

Ukazuje się od 1929 roku

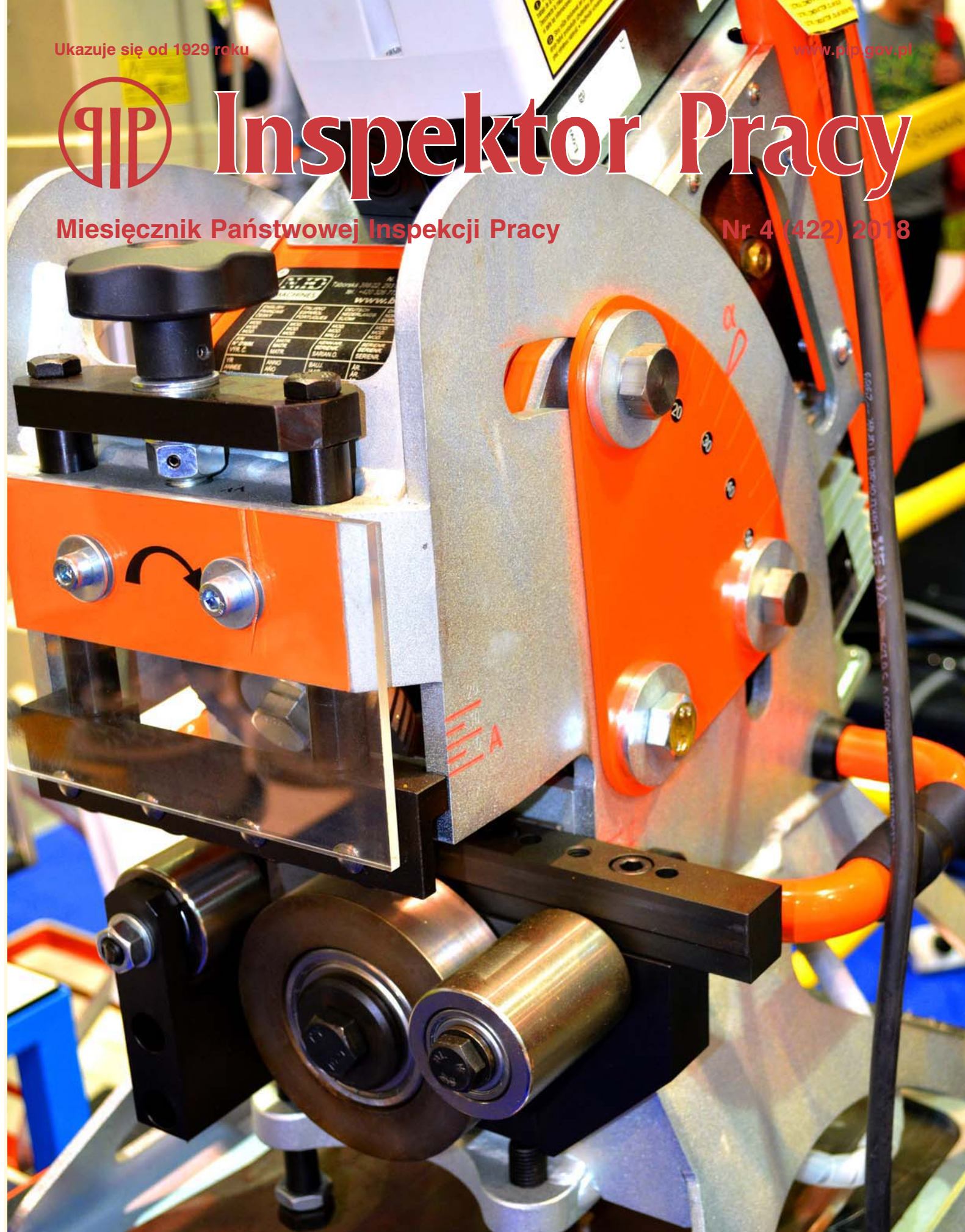
www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4 (422) 2018





8 Północna droga inspekcji pracy



Producent powinien przewidzieć bezpieczne i wygodne środki dostępu do wszystkich stref pracy i części maszyny.

26 Dodatkowe środki ochronne



36 Śmiertelnie niebezpieczne kotwy

12 **Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych**
Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudniani przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 7 Z dziennikarzami o zakazie handlu
- 7 Większość sklepów nie handlowała w niedzielę
- 8 Północna droga inspekcji pracy
- 12 Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- 18 Z mediami o niedzielnym handlu
- 20 W świadectwie mają być fakty
- 22 Badania lekarskie pracowników w Austrii
- 25 Cudzoziemcy bez zezwoleń
- 26 Dodatkowe techniczne środki ochronne
- 30 Z archiwum „Inspektora Pracy”
- 30 Współdziałanie inspektorów pracy z organizacjami zawodowymi robotniczymi
- 31 Kontrola olsztyńskich PGR
- 32 Nowości wydawnicze PIP
- 35 Biblioteka
- 36 Śmiertelnie niebezpieczne kotwy



Okladka:
fort. J. Kałek



O służbie bhp i społecznej inspekcji pracy

Współdziałanie w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy było wiodącym tematem obrad Rady Ochrony Pracy, która zebrała się na posiedzeniu plenarnym 19 marca br. w siedzibie Sejmu.

Do przygotowania materiałów na ten temat, obok Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP i ogólnopolskich reprezentatywnych central związkowych, Rada zobligowała także Państwową Inspekcję Pracy. Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** podkreślił, że ocena współdziałania służby bhp i społecznych inspektorów pracy nie należy do kompetencji PIP. Inspektorzy pracy oceniają stopień przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym umożliwianie funkcjonowania związków zawodowych i ich przedstawicieli, jak również obowiązek utworzenia służby bhp. Kontrolni podlega natomiast przestrzeganie przepisów przez pracodawcę lub osobę organizującą pracę innym.

Mówiąc o społecznej inspekcji pracy, **Wiesław Łyszczek** określił ją jako sojusznika PIP w działaniach zmierzających do zapewnienia w zakładach pracy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jedynie u niewielkiej liczby pracodawców objętych kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2015-2017 działała społeczna inspekcja pracy (w 2015 r. było to 2,7% kontrolowanych pracodawców, w 2016 r. – 2,1%, w 2017 r. – 2,4%). W dwóch ostatnich latach ponad 90% zaleceń i uwag społecznych inspektorów było dobrowolnie realizowanych przez pracodawców. W trakcie kontroli inspektorzy PIP stwierdzali stosunkowo niewiele naruszeń przepisów ustawy o społecznej inspekcji.

Utrudnieniem w działalności społecznej inspekcji pracy są problemy z zastosowaniem w praktyce niektórych rozwiązań wynikających z ustawy. Zastrzeżenia wynikają głównie z faktu, iż ustawa o społecznej inspekcji pracy przetrwała w kształcie praktycznie niezmiennym od 1983 r., a w tym czasie dokonały się znaczące zmiany społeczno-gospodarcze.

Szef PIP poinformował także, iż w ramach pomocy PIP przekształciła tylko w ostatnich trzech latach ponad cztery tysiące społecznych inspektorów. Wspomniał również o mającym wieloletnią tradycję konkursie Państwowej Inspekcji Pracy na najaktywniejszego społecznego inspektora pracy.

Odnosząc się do służby bhp, główny inspektor pracy zaznaczył, że jest ona zawsze ekonomicznie zależna od pracodawcy i nie posiada prawnych mechanizmów chroniących jej niezależność, w odróżnieniu od przedstawicieli związków zawodowych, jakimi są społeczni inspektorzy pracy. Ocena funkcjonowania służby bhp była w 2015 r. przedmiotem celowanych kontroli PIP w ponad 1000 zakładach pracy różnych branż, charakteryzujących się między innymi dużym nasileniem zagrożeń zawodowych. W latach 2016 i 2017 działalność służby bhp była sprawdzana przy okazji prowadzenia innych zadań kontrolnych w ponad 6 tys. zakładów każdego roku. Stwierdzone nieprawidłowości omówił dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**.

Do najczęstszych, ujawnionych w 2015 r., należały: brak okresowych analiz stanu bhp (w 38% kontrolowanych zakładów), nieprawidłowości związane z kontrolą przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy (w 17% zakładów), nieprzedstawienie propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom (w 15% badanych przypadków). Także w latach 2016-2017 w dalszym ciągu wyraźnie rysował się problem nieprawidłowości w wykonywaniu swoich obowiązków przez służbę bhp. Niepokojące było ponadto, że w 2016 r. 34% kontrolowanych pracodawców zatrudniających ponad 100 pracowników nie utworzyło służby bhp, a w 2017 r. aż 57% pracodawców nie utworzyło służby bhp bądź nie powierzyło pełnienia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu lub pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

W opinii dyrektora **Jakuba Chojnickiego** od lat występują te same nieprawidłowości w funkcjonowaniu służby bhp w zakładach, zarysowuje się jednak trend spadkowy. To wskazuje, że zakrojone na szeroką skalę działania kontrolne i informacyjno-prewencyjne PIP przynoszą zamierzony efekt.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**, wzięli udział: zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa** i dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Halina Tulwin**. (D.D.)

Wiadomości nie tylko z kraju

O barierach prawnych w działalności PIP

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 21 marca br. w gmachu Sejmu przyjęła informację głównego inspektora pracy dotyczącą skuteczności realizacji funkcji kontrolnych PIP w aspekcie obowiązujących przepisów prawnych. Obradom przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**. Szef inspekcji pracy **Wiesław Łyszczek** powiedział, że przedłożony posłom materiał stanowi próbę wskazania najważniejszych problemów występujących w działalności urzędu. Obejmuje bardzo obszerną tematykę – tak obszerną jak ilość zadań nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy, obecnie ponad 40. O zidentyfikowanych przez inspektorów pracy problemach ze stosowaniem przepisów prawa w trakcie kontroli z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia mówili dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy: Prawnego – **Halina Tulwin**, Nadzoru i Kontroli – **Jakub Chojnicki** i Legalności Zatrudnienia – **Jarosław Leśniewski**. Przedstawili propozycje konkretnych rozwiązań prawnych, których wdrożenie mogłoby doprowadzić do zmniejszenia skali nieprawidłowości w analizo-



wanych obszarach lub usprawnienia funkcjonowania organów nadzoru nad warunkami pracy. Komisja zapowiedziała kontynuowanie prac nad wprowadzaniem zmian legislacyjnych postulowanych przez PIP. W posiedzeniu uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**.

Konferencja prasowa w ministerstwie pracy

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** na konferencji prasowej w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 22 marca br. przedstawił wyniki kontroli ograniczenia handlu w niedziele 11 i 18 marca. Szef PIP poinformował, że łącznie w obie niedziele inspektorzy pracy sprawdzili ponad 12 tys. placówek handlowych; ok. 60% z nich było zamkniętych. Kontroli poddano ponad 5 tys. otwartych placówek. Ustalono, że 147 spośród tych sklepów otwarto wbrew prawu. Inspektorzy PIP nałożyli 54 mandaty karne, skierowali do sądu 38 wniosków o ukaranie, a w 55 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego. Minister rodziny, pracy i polityki społecznej **Elżbieta Rafalska** podkreśliła, że temat ograniczenia handlu w niedziele jest ważny i ciągle budzi emocje, za wcześniej jednak na podsumowania. Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed** zwrócił uwagę, że z pierwszych sondaży wynika, iż 53% Polaków jest zadowolonych z ograniczenia handlu w niedziele. Dane przedstawione przez PIP ocenił jako bardzo dobre, jeśli chodzi o skalę naruszeń; dotyczą one niewielkiej ilości sklepów. Uczestniczący w konferencji poseł **Janusz Śniadek**, który przewodniczył sejmowej podkomisji zajmującej się ustawą o ograniczeniu handlu w niedziele, stwierdził, że skala naruszeń i obecność nieuczciwych handlowców nie jest duża.

Grupa robocza SLIC

W dniach 21-22 marca 2018 r. w Luksemburgu odbyło się spotkanie Grupy Roboczej SLIC MACHEx. Na spotkaniu pojawili się inspektorzy pracy z państw członkowskich Unii Europejskiej w celu wymiany doświadczeń w zakresie stosowania dyrektywy maszynowej. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował inspektor pracy **Krzysztof Szmigiel** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Poruszano kwestie związane m.in. z robotami współpracującymi w miejscu pracy i ich wpływem oraz zagrożeniami dla pracowników, a także z oceną ryzyka zawodowego podczas korzystania ze sprzętu laserowego pod kątem wartości granicznych ekspozycji laserowej. Omówiono ostateczne wyniki grupy roboczej pracującej nad przenośnymi drabinami. Wymieniono się doświadczeniami na temat maszyn i instalacji do eksploatacji i przetwarzania kamienia naturalnego oraz elektronicznych instrukcji dotyczących obsługi żurawi. Kolejne spotkanie Grupy Roboczej SLIC MACHEx zaplanowano na 28-29 marca 2019 r. w Luksemburgu.

Wizyta delegacji norweskiej

W związku z planowanym przystąpieniem Państwowej Inspekcji Pracy do programu „Godziwa praca”, finansowanego ze środków Funduszy Norweskich/EOG w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego, główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** oraz zastępcy głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa** i **Andrzej Kwaliński** spotkali się 21 marca br. w Głównym Inspektoracie Pracy z delegacją Urzędu Inspekcji Pracy (Arbeidstilsynet) Królestwa Norwegii, której przewodniczyła



Borghild Lekve, dyrektor Regionu Zachodniego. W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele Biura Mechanizmów Finansowych w Brukseli, Innovation Norway Warsaw oraz Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju. Celem wizyty było uzgodnienie wspólnej koncepcji działań PIP i Arbeidstilsynet w ramach programu. Wypracowane w Głównym Inspektoracie Pracy inicjatywy, odpowiadające potrzebom polskiego rynku pracy, przedstawili **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli oraz **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia. Podczas spotkania uzgodniono kierunek dalszych prac nad przygotowaniem założeń projektowych.

O bezpiecznym środowisku pracy

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy 16 marca br. odbyła się konferencja „Wybierz bezpieczne środowisko pracy” z udziałem poseł **Ewy Kozaneckiej**, zastępcy głównego inspektora pracy **Andrzeja Kwalińskiego** i p.o. okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy **Zbigniewa Studzińskiego**. Spotkanie było dedykowane społecznym inspektorom pracy, pracownikom służby bezpieczeństwa i higieny pracy z zakładów województwa kujawsko-pomorskiego oraz inspektorom pracy. W części szkoleniowo-warsztatowej dr **Ewa Kaczanowska-Burker**, dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Bydgoszczy, przedstawiła ocenę funkcjonowania procedur dotyczących wydawanych

pracownikom skierowań na profilaktyczne badania lekarskie. Problematykę podstaw prawnych związanych z obowiązkiem wykonywania przez pracodawców pomiarów i badań czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz metodyką kontroli inspektora pracy w tym zakresie przybliżył uczestnikom **Piotr Wołoszyk**, nadinspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. Z kolei **Małgorzata Domagała-Wieloszewska** i **Andrzej Zwara** z OIP w Gdańsku zaprezentowali sposoby przeciwdziałania i zmniejszania oddziaływania na pracujących czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy. Ponadto prelegenci omówili funkcjonalność wybranych środków ochrony indywidualnej, chroniących między innymi przed hałasem, drganiami i pyłami.

Narzędzia informacyjne

Warsztaty dotyczące Przeglądu Działań (TRW) w zakresie narzędzi informacyjnych i strategii mających na celu dotarcie do pracowników i pracodawców, zorganizowane przez Europejską Platformę ds. Pracy Nierejestrowanej, odbyły się 22 i 23 marca br. w Sztokholmie (Szwecja). Wzięła w nich udział **Izabela Czopik** z Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy. Celem warsztatów było dzielenie się wiedzą i doświadczeniem w ramach platformy co do narzędzi informacyjnych i podejścia stosowanego przez członków platformy w celu zmiany wartości, przekonań oraz norm w zakresie pracy nierejestrowanej dwóch grup docelowych: pracodawców i pracowników. Przedstawicielka Polski zaprezentowała podczas pracy w grupach sesyjnych narzędzia informacyjne i strategię działania stosowane przez PIP w ramach oddziaływania na grupy, których dotyczy praca nierejestrowana; przywołała przykłady z kampanii „Pracuj legalnie”. Efektem warsztatów będzie poradnik, bazujący na zebranych materiałach oraz przykładach dobrych praktyk przedstawionych przez uczestników wydarzenia.

Dyrektywa maszynowa

W Brukseli odbyło się 14 i 15 marca br. spotkanie Grupy Współpracy Administracyjnej (ADCO) ds. dyrektywy maszynowej (ADCO MD), w którym wzięło udział 32 uczestników z 23 krajów, w tym przedstawiciele Szwajcarii. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował inspektor pracy **Krzysztof Szmigiel** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Podczas spotkania przedstawiono m.in. ramowe informacje dotyczące bieżących projektów i problemów w sektorze maszynowym, którymi zajmuje się Komisja Europejska, w tym propozycję Good Package. Przedstawiono m.in. raporty grup roboczych dotyczących maszyn. Omówiono nowe zagadnienia odnośnie podnośników nożycowych wykorzystywanych w przemyśle motoryzacyjnym, temat szybkożących wykorzystywanych w budownictwie do bezobsługowego zmieniania osprzętu koparki oraz kwestię ochrony ludzi w chłodniach kontenerowych.



Na XI Forum Europa – Ukraina

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wziął udział w XI Forum Europa – Ukraina, które odbyło się 13 i 14 marca br. w podrzeszowskiej Jasionce. Honorowy patronat nad forum objął marszałek Sejmu **Marek Kuchciński**. Głównym organizatorem imprezy był Instytut Studiów Wschodnich. W forum uczestniczyło łącznie ponad tysiąc gości z kilkunastu krajów. Zorganizowano ponad 40 paneli dyskusyjnych z udziałem prelegentów z Polski, Ukrainy i państw Unii Europejskiej. Poruszano zagadnienia związane m.in. z biznesem, gospodarką, integracją europejską i reformami na Ukrainie, polityką międzynarodową. Jednym z głównych tematów dyskusji była modernizacja i rozwój potencjału Ukrainy oraz kierunek i tempo przeprowadzanych tam reform. Szef PIP wziął udział w jednej z debat, poświęconej wpływowi imigracji z Ukrainy na europejski rynek pracy. PIP, poza rutynową działalnością kontrolną w zakresie legalności zatrudnienia, uruchomiła infolinię, której pracownicy służą Ukraińcom poradami w sprawie naruszeń zasad zatrudnienia. Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed** podkreślił m.in., że obcokrajowcy, czyli w dużej mierze Ukraińcy, znakomicie wypełniają lukę na polskim rynku pracy.

Goście z Indonezji

W Głównym Inspektoracie Pracy 12 marca br. odbyło się spotkanie kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy z **Wahidem Nusronem**, przewodniczącym Urzędu ds. Ochrony i Zatrudnienia Pracowników Indonezyjskich za Granicą w Indonezji oraz **Rudym Kurniadym**, radcą ministra ds. gospodarczych w Ambasadzie Republiki Indonezji w Warszawie. Do zadań urzędu, działającego jako pozarządowa instytucja państwowa podległa prezydentowi Republiki Indonezji, należy realizacja polityki rządowej w dziedzinie delegowania i ochrony pracowników migrujących, zawieranie porozumień międzynarodowych, pomoc i poprawa jakości życia pracowników migrujących, od ich wyjazdu do powrotu do kraju. Urząd zajmuje się szeroko pojętą opieką nad pracownikami migrującymi, pełni także rolę doradczą dla organów rządowych. W spotkaniu wziął udział główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** ze swoim zastępcą **Bogdanem Drzastwą**. Inspekcję pracy reprezentowali m.in. dyrektor Gabinetu GIP **Ewa Dośła**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **Jarosław Leśniewski**. Indonezyjscy go-

ście byli zainteresowani działalnością PIP w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP.

Narada kierownictwa

Z udziałem zaproszonych gości 8 marca br. w Krasiczynie w województwie podkarpackim odbyła się narada kierownictwa PIP. Gospodarzem spotkania był główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Narada była okazją do przybliżenia gościom działań i priorytetów kontrolnych PIP w kontekście dotychczasowych zadań oraz wyzwań, jakie nakładają na inspekcję pracy ostatnie zmiany legislacyjne dotyczące rynku pracy. Odczytano list od marszałka Sejmu **Marka Kuchcińskiego**, w którym marszałek podkreślił wiodącą rolę inspekcji pracy jako instytucji stojącej na straży przestrzegania przepisów prawa pracy. Metropolita przemyski ks. arcybiskup **Adam Szal** wygłosił prelekcję na temat etycznych aspektów funkcjonowania ochrony pracy oraz godzenia oczekiwań społecznych z wymogami rynku pracy. Podczas spotkania głos zabierali także: poseł **Andrzej Matusiewicz**, przewodniczący Sejmiku Województwa Podkarpackiego **Jerzy Cypryś**, wicemarszałek województwa **Piotr Pilch**, prezydent Przemysła **Robert Choma**, starosta rzeszowski **Józef Jodłowski** i dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Rzeszowie **Adam Panek**.

Z Ambasadą USA

W dniu 2 marca br. **Wiesław Łyszczek**, główny inspektor pracy oraz **Bogdan Drzastwa**, zastępca głównego inspektora pracy spotkali się w siedzibie urzędu z przedstawicielami Ambasady USA w Warszawie – **Stevenem Bremnerem**, drugim sekretarzem w Sekcji Politycznej oraz **Katarzyną Dragan**, asystentem ds. politycznych. Gościom przedstawiono inicjatywy zrealizowane wspólnie z przedstawicielami Straży Granicznej, Policji, Fundacji Przeciwno Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada czy zaangażowanych resortów w zakresie zwalczania handlu ludźmi i ograniczenia pracy nielegalnej. **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, omówił m.in. działania prowadzone w ubiegłym roku przez PIP dotyczące przeciwdziałania i zwalczania handlu ludźmi i pracy przymusowej. Szef inspekcji pracy odpowiadał na pytania przedstawicieli ambasady i wyraził wolę kontynuowania owocnej współpracy. W spotkaniu udział wzięli: **Marta Chodorowska**, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP, **Ewa Dośła**, dyrektor Gabinetu GIP, **Iwona Hadacz**, asystent głównego inspektora pracy oraz **Sławomir Szempliński**, starszy specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą.

Z dziennikarzami o zakazie handlu

W Warszawie 6 marca 2018 r. Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy i Alfred Bujara, przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność” wzięli udział w spotkaniu z mediami na temat stosowania przepisów ustawy ograniczającej handel w niedziele i święta.

Wiesław Łyszczek poinformował dziennikarzy o działaniach, jakie inspekcja pracy będzie prowadziła w związku z wprowadzeniem zakazu pracy w handlu w niedziele. Zgodnie z decyzją głównego inspektora pracy w każdym powiecie na terenie Polski w niedziele objęte zakazem, począwszy od 11 marca, wyznaczony inspektor pracy będzie pełnił dyżur. Na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy zostaną zamieszczone numery telefonów dyżurnych, pod którymi będzie można zgłaszać placówki, które wbrew zakazowi prowadzą handel w niedziele. Inspektor pracy będzie na bieżąco sprawdzał każdy zgłoszony sygnał.

– Jeżeli zgłoszeń będzie dużo, wówczas w kolejnych dniach będą one weryfikowane. Inspekcja ma bowiem możliwości, by na podstawie dokumentacji pracowników, zeznań świadków, rejestrów kaso-

Większość sklepów nie handlowała w niedzielę

15 marca br. Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy i Stanisław Szwed, wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej na konferencji prasowej w Warszawie przedstawili wstępną informację i ocenę funkcjonowania przepisów ograniczających handel w niedzielę.

Z informacji przekazanych przez okręgowe inspektoraty pracy wynika, że 11 marca 2018 r., w pierwszą niedzielę objętą zakazem handlu, inspektorzy pracy sprawdzili ponad 7 tys. placówek handlowych. Większość z nich była zamknięta, natomiast w pozostałych ponad 2,5 tys. placówek, które były otwarte, przeprowadzili czynności kontrolne.

– Ustalenia inspektorów pracy wskazują, że w większości skontrolowanych placówek handlowych przestrzegano obowiązujących przepisów ustawy o ograniczeniu handlu oraz o wykonywaniu

wych sprawdzić, w jakich dniach sklep prowadził działalność i czy nie naruszano w nim przepisów ustawy o ograniczeniu handlu – powiedział Wiesław Łyszczek.

Alfred Bujara zadeklarował, że członkowie jego związku będą aktywnie monitorować przestrzeganie zakazu handlu w niedzielę. Wszystkie ujawnione przez „Solidarność” przypadki będą przekazywane właściwemu okręgowemu inspektoratom pracy.

W trakcie konferencji **Anna Martuszewicz**, zastępca dyrektora Departamentu Prawnego GIP, odpowiadała na pytania dziennikarzy i udzielała szczegółowych wyjaśnień dotyczących interpretacji poszczególnych przepisów ustawy. Omawiała przypadki, w których przepisy o ograniczeniu handlu nie mają zastosowania. Duże zainteresowanie mediów wzbudzały kwestie dopuszczalności prowadzenia działalności handlowej w przydworcowych galeriach, sklepach zlokalizowanych bezpośrednio przy piekarniach. Część pytań dotyczyła możliwości pracy w sklepie przez jego właściciela i członków jego rodziny. Wątpliwości dotyczyły także m.in. niedzielnej pracy magazynów i sklepów internetowych.

Wiesław Łyszczek podkreślał, że każdy przypadek prowadzenia handlu w niedzielę zostanie dokładnie zbadany i przeanalizowany. Nie jest bowiem intencją inspekcji bezrefleksyjne nakładanie kar za łamanie zakazu handlu w niedzielę.

– Każdy inspektor jest organem wydającym decyzje, które mogą być zgodnie z k.p.a. poddane kontroli. Dlatego inspektor pracy musi być przekonany, że zastosowane środki prawne są adekwatne do zastanej sytuacji w danym sklepie – podkreślił główny inspektor pracy.

Alfred Bujara zapowiedział, że „Solidarność” wykorzysta wszelkie dostępne sposoby i naciski, by przez zmianę przepisów ograniczyć możliwość obchodzenia przepisów.

czynności związanych z handlem w niedziele i święta. Sklepy wielkopowierzchniowe były zamknięte, w małych sklepach klientów z reguły obsługiwali właściciele tych placówek – osobiście lub przy pomocy członków rodziny – poinformował Wiesław Łyszczek.

Na telefony dyżurne w okręgowych inspektoratach pracy wpłynęło 341 zgłoszeń. Najwięcej do OIP Warszawa – 93 zgłoszenia. Sprawdzając przekazane zgłoszenia, inspektorzy potwierdzili dotychczas zasadność ok. jednej czwartej otrzymanych informacji.

Obecny na konferencji Stanisław Szwed z satysfakcją odnotował, że nie sprawdziły się czarne wizje związane z wprowadzeniem ograniczeń handlu w niedzielę. Oceniał, że dużą rolę w łagodnym wprowadzeniu nowych przepisów odegrały interpretacje opracowane przez ekspertów z resortu pracy i Państwowej Inspekcji Pracy, które zostały szeroko rozpowszechnione, m.in. na stronach internetowych obydwu instytucji.

– Dziękuję inspektorom pracy, którzy w niedzielę kontrolowali przestrzeganie zakazu handlu, za dobrze wykonaną pracę i reakcję na zgłoszone i ujawnione przypadki łamania prawa – podkreślił Stanisław Szwed.

Zgodnie z decyzją Wiesława Łyszczka kontrole przestrzegania zakazu pracy w handlu w niedzielę będą kontynuowane. Czynne będą infolinie w okręgowych inspektoratach pracy, gdzie będzie można zgłaszać przypadki naruszeń prawa.

Fotoreportaż na stronach 18 i 19.



Paweł Rozowski

Wizyta studyjna

Północna droga inspekcji pracy

„My, Norwegowie, staliśmy się spokojnym narodem. Sprawiała to nasza pozycja historyczna, więc nie ma tu właściwie powodu do pochwał. Jednak kraj, który posiadamy, leży na obrzeżach Europy, jest nieproporcjonalnie duży i długi, a jedynie dziesięć procent powierzchni Norwegii nadaje się pod uprawę, reszta to jałowa skała. I jest nas tylko trzy miliony, by zarządzać tym trudnym, ciężkim terenem. Nic dziwnego, że zawsze woleliśmy poświęcać swe siły, aby ratować drogocenne życie ludzkie, niż by je niszczyć” – tak 80 lat temu napisała noblistka Sigrid Undset, której wizerunek widnieje na popularnych banknotach o nominalnie 500 koron. Dziś w Norwegii mieszka ponad 5 milionów ludzi. Jej bogactwo oparte jest na złożach ropy naftowej i gazu, odkrytych w 1969 roku na Morzu Północnym (Norwegia jest trzecim eksporterem gazu ziemnego oraz siódmym ropy na świecie). PKB liczone na głowę mieszkańca przekracza 100 tysięcy dolarów amerykańskich. Wysoki poziom wynagrodzeń łączy się z wysokim poziomem podatków, z których finansowane są wydatki państwa opiekuńczego.

Work crime

Priorytetem norweskiej inspekcji pracy (Arbeidstilsynet) stała się w ostatnich latach, obok kontroli bezpieczeństwa i zdro-

wia pracowników, walka z dumpingiem socjalnym i przestępczością związaną z pracą (tzw. work crime). Zwiększenie mobilności kapitału i pracowników, towarów i usług w Europejskim Obszarze Gospodarczym, do którego należą kraje EFTA i Unii Europejskiej, po rozszerzeniu UE o 10 nowych krajów członkowskich, przyniosło Norwegii nowe zagrożenia. Kontrolę nad nimi stara się sprawować, razem z innymi instytucjami państwowymi, inspekcja pracy. W ostatnich latach urząd przechodził reformę służącą podniesieniu jego efektywności, wobec zwiększającego się odsetka nieuczciwych pracodawców działających na rynku wewnętrznym. Według norweskich kolegów ten patologiczny margines jest zagrożeniem dla uczciwej konkurencji i uderza w podstawy praworządności.

W związku z wysokim poziomem wynagrodzeń na norweskim rynku pracy lukratywne stały się oszustwa dotyczące zaniżania wynagrodzeń i danin należnych z tytułu ubezpieczenia społecznego, a także inne formy dumpingu socjalnego, jak nieuczciwe oszczędzanie na właściwym zabezpieczeniu zdrowia i życia pracowników oraz przysługujących im świadczeniach, zakwaterowaniu i wyżywieniu. Tego typu, sprzeczne z prawem, praktyki przynoszą zyski tak znaczne, że środowiska zajmujące się wcześniej przemytem narkotyków czy prostytutką, obecnie zmieniły profil działal-

ności. Zatrudniając pracowników z Europy Wschodniej, zależnych i nieznających języka, oferują tanią siłę roboczą, otrzymującą faktyczne wynagrodzenie znacznie poniżej gwarantowanego prawem minimum. Wobec podniesienia skuteczności kontroli i stopniowego eliminowania zjawiska pracy „na czarno”, obecnie popularne stało się tzw. cash back, czyli wymuszone przez pracodawcę oddawanie części przekazywanej na rachunek bankowy pracownika wypłaty (na poziomie wynagrodzenia minimalnego) w postaci gotówki. Minimalne wynagrodzenie w branży budowlanej wynosi przeszło 170 koron norweskich za godzinę, tj. ok. 75 złotych. Dodatkowo pracodawca musi zapewnić zakwaterowanie i wyżywienie podczas prowadzonych robót. Pracownicy z Rumunii czy Bułgarii nawet po opłaceniu „haraczu” są w stanie wysłać do domu znaczne kwoty pieniędzy.

A-crime

Istotą negatywnych zjawisk na rynku pracy zarówno w Norwegii, jak i w naszym kraju jest nieuczciwa konkurencja opierająca się na wyzysku pracowników, uderzająca w podstawy państwa prawa przy jednoczesnym uszczuplaniu dochodów państwa i systemu zabezpieczenia społecznego (poprzez zaniżanie podatków, składek powszechnego ubezpieczenia itp.). Unikanie nakładów na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy to tworzenie miejsc pracy pozbawionych kontroli ryzyka, w narażeniu na poważne wypadki przy pracy i schorzenia związane z wykonywaną pracą. Inspekcja pracy stoi tu na pierwszej linii walki o praworządność w państwie, należne państwu daniny i właściwe warunki pracy. Na określenie codziennych zmagania inspektorzy Arbeidstilsynet mają użyteczny termin: A-crime (A od arbeid – praca). Kryją się pod nim wszelkie naruszenia praw zatrudnionych, dumping socjalny, pranie brudnych pieniędzy poprzez wynagrodzenia, wyłudzenia pieniędzy od zatrudnionych (w tym wspomniany cash back), mobbing, nękanie, molestowanie w pracy oraz przestępstwa podatkowe i ubezpieczeniowe na szkodę państwa, związane z zatrudnieniem. Wydaje się, że pojęcie A-crime jest obecnie podstawą budowania etosu pracy inspektora w Norwegii. Funkcjonariusz urzędu postrzega swoją misję jako element ochrony państwa prawa, realizowania funkcji regulatora wolnego rynku i dbałości o dochody budżetu państwa, nie zapominając o służbie człowiekowi w środowisku pracy. Inspektor pracy, zajmując się pojedynczą sprawą, ma jednocześnie świadomość reprezentowania interesów państwa. Misja Arbeidstilsynet jest równie ważką jak ta, którą realizują funkcjonariusze policji, służb celnych czy kontroli podatkowej.

Arbeidstilsynet w liczbach

- Populacja Norwegii: 5,2 mln
- Liczba zatrudnionych w gospodarce narodowej: 2,6 mln
- Liczba pracodawców: 250 tysięcy
- Liczba jednostek organizacyjnych Arbeidstilsynet (okręgów): 7
- Liczba pracowników Arbeidstilsynet: 620
- Liczba inspektorów pracy: 400

Koncepcja A-crime stała się również niezwykle nośna w przekazie medialnym, o który bardzo dba norweska inspekcja pracy.

– Liczba doniesień o efektach działań inspekcji pracy w mediach zwiększyła się w ostatnich latach, a prasa chętnie pisze o przypadkach A-crime i o tym, jak urząd sobie z nimi radzi. Określenie A-crime jest łatwe do skojarzenia i zrozumienia, jest słowem kluczem, które otwiera drzwi do opinii publicznej – mówi **Gro Vibeke Kristiansen**, inspektorka pracy okręgu Nord-Norge Arbeidstilsynet.

W trosce o efektywność w walce ze zjawiskiem A-crime norweska inspekcja pracy podjęła bardzo bliską współpracę z innymi organami kontroli państwowej. Powołano stałe zespoły zadaniowe, w skład których wchodzi inspektorzy pracy razem z celnikami, kontrolerami skarbowymi i funkcjonariuszami policji (w dalszej perspektywie mówi się nawet o utworzeniu odrębnego urzędu). Biorąc pod uwagę działania niektórych nieuczciwych pracodawców, podejmuje się działania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa inspektorom zajmującym się kontrolami sektorów w szczególny sposób zagrożonych przemocą słowną i fizyczną. Dane osób wykonujących czynności kontrolne objęte są szczególną

Program współpracy bilateralnej inspekcji pracy Polski i Norwegii pozwolił lepiej poznać metody pracy naszych kolegów z północy. Choć działamy bardzo podobnie, różnimy się w szczegółach, a rozwiązania podpatrzone w Norwegii można przenieść na nasz grunt, z pożytkiem dla państwa i obywateli.



Artykuł inspirowany doświadczeniami z wizyty studyjnej w okręgu Nord-Norge Arbeidstilsynet Królestwa Norwegii (skład zespołu inspektorów: Paweł Rozowski, Artur Kwiatkowski), finansowanej z projektu współpracy bilateralnej inspekcji pracy Polski i Norwegii pn. „Delegowanie pracowników i legalność zatrudnienia. Wymiana dobrych praktyk i doświadczeń służb nadzoru nad warunkami pracy Polski i Norwegii”.



Delegacja PIP razem z Gunnarem Meyerem, starszym inspektorem pracy.

ochroną, m.in. są oni wyposażeni w legitymacje służbowe ze zdjęciem i numerem służbowym bez nazwiska i innych danych personalnych, a kontakt z inspektorem odbywa się za pośrednictwem skrzynek e-mailowych urzędu, nie indywidualnego inspektora. Choć przypadki agresji fizycznej są niezwykle rzadkie, to jednak – by ograniczyć ewentualne ryzyko – inspektorzy podejmują interwencje w zespołach dwuosobowych. Testowany jest również system alarmowy, pozwalający na automatyczne powiadomienie osoby dyżurnej w sytuacji wystąpienia niepożądanego zdarzenia i namierzenie miejsca pobytu inspektora, nasłuch dźwięków z otoczenia.

Metodyka kontroli

Podczas kontroli miejsca pracy norwescy inspektorzy pracy, podobnie jak polscy koledzy, sprawdzają legalność wykonywania pracy przez osoby zatrudnione w zakładzie. Koniecznym elementem procedury jest weryfikacja danych zatrudnionych osób w bazach ubezpieczeń społecznych. Uzyskane tam informacje można porównać z przedstawionymi przez pracodawcę w celu ujawnienia ewentualnych nieprawidłowości. Dodatkowo w sektorach charakteryzujących się dużą mobilnością firm i pracowników – w budownictwie i usługach utrzymania czystości – na wniosek Arbeidstilsynet wprowadzono obowiązek posiadania przez wszystkie osoby zatrudnione kart identyfikacyjnych, zielonych lub niebieskich w zależności od branży. Zawierają one podstawowe dane identyfikujące zatrudnionego, a także informacje o zawarciu umowy obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, terminach ważności badań i szkoleń lekarskich, a w przypadku cudzoziemców także o posiadaniu wymaganych zezwoleń na pracę na terytorium Norwegii. Karty wydaje wybrana w przetargu firma zewnętrzna, na podstawie doku-

mentacji przesłanej przez pracodawców. Uzyskanie karty dla pracownika trwa tydzień lub dwa, ale już w momencie składania wymaganych dokumentów drogą elektroniczną pracodawca może wygenerować potwierdzenie, które honorowane jest podczas kontroli, do czasu uzyskania wymaganej karty. Każda osoba zatrudniona w budownictwie i w branży utrzymania czystości zobowiązana jest do posiadania karty przy sobie i okazania jej podczas kontroli. System ten sprawdził się, a norwescy koledzy już planują jego rozszerzenie na inne branże.

Jednocześnie postępuje integracja systemów gromadzenia i wymiany informacji poszczególnych urzędów kontroli i nadzoru oraz ubezpieczeń społecznych. Obecnie inspektor Arbeidstilsynet ma dostęp do zintegrowanej bazy pracodawców, która zawiera dane gromadzone podczas rejestracji przedsiębiorstwa, obowiązkowe dane dotyczące ewentualnych problemów z prawem i dane dotyczące pracowników ubezpieczonych przez firmę. Integracja systemów nie była prosta, trwała prawie dziesięć lat.

– Dzięki naszej wytrwałości jesteśmy tu, gdzie jesteśmy i czujemy satysfakcję z tego powodu. Trzeba było przekonać wiele osób i pokonać bariery instytucjonalnej inercji – mówi **Gunnar Meyer Danielsen**, starszy inspektor pracy Nord-Norge Arbeidstilsynet. – Chcielibyśmy teraz lepszego dostępu do danych urzędów skarbowych, dotyczących odprowadzania podatków od wynagrodzeń osób zatrudnionych. Na razie możemy prosić o dane jednostkowe i dzięki zyczliwości kolegów ze skarbowki w drodze na kontrolę przez telefon możemy uzyskać informację, czy firma nie ma żadnych problemów z rozliczeniem w terminie należnych podatków. To znacznie ułatwia moją pracę, wiem, czego mogę się spodziewać po przedsiębiorcy. Myślę, że również dla urzędu skarbowego nasze ustalenia mają duże znaczenie.

Wspomaganie karą

Egzekwowanie obowiązującego prawa jest wspomagane groźbą wysokich kar finansowych za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów. Kary mogą sięgać setek tysięcy, a w wyjątkowych wypadkach nawet milionów koron norweskich. Grzywny nakładane są nie na osoby fizyczne, jak w Polsce, lecz na podmioty gospodarcze. Należy zaznaczyć, że dotkliwość kary nie jest elementem represyjności struktur państwowych, lecz narzędziem prewencji. Tezę tę potwierdza niewielka liczba kar finansowych wydawanych w okręgu Nord-Norge (np. w pierwszych trzech kwartałach 2017 roku było ich 17).

Należy odróżnić grzywny nakładane w efekcie postępowania wykroczeniowego od grzywien służących wyegzekwowaniu wykonania decyzji nakazowych inspektora pracy. Zazwyczaj kontrola rozpoczyna się od żądania przedłożenia określonych dokumentów dotyczących np. zatrudnienia, wymaganych prawem zezwoleń, uprawnień itp., które są następnie, podobnie jak w Polsce, weryfikowane przez inspektora pracy. Nieudostępnienie tych dokumentów w określonym terminie skutkuje karą za każdy dzień zwłoki i za każdy z żądanych dokumentów. W efekcie, w przypadku zignorowania żądania inspektora, sumaryczna kara po kilku tygodniach zwłoki może osiągnąć dziesiątki i setki tysięcy koron. Podobnymi sankcjami zagrożony jest brak realizacji decyzji ustnych, dotyczących w szczególności zagadnień technicznego bezpieczeństwa pracy. Dodatkowo po upływie dwóch tygodni od wyznaczonego terminu przekazania dokumentacji lub realizacji decyzji ustnych, w przypadku niewywiązania się pracodawcy z nałożonych zobowiązań, inspektor pracy ma prawo do wydania decyzji o zakazie działalności danego podmiotu gospodarczego na terytorium Norwegii. Decyzja rejestrowana jest w zintegrowanej bazie podmiotów gospodarczych, w związku z czym wszystkie krajowe organy kontroli i nadzoru uzyskują dostęp do informacji o decyzji bezpośrednio po jej wydaniu.

Norwescy inspektorzy podkreślają, że zmienność rynku zatrudnienia, w tym również występowanie nowych, nieznanych wcześniej nieuczciwych praktyk służących omijaniu obowiązujących przepisów, powoduje konieczność dostosowywania obowiązującego prawa, aby było ono skutecznym narzędziem w walce z A-crime. Dlatego urząd zachęca liniowych inspektorów pracy do dzielenia się swoimi doświadczeniami i refleksjami. Są one promowane jako dobre praktyki urzędu. Stanowią również wskazówkę w rozwijaniu inicjatyw legislacyjnych. Kreowanie nowych regulacji na poziomie rozporządzeń jest stałym elementem w działalności Arbeidstilsynet, a dzięki dobrej współpracy ze strukturami ministerstwa ma charakter rutynowy.

Podczas kontroli przebudowy drewnianego domu jednorodzinny wykonanego w konstrukcji szkieletowej - przy pracy cieśle z Litwy. Na zdjęciu delegacja PIP z inspektor Gro Vibeke.



Narzędzia informatyczne

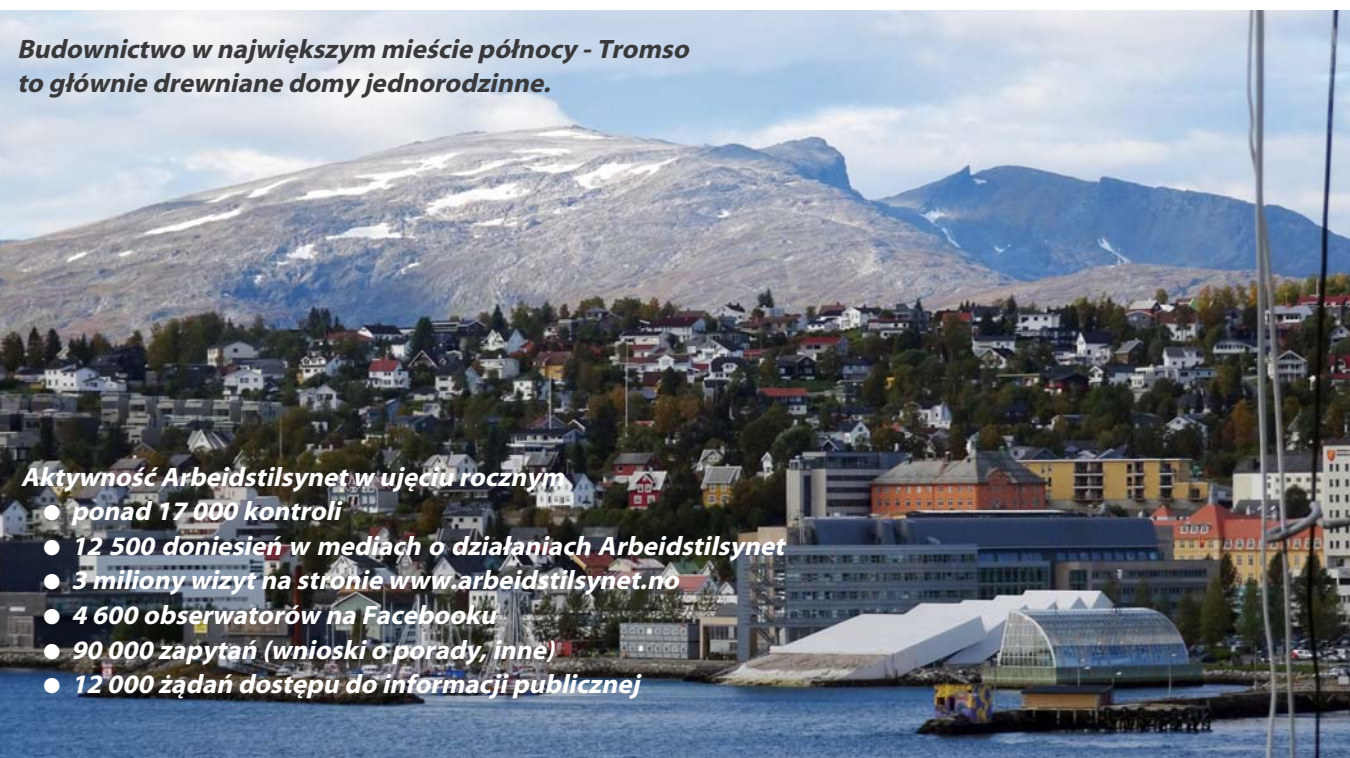
System informatyczny wspierający pracę inspektora Arbeidstilsynet jest efektem wielu lat doświadczeń i doskonalenia stosowanych programów. Obecne narzędzia integrują listy kontrolne, edycję protokołu, a także wydawanie środków prawnych. Inspektor pracy, realizując czynności kontrolne, zazwyczaj ma obowiązek wypełnienia list kontrolnych przypisanych do tematów, które obejmują swoim zakresem daną kontrolę. Jednak w odróżnieniu od list stosowanych do niedawna w Państwowej Inspekcji Pracy po zaznaczeniu właściwych odpowiedzi system automatycznie generuje gotowe fragmenty tekstu, które stają się częścią treści protokołu. Oczywiście protokół jest uzupełniany następnie o dodatkowe informacje, według potrzeby i uznania inspektora pracy.

Do dyspozycji inspektorów pracy oddano narzędzia, które pozwalają na systemowy i bezpośredni dostęp do szerokiego zakresu danych o podmiotach gospodarczych oraz osobach wykonujących pracę (ubezpieczonych). System umożliwia też łatwe i przejrzyste monitorowanie stanu realizacji żądań i decyzji inspektora pracy wydanych podmiotom objętym czynnościami kontrolnymi.

W związku z dużą zbieżnością metodyki pracy i podobieństwem narzędzi informatycznych stosowanych przez polskich i norweskich inspektorów, naturalna wydaje się wzajemna wymiana doświadczeń i praktyczne doskonalenie stosowanych metod. Obie strony mogą nawzajem uczyć się od siebie, czemu służyłaby kontynuacja programu współpracy bilateralnej między Państwową Inspekcją Pracy i Arbeidstilsynet, zainicjowanego w 2017 roku.

starszy inspektor pracy **Paweł Rozowski**
OIP Warszawa

Budownictwo w największym mieście północy - Tromsø to głównie drewniane domy jednorodzinne.



Aktywność Arbeidstilsynet w ujęciu rocznym

- **ponad 17 000 kontroli**
- **12 500 doniesień w mediach o działaniach Arbeidstilsynet**
- **3 miliony wizyt na stronie www.arbeidstilsynet.no**
- **4 600 obserwatorów na Facebooku**
- **90 000 zapytań (wnioski o porady, inne)**
- **12 000 żądań dostępu do informacji publicznej**



Tomasz Musialik

Prawo

Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych (cz. II)

Do dnia 1 czerwca 2017 r. pracodawca użytkownik miał obowiązek informowania agencji pracy tymczasowej na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika (art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy w jej poprzednim brzmieniu). Takie rozwiązanie nie pozwalało jednak agencji na ustalenie prawidłowego poziomu wynagrodzenia, niedyskryminującego pracownika tymczasowego, w porównaniu ze stałymi pracownikami pracodawcy użytkownika.

Zgodnie z treścią art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Jak podnoszono w doktrynie, dla pracowników tymczasowych niezwykle istotne jest zapewnienie identycznego wynagrodzenia za pracę jednakową bądź o jednakowej wartości, zgodnie z art. 18^{3c} k.p., przy czym zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie składniki tego wynagrodzenia (dodatki, premie, nagrody), a także inne świadczenia związane z pracą, które są przyznawane pracownikom w formie pieniężnej (odprawy, diety) lub niepieniężnej (dodatki ubezpieczenia, telefony komórkowe)¹.

Problem ten rozwiązano poprzez wprowadzenie obowiązku informowania agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika nie tylko o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, ale także o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania, które obowiązują u tego pracodawcy użytkownika. Poza tym na wniosek agencji pracy tymczasowej pracodawca użytkownik ma teraz obowiązek przedstawiania do wglądu treści tych regulacji (art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy). Dla wzmocnienia ochrony pracownika tymczasowego pracodawca użytkownik został też zobowiązany do niezwłocznego informowania na piśmie agencji pracy tymczasowej

o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania, w okresie wykonywania na jego rzecz pracy przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej będzie miał obowiązek znów przedstawić do wglądu treść zmienionych regulacji. Nowe obowiązki pracodawcy użytkownika wynikają z dodanego do ustawy art. 9a.

Zmiana ta będzie miała niemałe znaczenie dla przeciwdziałania dyskryminacji pracowników tymczasowych w zakresie należnego im wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę pracownikom tymczasowym wypłaca ich formalny pracodawca, tj. agencja pracy tymczasowej, która ma w tej chwili prawnie zapewniony dostęp do regulaminów wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, które z kolei determinują wysokość wynagrodzenia należnego pracownikom tymczasowym skierowanym do wykonywania pracy u tego pracodawcy użytkownika.

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

Pracowników tymczasowych zasadniczo nie dotyczą regulacje Kodeksu pracy w zakresie urlopów wypoczynkowych. Podstawowa różnica polega na tym, że wymiar przysługującego im urlopu wypoczynkowego nie jest uzależniony od ogólnego stażu pracy pracownika tymczasowego i nie jest ustalany w skali rocznej, a w skali miesięcznej. Zgodnie z treścią art. 17 ust. 1 i 2 ustawy pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni za każdy miesiąc pozostawa-

nia w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika, przy czym urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów. Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu.

Gdy okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub więcej, pracodawca użytkownik ma obowiązek umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając czasu wolnego od pracy w odpowiednim, przysługującym mu wymiarze. Jest to jednocześnie jedyna wynikająca z ustawy sytuacja, gdy pracownik tymczasowy może skorzystać z urlopu na żądanie, na takich samych zasadach jak etatowi pracownicy pracodawcy użytkownika, znajduje tu bowiem zastosowanie art. 167² Kodeksu pracy².

Do dnia 31 maja 2017 r. podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego była ustalana z całego okresu wykonywania pracy tymczasowej. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego było ustalane jako iloraz wynagrodzenia uzyskanego przez tego pracownika w okresie wykonywania pracy tymczasowej (np. łącznie 6000 zł w całym okresie wykonywania pracy) oraz liczby dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało (np. łącznie przepracowanych 60 dni). Dochodziło w ten sposób do wycenienia dnia pracy danego pracownika tymczasowego (w tym przykładzie 100 zł za dzień, tj. 6000 / 60 = 100). Wynagrodzenie za przykładowe 2 dni urlopu wynosiło więc 200 zł.

Omawianą nowelizacją wprowadzono w tym zakresie istotną zmianę, opartą na dwustopniowej operacji matematycznej. Dziś w pierwszej kolejności dzieli się wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu (np. wynagrodzenie pracownika za lipiec, sierpień i wrzesień – 6000 zł) przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy (np. 30 dni po 8 godzin i 30 dni po 4 godziny, tj. 360 godzin; uzyskujemy w ten sposób wartość jednej godziny pracy: 16,67 zł). Należy tutaj brać pod uwagę wysokość wynagrodzenia faktycznie wypłaconego pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy przypadających przed urlopem i w oparciu o tę wysokość dokonywać dalszych obliczeń.

Następnie (krok drugi) należy pomnożyć otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez

pracownika tymczasowego przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego (np. zgodnie z harmonogramem 2 dni po 8 godzin pracy, tj. 16 godzin x 16,67 zł = 266,72 zł). W tej sytuacji wynagrodzenie pracownika tymczasowego za przykładowe 2 dni urlopu wypoczynkowego udzielonego w miesiącu październiku wyniosłoby 266,72 zł.

Zgodnie z art. 17 ust. 5 ustawy okres 3 miesięcy podlegający uwzględnieniu przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego obejmuje łączny okres kolejnych 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej. Ponadto okres ten dotyczy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika i powinien przypadać w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik tymczasowy uzyskał prawo do przedmiotowych należności. Bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc, w którym powstało uprawnienie do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego. Jeżeli jednak łączny okres pracy przyjmowany za podstawę przedmiotowych obliczeń byłby krótszy niż 3 miesiące (łącznie kolejne 90 dni), to należy uwzględnić wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za czas faktycznie przepracowany, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym dochodzi do wypłaty wynagrodzenia urlopowego. Z kolei w przypadku zatrudnienia pracownika tymczasowego wyłącznie na podstawie umowy lub umów o pracę obejmujących miesiąc kalendarzowy lub jego wielokrotność, ten 3-miesięczny okres obejmuje łącznie kolejne 3 miesiące kalendarzowe.



W ślad za opinią Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Prawa Pracy, z dnia 19 lipca 2017 r., DPR.I.4102.14.2017.PP, nowa regulacja art. 17 ust. 4 ustawy jest jasna i przejrzysta, gdy do wypłaty wynagrodzenia za pracę dochodzi w miesiącu, w którym praca była wykonywana (za lipiec – w lipcu itd.). W przypadku jednak, gdy wynagrodzenie wypłacane jest pracownikowi tymczasowemu w innym terminie, np. do 10 dnia następnego miesiąca, wyliczona średnia wartość godziny pracy nie będzie odpowiadała średniej wartości godziny pracy z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu. W takiej sytuacji, gdy średnia wartość jednej godziny pracy byłaby niższa aniżeli w pierwszym przypadku, przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia urlopowego przysługującego pracownikowi tymczasowemu winno się brać pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia wypłaconego lub należnego w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej wypłaca mu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzysta-

ną jego część (art. 17 ust. 3 ustawy). Do 31 maja 2017 r. ekwiwalent pieniężny za jeden dzień takiego urlopu ustalało się analogicznie jak w przypadku wynagrodzenia urlopowego, tzn. dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w całym okresie wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało. Nowelizacja objęła również i tę kwestię.

Aby prawidłowo określić wysokość przysługującego pracownikowi tymczasowemu ekwiwalentu pieniężnego, konieczne jest w pierwszej kolejności zsumowanie kwot wypłaconych mu wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy (tj. 90 kolejnych dni) poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu (przykładowo będzie to kwota 10 000 zł). Następnie tak otrzymany wynik dzieli się przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał w tym okresie pracę (np. 480 godzin, tj. 20,83 zł za godzinę). Kolejnym krokiem jest pomnożenie tak otrzymanego wynagrodzenia godzinowego przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy jeden dzień urlopu odpowiada 8 go-

dzinom, zaś zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę 8 godzin, przy czym niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin (art. 17 ust. 8 ustawy). Przykładowo, dla pracownika pracującego na 1/2 etatu jeden dzień urlopu, za który należy wypłacić mu ekwiwalent, odpowiada 4 godzinom. Jeżeli wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego w okresie zatrudnienia ulegałby zmianom, wówczas liczbę godzin urlopu, za które przysługuje ekwiwalent pieniężny, należy ustalić proporcjonalnie do wymiaru etatu. W prezentowanym przykładzie za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego „pełnoetatowego”, należałoby wypłacić mu ekwiwalent pieniężny za 32 godziny pomnożone przez stawkę godzinową (20,83 zł, co daje 666,56 zł). Pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu należałoby się ekwiwalent za 4 dni po 4 godziny pracy (16 godzin), pomnożone przez stawkę godzinową, obliczoną zgodnie z zaprezentowaną regułą (333,28 zł).

Uprawnienia pracownic tymczasowych w ciąży

Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 13 ust. 3 ustawy do umów o pracę zawieranych z pracownikami tymczasowymi będącymi kobietami nie miał zastosowania art. 177 § 3 k.p. Oznaczało to, że zawarta z pracownicą tymczasową umowa o pracę, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, nie była przedłużana do dnia porodu. W konsekwencji pracownica nie otrzymywała po porodzie zasiłku macierzyńskiego.

W myśl przedmiotowej nowelizacji art. 13 ust. 3 ustawy zyskała nowe brzmienie. Aktualnie do pracownicy tymczasowej mającej łączny co najmniej dwumiesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę art. 177 § 3 k.p. znajduje zastosowanie, a zawarta przez nią umowa o pracę ulega przedłużeniu do dnia porodu. Takie rozwiązanie ma na celu zrównanie sytuacji prawnej pracownic w ciąży zatrudnionych na podstawie umów na czas określony na podstawie przepisów Kodeksu pracy i pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową na podstawie przepisów ustawy.

Wskazany łączny co najmniej dwumiesięczny okres obejmuje okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej, które przypadają w okresie 36 kolejnych miesięcy poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, do której miałyby mieć zastosowanie art. 177 § 3 k.p., lub okres przypadający od dnia zawarcia takiej umowy o pracę do dnia, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny co najmniej dwumiesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej (zgodnie z art. 13 ust. 3a ustawy). Jed-



nocześnie ten dwumiesięczny okres może być liczony dla pracownic tymczasowych będących w ciąży od dnia wejścia w życie przepisów omawianej nowelizacji, tj. od 1 czerwca 2017 r.

W ślad za wyjaśnieniami Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy, z dnia 27 września 2017 r., GNL-467-4560-213-2/17, obowiązek przedłużenia umowy o pracę pracownicy tymczasowej do dnia porodu przy spełnieniu przesłanek wymienionych został uregulowany jako obowiązek ciąży na agencji pracy tymczasowej, tj. na faktycznym pracodawcy. Agencja pracy tymczasowej ma również obowiązek zapewnić pracę pracownicy tymczasowej w konsekwencji przedłużenia jej umowy o pracę. Zdaniem Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP na agencji pracy tymczasowej ciąży w związku z tym także inne obowiązki, np. obowiązek skrócenia czasu pracy pracownicy w ciąży, obowiązek przeniesienia jej do innej pracy czy obowiązek zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z kolei pracodawca użytkownik jest zobligowany do przestrzegania zakazu zatrudniania pracownicy w ciąży w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej.

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 9 ustawy w przypadku przedłużenia umowy o pracę pracownicy tymczasowej w ciąży





do dnia porodu nie znajdują zastosowania limity pracy tymczasowej.

Odpowiedzialność wykroczeniowa

W wyniku wejścia w życie przedmiotowej nowelizacji dodane zostały do ustawy dwa nowe przepisy określające odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej (art. 27a ustawy) oraz pracodawcy użytkownika (art. 27b ustawy) z tytułu naruszenia określonych zakazów dotyczących wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego. Zgodnie z treścią art. 28 ustawy w sprawach tych orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, zaś wysokość grożącej za te naruszenia grzywny określona została na analogicznym poziomie, jak ma to miejsce w Kodeksie pracy, tj. od 1000 do 30 000 zł. O tym, który z podmiotów jest winny przedmiotowemu naruszeniu, będzie decydował inspektor pracy na podstawie konkretnej, indywidualnej sytuacji – może on skierować wniosek o ukaranie obu tych podmiotów lub jednego z nich. W sprawach o wykroczenia określone w ustawie, na podstawie art. 17 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, inspektor pracy pełni rolę oskarżyciela publicznego.

Zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i pracodawca użytkownik (bądź osoba działająca w ich imieniu) podlegają karze grzywny z tytułu kierowania pracownika tymczasowe-

go lub powierzenia mu wykonania pracy szczególnie niebezpiecznej (w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ k.p.), pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie jego uczestniczenia w strajku, pracy tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, a także za przekroczenie dopuszczalnych przepisami ustawy limitów pracy tymczasowej.

Dodatkowo pracodawca użytkownik może zostać ukarany przedmiotową grzywną z powodu nieprowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego oraz uniemożliwienia pracownikowi tymczasowemu wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Karze grzywny w tej samej wysokości pracodawca użytkownik podlega również z tytułu niezapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niewyposażenia stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności bądź niewypełniania obowiązków pracodawcy, o których mowa w art. 27 ustawy. Dotychczas wysokość grożącej pracodawcy użytkownikowi grzywny w tych przypadkach nie wynikała z komentowanej ustawy.

Sąd właściwy dla roszczeń pracownika tymczasowego

W ustawie odmiennie od regułu ogólnych ukształtowana została właściwość miejscowa sądu rozstrzygającego spory

wynikające ze stosunku pracy z pracownikiem tymczasowym. Zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone przed sąd właściwości ogólnej pozwanego bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Dotychczas obowiązujący art. 24 ustawy stanowił *lex specialis* w stosunku do powołanego art. 461 § 1 k.p.c. i ograniczał właściwość miejscową sądu w sprawach roszczeń pracowników tymczasowych wyłącznie do sądu właściwego dla siedziby agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika³. Przepis ten wprowadzał *de facto* obowiązkową właściwość ogólną, bo sąd siedziby agencji pracy tymczasowej był jednocześnie sądem siedziby pozwanego (art. 30 k.p.c.).

W doktrynie dominowały jednak opinie, że takie ograniczenie właściwości miejscowej sądu w zakresie roszczeń pracowników tymczasowych wyłącznie do sądu właściwego dla siedziby agencji pracy tymczasowej nie znajduje konstytucyjnego uzasadnienia. Jednocześnie komentatorzy podkreślali, że z punktu widzenia ekonomii procesowej najbardziej słusznym rozwiązaniem w kwestii rozstrzygania sporów dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych byłoby powierzenie ich jurysdykcji sądom właściwym dla miejsca wykonywania pracy⁴.

Kwestia ta została jednoznacznie rozstrzygnięta przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 22 marca 2017 r., sygn. akt P 121/15. Trybunał uznał wówczas, że art. 24 ustawy w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Kon-

stytucji RP. Sentencja tego orzeczenia została ogłoszona w dniu 28 marca 2017 r. (Dz.U. poz. 658), a niekonstytucyjny przepis został ostatecznie usunięty z polskiego porządku prawnego. W konsekwencji pracownik tymczasowy ma prawo wyboru sądu, do którego zwróci się o ochronę, zgodnie z właściwością przemienną określoną w art. 461 k.p.c.



Kompleksową nowelizację przepisów regulujących zatrudnianie pracowników tymczasowych należy ocenić pozytywnie. Wydaje się, że liczne wprowadzone zmiany, dążące do przeorganizowania całego systemu pracy tymczasowej, powinny wpłynąć na poprawę sytuacji prawnej pracowników wykonujących pracę tymczasową. Umożliwią też inspektorom pracy przeprowadzanie kontroli agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników w sposób bardziej efektywny i skuteczny.

młodszy inspektor pracy **Tomasz Musialik**
OIP Katowice

Przypisy

¹ K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, MOPR 2012, nr 3.

² B. Lenart, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, (w:) Urlopy wypoczynkowe i inne zwolnienia od pracy. Wyjaśnienia. Porady. Orzecznictwo*, Warszawa 2014.

³ B. Wagner, *Jednolitość, wielopostaciowość czy ewolucja funkcji ochronnej prawa pracy – zatrudnienie typowe versus tymczasowe*, (w:) A. Sobczyk (red.), *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011.

⁴ M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2012.



Z mediami o niedzielnym handlu

15 marca br., konferencja prasowa głównego inspektora pracy Wiesława Łyszczka z udziałem wiceministra rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisława Szweda.



6 marca br., spotkanie z mediami z udziałem przewodniczącego Sekcji Krajowej Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność” Alfreda Bujary.



22 marca br., konferencja prasowa minister Elżbiety Rafalskiej i wiceministra Stanisława Szweda w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z udziałem przewodniczącego ROP Janusza Śniadka oraz głównego inspektora pracy Wiesława Łyszczka.

Fot. D. Duczyński

W świadectwie mają być fakty

Spór o sprostowanie treści świadectwa pracy nie jest właściwym trybem badania zasadności rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę.

Pracownica przedszkola rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegające na toczącym się procesie sądowym przeciwko pracodawcy, utracie zaufania do dyrektora przedszkola oraz do organu prowadzącego, utracie zaufania do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolu, stosowaniu mobbingu przez organ prowadzący, naruszeniu dóbr osobistych oraz czci przez organ prowadzący, niewypłaceniu przez pracodawcę dodatku motywacyjnego, niewypłaceniu przez pracodawcę dodatku za wychowawstwo oraz błędne skierowanie jej na badanie lekarskie. Ponadto wniosła o wypłatę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca otrzymał niniejsze pismo w dniu 1 września 2016 roku.

W dniu 9 września 2016 roku pracownica otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy datowane na dzień 7 września 2016 roku. Ze zdziwieniem odnotowała że w punkcie 3 świadectwa jako sposób ustania stosunku pracy pracodawca podał rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., tj. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Pracodawca poinformował ją, iż nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, wskazując, iż nie jest prawdą, że dopuścił się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

I instancja

W związku z tym 9 września 2016 roku przedszkolanka wniosła powództwo o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w punkcie 3, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd rejonowy podkreślił, iż dla skutecznego zakwestionowania zasadności rozwiązania stosunku pracy nie jest właściwą drogą zarzut podniesiony w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy. W niniejszej sprawie stosunek pracy łączący strony ustał na skutek złożenia przez powódkę oświadczenia z dnia 24 sierpnia 2016 roku, czyli w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p. – bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje odszkodowanie w granicach określonych przez Kodeks pracy (art. 61¹ k.p.). Samo niezgadzanie się pracodawcy z takim rozwiązaniem stosunku pracy nie powoduje możliwości wpisania przez niego dowolnego sposobu ustania stosunku pracy w świadectwie pracy. Ponadto przepisy Kodeksu pracy określają jedynie postępowanie pracodawcy co do wydania sprostowania świadectwa pracy w przypadku, gdy z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. Wówczas pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie oświadczenia złożonego w oparciu o art. 55 § 1¹ k.p., pracodawca jest obowiązany zamieścić taką informację w świadectwie pracy. Sąd rejonowy podkreślił, że świadectwo pracy zawiera jedynie oświadczenie wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli. Świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane

w art. 97 k.p. Jego treść nie może też zostać ustalona przez pracodawcę dowolnie, w oderwaniu od rzeczywistego stanu faktycznego i prawnego. Jednym z elementów treści świadectwa pracy jest informacja o sposobie rozwiązania stosunku pracy. Skoro świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, to jego treść w tym zakresie powinna odpowiadać faktycznemu sposobowi rozwiązania stosunku pracy. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. Ma więc charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny.

Sądy rejonowy doszedł do przekonania, iż w niniejszej sprawie do ustania stosunku pracy doszło na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wobec powyższego sąd uznał za zasadne uwzględnienie żądania powódki.

II instancja

Od wyroku sądu I instancji pozwany pracodawca złożył apelację do sądu okręgowego, domagając się w niej zmiany zaskarżonego orzeczenia i oddalenia powództwa w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 97 § 1 i § 3 k.p., polegające na błędnej wykładni skutkującej uznaniem, że pracodawca nie może kwestionować prawdziwości wskazanej przez pracownika przyczyny rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia w toku postępowań sądowych innych niż opartych na art. 61¹ k.p. lub art. 55 § 1¹ k.p. w tym w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy, oraz że sąd nie jest uprawniony w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy do weryfikacji prawdziwości przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.



Sąd rozpoznający apelację podkreślił, że oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 i § 1¹ k.p. wywołuje skutek w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Pracodawca powinien zamieścić w świadectwie pracy informację o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez pracownika, nawet jeśli uważa, że ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest nieuzasadniony. Świadectwo pracy ma bowiem odzwierciedlać rzeczywistą podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Sąd okręgowy nie podzielił zarzutu apelacji, jakoby proces o sprostowanie świadectwa pracy stanowił jedyną prawnie dopuszczalną drogę do weryfikowania prawdziwości wskazanych przez pracownika przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W szczególności sąd II instancji miał na uwadze, iż pozwanemu przysługiwało uprawnienie do wytoczenia powództwa odszkodowawczego w trybie art. 61¹ k.p., oraz okoliczność, iż wbrew twierdzeniom apelującego do wytoczenia tego powództwa nie jest konieczne wykazanie wystąpienia szkody po stronie pracodawcy. Żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można weryfikować zgodność z prawem tych czynności. Strona pozwana nie może zatem w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy domagać się weryfikacji zgodności z prawem oświadczenia woli powódki o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Do ustalania treści stosunku pracy lub kwestionowania zgodności z prawem rozwiązania umowy przez jedną ze stron służą odrębne powództwa. W sprawie o sprostowanie świadectwa pracy sąd bada zgodność świadectwa ze stanem faktycznym i nie może oceniać zgodności z prawem poszczególnych czynności stron. Na marginesie wskazać należy, że nawet gdyby powódka, rozwiązując umowę z pozwanym w trybie natychmiastowym, działała z naruszeniem prawa, to i tak rozwiązanie przez nią umowy było skuteczne.

W ocenie sądu okręgowego nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy łączący strony ustał na podstawie oświadczenia pracownika złożonego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Tym samym, jak trafnie uznał sąd rejonowy, pozwany niesłusznie odmówił sprostowania świadectwa pracy powódki, w którym jako sposób ustania stosunku pracy wpisał art. 30 § 1 pkt 2 k.p. – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

Mając powyższe na uwadze, sąd okręgowy oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

Wyrok z dnia 27 października 2017 r., sygn. akt VII Pa 138/17.

główny specjalista **Tomasz Zalewski**



Beata Gruszczyńska-Czudaj

Środowisko pracy

Badania lekarskie pracowników w Austrii

Celem artykułu jest przybliżenie zagadnień związanych z przeprowadzaniem w Austrii badań lekarskich pracowników w przypadku wykonywania pracy w kontakcie z czynnikami chemicznymi oraz z kontrolą wystawionych orzeczeń, a także ze sposobem wykonywania czynności przez austriackich inspektorów pracy.

Czynniki chemiczne

Pracownicy w Austrii podlegają badaniom lekarskim przy wykonywaniu czynności, podczas których narażeni są na kontakt z następującymi czynnikami chemicznymi: 1. ołów, jego stopy lub związki, 2. rtęć i jej związki nieorganiczne, 3. arsen lub jego związki, 4. mangan lub jego związki, 5. kadm lub jego związki, 6. związki chromu (VI), 7. kobalt lub jego związki, 8. nikiel lub jego związki, 9. pyły i dymy zawierające glin, tlenek lub wodorotlenek glinu, 10. pył zawierający kwarc lub azbest lub pył zaw. stop twardy, 11. dym spawalniczy, 12. fluor lub jego związki nieorganiczne, 13. surowa parafina, smoła, oleje smołowe, antracen, smoła lub sadza z dużą zawartością węglowodorów aromatycznych, 14. benzen, 15. toluen, 16. ksylen, 17. trichlorometan (chloroform), trichloroeten, tetrachlorometan, tetrachloroetan, tetrachloroeten lub chlorobenzen, 18. dwusiarczek węgla, 19. dimetyloformamid (DMF, DMFA), 20. nitroglikol lub nitrogliceryna, 21. aromatyczne nitrozwiązki lub związki aminowe, 22. estry kwasu fosforowego, 23. pyły pochodzenia organicznego (bawełny, konopi, lnu), 24. izocyjaniany.

Badania lekarskie przeprowadzane są przed dopuszczeniem pracownika do pra-

cy w kontakcie z wymienionymi czynnikami chemicznymi oraz w zależności od danego czynnika w odpowiednich odstępach czasowych, np. dla ołowiu i jego stopów lub związków co 1 rok, przy czym w przypadku produkcji szkła i akumulatorów co 3 miesiące, a przy wykonywaniu prac antykorozyjnych co 4 tygodnie; dla rtęci i jej związków nieorganicznych co 1 rok; dla manganu i jego związków co 1 rok; dla benzenu co 1 rok, w przypadku prac w kontakcie z benzenem w koksowni co 3 miesiące; dla toluenu, ksylenu, trichlorometanu (chloroformu), trichloroetenu, tetrachlorometanu, tetrachloroetenu, tetrachloroetenu lub chlorobenzenu, dwusiarczku węgla, dimetyloformamidu, aromatycznych nitrozwiązków lub związków aminowych, estrów kwasu fosforowego – co 1 rok.

Ponadto pracownicy poddawani są badaniom profilaktycznym, kiedy muszą wykonywać prace: z wykorzystaniem indywidualnych środków ochrony dróg oddechowych o wadze większej niż 5 kg przez okres dłuższy niż 30 minut; w ramach odbywania służby ratownictwa gazowego oraz ratownictwa górniczego, a także jako osoby prowadzące rozpoznanie; gdy występuje znaczne obciążenie termiczne organizmu rozumiane w myśl obowiązujących przepisów krajowych; pod ziemią; a także w przestrzeniach, gdzie w celu zapobiegania pożarom występuje obniżone stężenie tlenu, poniżej 17%, nie niższe jednak niż 15%.

Jeżeli rozpoznanie i dokonana ocena ryzyka związanego z wykonywaniem pracy wykaże, że wskazane czynniki chemiczne znajdujące się w aparaturze w normalnym przebiegu procesu pracy nie mają możliwości przedostania się do pomieszczenia

pracy, wtedy pracownik może nie być poddawany ustawowym badaniom profilaktycznym.

Pracodawca może także odstąpić od przeprowadzania badań lekarskich w zakresie wskazanych czynników chemicznych, jeżeli rozpoznanie i dokonana ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy wykażą, że pracownicy pracują w kontakcie z wymienionymi czynnikami chemicznymi przeciętnie w ciągu 1 tygodnia pracy nie dłużej niż 1 godzinę na zmianę roboczą, za wyjątkiem czynników rakotwórczych, a także gdy przeciętny, dzienny wymiar ekspozycji odpowiada maksymalnie połowie wartości NDS danej substancji, co należy udokumentować poprzez przeprowadzenie właściwych badań i pomiarów tego czynnika; nie dotyczy to jednak substancji oznaczonych symbolem „H”, czyli takich, które wykazują szczególną zdolność przenikania do organizmu przez skórę.

W przypadku czynników rakotwórczych, po przeprowadzeniu rozpoznania i dokonaniu oceny zagrożeń w odniesieniu do miejsca lub procesu pracy można odstąpić od przeprowadzania badań profilaktycznych, jeżeli wyniki trzech kolejno przeprowadzonych badań laboratoryjnych pracownika wykażą, że zmierzone wartości badanego czynnika nie przekroczyły wartości referencyjnej tego czynnika dla osoby dorosłej lub przeciętny dzienny wymiar ekspozycji odpowiada maksymalnie 1/20 wartości TRK (TRK – wartości NDS odnoszące się do czynników rakotwórczych), która to wartość stężenia musi być udokumentowana odpowiednio przeprowadzonymi badaniami i pomiarami, co nie dotyczy substancji oznaczonych symbolem „H”, czyli takich, które wykazują szczególną zdolność przenikania do organizmu przez skórę.

Do substancji oznaczonych symbolem „H” należą między innymi: acetonitryl, akroleina, 2-aminoetanol, maści zawierające arsen, benzydyna i jej sole, benzen, bifenyl, butanon, cyjanamid wapnia, związki chromu (VI), hydrazyna, jod, disiarczek węgla, metanol, morfolina, naftalina, nikotyna, fenol, toluen, trietyloamina, ksylen.

Odstąpienie od badań i pomiarów czynników chemicznych jest także możliwe, kiedy po przeprowadzonej ocenie dokonanej w oparciu o aktualny stan techniki uwzględniającej dane porównawcze, w szczególności dane producenta, podmiotu wprowadzającego do obrotu, dane obliczeniowe oraz wyniki pomiarowe odnoszące się do porównywalnych stanowisk pracy, dla każdego stanowiska pracy udowodnione zostanie, iż przeciętny tygodniowy wymiar ekspozycji wynosi maksymalnie połowę wartości NDS wzgl. 1/20 wartości TRK.

Przeprowadzanie badań

Badanie lekarskie potwierdzające dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na stanowisku pracy jest ważne w odniesieniu do badanego czynnika, niezależnie od zakła-

du pracy, w którym pracownik jest zatrudniony. Przeprowadzane są one w czasie pracy, przede wszystkim po zakończeniu ekspozycji, np. po tygodniu pracy, na koniec dnia roboczego lub na koniec zmiany. Badanie wykonuje uprawniony lekarz medycyny pracy figurujący w wykazie. Pracodawca ma obowiązek zapewnić lekarzowi dostęp do miejsc pracy oraz udzielić wszelkich niezbędnych informacji związanych z charakterem wykonywanej pracy. Lekarz przeprowadzający badanie musi, w sposób udokumentowany, przekazać pracodawcy informację m.in. o wymogach badania i ocenie zagrożeń. W dużych zakładach lekarz medycyny pracy jest często na etacie i oprócz przeprowadzania badań lekarskich bierze aktywny udział np. w szacowaniu ryzyka zawodowego, opracowywaniu metod zapobiegających wypadkom przy pracy czy też przeciwdziałaniu zmęczeniu pracowników przy pracy.

Dokumentem potwierdzającym zdolność pracownika do pracy z danym czynnikiem chemicznym jest stosowne zaświadczenie wydane przez lekarza. W przypadku czynników chemicznych występują dwa rodzaje zaświadczeń: 1. zaświadczenie o zdolności do pracy dotyczące czynników chemicznych o działaniu toksycznym, 2. zaświadczenie o zdolności do pracy dotyczące czynników wywołujących raka skóry.

W przypadku hałasu, pyłów, obciążenia termicznego, pracy w służbie ratownictwa gazowego/górniczego, pracy przy obniżonym stężeniu tlenu lekarz medycyny pracy również wystawia dla każdego z wymienionych czynników odrębne zaświadczenie. Jeżeli więc dany pracownik wykonuje pracę np. w narażeniu na hałas i dodatkowo w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami chemicznymi, to dla każdego z podanych czynników lekarz wystawi odpowiednie zaświadczenie.

Lekarz w zaświadczeniu o zdolności do pracy uwzględnia między innymi: dane dokonane w oparciu o przeprowadzony ogólny wywiad z pracownikiem oraz wywiad dotyczący wykonywanej pracy, dolegliwości, na które skarży się



pracownik, wyniki badania, w tym np. stanu skóry, kręgosłupa, wątroby, płuc, systemu nerwowego, podstawowe dane dotyczące ciśnienia krwi i pulsu, wyniki badań krwi oraz moczu (w tym w razie potrzeby stężenie metali i substancji chemicznych), wynik spirometrii oraz ergometrii. Zaświadczenie takie jest kilkunastokrotnie i oprócz wymienionych obowiązkowych danych może zawierać jeszcze informacje uzupełniające. Jego forma znacznie różni się od dobrze nam znanych orzeczeń lekarskich.



Informacja o wynikach przeprowadzonych badań przekazywana jest osobie badanej oraz, co nie zdarza się w polskich realiach, do właściwego inspektoratu pracy. Pracodawca otrzymuje skróconą wersję zaświadczenia lekarskiego, w którym lekarz zaznacza oprócz danych pracodawcy i pracownika rodzaj czynnika, w odniesieniu do którego pracownik został przebadany, a także to, czy pracownik jest: zdolny do pracy z materiałami szkodliwymi dla zdrowia, zdolny do pracy pod warunkiem przeprowadzenia wcześniejszego badania okresowego bądź niezdolny do pracy.

Informacja o wynikach badań poszczególnych pracowników kierowana do inspektoratu pracy podlega weryfikacji przez lekarza medycyny pracy zatrudnionego w danym inspektoracie. Lekarz ten wnikliwie sprawdza wyniki badań, w szczególności wyniki badań laboratoryjnych, w celu ewentualnego skorygowania wystawionego zaświadczenia. Skorygowanie to polega np. na zmianie terminu następnego badania okresowego. Wtedy lekarz wystawiający pierwotne zaświadczenie otrzymuje informację o nowym terminie wyznaczonego badania okresowego.

Lekarz weryfikujący ma także prawo zażądać uzupełnienia przeprowadzonego badania o dodatkowe konieczne badania, np. prześwietlenie płuc, jeżeli stwierdzi, iż takie nie zostało przeprowadzone, a przez to ostateczny wynik badania nie jest miarodajny. W takim przypadku lekarz informuje pracodawcę, że ma w określonym czasie dostarczyć wynik badania do właściwego lekarza medycyny pracy, w przeciw-

nym razie pracownik, którego dotyczy zaświadczenie, nie może wykonywać pracy w kontakcie z danym czynnikiem szkodliwym dla zdrowia.

Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę w danym zakładzie już przed udaniem się do tego zakładu może sprawdzić, czy pracownicy posiadają aktualne zaświadczenia lekarskie. Ma też wiedzę, czy w danym zakładzie zatrudnieni są pracownicy młodociani, kobiety w ciąży lub karmiące piersią, gdyż obowiązek przekazania do inspektoratu pracy informacji o fakcie zatrudnienia tych pracowników spoczywa na każdym pracodawcy. To znacznie upraszcza samą kontrolę. Inspektor pracy, elektronicznie sprawdzając danego pracodawcę, widzi, kto z pracowników nie ma przeprowadzonych badań. Nie ma potrzeby czasochłonnego wertowania akt osobowych. Podczas czynności kontrolnych przeprowadzanych już na miejscu w zakładzie ustala przyczynę braku badań. Bywa, że dany pracownik po prostu już w tym zakładzie nie pracuje.

Pracodawca przekazuje lekarzowi wszelkie niezbędne informacje dotyczące warunków wykonywania pracy oraz zapewnia możliwość dokonania oględzin stanowisk pracy. Pracodawca nie ma wpływu na rodzaj badań przeprowadzanych przez lekarza medycyny pracy oraz bezpośrednio nie płaci za te badania. Koszty badań profilaktycznych pokrywa ubezpieczyciel, w tym przypadku obowiązkowe ubezpieczenie wypadkowe zasilane m.in. ze składek, które odprowadzają pracodawcy. Można by w tym miejscu zadać pytanie, czy austriaccy pracodawcy nie próbują np. zataić faktu występowania danego czynnika szkodliwego na stanowisku pracy. Otóż nie, gdyż nie leży to w ich interesie oraz mentalności. Takie postępowanie jest nieopłacalne. Gdyby w wyniku zaistniałego wypadku przy pracy ustalono, że uszkodzony pracownik miał niewłaściwie przeprowadzone profilaktyczne badanie lekarskie, groziłoby to znacznie większą odpowiedzialnością, niewartą podejmowania takiego ryzyka.

starszy inspektor pracy – specjalista
Beata Gruszczyńska-Czudaj
OIP Opole

Materiały źródłowe:

- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2017 (VGÜ 2017).
- Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz über Grenzwerte für Arbeitsstoffe sowie über krebserzeugende und über fortpflanzungsgefährdende (reproduktionstoxische) Arbeitsstoffe (Grenzwerteverordnung 2011 – GKV 2011).
- Materiały własne inspektora.



Cudzoziemcy bez zezwoleń

Kontrole legalności zatrudnienia przeprowadzone w grudniu 2017 r. przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ujawniły kilkudziesięciu cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych przez lokalnych pracodawców.

W wyniku kontroli przeprowadzonej w jednej z firm działających w Gdyni stwierdzono, iż pracodawca powierzał nielegalnie wykonywanie pracy dziesięciu obywatelom Ukrainy, zatrudniając ich bez wymaganych zezwoleń na pracę. W grupie cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych czterech nie posiadało umów potwierdzonych na piśmie.

Pracodawca nie dysponował dokumentami, na podstawie których cudzoziemcy byłoby zwolnieni z obowiązku posiadania zezwoleń na pracę w okresach wykonywania przez nich pracy. Zatrudniający nie posiadał również dokumentów potwierdzających legalność pobytu cudzoziemców. Okresy wykonywania pracy bez wymaganych zezwoleń ustalono na podstawie okazanych umów zlecenia oraz oświadczenia pracodawcy. Nie miał on na ich potwierdzenie ewidencji liczby godzin pracy. W trakcie kontroli inspektorzy ujawnili również inne nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, dopuszczanie pracowników do pracy bez wymaganych badań lekarskich i szkoleń bhp.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował odpowiednie środki prawne. Wobec osoby odpowiedzialnej skierowano do sądu wnioski o ukaranie za stwierdzone wykroczenia, w tym z art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku.

Wobec obywateli Ukrainy nie zastosowano postępowania wykroczeniowego, gdyż żaden z cudzoziemców w trakcie kontroli nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy i nie było znane ich miejsce pobytu. Inspektor pracy poinformował Straż Graniczną o fakcie nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców. Okręgowy inspektor pracy w Gdańsku przekazał wojewodzie pomorskiemu informację o nielegalnym zatrudnieniu 12 obywateli Białorusi i Ukrainy.

Podczas innej kontroli przeprowadzonej u pracodawcy działającego na terenie Gdańska stwierdzono między innymi, iż pracodawca powierzał nielegalnie wykonywanie pracy 27 cudzoziemcom, obywatelom Ukrainy i Białorusi. Inspektor pracy ustalił, że pracodawca swoim działaniem wprowadził

w błąd cudzoziemców wykonujących pracę, gdyż dopuścił ich do pracy bez zezwolenia na pracę i bez zawarcia umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował odpowiednie środki prawne. Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenia, w tym z art. 120 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ukarano mandatem karnym w wysokości 2000 zł. Inspektor pracy powiadomił Straż Graniczną o stwierdzonych przypadkach nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, a okręgowy inspektor pracy w Gdańsku przekazał wojewodzie pomorskiemu informację o stwierdzonym nielegalnym zatrudnieniu obywateli Ukrainy i Białorusi.

Ponadto w grudniu 2017 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w ramach współpracy z Pomorskim Urzędem Wojewódzkim w Gdańsku powziął informację o wystawieniu zezwoleń typ C/9056/16 dla cudzoziemców delegowanych przez podmiot zagraniczny z obwodu Ługańskiego na Ukrainie do pracodawcy z Gdańska. W toku postępowania kontrolnego inspektor uzyskał informację, iż na rzecz podmiotu z Gdańska żadne osoby nie wykonywały i nie wykonują pracy w ramach delegowania. Ustalił też, że pracodawca zagraniczny odwołał pełnomocnictwo dla osoby wcześniej go reprezentującej. Próby kontaktu telefonicznego i mailowego nie przyniosły rezultatu. W tej sytuacji przeprowadzenie kontroli dotyczącej 4 cudzoziemców okazało się niemożliwe. Okręgowy inspektor pracy poinformował wojewodę pomorskiego o ustaleniach dotyczących podmiotu zagranicznego, który nie dopełnił obowiązku pisemnego powiadomienia wojewody w terminie 7 dni o zmianie osoby reprezentującej pracodawcę, o której mowa w art. 88c ust. 6 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oraz o niepodjęciu przez cudzoziemców pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę. W grudniu 2017 r. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku powiadomił wojewodę pomorskiego także o innych przypadkach nielegalnego zatrudnienia 12 obywateli Białorusi i Ukrainy.

Z dokumentacji OIP Gdańsk



Włodzimierz Łabanowski

Ochrona przed zagrożeniami mechanicznymi

Dodatkowe techniczne środki ochronne

Producent maszyny powinien określić, czy konieczne jest zainstalowanie dodatkowych środków zwiększających bezpieczeństwo podczas użytkowania maszyny oraz koniecznych do zastosowania w sytuacjach awaryjnych. Do grupy dodatkowych środków ochronnych możemy zaliczyć: urządzenia zatrzymywania awaryjnego, sygnalizację bezpieczeństwa, środki do uwalniania osób uwięzionych, urządzenia chroniące przed niekontrolowanym dopływem energii, środki dostępu do miejsc obsługi technicznej, urządzenia zezwalające na wykonywanie prac serwisowych podczas ruchu maszyny oraz systemy diagnostyczne rozpoznawania i lokalizacji usterek.

Urządzenia zatrzymywania awaryjnego

Obowiązek stosowania urządzeń zatrzymywania awaryjnego jest uzależniony od wielkości zagrożeń, jakie stwarzają maszyny, oraz od czasu ich zatrzymywania. Nie wymaga się urządzeń zatrzymywania awaryjnego w przypadku przenośnych maszyn trzymanyh i prowadzonych ręcznie oraz maszyn, w których urządzenie do zatrzymywania awaryjnego nie obniżyłoby ryzyka ze względu na brak możliwości skrócenia czasu zatrzymania lub brak możliwości podjęcia szczególnych środków niezbędnych do przeciwdziałania ryzyku.

Istota zatrzymania awaryjnego została opisana w normie PN-EN ISO 13850:2016-03 Bezpieczeństwo maszyn – Funkcja zatrzymania awaryjnego – Zasady projektowania. Funkcja zatrzymania awaryjnego to funkcja zapobiegająca lub zmniejszająca zagrożenia, przeznaczona do inicjowania pojedyn-

czym zadziałaniem człowieka, jeśli normalna funkcja zatrzymywania jest niewystarczająca. Wynika stąd, że kryterium decydującym o konieczności zapewnienia urządzenia zatrzymywania awaryjnego jest wielkość zagrożeń, tj. źródeł energii, elementów będących w ruchu, napędów, narzędzi, materiałów obrabianych itd. Jeżeli maszyna jest wyposażona w jedno źródło energii lub jeden napęd, to funkcję zatrzymania awaryjnego może spełniać element sterowniczy do zatrzymania normalnego. Tak więc proste, niewielkie gabarytowo maszyny, takie jak stołowe szlifierki dwutarczowe czy wiertarki, nie muszą być wyposażone w urządzenia zatrzymywania awaryjnego, pod warunkiem że posiadają normalne wyłączniki za-



instalowane w bezpośrednim zasięgu operatora w czasie pracy. W zależności od specyfiki maszyny możemy stosować różne postacie wyłączników zatrzymania awaryjnego (tzw. stopów awaryjnych): przyciski, cięgna lub nieosłonięte pedały. Powinny one być rozpoznawalne, widoczne oraz łatwo dostępne. Najczęściej spotykanym rozwiązaniem są przyciski odróżniające się od pozostałych elementów sterowniczych kształtem (grzybek) i barwą (czerwona). Element w kształcie grzybka umożliwia zadziałanie na niego dowolną częścią ciała. Wokół przycisku stopu awaryjnego powinna być żółta obwódka. W każdym przypadku wygenerowany sygnał zatrzymania awaryjnego powinien spowodować niezawodne (skuteczne) rozwarcie styków oraz zaryglowanie elementu sterowniczego i utrzymanie go w tym stanie do czasu odryglowania. Odryglowanie stopu awaryjnego nie powinno spowodować samoistnego uruchomienia maszyny. Sygnał sterujący zatrzymywaniem awaryjnym powinien być nadrzędny w sto-



sunku do wszystkich innych sygnałów sterujących. Funkcja zatrzymania awaryjnego powinna być dostępna i gotowa do użycia przez cały czas, bez względu na tryb pracy maszyny. Elementy zatrzymywania awaryjnego nie muszą być związane z korpusem maszyny, mogą być umieszczane na przestawnych (ruchomych) pulpitych, pod warunkiem że są podłączone do układu sterowania na stałe, a nie za pomocą wtyki bądź innego rozłącznego połączenia.

Elementy sterownicze do zatrzymywania awaryjnego powinny być łatwo dostępne – powinny znajdować się we wszystkich miejscach i pozycjach zajmowanych przez operatorów (pulpit sterowniczy, miejsce podawania i odbierania materiałów), a także w miejscach niewidocznych ze stanowisk obsługi. Urządzenie do zatrzymywania awaryjnego powinno być zawsze skuteczne, bez względu na rodzaj pracy maszyny ma wyłączać wszystkie jej niebezpieczne ruchy.

Sygnalizacja bezpieczeństwa

Sygnały bezpieczeństwa to sygnały świetlne i dźwiękowe przekazujące informacje istotne dla zachowania bezpieczeń-



stwa i ochrony zdrowia pracowników. Wskazują one na zaistnienie zagrożenia (sygnalizacja ostrzegawcza) oraz w razie potrzeby na trwanie i zakończenie sytuacji niebezpiecznej (sygnalizacja alarmowa). Przy maszynach sytuacje stwarzające zagrożenie mogą wystąpić głównie podczas uruchamiania maszyny, zmiany jej parametrów pracy (prędkość, ciśnienie, temperatura) oraz awarii podzespołów. Sygnał świetlny to sygnał emitowany przez urządzenie wykonane z przezroczystych lub półprzezroczystych materiałów, podświetlonych od wewnątrz lub z tyłu, tak aby dawało to efekt świecącej powierzchni. Sygnał dźwiękowy to sygnał akustyczny emitowany przez urządzenie przeznaczone do tego celu, bez użycia głosu ludzkiego i nieemitujące tego głosu. Stosowane sygnały powinny być odpowiednio widoczne i słyszalne. W tym celu należy zapewnić wystarczającą liczbę urządzeń sygnalizacyjnych oraz odpowiednie umiejscowienie. Ich widoczność i słyszalność nie może być zmniejszana przez jednoczesne stosowanie sygnałów tego samego rodzaju. Dlatego też należy unikać umieszczania zbyt wielu sygnałów blisko siebie, jednoczesnego stosowania dwóch sygnałów świetlnych, które łatwo mogą być pomyłone, stosowania sygnału świetlnego blisko innego źródła światła, używania jednocześnie dwóch sygnałów dźwiękowych, stosowania sygnałów dźwiękowych przy zbyt dużym natężeniu hałasu otoczenia.

Świetlne urządzenia sygnalizacyjne powinny być instalowane w miejscach łatwych do zauważenia. Światło emitowane przez te urządzenia powinno kontrastować odpowiednio z otoczeniem i warunkami jego stosowania; nie może być zbyt silne, aby nie powodowało oślnienia, ani zbyt słabe, aby nie powodowało złej widoczności sygnału. Należy stosować następujące barwy sygnałów świetlnych:

- czerwona: awaria, nieprawidłowość (sytuacja zagrożenia),
- żółta: ostrzeżenie (stan nienormalny, zbliżająca się sytuacja zagrożenia),
- zielona: stan bezpieczeństwa (stan normalny),

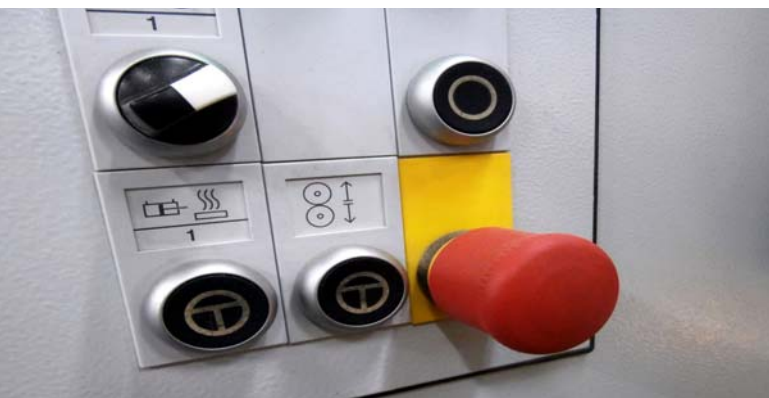
– niebieska: stan, w którym konieczne jest działanie operatora (informowanie o konieczności podjęcia działania przez operatora).

Powierzchnia świecąca może być w jednym kolorze lub zawierać symbol obrazkowy (piktogram) na określonym tle. Jeżeli urządzenie może wysyłać sygnał świetlny ciągły i przerywany (migający), sygnał przerywany powinien być używany do informowania o większym niebezpieczeństwie lub o pilniejszej potrzebie interwencji czy podjęcia określonej akcji, niż to wskazuje sygnał ciągły. Czas trwania każdego błysku i częstotliwość błysków w sygnale przerywanym powinny być tak dobrane, aby zapewnić dobrą percepcję informacji i uniknąć pomylenia. Jeżeli sygnał świetlny przerywany jest używany zamiast lub razem z sygnałem dźwiękowym, częstotliwość tego sygnału powinna być taka sama.

Dźwiękowe urządzenia sygnalizacyjne powinny generować sygnał dobrze słyszalny, tj. o poziomie dźwięku odpowiednio wyższym niż poziom hałasu otoczenia, ale jednocześnie sygnał ten nie może być nadmiernie głośny lub przykry. Sygnał dźwiękowy musi być łatwo rozpoznawalny, zwłaszcza gdy chodzi o czas trwania impulsów oraz przerw między impulsami i grupą impulsów, powinien też łatwo odróżniać się od innych sygnałów dźwiękowych oraz hałasu otoczenia. Jeżeli urządzenie może wysyłać sygnał dźwiękowy o zmiennej i stałej częstotliwości, sygnał o zmiennej częstotliwości powinien być używany do informowania o większym niebezpieczeństwie lub o pilniejszej potrzebie interwencji albo podjęcia określonej akcji, niż to wskazuje sygnał o stałej częstotliwości. Dźwiękowy sygnał wzywający do ewakuacji powinien być ciągły.

Środki do uwalniania osób uwięzionych

Do takich środków ostrożności należą m.in. urządzenia umożliwiające ręczne poruszanie niektórymi elementami po zatrzymaniu awaryjnym, urządzenia umożliwiające odwrócenie kierunku ruchu elementów (tzw. ruch wsteczny), a także drogi ewakuacyjne umożliwiające operatorom opuszczenie swojego stanowiska pracy w przypadku powstania zagroże-



nia oraz umożliwiające w razie potrzeby szybkie udzielenie pomocy i łatwe ewakuowanie.

Urządzenia chroniące przed niekontrolowanym dopływem energii

Maszyna może być zasilana energią elektryczną, pneumatyczną lub hydrauliczną. Każda maszyna, w zależności od rodzaju źródła energii, powinna być wyposażona we właściwe techniczne środki odłączania od źródeł zasilania. Urządzenia te powinny być oznakowane w sposób umożliwiający ich identyfikację. Do odłączania od źródła energii elektrycznej należy stosować rozłączniki izolacyjne, wyłączniki samoczynne lub zestawy wtyczka-gniazdo. Dla maszyny elektrycznej, której prąd znamionowy nie przekracza 16A i całkowita moc znamionowa nie przekracza 3 kW, wystarczającym urządzeniem odłączającym jest układ wtyczka-gniazdo. Do odłączania dopływu gazów, cieczy, pary technologicznej należy zastosować urządzenia odcinające w formie zaworów. Zastosowane urządzenia powinny być skuteczne, a przy tym powinna być zapewniona możliwość identyfikacji stanu odłączenia na podstawie położenia elementu sterowniczego (pokrętła, dźwigni, wtyczki-gniazdko itp.). W koniecznych przypadkach należy oznakować pozycje elementu odłączającego zasilanie umożliwiające identyfikację stanu, w jakim znajduje się maszyna (załączenie/odłączenie).

W celu uniemożliwienia przyłączenia maszyny do źródła zasilania, np. przez osobę nieuprawnioną, urządzenia do odłączania powinny mieć możliwość zamknięcia na klucz w pozycji odłączenia, np. uchwyty (otwory) na kłódkę, pokrywy lub obudowy zamykane na klucz. Zastosowana blokada powinna być dodatkowo oznaczona wiszącą tabliczką, informującą kto, kiedy i w jakim celu odłączył zasilanie i założył blokadę. Procedura ta jest zwana „Lockout Tagout”, w skrócie LOTO.

Środki dostępu do miejsc obsługi technicznej

Producent powinien przewidzieć bezpieczne i wygodne środki dostępu do wszystkich stref pracy i części maszyny, do których potrzebę dostępu podczas eksploatacji maszyny w zakładzie można przewidzieć. Według PN-EN ISO 14122-1:2005 Maszyny – Bezpieczeństwo – Stałe środki dostępu do maszyn. Część 1: Dobór stałych środków dostępu między dwoma poziomami, stałe środki dostępu dzielimy w następujący sposób:

- pochylnia – środek dostępu zawierający równię pochyłą z ciągłą płaszczyzną o kącie nachylenia od powyżej 0° do 20°;
- schody – środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 20° do 45°, którego elementami poziomymi są stopnie;
- schody drabinowe – środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 45° do 75°, elementami poziomymi są stopnie;

– drabina – środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 75° do 90°, którego elementami poziomymi są szczeble.

Podczas ustalania środków dostępu należy brać pod uwagę szereg zagrożeń, w tym zwłaszcza zagrożenie spadnięciem, poślizgnięciem, potknięciem, nadmiernym wysiłkiem fizycznym, np. po wejściu po kilku kolejnych drabinach, oraz zagrożenia spadającymi materiałami lub przedmiotami, jeżeli mogą one spowodować powstanie ryzyka wypadku przy pracy.

Jeżeli to tylko możliwe, zaleca się, aby dostęp do urządzeń sterujących lub innych części maszyn odbywał się z poziomu podłoża lub podłogi. Staje się to szczególnie ważne, gdy wymagany jest częsty dostęp. Jeżeli dostęp z poziomu podłoża lub podłogi jest niemożliwy lub niepraktyczny, należy dobrać, jako bezpieczne i właściwe, podstawowe rozwiązanie koniecznego dostępu w postaci dźwigu osobowego, odpowiedniej pochylni o kącie nachylenia mniejszym niż 10° lub schodów o nachyleniu nie mniejszym niż 30° i nie większym niż 38°. Dźwig osobowy może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku częstego dostępu kilku osób, dużych odległości pionowych i transportowania ciężkich ładunków. Pochylnia z kolei może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku niewielkiej odległości pionowej oraz kiedy w transporcie używa się pojazdów kołowych (wózki widłowe, wózki ręczne itp.). Pochylnie są bardziej wskazane niż schody jedno- lub dwustopniowe. Na bezpieczeństwo pochylni bardzo duży wpływ ma właściwość powierzchni. Zaleca się, aby powierzchnia wykazywała dużą odporność na poślizg, zwłaszcza przy pochylniach o kącie nachylenia między 10° i 20°. Dla schodów zalecany jest natomiast kąt nachylenia mieszczący się między 30° i 38°. Projektując dostęp do maszyny, należy, tak dalece jak jest to praktycznie możliwe, unikać stosowania schodów drabinowych i drabin ze względu na większe ryzyko upadku z wysokości i większy wysiłek fizyczny podczas ich używania. Schody drabinowe albo drabinę powinno się wybrać tylko w następujących przypadkach: krótka odległość pionowa, przewidywane jest nieczęste używanie, operator nie będzie wnosił żadnych narzędzi lub innego wyposażenia podczas używania środka dostępu, konstrukcja maszyny uniemożliwia użycie schodów lub innych środków (np. żuraw wieżowy, maszyny mobilne).

Urządzenia zezwalające na wykonywanie prac serwisowych podczas ruchu maszyny

Wszelkie prace konserwacyjne, w tym smarowanie i regulacja, powinny odbywać się w czasie postoju maszyny (maszyna zatrzymana i wyłączona z zasilania energią). Na czas wykonywania prac konserwacyjnych maszyna powinna być zabezpieczona w sposób uniemożliwiający jej uruchomienie. Problem pojawia się, kiedy czynność serwisowa musi być wykonana podczas ruchu maszyny. W tym przypadku należy zastosować



dotąd dodatkowe środki umożliwiające bezpieczny dostęp do stref niebezpiecznych przy wyłączonych podstawowych urządzeniach ochronnych i przy aktywnym zasilaniu oraz napędach. Do takich środków ochronnych pozwalających na wykonywanie prac konserwacyjnych podczas ruchu maszyny zaliczamy:

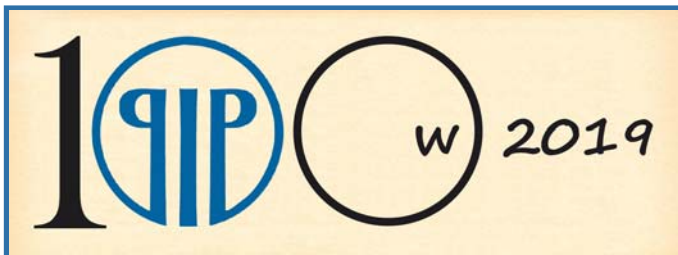
- urządzenia spowalniania ruchu – zmniejszające prędkość (obrotową lub liniową) elementu stwarzającego zagrożenie do wartości bezpiecznej;
- urządzenie krokowe – zezwalające na ograniczenie drogi przemieszczania elementów stwarzających zagrożenie (przemieszczanie skokowe);
- urządzenie podtrzymywane (zezwalające) – utrzymujące ruch stwarzających zagrożenie elementów tylko przez czas włączenia przycisku sterowniczego.

Typowe urządzenie podtrzymywane to łącznik trójpozycyjny. Operator w trakcie wykonywania czynności konserwacyjnych trzyma w dłoni urządzenie zezwalające, wciskając przycisk z określoną siłą (przycisk w położeniu środkowym), co powoduje ruch maszyny. W sytuacji zagrożenia operator zwalnia przycisk lub wciska go do oporu i wówczas maszyna zostaje bezpiecznie zatrzymana.

Systemy diagnostyczne rozpoznawania i lokalizacji usterek

Zawsze, gdy to jest możliwe, powinno się już w fazie projektowania przewidzieć wyposażenie maszyny w systemy diagnostyczne, co ma wpływ na poprawę dostępności do elementów oraz podatność na konserwację i naprawy, zmniejsza też ekspozycję operatora na zagrożenia.

nadinspektor pracy **Włodzimierz Łabanowski**
OIP Olsztyn



Zbliżając się powoli do jubileuszu 100-lecia istnienia polskiej inspekcji pracy, prezentujemy na łamach naszego miesięcznika artykuły z archiwalnych numerów „Inspektora Pracy”, który w 2019 r. obchodzi 90-lecie!

88 lat temu

Współdziałanie inspektorów pracy z organizacjami zawodowymi robotniczymi

Miejsce, jakie w moim przekonaniu zajmuje w działalności inspektora współpraca ze związkami zawodowymi robotniczymi, najlepiej da się określić tak, że bez tej współpracy racjonalna i twórcza działalność inspektora nie jest do pomyślenia. Zaznaczę z miejsca, że nie mam tu na względzie li tylko współpracy w tej formie, jaka jest przesądzona przez samą istotę działania inspektora. Bowiem z istoty wykonywanych służbowo czynności inspektor pracy musi wchodzić w styczność ze związkami zawodowymi robotniczymi i to już wywiera wpływ dodatni na pracę inspektora, styka go z rzeczywistym stanem działania ochronnego ustawodawstwa, z reakcją robotników na takie lub inne przekraczanie prawa, z najrozmaitszymi sposobami obchodzenia tych praw przez przedsiębiorców i t.d.

Jeżeli można sobie wyobrazić inspektora pracy, który by działał w zupełnym oderwaniu od wszelkich informacji ze strony związków zawodowych, to szczególnie przy dzisiejszym stanie depresji, bezrobocia, panicznego strachu robotnika przed utratą pracy, byłby ten inspektor skazany na zupełną nieznajomość rzeczywistego stanu przestrzegania ustawodawstwa ochronnego: oficjalnie bowiem, dla użytku władzy każda fabryka przestrzega ośmiogodzinnego dnia pracy, urlopów, przerw obiadowych i t.d., a możliwość sprawdzenia bywa ograniczona, gdyż nie wszędzie prowadzone bywają książeczki obrachunkowe pracownicze, a i tam, gdzie są, bywają pozatem często prowadzone w ten sposób, że nie odzwierciedlają rzeczywistego stanu rzeczy.

Poza tą jednak formalną stycznością, jak gdyby stycznością z obowiązku, zachodzi w moim przekonaniu konieczność stałej, żywej i ścisłej współpracy z organizacjami zawodowymi robotniczymi we wspólnym celu: podniesienia warunków pracy, stanu przestrzegania ustawodawstwa ochronnego, we wspólnym dążeniu do zabezpieczenia życia, zdrowia i energii robotnika przed grożącym mu niebezpieczeń-

stwem, szkodliwymi wpływami pracy w rozmaitych gałęziach produkcji, przed nadmiernym przeciążeniem.

W badaniu warunków pracy od strony samopoczucia, umiejętności i sił wykonywującego wysiłki współpraca z organizacjami zawodowymi robotniczymi jest po prostu niczym nie zastąpiona. A przecież badanie warunków pracy, a nie tylko urzędowe odrabianie wizytacji i załatwianie pretenzji powinno wchodzić w zakres właściwych zadań inspekcji pracy. W miarę planowej rozbudowy inspekcji i powoływania specjalnych inspektorów, zagadnienia bezpieczeństwa pracy, higieny, organizacji pracy w znaczeniu jak najbardziej racjonalnego zorganizowania czynności wykonywanego wysiłki robotnika muszą być poddawane coraz bardziej skrupulatnym badaniom. Tu trzeba sobie zdać sprawę z jednej jeszcze rzeczy.

Inspekcja pracy składa się w przytłaczającej większości z ludzi, z pochodzenia, wykształcenia i bytu obcych środowisku robotniczemu, a w każdym razie nie wsiąkających w to środowisko.

Wszystkie tradycje i metody kształcenia każdego z nas od najpierwszych lat młodości, wpływ piśmiennictwa, wpływ pracy, najrozmaitszych inteligentnych stowarzyszeń zawodowych – wszystko to nastawiało naszą psychikę w kierunku podporządkowywania jej światopoglądowi kapitalistycznemu, zabiegającemu o monopol w dziedzinie zagadnień ekonomicznych, tzw. gospodarczych.

Jak silnym jest ten wpływ na cały układ kształcenia chociażby w wyższych uczelniach, widzimy stąd np., że podczas gdy od lat wykładają w całym cywilizowanym świecie towaroznawstwo, maszynoznawstwo, nie słyszeliśmy, ażeby wykładano gdzie pracę, po prostu naukę o pracy człowieka, naukę o wykonywaniu wysiłków, przedmiot dotyczący przecie najpotężniejszego czynnika w każdej produkcji – czynnika ludzkiego. Jeżeli zaś od lat kilkunastu zaczęto wprowadzać do programów niektórych uczelni przedmiot zwany organizacją, czy też nauką organizacją pracy, to ujmuje się tu rzecz najczęściej jedynie pod kątem usprawnienia produkcji, pobrania większej miary pracy od człowieka, nie zaś pod kątem ułatwienia jego wysiłku i szanowania jego energii i zdolności twórczej.

Wpływ pojęć, narzuconych nam wszystkim w drodze życia, w drodze wychowania i wykształcenia, tak jest potęż-

nym, że nietylko mogli sobie przemysłowcy przyswoić i zmonopolizować nazwę „sfer gospodarczych”, ale pomiędzy inspektorami pracy całkiem aktualną jest dyskusja, czy aby kwestje „robotnicze” mogą dostąpić zaszczytu zaliczenia do kwestyj „gospodarczych” czy też muszą pozostać wreszcie w zaszeregowaniu do spraw mniej aktualnych, upośledzonych, do spraw tzw. socjalnych.

To też dla nas inspektorów pracy, skazanych na kształcenie i doksztalcanie w tym dominującym dziś jeszcze świecie nadształceniu, niezmiernie pożyteczną psychicznie, nadzwyczaj ożywiająca jest atmosfera współpracy umysłowej, badawczej, współtwórczej z robotnikiem na terenie, gdzie ten się czuje swobodny, jego organizacji zawodowej.

Można zarzucić jedynie związkom zawodowym robotniczym (bez różnicy fizjognomji politycznej), pewien brak aktywności, brak inicjatywy w podejmowaniu takiej współpracy z inspekcją. Często inicjatywa podjęcia wspólnej pracy badawczej powinna wyjść od inspektora. Jednak szereg prac podjętych wspólnie ze związkami, kilka przeprowadzonych i świeżo uruchomionych ankiet, dość już solidnie zbadane warunki pracy młodzieży w drukarstwie, ta piękna broszura, która jest jednocześnie wydawnictwem Związku Zawodowego Drukarzy i pierwszym dziełem pióra jednej z naszych młodych koleżanek – dają mi już prawo sądenia, że rzeczywista, stała, planowa współpraca z organizacjami zawodowymi robotniczymi jest w polskiej inspekcji pracy podjęta na płaszczyźnie badania warunków pracy, a następnie płacy i bytu polskiego robotnika.

Osobiście ze współpracy ze związkami zawodowymi wynoszę bardzo duże wartości, a tak sądzę, że nie jeden z nas zawdzięcza właśnie współpracy ze związkami nabycie umiejętności myślenia o zagadnieniach pracy pod kątem ochrony czynnika ludzkiego w produkcji oraz umiejętności bezkompromisowej troski o ochronę robotnika.

Halina Kraheńska („Inspektor Pracy” 1930, nr 1-2)

35 lat temu

Kontrola olsztyńskich PGR

Częstą przyczyną powstawania wypadków, w tym także śmiertelnych, występujących zwłaszcza w rolnictwie, jest brak osłon wałka przekazu podczas pracy zestawu: ciągnik – maszyna robocza.

W celu wyeliminowania bądź zminimalizowania tych zagrożeń inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy

w Olsztynie przeprowadzili w dniach 11-13 kwietnia 1983 roku zbiorowe kontrole w 37 zakładach państwowych gospodarstw rolnych na terenie województwa. Zamiarem kontrolujących było także wyegzekwowanie od kierownictw poszczególnych PGR używania podczas pracy maszyn rolniczych osłon wałka przekazu mocy, których brak lub niestosowanie prowadzi niejednokrotnie do najcięższych wypadków.

Wyniki kontroli w pełni potwierdziły obawy inspektorów. Wśród skontrolowanych zakładów nie było ani jednego, w którym nie stwierdzono by kilku a nawet kilkunastu zestawów: ciągnik – maszyna rolnicza, pracujących bez lub z uszkodzoną osłoną wałka przekazu mocy. A warto zaznaczyć, że w dniach przeprowadzania kontroli, z uwagi na niesprzyjającą pogodę dla prac polowych, w eksploatacji było zaledwie 30 proc. wszystkich ciągników z maszynami rolniczymi, jakie posiadają kontrolowane zakłady.

Najwięcej zaniedbań w tym względzie inspektorzy stwierdzili w zakładach kombinatu „Łyna” w Nidzicy, gdzie przed kilkoma miesiącami zginął przy pracy człowiek. Stwierdzono również, że do dnia przeprowadzenia kontroli żadna ze służb technicznych kombinatu (z wyjątkiem służby bhp) nie zajęła się sprawdzeniem realizacji wydanych zaleceń powypadkowych. Skutek jest taki, że w zakładach tego kombinatu w dalszym ciągu występują poważne zagrożenia dla zdrowia i życia załogi.

W tej sytuacji Okręgowy Inspektor Pracy wystąpił do wojewody olsztyńskiego o rozważenie możliwości pełnienia nadal funkcji przez dyrektora kombinatu, uzasadniając swoje stanowisko nierealizowaniem przez niego obowiązków wynikających z art. 207 i 234 Kodeksu pracy.

W stosunku do osób z pozostałych kontrolowanych zakładów odpowiedzialnych za warunki i bezpieczeństwo pracy, inspektorzy z OIP w Olsztynie wydali 17 orzeczeń karno-administracyjnych na łączną sumę 71,5 tys. zł, w tym dla wymienionego kombinatu „Łyna” 13 orzeczeń na kwotę 51,5 tys. zł.

Odnosząc fakt przemysłowego – i sądzić należy – skutecznego działania Okręgowego Inspektoratu w Olsztynie, rodzi się pytanie: skąd bierze się u wielu ludzi, często z tytułami naukowymi, taki żenujący brak wyobraźni i odpowiedzialności za zdrowie i życie podległych im pracowników, a z największej tragedii – śmierci człowieka nie potrafią lub nie chcą wyciągnąć racjonalnych wniosków?

(„Inspektor Pracy” 1983, nr 4)

[Od redakcji: w przytoczonych tekstach zachowano oryginalną pisownię; dokonano niewielkich skrótów, dostosowując teksty do formuły cyklu na 100-lecie inspekcji pracy.]

Nowości wydawnicze PIP

Broszura skierowana jest zarówno do pracodawców, jak i pracowników mających na co dzień do czynienia z obrabiarkami do drewna. Jak wykazali autorzy, nieumiejętne posługiwanie się tymi urządzeniami było przyczyną wielu tragicznych wypadków przy pracy. Dlatego, opierając się na konkretnych wydarzeniach, w sposób przystępny opisują dobre praktyki, czyli, co można zrobić i jak postępować, aby uniknąć nieszczęścia.

Broszura jest podzielona na cztery bloki, a kryterium podziału to rodzaj maszyny, przy której doszło do wypadku. Wyeliminowanie opisanych zagrożeń bez wątpienia przyczyni się do znacznego poprawienia bezpieczeństwa w zakładzie i zmniejszy prawdopodobieństwo wypadku przy pracy.



www.bhpnatak.pl

Dokończenie ze strony 36.

Śmiertelnie niebezpieczne kotwy

Ustalenia zespołu powypadkowego

Na podstawie przedłożonych dokumentów oraz oględzin miejsca zdarzenia dokonano następujących ustaleń okoliczności i przyczyn zbiorowego wypadku przy pracy pod ziemią:

- łąta stropowa, która przygniotła poszkodowanych, była zabudowana 3 kotwami. W miejscu jej odspojenia w wyższym stropie widoczne były 3 otwory kotwowe wraz z amputowanymi prętami. Przerwanie prętów kotwowych nastąpiło na styku opadniętej łąty stropowej z wyższym stropem. Pod leżącą łątą skalną widoczna była nieuszkodzona podkładka kotwy, bez żadnych widocznych śladów świadczących o jej przeciąganiu;

- przed zaistnieniem zdarzenia kopalniana stacja seismologiczna nie odnotowała wstrząsu górotworu, który mógłby spowodować samoistne opadnięcie łąty stropowej;

- zestaw kotwowy zastosowany do zabudowy stropu w przecince P-15 składał się z żerdzi kotwowej wykonanej z pręta żebrowanego o długości 1,67 m, podkładki metalowej oraz nakrętki specjalnej M20. Z przesłanej przez producenta części dokumentacji wynika, że żerdzie kotwowe wyprodukowano ze stali do zbrojenia betonu 34GS dostarczonej z walcowni. Producent przedstawił dwa sprawozdania z badań laboratoryjnych elementów obudowy kotwowej, w obu znajdują się badania z wytrzymałości na rozciąganie, granicy plastyczności oraz wydłużenie względne. Producent przedstawił też deklarację zgodności kotew wklejanych – w pozycji: wyspecyfikowany wykaz wymagań, jakich dotyczy deklaracja, widnieje zapis: „Norma PN-G-15091:1998 Kotwie górnicze. Wymagania”, a w punkcie dotyczącym informacji dodatkowych widnieje zapis powołujący się na Certyfikat Zgodności nr 84/3/2014, wydany przez Biuro Certyfikacji. W przedstawionym certyfikacie zgodności potwierdzono, że wyrób spełnia wymagania zawarte w normie PN-G-15091:1998 Kotwie górnicze. Wymagania;

- służby kopalniane skierowały do badania wycięte ze stropu odcinki zerwanych prętów pozostałych w otworach stropowych w miejscu zdarzenia. W raporcie z badań Instytutu Metalurgii Żelaza widnieje zapis: „Badania mikroskopowe zglądów wykonanych pod powierzchnią pęknięcia prętów wykazały występowanie wad materiałowych w postaci rozwalcowanych pęcherzy lub pęknięć. Przedstawione wady w połączeniu z przekroczeniem dopuszczalnego stosunku R_m/R_e spowodowały, że pręty były podatne na zniszczenie podczas robót górniczych”;

- w związku z wcześniejszym brakiem badań udarności KCU komisyjnie odzyskano ze stropu kotwy w okolicach miejsca wypadku, które były zabudowane przed wypadkiem. Zostały one skierowane przez zakładowy zespół powypadkowy do badań w Laboratorium Metaloznawstwa i Obróbki Ciepłej. Dodatkowo skierowano do ba-

dań wytrzymałościowych dwa zestawy kotew z partii dostarczonych wcześniej do laboratorium we Wrocławiu. W jego raporcie we wnioskach stwierdzono, że kotwie dostarczone do badań zostały wykonane ze stali do zbrojenia betonu gatunku 34GS wg PN 89/H-84023/06. Normy powołane przez zamawiającego PN-G 15092 i PN-G 15091 nie wskazują w normach skojarzonych, aby do wykonania kotwi można było stosować stal do zbrojenia betonu. Zastosowana stal na kotwy wykazuje bardzo duże zanieczyszczenie wtrąceniami niemetalicznymi, występują one niejednorodnie, tworząc kolonie i skupiska. Ilość wtrąceń niemetalicznych w obu analizowanych kotwiach jest bardzo duża i raczej charakterystyczna dla stali automatowych niż dla stali konstrukcyjnych. Liczne nierównomiernie rozłożone wtrącenia są bardzo niebezpieczne, ponieważ będą wprowadzały niestabilność właściwości mechanicznych kotwi, w zależności od lokalnego nasilenia ilości wtrąceń niemetalicznych. Wtrącenia te powodują również spadek udarności materiału, ich nierównomierne rozmieszczenie może powodować, że udarność kotwi w zależności od odcinka pręta może się zmieniać w bardzo dużym zakresie. Badane kotwie nie spełniają warunku minimalnej udarności określonej na próbkach z karbem „U”, wymaganej normą PN-G-15091, która powinna wynosić min. 90 J/cm². Kotwie dostarczone wcześniej osiągały udarność równą 84±9 J/cm², natomiast kotwie z późniejszej partii wykazywały udarność KCU na poziomie 86±6 J/cm². Norma PN-G 15091 jednoznacznie wskazuje, że stal na kotwie powinna być wybierana spośród gatunków stali konstrukcyjnej, dla których jest określana i unormowana udarność.

Kolejna urwana kotwa

Kilka tygodni po wypadku, na zmianie I WSP w przecince P-27 rejonie robót prowadzonych przez oddział górniczy tej samej firmy usługowej, elektromonter po wypięciu przewodu elektrycznego ze skrzynki łączeniowej SLR ręcznie naciągnął zapas przewodu. W tym momencie wiszący pod stropem na zawieszaniu przewód opadł na spąg. Elektromonter wraz ze sztygarem górniczym, świadkiem zdarzenia, stwierdzili zalegającą na spągu urwaną (pękniętą) kotwę o długości około 0,5 m, na której zabudowane było zawiesie kablowe – zdarzenie identyczne jak w dniu wypadku, w niewielkiej odległości od miejsca zdarzenia.

Do produkcji żerdzi kotwowych użyto materiałów niespełniających wymagań określonych w normie PN-G-15091 Kotwie górnicze. Wymagania. Parametry wytrzymałościowe kotew, w tym wypadku udarności, a także stwierdzone wady materiałowe na przekroju poprzecznym w postaci mikropęknięć i rozwalcowanych pęcherzy były kluczowym elementem mechanizmu zjawiska zniszczenia kotew i opadu ze stropu bryły dolomitu.

Przyczyny wypadku

Ustalono, że do wypadku przyczyniło się zastosowanie przez producenta materiału do produkcji żerdzi kotwowych o parametrach

wytrzymałościowych niezgodnych z obowiązującą normą PN-G-15091 oraz posiadającego wady materiałowe w postaci rozwalcowanych pęcherzy lub pęknięć. Kolejną przyczyną było zerwanie trzech żerdzi kotwowych w otworze najprawdopodobniej w wyniku prowadzonych w tym dniu robót strzałowych w przodku znajdującym się w odległości około 50 m od miejsca zdarzenia lub poziomych ruchów bezpośredniego otoczenia przecinki oraz lokalnego przerwania ciągłości warstw stropu bezpośredniego, powstałego w wyniku naturalnych opadów brył dolomitu z jego silnie spękanych fragmentów. Znaczenie miało również wykonywanie prac związanych z przebudową kotwową stropu w okolicy miejsca zdarzenia, w wyniku czego prawdopodobnie nastąpiło uwolnienie łąty stropowej ze stanu skrupowania i opadnięcie jej na spąg, a także przebywanie uszkodzonych w strefie niebezpiecznej, tj. w zasięgu pracującej maszyny.

Działania firmy usługowej

Po wypadku w firmie usługowej zobowiązano dozór zmianowy górniczy do systematycznej kontroli dokręcania kotew przez zespoły kotwiące po wykonanej zabudowie kotwowej stropu oraz do sprawdzania dokręcania kotew w 3 poprzednio zabudowanych rzędach. Przyjęto również, iż podczas drażenia wyrobisk należy utrzymywać w miarę równą powierzchnię stropu, a w szczególności unikać pozostawiania przystropowych półek o krawędzi równoległej lub ukośnej do osi wyrobiska. Zwiększono udział obrywki mechanicznej w miejscach prowadzonych robót górniczych, gdzie zostały stwierdzone pogorszone warunki stropowe. Wstrzymano zamawianie kotew wykonanych ze stali zbrojeniowej. Zamówiono kotwy klejowe wykonane ze stali konstrukcyjnej spełniające wszystkie parametry wytrzymałościowe określone w normie PN-G-15091 Kotwie górnicze. Wymagania; wraz z dostawą partii kotew producent ma dostarczyć dokumentację techniczną. Uznano także, że w razie stwierdzenia nieprawidłowości związanych z jakością obudowy kotwowej należy bezwzględnie wstrzymać stosowanie danej partii kotew i poddać je badaniom wytrzymałościowym oraz materiałowym w celu sprawdzenia ich z wymogami jakościowymi określonymi w Polskiej Normie.

Działania producenta kotew

Podsumowując przyczyny powstania wad produktu, stwierdzono, że podstawowym problemem jest duża rozbieżność rzeczywistych cech materiału z danymi podawanymi w atestach. Tak duża rozbieżność może prowadzić do wniosku, że proces produkcji pręta jest niestabilny. Podstawowe kierunki działań korygujących powinny więc obejmować zmianę procedur certyfikowania i nadzoru na wyrobem, bieżącą kontrolę materiałów kierowanych do produkcji oraz poszukiwanie alternatywnych materiałów, charakteryzujących się mniejszym rozrzutem własności.

W związku z tym producent kotew podjął działania, które nie pozwolą na powstanie podobnych wad produktu w przyszłości. Od-

było się spotkanie z biurem certyfikacji, podczas którego przedyskutowano obecną procedurę certyfikowania i nadzór nad produkcją kotew. Postanowiono o wprowadzeniu zmian do procedury, polegających na przeprowadzaniu wszystkich wymaganych przez normę PN-G-15091 badań, w szczególności udarności prętów do produkcji żerdzi. W związku z otrzymaniem raportu od firmy usługowej z wynikami badań pręta użytego do produkcji kotew zgłoszono reklamację do firmy sprzedającej pręty – pośrednika; reklamacja objęła 48 ton pręta żebrowanego $\varnothing 18$ w gatunku 34GS. Podjęto również decyzję o doposażeniu własnego uznanego laboratorium tak, aby uzyskać możliwość wykonywania bieżących badań w możliwie szerokim zakresie. Zakupiono i przebadano pręt w gatunku B500SP jako alternatywę dla 34GS. Uzyskane wyniki, w szczególności udarność KCU na poziomie 200J/cm², z dużym naddatkiem spełniają wymagania normy (90 J/cm²).

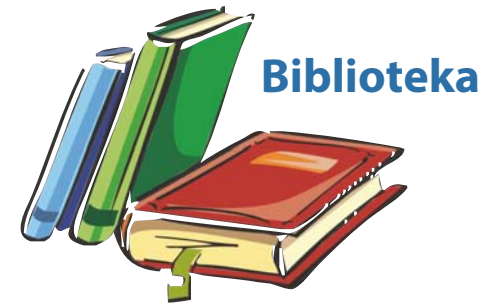
Działanie przedsiębiorcy – zakłady górnicze

Dyrektor naczelny ds. górnictwa polecił, by we wszystkich zakładach górniczych przeprowadzono doraźną kontrolę stanu obudowy kotwowej, dokonano przeglądu aktualnie stosowanych elementów obudowy kotwowej pod kątem ich zgodności z dokumentacją techniczną oraz spełnienia wymagań określonych w PN-G-15091. Ponadto powołano zespół do przeprowadzenia oceny dokumentów potwierdzających spełnienie wymagań określonych w PN, dla elementów obudowy kotwowej dostarczanych do kopalni rud miedzi.

W związku ze stwierdzonymi przypadkami niedotrzymania niektórych parametrów wymaganych przez PN-G-15091 oraz brakiem przedstawiania dokumentów potwierdzających ich spełnienie dla obudowy kotwowej, w tym również zamawianej bezpośrednio przez firmę zewnętrzne realizujące roboty górnicze, w celu jednoznacznego sprecyzowania wymagań opracowano dokument „Specyfikacja wymagań dla stalowej obudowy kotwowej stosowanej w zakładach górniczych rud miedzi”. Dokument ten ustanawia standard dla zakupów i dostaw stalowej obudowy kotwowej. Dostawa kotew niespełniająca wymagań nie będzie przyjmowana i użyta do zastosowania w kopalniach. Specyfikacja zawiera między innymi: wymagania dla kotew (parametry wytrzymałości dla materiału żerdzi prętowych, nakrętek, głowic), wymagania jakościowe (parametry techniczne, m.in. długość i średnica pręta żerdzi, poprawnego wykonania gwintu żerdzi, poprawnego wykonania podkładek), certyfikaty, badania techniczne, deklaracje zgodności producenta (m.in. badania wytrzymałości na rozciąganie, na ścinanie, maksymalnego momentu skręcającego żerdź, udarności KCU), a także wymagania dla dostaw kotew (dostawy i konfekcjonowanie, wymagane dokumenty).

Inspektor pracy przeprowadził w związku z wypadkiem kontrole w 3 zakładach: w firmie usługowej, w zakładzie górniczym i u producenta kotew; zastosował dostępne środki prawne.

nadinspektor pracy **Jolanta Kowalska**
OIP Wrocław



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 lutego 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 399).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 lutego 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie informacji niejawnych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 412).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 lutego 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 475).

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 502).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 lutego 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 511).

– Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie określenia wliczanych do okresu służby, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, oraz zasad jej obliczania i wypłacania funkcjonariuszom Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 520).

– Obwieszczenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej w sprawie szczegółowych warunków

wykonywania lotów międzynarodowych z materiałami niebezpiecznymi (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 566).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 577).

– Obwieszczenie Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 19 lutego 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 583).

– Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 588).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 594).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks wykroczeń (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 618).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 623).

– Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 638).

– Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 27 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przekazania niektórym sądom rejonowym rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych z obszarów właściwości innych sądów rejonowych (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 639).

– Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 646).

– Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 647).

– Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 648).

– Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 649).

– Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej (Dziennik Ustaw - 2018, poz. 650).

– Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 lutego 2018 r. w sprawie wysokości wskaźnika kwartalnej waloryzacji składek na ubezpieczenie emerytalne, środków, odsetek za zwłokę i opłaty prolongacyjnej, zewidencjonowanych na subkoncie za IV kwartał 2017 r. (Monitor Polski – 2018, poz. 215).

– Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 lutego 2018 r. w sprawie miesięcznej kwoty przeciętnej renty z tytułu niezdolności do pracy wypłaconej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Monitor Polski – 2018, poz. 225).

– Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 lutego 2018 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w II kwartale 2018 r. (Monitor Polski – 2018, poz. 229).

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 lutego 2018 r. w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej Monitor Polski – 2018, poz. 268).

– Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 5 marca 2018 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w II kwartale 2018 r. (Monitor Polski – 2018, poz. 273).

– Obwieszczenie Prezesa Polskiego Komitetu Normalizacyjnego z dnia 31 stycznia 2018 r. w sprawie wykazu norm zharmonizowanych (Monitor Polski – 2018, poz. 288).

Opracowała: **Aleksandra Bodzińska**

Śmiertelnie niebezpieczne kotwy

Trzech pracowników przypłaciło życiem zastosowanie przez producenta kotew materiałów o parametrach wytrzymałościowych niezgodnych z obowiązującą normą. Dopiero tragedia zmusiła firmy odpowiedzialne za zdarzenie do zmiany procedur i większej dbałości o bezpieczeństwo użytkowników.

W dniu wypadku poszkodowani rozpoczęli pracę w firmie usługowej na terenie zakładów górniczych rud miedzi, zgodnie z obłożeniem tygodniowym na zmianie III WSP, trwającej od 18.50 do 0.50 dnia następnego.

Pierwszy poszkodowany zatrudniony jako elektryk pod ziemią miał za zadanie utrzymanie ruchu oraz obsługę pomp odwadniających w rejonie wykonywanych robót górniczych, drugi poszkodowany to górnik strzałowy przodowy, który miał skontrolować przodki w rejonie, a następnie wraz z innym pracownikiem podwiesić wentylację lutniową, natomiast trzeci poszkodowany, elektryk, miał sprawdzić sprawność wentylatora WOW1-80/2 oraz wykonać prace związane z jego podłączeniem do sieci elektrycznej w przecince P-15, wspólnie z pierwszym poszkodowanym.

Sztygar zmianowy górniczy rozdzielił prace między poszczególnych pracowników na zmianie roboczej, wyznaczył pracowników do zdemontowania wentylatora lutniowego WOW1-80/2 zabudowanego w przecince P-12 i zawieszenia wentylatora w przecince P-15. W celu przewieszenia wentylatora w P-15 należało wcześniej zbudować tam w stropie 4 kotwy technologiczne – zadanie to przydzielono zespołowi kotwiącemu, tj. operatorowi wiertniczkotwiarki SWWK oraz górnikowi pomocnikowi. Po zdemontowaniu wentylatora w przecince P-12 poszkodowani udali się do P-15, aby zobaczyć, jak wygląda postęp prowadzonych tam prac.

Zabudowane zostały 2 kotwy, podczas wiercenia trzeciego otworu kotwowego żerdź zaklinowała się w otworze i operator przerwał wiercenie. Górnik pomocnik stojący za maszyną podszedł do wieżyczki i ręcznie wykręcił żerdź z gniazda wiertarki, opierając ją o ocios. W tym momencie nastąpił przed maszyną opad łaty skalnej po stronie południowej przecinki P-15. Pracownicy zespołu kotwiącego zobaczyli leżącą na spągu łatę skalną o wymiarach 2,5 m x 1,8 m x 0,45 m wraz z dwoma odłamkami o mniejszych rozmiarach. Spod łaty skalnej było widać światło, przy jej brzegu leżał hełm górnika strzałowego, a w głębi pod płytą skalną leżał górnik, który nie dawał żadnych oznak życia. Telefonicznie powiadomiono o zdarzeniu sztygara zmianowego i dyspozytora górniczego. Przybyły na miejsce lekarz ratownik stwierdził zgon dwóch pracowników, trzeciego przewieziono do szpitala, gdzie stwierdzono kliniczne objawy śmierci mózgu (po 6 dniach nastąpił zgon).



Dokończenie na stronach 33 i 34.