

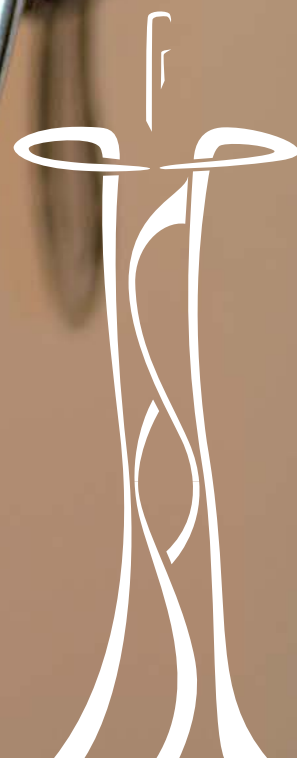
Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl

Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 12 (430) 2018



Oto zwiastuję wam radość wielką, która będzie udziałem całego narodu:
dziś bowiem w mieście Dawida zwanym Betlejem narodził się wam
Zbawiciel, którym jest Mesjasz Pan.

z Ewangelii św. Łukasza

*Błogosławionych Świąt Bożego Narodzenia,
by ich przesłanie wypełniło ten szczególny czas.*

*Spokoju, radości, wzajemnej życzliwości,
zdrowia i wszelkiej pomyślności w 2019 roku
pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy,*

ich rodzinom i bliskim

*życzy Wiesław Łyszczek
główny inspektor pracy*



W SEJMIE RP

Sejm przyjął sprawozdanie

**Sejm Rzeczypospolitej
Polskiej na posiedzeniu
23 listopada 2018 r.
przyjął sprawozdanie
głównego inspektora
pracy z działalności
Państwowej Inspekcji
Pracy w 2017 r.
Przedstawił je szef
Państwowej Inspekcji
Pracy Wiesław Łyszczek.
W posiedzeniu wzięli
udział zastępcy
głównego inspektora
pracy Andrzej
Kwaliński i Dariusz
Mińkowski, dyrektorzy
departamentów
w Głównym
Inspektoracie Pracy
oraz okręgowi
inspektorzy pracy.**



Wiesław Łyszczek poinformował Izbę, że w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 81 tys. kontroli u 64 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych. Jak podkreślił główny inspektor pracy, na uwagę zasługuje wysoka skuteczność inspektorów pracy w odzyskiwaniu zaległych należności na rzecz poszkodowanych pracowników. W ubiegłym roku Państwowa Inspekcja Pracy wyegzekwowała bowiem wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na kwotę ok. 136 mln zł dla 87 tys. osób. Dzięki działaniom PIP ponad 17 tys. osób, które pracowały w oparciu o umowę cywilnoprawną lub bez żadnej umowy, otrzymało w 2017 r. umowy o pracę. To dwukrotnie więcej niż w roku poprzednim. Inspektorzy pracy wyeli-

minowali w roku sprawozdawczym bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia ponad 77 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę.

Pozytywną opinię Rady Ochrony Pracy w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy przedstawił jej przewodniczący poseł **Janusz Śniadek**. Podkreślił, że Rada Ochrony Pracy, popierając propozycje legislacyjne zgłoszone przez głównego inspektora pracy, uznaje za zasadne przyznanie inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji administracyjnych skutecznie przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w sytuacjach, gdy praca na podstawie umów cywilnoprawnych jest świadczona

W numerze

- | | |
|--|---|
| 3 Sejm przyjął sprawozdanie | 28 Podsumowanie działalności prewencyjnej w Rzeszowie |
| 5 Wiadomości nie tylko z kraju | 29 Konkurs dla dziennikarzy |
| 8 Nagrody głównego inspektora pracy | 30 Trudny i wymagający zawód – rozmowa z Krzysztofem Lisowskim, nadinspektorem pracy w OIP w Gdańsku. |
| 10 Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej | 33 Praca w mikroklimacie zimnym |
| 15 A jednak warto było | 34 „Renoma” o niedobrej... renomie |
| 18 Gala na Zamku Królewskim | 36 Amputacja przedramienia w sortowni śmieci |
| 20 Archiwizacja dokumentacji | |
| 25 Na co dzień i od święta | |
| 26 Szczecińska gala „Razem dla bezpieczeństwa” | |



Okładka: fot. J. Kałek

20 Archiwizacja dokumentacji pracowniczej

Krótszy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej obejmie wszystkich, z którymi pracodawca nawiąże stosunek pracy od 1 stycznia 2019 r. Natomiast do pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia w życie nowej ustawy zastosowanie znajdą dotychczas obowiązujące przepisy dotyczące prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej.

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



w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Opowiada się także za zniesieniem obowiązku przedstawiania dodatkowego upoważnienia do prowadzenia kontroli – do tego celu powinna wystarczać legitymacja służbowa inspektora pracy.

W imieniu połączonych Komisji: do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny przyjęcie sprawozdania rekomendowała Sejmowi poseł **Ewa Kozanecka**. Powiedziała, że inspektorzy pracy w pełni zrealizowali program działania przyjęty na rok 2017, a statystyka przedstawiona w sprawozdaniu potwierdza wysoką aktywność, profesjonalizm i zaangażowanie Państwowej Inspekcji Pracy w działania na rzecz przywracania praworządności w stosunkach pracy.



FOT. RAFAŁ ZAMBRZYCKI



Posłanka pozytywnie oceniła działalność inspekcji pracy. Wskażała, że skutecznie realizuje ona powierzoną misję, a ubiegłoroczna działalność przyniosła wyraźne efekty w obszarze prawnej ochrony pracy oraz pozytywne skutki w postaci zwiększenia poziomu bezpieczeństwa w kontrolowanych zakładach pracy. Podziękowała pracownikom PIP za zaangażowanie i trud poniesiony przy realizacji zadań na rzecz poprawy warunków pracy.

W dyskusji klubowej posłowie podkreślali i doceniali wysiłki PIP w dziedzinie przywracania praworządności w stosunkach pracy, dziękowali jej pracownikom za codzienny trud, dzielili się także uwagami i zastrzeżeniami do sprawozdania i pracy urzędu.

Donat Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

Wizyta czeskiej inspekcji pracy

Kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy Rzeczypospolitej Polskiej i Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy Republiki Czeskiej spotkały się 21 listopada 2018 r. we wrocławskim Ośrodku Szkolenia PIP. Omówiono efekty współpracy w zakresie delegowania pracowników i zatrudniania tymczasowego przez agencje, kontroli podmiotów delegujących oraz wytyczenia dalszych form współdziałania. Czeskiej delegacji przewodniczył inspektor generalny **Rudolf Hahn**, a gospodarzami spotkania byli **Wiesław Łyszczek**, główny inspektor pracy i **Lesław Grajewski**, dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP. W spotkaniu uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**. Okręgowy inspektor pracy we Wrocławiu **Małgorzata Łagocka** omówiła praktyczne aspekty kontroli podmiotów delegujących cudzoziemców na terytorium Republiki Czeskiej. **Michał Kubik**, kierownik Sekcji kon-



troli w zakresie legalności zatrudnienia, mówił o delegowaniu pracowników agencji pracy tymczasowej, o ukrytym zatrudnianiu przez agencje tymczasowe i zatrudnianiu obywateli państw trzecich. Rudolf Hahn omówił uprawnienia kontrolne Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy Republiki Czeskiej.

Zmiany w środowisku pracy

W dniu 6 listopada 2018 r. w Tallinie odbyła się międzynarodowa konferencja pod nazwą „Dobre warunki pracy na ewoluują-

cym rynku pracy”, zorganizowana w ramach obchodów stulecia istnienia inspekcji pracy w Republice Estonii. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Tematyka konferencji, której gospodarzem była dyrektor generalna Inspekcji Pracy Estonii **Maret Maripuu**, dotyczyła zmian na rynku pracy i ich wpływu na bezpieczeństwo oraz zdrowie pracowników. Podczas konferencji wręczono nagrody estońskiej inspekcji pracy dla pracodawców w konkursie „Dobre środowisko pracy 2018”. Życzenia owocnego spotkania przekazał premier Republiki Estonii **Jüri Ratas**. Państwową Inspekcję Pracy w Tallinie reprezentowali także **Iwona Hadacz**, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP oraz **Nina Dulna** z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP.

Spotkanie Komitetu Ekspertów

Spotkanie Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników odbyło się 14 listopada br. w Brukseli. W posiedzeniu wzięli udział przedstawiciele państw członkowskich UE i EFTA, Komisji Europejskiej oraz przedstawiciele partnerów społecznych. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Agnieszka Dymek**, starszy inspektor pracy z OIP w Olsztynie. Jednym z punktów agendy spotkania były informacje KE dotyczące m.in. aktualnego stanu spraw w dziedzinie delegowania pracowników, a także dotyczące podgrupy ws. wdrożenia dyrektywy 2018/957. Przedstawiono raport na temat zaświadczeń A1 oraz dane w zakresie modułów Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym w obszarze delegowania.

Polsko-Niemiecki Dialog BHP

Przedstawiciele PIP, z zastępcą głównego inspektora pracy **Bogdanem Drzastwą**, uczestniczyli 14-15 listopada br. w konferencji zorganizowanej w Görlitz w ramach Polsko-Niemieckiego Dialogu BHP. Kluczową tematyką cyklicznych spotkań w ramach dialogu są zagadnienia bezpieczeństwa pracy w budownictwie, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii dotyczących usuwania azbestu w świetle regulacji przepisów polskich i niemieckich oraz wymagań stawianych środkom ochrony indywidualnej w tej branży. Spotkaniu przewodniczyli inicjatorzy i założyciele przedsięwzięcia w 2012 roku: prof. **Danuta Koradecka**, dyrektor CIOP-PIB i **Bruno Zwingmann**, prezes zarządzający Federalnej Grupy Roboczej ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Wśród referujących byli: **Katarzyna Mietelska** (GIP), która omówiła problematykę ochrony pracy w erze czwartej rewolucji przemysłowej, **Sylwia Oziembło-Brzykcy** (GIP) oraz **Thomas Gehrke** z Ministerstwa ds. Pracy, Kobiet i Rodziny kraju związkowego Brandenburgia, którzy przedstawili postęp prac powołanego polsko-niemieckiego Zespołu Ekspertów ds. Azbestu.

W służbie człowiekowi pracy

Prawne, ekonomiczne i społeczne aspekty umów o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia były omawiane na III konferencji naukowej zorganizowanej 15 listopada 2018 r. w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Zorganizowali ją dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM oraz okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. Honorowy patronat nad wydarzeniem objęli rektor uczelni i główny inspektor pracy. Zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** odczytał list od szefa PIP oraz przedstawił wnioski z działalności inspekcji pracy w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy. Prof. dr hab. **Anna Musiała** z UAM omówiła prawne aspekty różnych form zatrudnienia. Prof. dr hab. **Małgorzata Gersdorf** z Uniwersytetu Warszawskiego zaprezentowała problematykę ustalenia istnienia stosunku pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Tematem wystąpienia prof. dr hab. **Arkadiusza Sobczyka** z Uniwersytetu Jagiellońskiego była podmiotowość pracy i towarowość usług. Z kolei prof. dr hab. **Jakub Stelina** z Uniwersytetu Gdańskiego przedstawił praktyczne aspekty zatrudniania doktorantów. W dyskusji z udziałem prelegentów wzięli udział dr **Michał Wyszowski**, starszy inspektor pracy z OIP w Poznaniu oraz **Tomasz Gajdziński**, zastępca okręgowego inspektora pracy.

Spotkanie polskiego kapitału

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** i okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie **Barbara Kiełt** uczestniczyli w Kongresie 590, który odbył się w Jasionce koło Rzeszowa w dniach 15 i 16 listopada 2018 r. Honorowy patronat nad imprezą objął **Andrzej Duda**, prezydent RP. Kongres 590 należy do najważniejszych wydarzeń ekonomicznych w Polsce, stanowi przestrzeń do działań na rzecz rozwoju gospodarczego w oparciu o rosnącą rolę polskiego kapitału. Andrzej Duda przyznał Nagrody Gospodarcze Prezydenta RP. Zostały nimi uhonorowane najlepsze podmioty gospodarcze w kraju, które przyczyniają się do rozwoju naszej gospodarki, promują Polskę na arenie międzynarodowej oraz stanowią wzór dla innych firm.

Komisja Finansów popiera budżet

Sejmowa Komisja Finansów Publicznych na posiedzeniu 7 listopada 2018 r. pozytywnie odniosła się do projektu ustawy budżetowej na rok 2019 w części dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy. W obradach uczestniczył główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** z zastępcą **Bogdanem Drzastwą** i dyrektorami departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy: Budżetu i Finansów – **Grażyną Witkowską** oraz Kadr i Szkoleń – **Małgorzatą Wysocką**. Opinię komisji przedstawił poseł **Janusz Śniadek** i w jej imieniu wnioskował o pozytywne zaopiniowanie projektu budżetu PIP na 2019 rok. Koreferat wygłosiła poseł **Krystyna Skowrońska**, zastępca przewodniczącego Komisji Finansów Publicznych,

przychyliła się do wniosku Komisji o zaakceptowanie planowanego wzrostu funduszu wynagrodzeń. Za „absolutnie uzasadniony” uznał wzrost tego funduszu także prezes Najwyższej Izby Kontroli **Krzysztof Kwiatkowski**, stwierdzając, że pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy zarabiają zbyt mało. – Od 2008 r. w PIP nie następowały podwyżki wynagrodzeń. Wtedy mieliśmy 30 zadań, teraz mamy 45 i co roku dostajemy nowe. Ludzie nie chcą do nas przychodzić, bo oferujemy za małe wynagrodzenia w stosunku do wymagań – podkreślił główny inspektor pracy.

Na wspólnej konferencji

„Pracownicy zatrudnieni w gospodarstwach domowych a sprawa bhp” to temat wspólnej konferencji Komisji Europejskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy, która odbyła się 12-13 listopada 2018 r. w Brukseli. Zagadnienie to zostało wymienione jako priorytet w komunikacie Komisji Europejskiej „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” ze stycznia 2017 roku, a także w Konwencji MOP nr 189, która w art. 13 stanowi, że pracownicy domowi mają prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Celem przedsięwzięcia było dokonanie oceny sytuacji w zakresie pracy wykonywanej w gospodarstwach domowych w kontekście bhp oraz promocja wśród państw członkowskich UE ratyfikacji konwencji, przyjętej dotychczas przez 25 krajów, w tym 6 unijnych. W konferencji uczestniczyli eksperci rządowi, przedstawiciele inspekcji pracy i partnerów społecznych oraz instytucji i agencji UE, a także eksperci międzynarodowi. PIP reprezentowała **Katarzyna Bzdura**, kierownik Sekcji Organizacyjnej w OIP w Katowicach oraz **Teresa Jastrzębska**, główny specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP.

Europejski Urząd ds. Pracy

W dniach 25-26 października br. w Hadze holenderskie Ministerstwo Spraw Socjalnych i Zatrudnienia zorganizowało konferencję pt. „Europejski Urząd ds. Pracy: priorytety dla skutecznej i efektywnej instytucji”. Wziął w niej udział główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**, a także **Robert Jaworski** i **Bartosz Kopeć** (GIP). Przedstawiciele krajowych inspekcji pracy i innych zaangażowanych instytucji dyskutowali na temat Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Omawiano kwestie związane z planowaną działalnością nowo tworzonego urzędu, jego przyszłe zadania oraz strukturę. Poruszono kwestie przyszłej działalności Europejskiej Platformy Przeciwko Pracy Nierejestrowanej oraz Europejskiej Służby Zatrudnienia.

Mianowania inspektorów pracy

23 listopada 2018 r. w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu absolwenci 70. aplikacji inspektorskiej uroczystość złożyli ślubowanie inspektorskie. Odebrał je, w imieniu głównego inspektora pracy **Wie-**



śława Łyszczka, jego zastępca **Bogdan Drzastwa**. Dodatkowej wagi nadawał uroczystości fakt, że ślubowanie odbyło się w szczególnym okresie – w roku 100-lecia odzyskania niepodległości przez Polskę. Akty mianowania przyznano 22 absolwentom aplikacji. Gratulując im osiągniętego awansu, Bogdan Drzastwa podziękował za dotychczasową ciężką pracę, jaką wykonali, by dołączyć do rodziny inspektorskiej. Poprosił, by godnie pełnili swą służbę jako organ państwowy w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej. Mianowani inspektorzy pracy: **Beata Aksanowska**, **Aleksandra Bieńka**, **Krzysztof Broda**, **Rafał Cembaluk**, **Aleksandra Grzelak**, **Magdalena Jaśkiewicz**, **Piotr Kalbron**, **Iwona Kudlak**, **Robert Lisowski**, **Tomasz Majewski**, **Mariusz Matuszak**, **Daniel Niemiec**, **Łukasz Okoń**, **Paweł Saczuk**, **Ewelina Schossler**, **Beata Skrzypek**, **Jakub Wiącek**, **Piotr Wołoszyk**, **Adam Wójcik**, **Robert Ujazda**, **Arkadiusz Zięćcik**, **Zbigniew Zych**.

Rada za przyjęciem budżetu PIP

W stanowisku wyrażonym na posiedzeniu 20 listopada 2018 r. Rada Ochrony Pracy opowiedziała się za przyjęciem przez Sejm projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2019. Jest to konieczne dla realizacji zaplanowanych przez PIP zadań. Rada podkreśliła, że projekt budżetu PIP został przygotowany z uwzględnieniem przepisów rozporządzeń ministra finansów, ustawy o finansach publicznych oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. „Realizacja dotychczasowych i kolejnych zadań wymaga wzmocnienia kadrowego Państwowej Inspekcji Pracy. Tę sprawę rada traktuje ze szczególną troską i uznaje za priorytetową” – czytamy w stanowisku. W posiedzeniu, podczas którego omawiano również działania ZUS i KRUS w celu zmniejszenia liczby wypadków i chorób zawodowych, wzięli udział: główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**, jego zastępca **Bogdan Drzastwa**, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP **Grażyna Witkowska** i dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Małgorzata Wysocka**.

Dobre praktyki w Świętokrzyskiem

W Karsach k. Ożarowa 8 listopada 2018 r. odbyła się konferencja „Zarządzanie bhp – dobre praktyki w Świętokrzyskiem”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach i Grupę Ożarów

S.A. należącą do koncernu CRH. Gościem konferencji był zastępca głównego inspektora pracy **Andrzej Kwaliński**, który odczytał list od głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka**. Szef PIP podziękował kierownictwu Cementowni Ożarów, która jest ważnym partnerem Państwowej Inspekcji Pracy w podejmowanych inicjatywach. Członek Zarządu Grupy Ożarów S.A. **Tadeusz Gralec** przedstawił historię zakładu i obecnie realizowane zadania. Okręgowy inspektor pracy w Kielcach **Adam Derza** przywołał cel konferencji, którym jest promowanie w regionie właściwych praktyk w sferze ogólnie pojmowanego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładach pracy.

Jubileusz ZZ Kolejarzy

Z okazji 100-lecia powstania Związku Zawodowego Kolejarzy w warszawskim Teatrze Ateneum 26 listopada 2018 r. odbyła się uroczystość z udziałem głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka**. Pracownicy kolei w 1918 r., jako jedni z pierwszych, utworzyli związek zawodowy zrzeszający pracowników w niepodległej Polsce. Szef inspekcji pracy pogratulował pięknego jubileuszu, podkreślił też, że z perspektywy PIP związek kolejarzy angażuje się w tworzenie kultury pracy, bez której trudno sobie dziś wyobrazić nowoczesne przedsiębiorstwa. Złożył życzenia i wręczył grawerton **Stanisławowi Stolorzowi**, przewodniczącemu Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP.

Panu
Dariuszowi Trzcionce
wyraży głębokiego współczucia
z powodu śmierci
MAMY
składają
członkowie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP

Nagrody głównego inspektora pracy



FOT. D. DUCZYŃSKI

Na Zamku Królewskim w Warszawie 27 listopada 2018 r. odbyła się uroczystość wręczenia corocznej Nagrody im. Haliny Kraheleskiej oraz nagród w XXV edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” i specjalnych wyróżnień głównego inspektora pracy dla społecznych inspektorów pracy.

Wzięli w niej udział przedstawiciele prezydenta, parlamentu, rządu, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, środowisk naukowych, stowarzyszeń działających w ochronie pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Gratulując nagrodzonym, główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** podkreślił, że laureaci Nagrody im. Haliny Kraheleskiej należą do kręgu osób szczególnie zaangażowanych w proces ochrony człowieka w środowisku pracy, czego dowodzą

ich osiągnięcia zawodowe, naukowe, działalność parlamentarna i społeczna. Z kolei zwycięzców w konkursie dla pracodawców łączy to, co najcenniejsze: przekonanie poparte praktyką, że najwyższą wartością w procesie pracy jest człowiek. Szef PIP pogratulował także najlepszym społecznym inspektorom pracy wyróżnień, które przyznał za ich szczególne zaangażowanie i wkład w działania zakładu pracy na rzecz poprawy stanu bhp i ochrony uprawnień pracowniczych.

Za pośrednictwem listu skierowanego do Wiesława Łyszczka gratulacje lau-

reatom przekazał marszałek Sejmu **Marek Kuchciński**, honorowy patron konkursu dla pracodawców. List odczytała **Agnieszka Kaczmarska**, szef Kancelarii Sejmu. Marszałek zwrócił się w nim z wyrazami uznania do przedsiębiorców, dla których zdrowie i życie drugiego człowieka oraz poszanowanie jego pracy stanowią wartości nadrzędne. Z uznaniem odniósł się również do laureatów Nagrody im. H. Kraheleskiej, wskazując, że wnoszą oni niezwykle cenny wkład w zapewnienie godziwych, bezpiecznych i zgodnych z prawem warunków zatrudnienia w naszym kraju.



Do uczestników uroczystości zwrócił się również z gratulacjami minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Elżbieta Rafalska** oraz przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł **Janusz Śniadek**. Odczytano listy z podziękowaniami za zaproszenie na uroczystość od wicepremier **Beaty Szydło** i prezesa Prawa i Sprawiedliwości posła **Jarosława Kaczyńskiego**.

W tym roku Nagroda im. Haliny Kraheleskiej została przyznana: **Krzysztofowi Gadowskiemu, Anicie Gwarek, Wojciechowi Ilnickiemu, Wiesławowi Janczak, Marii Longinie Kaczmarskiej, dr. inż. Adamowi Mirkowi, prof. dr. hab. Jerzemu Olszewskiemu, Wojciechowi Piotrowi Szaramie, prof. dr. hab. Gertrudzie Uścińskiej, Jerzemu Werle**. Nagrody wręczali: **Wiesław Łyszczek** i **Elżbieta Rafalska**.

Główny inspektor pracy w towarzystwie zaproszonych gości wręczył także nagrody: statuetki „Mecum Tutissimus Ibis” w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” (str. 10-14). Uehonorował ponadto specjalnymi wyróżnieniami dwudziestu społecznych inspektorów pracy.

W trakcie zamkowej gali oprócz nagród głównego inspektora pracy pracodawcy odebrali także dyplomy gratulacyjne i nagrody przyznane przez partnerów społecznych Państwowej Inspekcji Pracy.

Galę uświetnił koncert w wykonaniu kwartetu smyczkowego.

Donat Duczyński





Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej

Dwudziesty piąty już raz wyłoniliśmy zwycięzców prestiżowego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Nasi laureaci dołączyli do zaszczytnego grona przedsiębiorców dbających o życie i zdrowie pracowników jako wartość najwyższą oraz wzorowo przestrzegających ustawowych zobowiązań wobec swoich załóg.

Duża to satysfakcja dla mnie osobiście i dla całej inspekcji pracy, gdy mamy do czynienia z pracodawcami, których możemy stawiać innym za wzór i nagradzać. Promowanie i honorowanie przedsiębiorców za ich ponadstandardowe działania na rzecz ochrony człowieka w środowisku pracy jest dziś istotnym elementem misji pełnionej przez nasz urząd. Pragnę to mocno podkreślić u progu jubileuszu 100-lecia polskiej inspekcji pracy i w roku 100-lecia odzyskania niepodległości przez Polskę.

Kolejne edycje naszego konkursu świadczą, że ciągle przybywa firm budujących swój sukces ekonomiczny nie tylko na sprawnym marketingu i efektywnym zarządzaniu, ale także na organizacji pracy uwzględniającej potrzeby zatrudnionych osób, na stosowaniu technologii i urządzeń zwiększających bezpieczeństwo i komfort pracowników. Takich właśnie pracodawców Państwowa Inspekcja Pracy już od ćwierćwiecza promuje jako wzorzec godny naśladowania.

Za efektywne przedsięwzięcia na rzecz podnoszenia standardów bezpiecznej pracy tradycyjnie przyznajemy statuetki „Mecum Tutissimus Ibis”. Jest to wyraz naszej rekomendacji solidności, rzetelności i bezpieczeństwa dla partnerów nagrodzonych przedsiębiorców w prowadzonej działalności gospodarczej. Przede wszystkim zaś informacja dla pracowników, że są to pracodawcy, z którymi można czuć się bezpiecznie.

Życzę dalszych sukcesów w działalności gospodarczej, a także zdrowia i pomyślności w życiu osobistym.

Wiesław Łyszczek
główny inspektor pracy

AGROPLAST MARCIN ŁOPĄG

Firma Agroplast Marcin Łopąg powstała w 2005 r. i mieści się w miejscowości Sawin w województwie lubelskim. Obecnie zatrudnia 25 pracowników. Jest niekwestionowanym liderem wśród producentów części do opryskiwaczy w Polsce oraz w Europie Wschodniej, a jej oferta jest dostępna w blisko 30 krajach świata.

Od początku siłą napędową Agroplastu była umiejętność szybkiego opracowywania nowoczesnych technologii i wdrażania coraz nowszych, innowacyjnych produktów. Oferuje duży wybór akcesoriów do opryskiwaczy, m.in. dysze, rozpylacze, głowice i korpusy, części RSM, pompy i filtry. Części produkowane przez firmę są w pełni zestandaryzowane, co czyni je kompatybilnymi z większością typów opryskiwaczy w kraju i zagranicą.



Ryzyko pod kontrolą

W celu eliminacji hałasu, drgań i zagrożeń mechanicznych ruchomych części maszyn wymieniono park maszynowy. Nowoczesne stacje diagnostyczne i stoły pomiarowe działają w automatycznych cyklach sterowanych komputerowo, co znacząco poprawiło bezpieczeństwo pracy, ograniczając ryzyko związane z ręczną obsługą maszyn oraz niebezpieczeństwo upadku na śliskiej nawierzchni. Ponadstandardowe działania to: uruchomienie centrum badawczego wyposażonego w komputery, wprowadzenie urządzeń pomiarowych o wysokiej precyzji i automatycznych stołów rowkowych. Chociaż nie funkcjonuje certyfikowany system zarządzania bhp, to pracownicy z pracodawcą współtworzą wewnętrzne procedury, dokonując oceny ryzyka zawodowego.

GOSPODARSTWO ROLNE JOLANTA MAGDALENA TOMCZYK

Gospodarstwo rolne państwa Jolanty i Pawła Tomczyków, prowadzone w południowej części województwa wielkopolskiego, specjalizuje się w uprawie pomidora szklarniowego oraz pszenicy i rzepaku. W jego skład wchodzi: gospodarstwo o powierzchni 66,5 hektara w miejscowości Skrajnia oraz dwie szklarnie: o powierzchni 4,3 hektara w Skrajni i o powierzchni 7 hektarów w Nowych Grądach.

Gospodarstwo powstało w 2005 roku. Obecnie jest w nim zatrudnionych 49 osób – Polaków i obcokrajowców. Przy uprawach stosowane są najnowocześniejsze technologie i rozwiązania techniczne, zgodnie z Kodeksem Dobrej Praktyki Rolniczej oraz wymogami Unii Europejskiej.



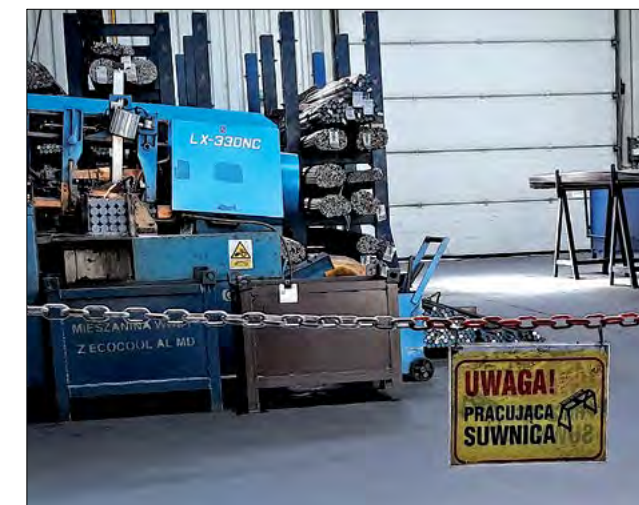
Dobre praktyki dla pracowników ze Wschodu

Pracodawca, aby ograniczyć wysiłek fizyczny pracowników, zapewnił samopodnoszące wózki szklarniowe nowej generacji. Dzięki nim wyeliminował też zagrożenia związane z upadkiem z wysokości. Wyposażył pomieszczenie socjalne przy kotłowni w czujnik czadu. W gospodarstwie wdrożono też instrukcję o użytkowaniu i oznakowaniu produktów chemicznych wraz z informacją o udzielaniu pierwszej pomocy. Prowadzone są szkolenia z podawania adrenaliny przy wstrząsie anafilaktycznym. Ujęto je w instrukcji opracowanej w języku polskim i ukraińskim. Pracownicy z Ukrainy uczestniczą w szkoleniach w języku ojczystym, mają zapewnione zakwaterowanie w nowoczesnym kompleksie socjalnym, a także dostęp do opieki medycznej.

SCHRANER POLSKA SP. Z O.O.

Firma powstała w 2006 r. jako spółka córka szwajcarskiej firmy Schraner Metals AG. Działa w branży metalurgicznej. Zatrudnia 30 pracowników. Specjalizuje się w produkcji odkuwek kształtowanych metodą kucia matrycowego na gorąco. Wytwarza wyroby o wadze od 20 g do około 3,5 kg, przede wszystkim ze stali, ale również ze stopów aluminium, miedzi, brązu, tytanu i innych materiałów.

Ponad 95 proc. wytwarzanych odkuwek trafia za granicę, do klientów z Europy oraz Ameryki Północnej. Są to głównie: korbowody, wózki do skrzyni biegów, popychacze do zaworów, części do rolet bagażników samochodowych, elementy układów hamulcowych, okucia okienne i drzwiowe, części do maszyn dziewiarskich oraz inne części zamienne maszyn i urządzeń.



Tylko zgodnie z instrukcją

W zakładzie oznakowano miejsca emiterów i oddziaływania pól elektromagnetycznych. Niewygodne kurtki spawalnicze dla pracowników zastąpiono lekką specjalistyczną odzieżą ochronną. Chroni ona również operatorów młotów przed poparzeniem odpryskami gorącego metalu. Każdy zatrudniony na hali produkcyjnej ma obowiązek noszenia ochronników słuchu i okularów chroniących oczy przed odpryskami szlifierskimi. Wprowadzono także system zamykania wszystkich stref pracy urządzeń suwnicowych. Zastosowano graficzne instrukcje zagrożeń na stanowisku pracy, sposoby ochrony przed nimi oraz przestrzegania określonych zasad bhp. W firmie funkcjonuje zintegrowany system zarządzania jakością, środowiskiem oraz bhp.

**DYCKERHOFF POLSKA SP. Z O.O.
CEMENTOWNIA NOWINY**

Firma, znana wcześniej jako Cementownia Nowiny, od 1996 r. należy do międzynarodowego koncernu Dyckerhoff GmbH z siedzibą w Wiesbaden w Niemczech, będącego obecnie częścią włoskiej grupy Buzzi Unicem. Działa na rynku materiałów budowlanych od roku 1965, oferuje szeroki asortyment wysokiej jakości cementów. Dziś Cementownia Nowiny to nowoczesna firma z siedzibą w miejscowości Nowiny pod Kielcami, gdzie zlokalizowany jest zakład produkcyjny. Firma zatrudnia 163 pracowników. Podstawową jej działalnością jest produkcja i sprzedaż cementu: portlandzkiego, portlandzkiego wieloskładnikowego (zawierającego dodatki mineralne) oraz hutniczego. Cementownia zaliczana jest do grona najnowocześniejszych zakładów produkcyjnych w Polsce.

**Ograniczanie zagrożeń**

Z działań podejmowanych na rzecz poprawy bhp należy wymienić program wytlumienia źródeł hałasu obejmujący m.in. wyłączenie wentylatorów nadmuchiowych, instalację kotar dźwiękochłonnych czy wymianę żaluzji dźwiękochłonnych w kompresorowni. Ograniczono też zagrożenia wypadkowe, poprzez zastosowanie w obiektach klap przeciwybuchowych i instalacji gaszenia dwutlenkiem węgla. W halach paliw alternatywnych zautomatyzowano pracę suwnic. Zamontowanie sygnalizacji przedrozruchowej pozwoliło wyeliminować ryzyko przebywania w strefie niebezpiecznej. Dzięki wykonaniu instalacji centralnego odkurzenia obiegów ograniczono narażenie pracowników na pyły przemysłowe. Ponadto wdrożono system zarządzania bhp

**RECARO AIRCRAFT SEATING
POLSKA SP. Z O.O.**

Przedsiębiorstwo działa w Polsce od 2006 r. i zajmuje się produkcją foteli lotniczych do samolotów w klasie ekonomicznej na długie i krótkie dystanse. Siedziba polskiego oddziału firmy znajduje się w Świebodzinie. Firma zatrudnia 243 osoby. Fotele RECARO Aircraft Seating charakteryzują się wysoką jakością, ergonomią, lekkością i innowacyjnym wzornictwem. Dzięki temu firma znajduje się w pierwszej trójce światowych producentów siedzeń dla lotnictwa. Klientami RECARO Aircraft Seating Polska są zarówno producenci samolotów, jak i linie lotnicze z całego świata. Do sztandarowych produktów zakładu w Świebodzinie należy fotel smart line 3510, o bardzo niskiej wadze całkowitej 9 kg.

**Partnerstwo dla bezpieczeństwa**

Pracodawca na czterech liniach produkcyjnych wyeliminował ręczne prace transportowe. Zmienił proces sklepania i zszywania kartonów, eliminując ryzyko poparzenia i zranienia. Zabezpieczył regały wysokiego składowania siatkami ochronnymi, zmniejszając ryzyko upadku składowanych przedmiotów. Hala produkcyjno-magazynowa wyposażona jest w nowoczesną instalację grawitacyjnego usuwania dymu, a także w system detekcji gazu. W firmie funkcjonuje system partycypacji pracowników w ciągłym ulepszaniu środowiska pracy. Wdrożono program „Minuta dla bhp”, gdzie na cotygodniowych spotkaniach „brigadyści rozmawiają z pracownikami na tematy związane z bezpieczeństwem. Pracodawca wprowadził system zarządzania bhp.

Zakłady średnie**SARPI DĄBROWA GÓRNICZA
SP. Z O.O.**

Spółka prowadzi jedną z najnowocześniejszych i największych w Polsce spalarni odpadów przemysłowych oraz niebezpiecznych. Działa w naszym kraju od 1994 r., a od 2003 r. jest częścią francuskiego koncernu Veolia Environnement, światowego lidera w zakresie usług na rzecz ochrony środowiska, gospodarki odpadami, gospodarki wodnej i usług energetycznych. W firmie zatrudnionych jest 68 pracowników. W spalarni można unieszkodliwić ponad 800 kategorii odpadów, w tym 377 niebezpiecznych, zarówno przemysłowych, jak i komunalnych. Proces termicznego unieszkodliwiania odpadów, połączony z odzyskiem energii, spełnia rygorystyczne wymogi, które mają na celu ochronę ludzi i środowiska naturalnego.

**Prewencja i modernizacja**

Wśród działań na rzecz poprawy bhp jest zastosowanie systemu czyszczenia kotła, który zwiększa bezpieczeństwo pracowników. Unowocześnienie odbioru pyłów spod suszarni pozwoliło ograniczyć konieczność ręcznego odblokowywania kanałów, a modernizacja wózka, windy i przenośnika odpadów medycznych ograniczyła kontakt z czynnikami biologicznymi. Pracodawca wyposażył pracowników w mobilne detektory gazu. Zakład wprowadził program „REACT”, czyli „nagradzać, angażować, działać, komunikować, kontrolować”. Ma on zachęcać menadżerów do działań prewencyjnych, a pracowników do zmiany zachowań na bezpieczniejsze. W firmie działa zintegrowany system zarządzania bezpieczeństwem pożarowym, wybuchowym i ekologicznym oraz bhp.

Zakłady duże**CORNING OPTICAL
COMMUNICATIONS POLSKA SP. Z O.O.**

Corning Optical Communications Polska Sp. z o.o. jest częścią amerykańskiego koncernu Corning Incorporated, światowego lidera w produkcji kabli światłowodowych i osprzętu dla przemysłu telekomunikacyjnego. W 2001 r. Corning otworzył w Łodzi zakład wytwarzający złącza do kabli optycznych. Początkowo zatrudniano tam 32 osoby. Wraz z zapotrzebowaniem na produkty firmy wzrosło zatrudnienie i pięć lat później przeniosła się ona do nowego, większego budynku w Strykowie pod Łodzią. Największy wzrost zatrudnienia nastąpił w latach 2016-2017, gdy liczba pracowników wzrosła z około 1600 do blisko 2800 osób. Obecnie zakład w Strykowie jest największym w Europie producentem kabli światłowodowych oraz osprzętu telekomunikacyjnego.

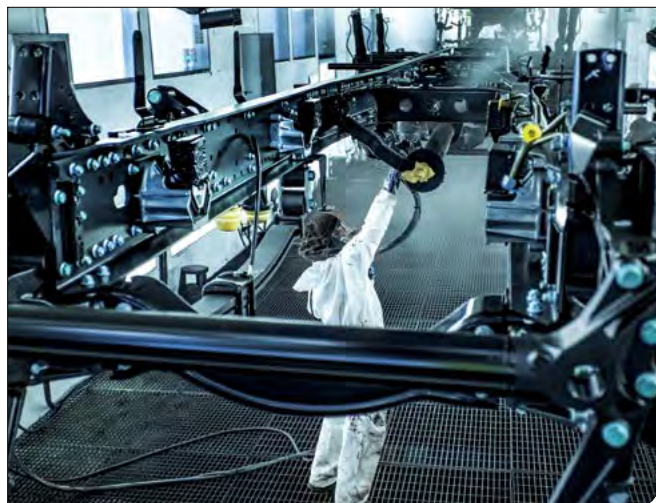
**Pod specjalnym nadzorem**

Główne przedsięwzięcia w dziedzinie poprawy bhp to: montaż wyciągów stanowiskowych nad osmioma liniami produkcyjnymi, zainstalowanie technicznych systemów zabezpieczeń doków ładunkowych, zmiana oświetlenia na 10 liniach produkcyjnych oraz modernizacja linii cięcia. Dla zmniejszenia hałasu zmodernizowano transportery taśmowe i prasy ultradźwiękowe, a maszyna do suszenia muf kablowych zyskała osłonę z warstwą dźwiękochłonną. W celu zmniejszenia zagrożeń chemicznych zakupiono odciągi oparów oraz dyspensery. W firmie wdrożono własny system zarządzania bhp. Aby usprawnić nadzór nad warunkami pracy, wprowadzono trzypoziomowy system przeglądów bhp oraz system obserwacji zachowań pracowników.

MAN TRUCKS SP. Z O.O.

Zakład MAN Trucks zlokalizowany jest na terenie gminy Niepołomice w Krakowskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Jest częścią związku produkcyjnego MAN. Od rozpoczęcia produkcji w październiku 2007 r. zajmuje się wyłącznie montażem – główne komponenty, tj. osie, silniki czy kabiny, otrzymuje od innych zakładów MAN lub od dostawców zewnętrznych.

W Niepołomicach 513 zatrudnionych pracuje przy produkcji pojazdów ciężarowych serii TGX (przeznaczonych do transportu dalekobieżnego), TGS i TGS WW (do transportu lokalnego i ciężkich ładunków, stosowanych głównie na placach budów). W grudniu 2017 r. z linii produkcyjnej zjechał 100 000. pojazd, a w całym roku zmontowano 16 044 ciężarówki. Dzielne zdolności produkcyjne zakładu to 140 pojazdów.

**Bezpieczeństwo i ergonomia**

Pracodawca zwraca szczególną uwagę na to, aby stanowiska pracy były ergonomiczne. Pracę ułatwiają zamontowane podesty robocze oraz specjalnie zaprojektowane stoły i stojaki do montażu komponentów pojazdu. Stanowisko spawalnicze ogrodzono kurtyną, która zapobiega rozprzestrzenianiu się gazów spawalniczych. Zakup nowych przyczepki transportowych pozwolił zredukować hałas do poziomu 80 dB. Aby zapobiec poślizgnięciu się w komorach lakierniczych, zastosowano posadzki pokryte kratownicami. Zlikwidowano drabiny przystawne i zastąpiono je podestami roboczymi. System sztaplowania pustych palet wyposażony został w czujniki i kurtyny świetlne, które zabezpieczają przed wtargnięciem pracownika w ten obszar.

SAINT-GOBAIN HPM POLSKA SP. Z O.O.

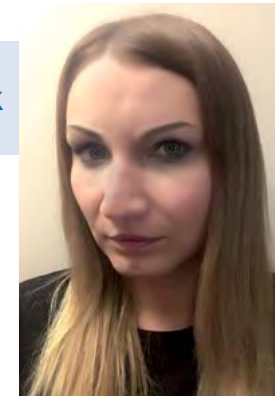
Zakład Wytwarzania Artykułów Ściernych Saint-Gobain Polska Sp. z o.o. w Kole powstał w 1999 r. i zatrudnia 715 pracowników. Na terenie 43 hektarów znajduje się nowoczesna infrastruktura przemysłowa. Nacisk na nieustanny rozwój oraz innowacyjność powoduje, że produkty wytwarzane w fabryce należą do najlepszych i najbardziej zaawansowanych technicznie na świecie. Ściernice, segmenty ściernie oraz ośki wykonane z twardych materiałów (korundowych i karbokorundowych ze spoiwami żywicznymi i ceramicznymi) przeznaczone są do szlifowania i przecinania różnych materiałów, m.in. stali, betonu, ceramiki. Produkuje się także papier ścierny o różnej granulacji, przeznaczony dla branży meblarskiej, motoryzacyjnej oraz domowego majsterkowania.

**Ulżyć pracownikowi**

Zakład stosuje nowoczesne rozwiązania poprawiające bezpieczeństwo pracowników. Stanowiska pracy wyposażono w żurawie słupowe eliminujące dźwiganie. W magazynach oraz w zakładzie wyrobów cienkich zamontowano kurtyny żaroodporne. Zainstalowano automatyczną prasę rotacyjną do produkcji ściernic wraz z węzłem do mieszania, eliminując konieczność prac ręcznych. Zmodernizowano linię rozbiórki i automatycznego systemu oddzielania tarcz. Wyciszono maszyny i zamontowano ekran akustyczny oraz panele dźwiękochłonne. Nowy pracownik ma trenera, który przedstawia bezpieczne metody pracy. Wdrożono system zarządzania bhp oraz monitoring, co pozwala analizować działania niebezpieczne i opracowywać plany poprawy.

Prawo

Beata Tofiluk



Nie zawsze wniosek inspektora pracy o potwierdzenie na piśmie faktu zawarcia umowy o pracę lub o zawarcie umowy o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej zostaje przez pracodawcę zrealizowany. W takim przypadku inspektor pracy powinien co do zasady skierować do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

A jednak warto było

Z sytuacją niewykonania wniosku inspektora pracy o zawarcie umowy o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej spotkał się inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku. Sprawę dodatkowo komplikował fakt, że zleceniobiorca, którego wniosek dotyczył, uległ wypadkowi na terenie zakładu. Ponadto pozostawał on w rejestrze osób bezrobotnych. Sytuacji nie ułatwiała niechęć pracowników i pracodawcy do współpracy z inspektorem pracy.

Zleceniobiorca uległ wypadkowi w jednej z hal produkcyjnych przy hydraulicznej zwijarce do blach. Pochwycenie lewej dłoni przez obracające się walce zwijarki doprowadziło do zmiążdżenia i częściowej amputacji trzech palców lewej ręki.

W warunkach umowy o pracę

W toku kontroli inspektorowi pracy okazało się, że umowę zlecenia zawartą z poszkodowanym na czas określony od października 2016 roku do końca września roku następnego

na wykonanie usług ślusarskich, a także kartę szkolenia wstępnego poszkodowanego w dziedzinie bhp oraz jego zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego od dnia 17 października 2016 r., dokonane 24 października 2016 r. Inspektor pracy w trakcie przesłuchania poszkodowanego na okoliczność wypadku uzyskał informacje wskazujące na fakt wykonywania przez niego pracy na rzecz kontrolowanego podmiotu w warunkach umowy o pracę już od 28 kwietnia 2016 r., bez zawarcia na piśmie umowy. Jako dowód potwierdzający zeznania zleceniobiorcy okazał inspektorowi pracy zdjęcia harmonogramu czasu pracy oraz listy obecności z sierpnia 2016 r. Na dokumentach tych nie widniały podpisy innych pracowników lub podpisy pracodawcy, zaś sam pracodawca zaprzeczał twierdzeniom poszkodowanego dotyczącym jego okresu zatrudnienia. Przesłuchiwani przez inspektora pracy pracownicy spółki powtórzyli, że nie pamiętają daty zatrudnienia zleceniobiorcy.

Inspektor pracy po przeanalizowaniu środków dowodowych, w tym w szczególności zeznań poszkodowanego, harmonogramu czasu pracy i listy obecności, uznał jednak, że zleceniobiorca wykonywał pracę w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, osobiście, pod



kierownictwem pracodawcy i za stosownym wynagrodzeniem. W związku z tym wystąpił o potwierdzenie na piśmie faktu zatrudnienia zleceniobiorcy w oparciu o umowę o pracę w całym okresie wykonywania przez niego pracy.

Dodatkowo w zakresie ustaleń okoliczności wypadku inspektor pracy zawiadomił prokuraturę o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na wprowadzeniu do obrotu wyrobu niezgodnego z zasadniczymi wymaganiami, tj. przestępstwa z art. 45 i 46 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności.

Pracodawca nie polemizował z wnioskiem inspektora pracy, jednak w wyniku rekontroli ustalono, że wniosek nie został zrealizowany. Inspektor pracy, zmierzając do złożenia pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy, przesłuchał dodatkowo w charakterze świadków wybranych pracowników spółki, w tym również ponownie pracowników przesłuchanych podczas pierwszej kontroli, którzy w dalszym ciągu nie potwierdzali wersji poszkodowanego. Po zakończeniu czynności kontrolnych inspektor pracy skierował do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy zleceniobiorcą a kontrolowanym pracodawcą w okresie od 28 kwietnia 2016 roku do 30 września 2017 roku.

Bez ugody

Podczas pierwszej rozprawy pozwany na wstępie zgodził się na zawarcie z poszkodowanym umowy o pracę w miejsce umowy zlecenia, jednak tylko na okres od 17 października 2016 roku. Inspektor pracy nie przyjął ugody w formie proponowanej przez pracodawcę, w związku z czym przewód sądowy został otwarty. Podczas czterech rozpraw sąd przesłuchał dziewięciu świadków, z czego trzech zostało wskazanych przez powoda, a także przanalizował dokumentację dostarczoną przez strony, w tym karty ewidencji czasu pracy pracowników, zdjęcie harmonogramu oraz karty ewidencji czasu pracy za sierpień 2016 r., listy płac, potwierdzenia godzin wykona-



nego zlecenia, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, protokoły kontroli wraz z protokołami przesłuchania świadków.

W pierwszej jednak kolejności sąd wysłuchał pozwanego oraz poszkodowanego, na rzecz którego wniesiono powództwo. Pozwany zaprzeczył tezom zawartym w pozwie inspektora, wskazując, że nie ma możliwości, aby w spółce dopuszczono do pracy lub wykonywania zlecenia kogokolwiek bez wcześniejszego zawarcia umowy. Poszkodowany zeznał, że impulsem do zawarcia z nim umowy zlecenia na piśmie był jego wypadek przy pracy, zaś umowa oraz karta szkolenia wstępnego z bhp zostały przedstawione mu do podpisania w dniu wypadku, w szpitalu.

Sąd przesłuchał świadków wskazanych przez powoda, tj. byłego kierownika pro-

dukcji, byłego pracownika produkcji obsługującego zwijarkę do blach przed zatrudnieniem poszkodowanego, który szkolił go stanowiskowo, oraz osobę, która zdanem poszkodowanego wykonywała, podobnie jak on, pracę na rzecz powoda bez potwierdzenia na piśmie umowy.

Na czarno

Były kierownik produkcji potwierdził przed sądem wersję zleceniobiorcy, dodatkowo okazując listy obecności, odrębne od tych przedstawionych przez pracodawcę, na których podpisy składały osoby świadczące w zakładzie produkcyjnym pracę bez pisemnych umów. Zeznania byłego kierownika produkcji pokrywały się z zeznaniami świadka zatrudnionego na czarno. Pracodawca próbował je podważyć, twierdząc, że były kierownik produkcji pozostaje w konflikcie z pracodawcą, a także kwestionując fakt wykonywania jakiegokolwiek pracy przez kolejnego świadka. Trzeci świadek powoda, były pracownik produkcji, zaprzeczył twierdzeniom poszkodowanego. Zeznał, że pracę wykonywał wyłącznie do 23 września 2016 r., nie było zatem możliwości, aby szkolił zleceniobiorcę, a kojarzy go wyłącznie z widzenia (widział go na hali produkcji, gdy przyszedł odebrać wynagrodzenie). Twierdzenia świadka zostały jednak przez powoda podważone. Inspektor pracy dysponował bowiem wydrukiem korespondencji (SMS) prowadzonej między świadkiem i pokrzywdzonym w okresie od czerwca do października 2016 r. Treść korespondencji wskazywała, że znali się wcześniej i razem wykonywali pracę. Świadek w korespondencji instruiował zleceniobiorcę o sposobie wykonywania pracy, uruchamiania maszyny, godzinie rozpoczęcia pracy. Sąd przyjął tę korespondencję za wiarygodną i włączył ją jako dowód do postępowania.

Sprzeczność zeznań

Na wniosek pracodawcy sąd przesłuchał w charakterze świadków pięciu innych pracowników spółki, z których trzech było już przesłuchiwanym przez inspektora pracy podczas kontroli. Byli to: obecny kierownik

produkcji, specjalista ds. personalnych, pracownik służby bhp, pracownik produkcji, dyrektor handlowy oraz kontrahent spółki, a właściciel firmy zewnętrznej. Ze względu na znikomą ilość dowodów, jakimi dysponował powód, strategia inspektora opierała się w znacznej mierze na podważeniu wiarygodności zeznań tych świadków. Trzej z nich (obecny kierownik produkcji, pracownik produkcji, pracownik służby bhp) byli dwukrotnie przesłuchiwanym przez inspektora pracy podczas kontroli i twierdzili wówczas, że nie potrafili wskazać okresu zatrudnienia zleceniobiorcy, nawet w przybliżeniu). Przed sądem jako datę jego zatrudnienia podali bez żadnych wątpliwości 17 października 2016 r. Sąd zwrócił uwagę na sprzeczność zeznań świadków i ponownie pouczył ich o odpowiedzialności karnej. Obecny kierownik produkcji ostatecznie zeznał, że takiej daty nie pamięta i potwierdził, że w zakładzie zdarzało się zatrudniać na próbę osoby bez potwierdzania im na piśmie umów.

Jeśli chodzi o zeznania specjalisty ds. bhp, to okazało się, że w okresie zatrudnienia poszkodowanego (do września 2016 r.) wykonywał na rzecz spółki jedynie zada-

nia służby bhp w ramach umowy zlecenia, a w godzinach pracy zakładu produkcyjnego pozwanego był zatrudniony na podstawie umowy o pracę u innego pracodawcy, w innym województwie. Na terenie spółki do września 2016 roku praktycznie nie był. Nie było zatem możliwości, aby mógł bezsprzecznie stwierdzić, że poszkodowany nie wykonywał pracy przed dniem 17 października 2016 roku.

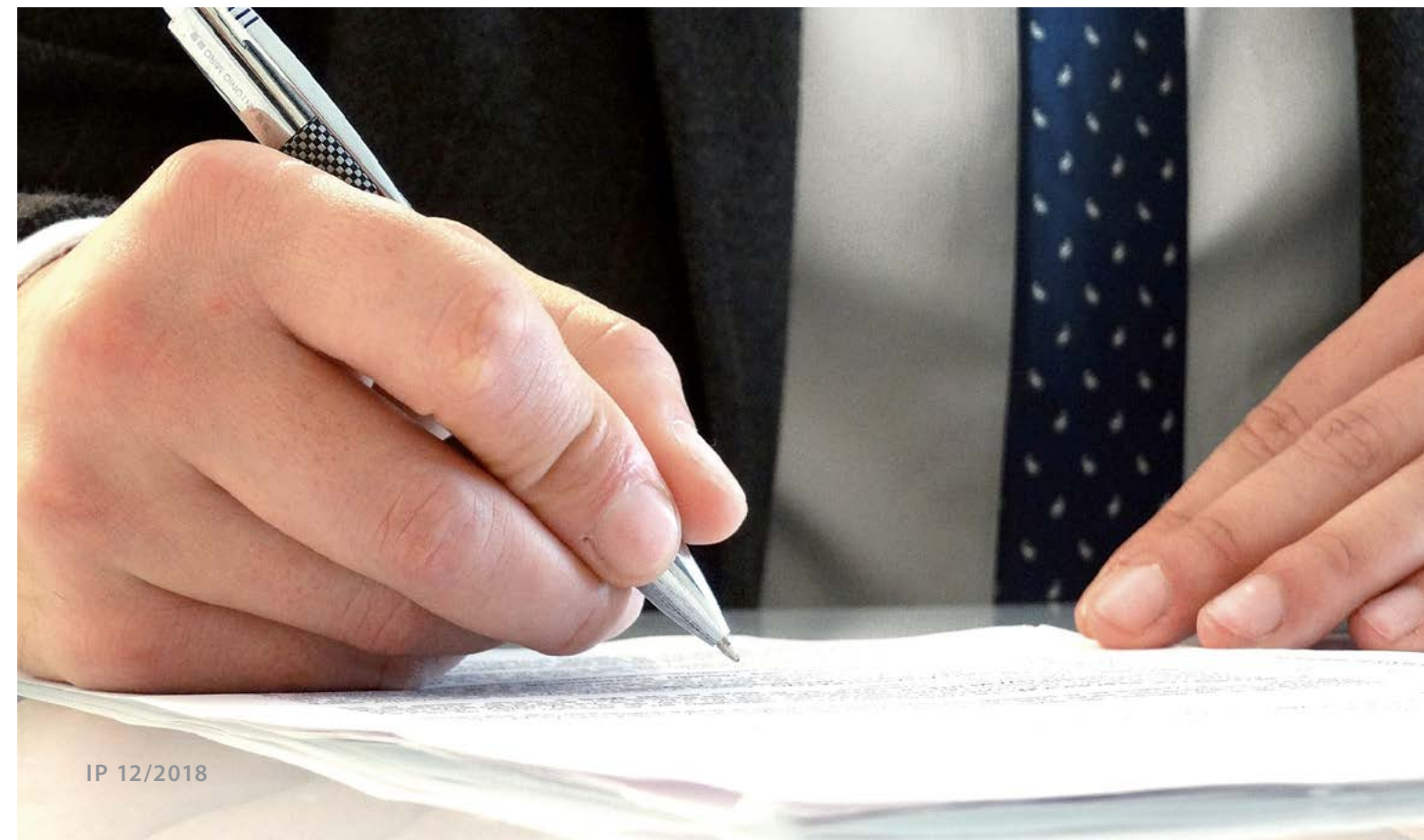
Specjalista ds. personalnych zeznał, że nie jest w stanie wskazać, od kiedy zleceniobiorca był zatrudniony, bo pracę wykonuje w innym budynku, a na hali co do zasady nie bywa.

Zeznania kolejnych świadków, tj. dyrektora handlowego i zewnętrznego kontrahenta, miały podważyć datę podpisania umowy wskazaną przez zleceniobiorcę. Zdaniem tych świadków w dniu wypadku prezes spółki przebywał co prawda na spotkaniu handlowym w innym województwie, jednak – jak ustalono w toku przesłuchania – około godziny 21.00 pracodawca był już obecny w siedzibie spółki i mógł w godzinach wieczornych odwiedzić poszkodowanego w szpitalu.

Umowa o pracę

W dniu 29 grudnia 2017 r. sąd rejonowy wydał wyrok ustalający istnienie stosunku pracy pomiędzy zleceniobiorcą a pozwanym w okresie od 28 kwietnia 2016 r. do 30 września 2017 r. W uzasadnieniu wskazano, że zeznania świadków, z wyjątkiem zeznań byłego kierownika produkcji, były niespójne oraz częściowo niewiarygodne, zaś materiał dowodowy – w tym harmonogram czasu pracy, lista obecności za sierpień 2016 r., zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz wydruk korespondencji SMS – potwierdzają fakt wykonywania przez zleceniobiorcę pracy w warunkach umowy o pracę już od kwietnia 2016 r. Sąd okręgowy oddalił apelację pozwanego pracodawcy i wyrok utrzymał. Po jego uprawomocnieniu się prokurator wszczął dodatkowo przeciwko pracodawcy postępowanie z art. 218 § 1 a k.k. w sprawie uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz o naruszanie przepisów prawa o ubezpieczeniu społecznym z art. 219 k.k.

starszy inspektor pracy **Beata Tofiluk**
OIP Białystok



Gala na Zamku Królewskim

Warszawa, 27 listopada 2018 r.



HANS IVANOVITCH



GERTRUDA UŚCIŃSKA



ANDRZEJ GRABSKI

Przedsiębiorca z chwilą zatrudnienia osoby fizycznej na podstawie umowy o pracę nabywa status pracodawcy. Jednym z jego obowiązków jest prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Obowiązany jest również do przechowywania tej dokumentacji.

Archiwizacja dokumentacji pracowniczej

Analizę podstaw prawnych obowiązku pracodawcy w zakresie archiwizacji dokumentacji pracowniczej należałoby zacząć od wyjaśnienia, jakie dokumenty wytworzone w związku ze stosunkiem pracy można zaliczyć do dokumentacji pracowniczej. Pomocne w tym zakresie jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017 r. poz. 894). Rozporządzenie dzieli dokumentację pracowniczą na dokumentację osobową i dokumentację płacową. Do dokumentacji osobowej należy zaliczyć akta osobowe pracownika oraz inne dokumenty, którymi mogą być ewidencje, kartoteki, rejestry oraz wykazy. Zgodnie z § 6 rozporządzenia pracodawca zakłada i prowadzi – oddzielne dla każdego pracownika – akta osobowe, które powinny być ułożone w porządku chronologicznym oraz ponumerowane. Dokumenty gromadzone są w formie teczek personalnej, podzielonej na trzy części: A – dokumenty związane z ubieganiem się o zatrudnienie, B – dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia, C – dokumenty związane z ustaniem stosunku pracy. Każda z tych części powinna zawierać pełny wykaz dokumentów.

Ewidencje, rejestry i wykazy

W zakresie ewidencji pracodawca został zobowiązany do prowadzenia:

- kart ewidencji czasu pracy odrębnie dla każdego pracownika (art. 149 § 1 Kodeksu pracy i § 8 pkt 1 rozporządzenia dotyczącego dokumentacji pracowniczej);
- ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Po-

mostowych (art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych; t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 664 ze zmianami z 2018 r. poz. 138);

- karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację (§ 8 pkt 3 rozporządzenia dotyczącego dokumentacji pracowniczej).

Ponadto do obowiązków pracodawcy należy również prowadzenie następujących rejestrów:

- wypadków przy pracy – art. 234 § 3 k.p., § 7 rozporządzenia dotyczącego dokumentacji pracowniczej, § 16 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 105, poz. 870);

- przypadków stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby – art. 235 § 4 k.p. oraz § 7 rozporządzenia dotyczącego dokumentacji pracowniczej;

- czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy – art. 227 § 1 pkt 2 k.p. oraz § 18 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. nr 33, poz. 166);

- prac wykonywanych w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – art. 222 § 2 k.p. oraz § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1117);

- pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – art. 222 § 2 k.p. oraz



§ 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy;

- prac w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych – art. 222 § 2 k.p. oraz § 7 pkt 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. nr 81, poz. 716 ze zm. z 2008 r. nr 48, poz. 288).

Do dokumentacji pracowniczej należą również prowadzone przez pracodawcę wykazy, jeżeli obowiązek ich prowadzenia wynika z obowiązujących przepisów. W każdym razie pracodawca prowadzi wykaz pracowników odpowiedzialnych za udzielenie pierwszej pomocy oraz wykonywanie działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (art. 2091 § 1 pkt 2 lit. a i b k.p.). Ponadto może on być obowiązany do prowadzenia następujących wykazów:

- prac lekkich wykonywanych przez młodocianych;
- prac wykonywanych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia oraz prac monotonna lub wykonywanych w ustalonym z góry tempie;
- prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym;
- stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby.

Drugą grupę dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy stanowi dokumentacja płacowa, na którą składa się imienna karta (lista) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (§ 8 pkt 2 rozporządzenia dotyczącego dokumentacji pracowniczej).

Obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej oraz akt osobowych do 31 grudnia 2018 r.

W aktualnie obowiązującym stanie prawnym pracodawca jest zobowiązany przechowywać dokumentację pracowniczą w formie papierowej w zależności od jej rodzaju przez określony czas. W przypadku prowadzenia dokumentacji w formie elektronicznej, pracodawca nie jest zwolniony z obowiązku przechowywania dokumentacji w tradycyjny sposób. W Kodeksie pracy nie wskazano wszystkich okresów przechowywania w odniesieniu do określonej dokumentacji pracowniczej, natomiast regulacje szczegółowe (ustawy, rozporządzenia) stanowią dla pracodawcy dodatkową podstawę prawną do przestrzegania wskazanego obowiązku. Na podstawie art. 125a ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270) dokumentację osobową pracownika należy przechowywać przez cały okres zatrudnienia oraz przez 50 lat, licząc od dnia zakończenia pracy u danego pracodawcy, a dokumentację płacową – przez 50 lat, licząc od dnia jej wytworzenia. W przypadku likwidacji pracodawcy lub jego upadłości, na podstawie art. 51u ust. 1 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r.

o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz.U. z 2018 r., poz. 217, 357, 398, 650) na pracodawcy ciąży obowiązek wskazania podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przechowywania dokumentacji, któremu zostanie ona przekazana, oraz zapewnienia środków na ten cel.

Na podstawie niektórych przepisów Kodeksu pracy oraz innych regulacji szczegółowych pracodawca ma obowiązek przechowywać wybraną dokumentację przez okres inny niż wskazany. Na przykład, na mocy art. 234 § 31 k.p. pracodawca zobowiązany jest przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat. Z kolei w odniesieniu do rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do 3 lub 4 grupy zagrożenia § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. nr 81, poz. 716 ze zm. z 2008 r. nr 48, poz. 288) stanowi, że pracodawca przechowuje ów rejestr przez okres nie krótszy niż 10 lat od dnia ustania narażenia. Rejestr jest przechowywany przez okres 40 lat od dnia ostatniego odnotowanego przypadku narażenia na szkodliwy czynnik biologiczny, który może być przyczyną choroby: 1) przewlekłej lub utajonej, 2) takiej, która w świetle obecnej wiedzy jest niemożliwa do zdiagnozowania do czasu rozwinięcia się choroby, 3) o wyjątkowo długim okresie wylegania, 4) o nawracającym charakterze w długim okresie pomimo leczenia, 5) mogącej powodować poważne, długookresowe powikłania. Ponadto w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy w § 5 ust. 1 ustalono obowiązek pracodawcy prowadzącego rejestr pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działa-

niu rakotwórczym lub mutagennym w zakresie przechowywania rejestru przez okres 40 lat po ustaniu narażenia. Natomiast w przypadku likwidacji zakładu pracy pracodawca zobligowany jest przekazać go właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu.

W stosunku do odrębnej kategorii pracowników, jakimi są kierowcy, ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 ze zm. oraz z 2018 r. poz. 1480) w art. 25 ust. 2 pkt 2 przewiduje, że pracodawca przechowuje ewidencję czasu pracy kierowców przez okres 3 lat po zakończeniu okresu nią objętego. W przypadku pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej pracodawca przechowuje ewidencję czasu pracy do końca okresu rozliczeniowego (art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej; Dz.U. poz. 993). W przypadku ewidencji czasu pracy pracowników niewymienionych dotychczas przepisy Kodeksu pracy oraz rozporządzenia dotyczące dokumentacji pracowniczej nie wskazują okresu jej przechowywania. Utrwalony został jednak pogląd, iż winno się ją przechowywać przez okres 3 lat, czyli do czasu przedawnienia roszczeń, ponieważ stosownie do art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne.

Od dnia 1 stycznia 2019 r.

Ustawodawca na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. z 2018 r. poz. 357) przewidział szereg zmian w zakresie prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej oraz akt osobowych. Zmiany w tym zakresie zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2019 roku. Ustawodawca w znowelizowanym art. 94 pkt 9a k.p. przewidział możliwość prowadzenia w formie elektronicznej dokumentacji pracowniczej oraz akt osobowych, która będzie traktowana na równi z dokumentacją prowadzoną w formie papierowej. W znacz-

nym zakresie zmieni się jednak treść art. 94 pkt 9b k.p., bowiem znowelizowany przepis obliguje pracodawców do przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Pozostając przy treści wspomnianego przepisu, nie sposób odnieść się do wprost zauważalnej różnicy okresu. Znowelizowane przepisy skracają wymagany okres przechowywania dokumentacji pracowniczej z 50 lat do 10 lat. W tym zakresie ustawa nowelizująca w art. 5 przewiduje jednak zachowanie 50-letniego okresu (od dnia zakończenia stosunku pracy u danego pracodawcy) przechowywania dokumentacji pracowniczej oraz akt osobowych pracownika wykonującego prace górnicze i prace równorzędne z pracą górniczą oraz z okresami zaliczanymi do okresów pracy górniczej.

Ustawa nowelizująca odnosi się jedynie do dokumentów w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych, co do których istnieje 50-letni okres przechowywania. Nie zmienia ona zatem obowiązków pracodawcy w zakresie archiwizacji dokumentacji pracowniczej, dla której niektóre przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wykonawcze nakładają inne okresy ich archiwizacji. Należy też zaznaczyć, iż obecna, czyli papierowa forma prowadzonych rejestrów, wykazów oraz ewidencji (za wyjątkiem przypadków, gdzie ustawodawca dopuszcza możliwość elektronicznej formy prowadzenia ewidencji) pozostanie dalej aktualna.

Zupełnym novum są przepisy art. 94⁴ do art. 94¹² k.p. W niektórych z nich wskazano szczególnie przypadki dotyczące sposobu liczenia okresu przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. W art. 94⁴ k.p. wskazano, że jeśli dokumentacja pracownicza może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania, to ciąży na nim obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej do czasu jego prawomocnego zakończenia, nie krócej jednak niż do upływu okresu 10 lat. Jeśli zaś pracodawca powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, wtedy 10-letni okres przechowywania dokumentacji pracowniczej przedłuża się o 12 miesięcy.

Gdy pracodawca z pracownikiem zdecydują się na ponowną współpracę w ramach stosunku pracy w okresie, o którym mowa w art. 94 pkt 9b k.p., wtedy kontynuuje się prowadzenie dla tego pracownika dotychczasowej dokumentacji pracowniczej. W wymienionej sytuacji 10-letni okres przechowywania dokumentacji pracowniczej liczy się od końca roku kalendarzowego, w którym kończący się najpóźniej stosunek pracy rozwiązał się lub wygaś (art. 94⁵ k.p.).

Przepisy art. od 94⁶ do 94¹² k.p. regulują kwestie dotyczące sposobu i trybu doręczania informacji lub zawiadomienia o moż-



liwości odbioru dokumentacji pracowniczej w przypadku upływu okresu jej przechowywania oraz poprzedniej postaci tej dokumentacji w przypadku zmiany postaci jej prowadzenia i przechowywania, a także sposobu odbioru dokumentacji pracowniczej oraz sposobu wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej pracownikowi, byłemu pracownikowi lub osobom, o których mowa w art. 94⁹ § 3 k.p. W związku z wyborem określonej formy (papierowej lub elektronicznej) pracodawca będzie zobligowany do dostosowania pozostałych dokumentów pracowniczych. Jeśli zatem pracodawca prowadzący dokumentację związaną ze stosunkiem pracy w formie papierowej z dniem 1 stycznia 2019 r. zmieni formę na elektroniczną, będzie zobowiązany do sporządzenia odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu, i opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym upoważnionej przez pracodawcę osoby, potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym (art. 94⁸ § 2 k.p.). Jeśli zaś pracodawca prowadzący dokumentację związaną ze stosunkiem pracy w formie elektronicznej z dniem 1 stycznia 2019 r. zmieni formę na papierową, będzie zobowiązany do sporządzenia wydruku i opatrzenia go podpisem lub podpisem osoby przez niego upoważnionej, potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym (art. 94⁸ § 3 k.p.).

Warte wskazania są także przepisy przejściowe zawarte w ustawie nowelizującej. Zgodnie z nimi krótszy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej obejmie wszystkich, z którymi pracodawca nawiąże stosunek pracy od 1 stycznia 2019 r. Natomiast do pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia



w życie nowej ustawy zastosowanie znajdą dotychczas obowiązujące przepisy dotyczące prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej, czyli 50-letni okres ich przechowywania (art. 7 ust. 2 ustawy nowelizującej). Ustawodawca w art. 7 ust. 3 ustawy nowelizującej przewidział jednak możliwość skrócenia z 50- do 10-letniego okresu przechowywania dokumentów w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych dla pracowników zatrudnionych w okresie od 31 grudnia 1998 r. do 31 grudnia 2018 r., poprzez złożenie przez pracodawcę raportu informacyjnego pracownika, wynikającego z art. 4 pkt 6a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 oraz z 2018 r. poz. 106 i 138).

Nowe rozporządzenie w fazie projektu

W związku ze zmianami w zakresie prowadzenia i przechowywania dokumentów w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych nastąpi uchylene aktualnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Od 1 stycznia 2019 r. ma zacząć obowiązywać nowe rozporządzenie, które na dzień sporządzenia niniejszego tekstu znajduje się w fazie projektu skierowanego do konsultacji publicznych (<http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//525/12315951/12533757/12533758/dokument357971.pdf>). Projekt rozporządzenia zakłada, między innymi, podział akt osobowych na 4 części: etap ubiegania się o zatrudnienie (część A akt osobowych), etap nawiązania stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia (część B), część dotyczącą ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach (część C) oraz etap ustania stosunku pracy (część D). Ponadto przewiduje się znaczące rozszerzenie dokumentów wchodzących w skład dokumentów w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, które mają znaleźć się w aktach osobowych pracowników. Mają być nimi także:

- ewidencja czasu pracy na okres rozliczeniowy (w dotychczasowym stanie prawnym ustawodawca nie wymaga, jaki okres ma być w niej ujęty);
- kopia rozkładu czasu pracy;
- wnioski pracownika dotyczące: udzielania zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, stosowania indywidualnego, ruchomego i elastycznego rozkładu czasu pracy, systemu skróconego tygodnia pracy oraz weekendowego systemu czasu pracy;
- dokumenty związane ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy, z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych lub pozostawaniem w gotowości do wykonywania pracy, z uzgodnieniem z pracownikiem terminu udzielenia innego dnia wolnego od pracy w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy;
- zgoda pracownika opiekującego się dzieckiem do lat 4 na przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 go-

dzin, zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, delegowanie poza stałe miejsce pracy;

- zgoda pracownicy w ciąży na delegowanie poza stałe miejsce pracy i zatrudnienie w systemie przerywanego czasu pracy.

Ponadto projekt rozporządzenia odnosi się do szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia i przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej. W uzasadnieniu projektu rozporządzenia wskazuje się, iż dokumenty w postaci elektronicznej wymagają posiadania dwóch istotnych cech, tj. zapewnienia autentyczności pochodzenia, czyli możliwości identyfikacji osoby dokonującej wpisu oraz zachowania integralności treści dokumentacji.

Projekt rozporządzenia zakłada ponadto sześciomiesięczny termin liczony od dnia wejścia w życie rozporządzenia na dostosowanie przez pracodawców sposobu prowadzenia i warunków przechowywania dotychczasowej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników do przepisów przyszłego rozporządzenia, przy czym obejmować będzie jedynie pracowników pozostających w stosunku pracy na dzień wejścia w życie rozporządzenia.

Ustawa nowelizująca oraz planowane nowe rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej wprowadzają wiele istotnych zmian, które najprawdopodobniej na początku 2019 roku będą stanowiły przedmiot zainteresowania pracodawców. Ustawodawca znacząco skrócił okresy przechowywania dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, jednak rozbudował katalog dokumentacji pracowniczej, która w dużym stopniu będzie stanowiła integralną część akt osobowych pracownika. Nowelizacja, biorąc pod uwagę kontrolę przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, powinna dać inspektorom pracy większe możliwości ustalenia stanu faktycznego, w szczególności w odniesieniu do czasu pracy pracowników.

inspektor pracy **Krzysztof Grabowski**
OIP Białystok



Na co dzień i od święta

Barbórka to tradycyjne święto górników obchodzone co roku 4 grudnia w dniu św. Barbary z Nikomedii, patronki dobrej śmierci i trudnej pracy. Poza górnikami świętują je również geolodzy i inne osoby wykonujące zawody związane z poszukiwaniem paliw kopalnych.



Zdjęcia wykonane w Ekoplus Sp. z o.o. - Kopalnia węgla kamiennego w Bytomiu, na głębokości 650 m.

Święto rozpoczyna się zwykle uroczystą poranną mszą w kościele lub cechowni, przy figurze św. Barbary. Potem odbywają się koncerty, pochody, zabawy i górnicze spotkania. W dniach poprzedzających Barbórkę organizowane są tzw. karczmy piwne, w których biorą udział górnicy oraz osoby związane z górnictwem, a kobiety spotykają się na babskich combrach. Mimo radosnej atmosfery tego górniczego święta nie można zapominać, że praca górnika jest wyjątkowo niebezpieczna i wymagająca.

W Polsce co roku około 20 górników ginie w wyniku trudnych do przewidzenia katastrof, a niemal każdy pracujący pod ziemią narażony jest na choroby układu oddechowego (głównie pylica płuc) oraz trwały ubytek słuchu. Stąd też rozpoczęcie uroczystości barbórkowych rozpoczyna się minutą ciszy, upamiętniając w ten sposób wszystkich tych, którzy zginęli w pracy.

Krajowa Sekcja Górnictwa

Licząca 24 członków z całej Polski Krajowa Sekcja Górnictwa wraz z organami nadzoru górniczego bierze czynny udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wszystkich zaistniałych wypadków przy pracy, a także innych naruszeń bezpieczeństwa i prawa pracy w przemyśle górniczym. Ścisłe współpracuje z członkami związków zawodowych, zakładowymi społecznymi inspektorami pracy, przeprowadza wspólne kontrole i informuje o ich wynikach.

W ramach porozumienia zawartego pomiędzy prezesem Wyższego Urzędu Górniczego a głównym inspektorem pracy w sprawie zasad współdziałania organów nadzoru górniczego z Państwową Inspekcją Pracy co roku organizowane są spotkania i konferencje w zakresie wymiany doświadczeń oraz określenia zasad współpracy w obszarze działań informacyjnych, prewencyjnych i profilaktycznych. Wpływa to na poprawę poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na ograniczenie wypadkowości w górnictwie.

Działania kontrolne prowadzone przez Krajową Sekcję Górnictwa w tych kierunkach powinny być podejmowane zarówno w czasie kontroli doraźnych, jak i kontroli tematycznych prowadzonych w ramach cyklicznych harmonogramów działalności Państwowej Inspekcji Pracy. W działalności prewencyjnej z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – skierowanej zarówno do pracodawców i osób kierujących pracownikami, jak i szeregowych pracowników – należy propagować zachowania zgodne z przepisami oraz zwiększać świadomość w zakresie zagrożeń zdrowia i życia pracowników, spowodowanych przez prowadzenie prac niezgodnie z przepisami i zasadami bhp. Działania prewencyjne powinny skłaniać pracodawców do podejmowania rozwiązań trwałych i systemowych, a nie tylko doraźnych i sporadycznych, często podejmowanych podczas kontroli zakładów górniczych przez inspektorów Krajowej Sekcji Górnictwa.

nadinspektor pracy **Ryszard Chadera**
Krajowa Sekcja Górnictwa, OIP Katowice

Szczecińska gala

„Razem dla bezpieczeństwa”

W Teatrze Lalek „Pleciuga” w Szczecinie 19 listopada 2018 r. odbyła się uroczystość podsumowania konkursów i programów prewencyjnych organizowanych przez OIP w Szczecinie. Wzięli w niej udział główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek i jego zastępca Bogdan Drzastwa.



Wśród gości, których powitał okręgowy inspektor pracy **Konrad Pachciarek**, byli senator **Grzegorz Napieralski** oraz **Marcin Pawlicki** i **Krzysztof Soska**, zastępcy prezydenta miasta Szczecin. W spotkaniu wzięli udział także przedstawiciele lokalnych władz, administracji państwowej oraz organów kontroli, duchowieństwa, pracodawców, władz szkół średnich i wyższych uczelni, organizacji pracodawców, związków zawodowych.

Gala w Szczecinie „Razem dla bezpieczeństwa. Prewencja 2018” była okazją do wyróżnienia osób i firm działających na terenie województwa zachodniopomorskiego. Wiesław Łyszczek podkreślił, że Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat zaszczepia w pracodawcach ideę szlachetnej rywalizacji na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy.

Podczas uroczystego spotkania wręczono zaświadczenia w trzech programach prewencyjnych:

– „Prewencja wypadkowa” (6 pracodawców: Zakład Zagospodarowania Odpadów Stargard Sp. z o.o., Newco Sp. z o.o. ze Szczecina, Etiko Sp. z o.o. z Tanowa, Zakład Odzysku i Składowania Odpadów Komunalnych w Leśnie Górnym, ALU-POL M. Domagała & S. Kaczmarczyk, G. Kuleszewicz & T. Radzion Spółka Jawna ze Stargardu, Zakład Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Drawsku Pomorskim);

– „Zdobądź Dyplom PIP” (10 pracodawców: Urząd Gminy w Krzęcinie, Dom Seniora „Babie Lato” ze Swochowa, Sigma Joanna Rąpała z Chojny, Spółka Wodna „Międzyodrze” ze Szczecina, „Ac-

tio-Radziwolska” Biuro Rachunkowe i Doradztwa Gospodarczego ze Szczecina, „Statek Serwis” Sławomir Wolski ze Szczecina, Babel Ecke ze Szczecina, Zakład Meblowy Dariusz Bonkowski z Grzmiącej, „LES-POL” Export-Import Wichniewicz Ryszard z Białogardu, Gminny Ośrodek Kultury w Tychowie);

– „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” (10 pracodawców: Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, Izba Administracji Skarbowej w Szczecinie, Instytut Pamięi Narodowej w Szczecinie, Urząd Morski w Szczecinie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Szczecinie, Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A., Wojewódzki Inspektorat Inspekcji Handlowej w Szczecinie, Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Szczecinie, Wojewódzki Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych w Szczecinie, Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Szczecinie).

Nagrody i wyróżnienia otrzymali uczestnicy trzech konkursów:

– „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” (III miejsce: **Agnieszka Jasiulewicz**, Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu; II miejsce: **Andrzej Grzybowski**, Auchan Polska Sp. z o.o., Hipermarket Auchan, Szczecin; I miejsce: **Marcin Milewski**, ENEA Operator Sp. z o.o., Szczecin);

– „Buduj bezpiecznie” (III miejsce: WW Building Poland Sp. z o.o. za realizację budowy obiektu biurowego Stettiner Business Center przy pl. Jana Kilińskiego 3 w Szczecinie; II miejsce: PORR S.A. za realizację budowy nowej siedziby Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Szczecinie, biuro

w Koszalinie; I miejsce: Eiffage Polska Budownictwo S.A. za budynki wielofunkcyjne Hanza Tower wraz z zagospodarowaniem terenu oraz infrastrukturą techniczną w Szczecinie);

– „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” (wyróżnieni na etapie regionalnym w kategorii ponad 250 zatrudnionych: Bulk Cargo – Port Szczecin Sp. z o.o., Borne Furniture Sp. z o.o. w Barlinku).

Okręgowy inspektor pracy, w związku z przypadającą 3 stycznia 2019 r. 100. rocznicą powstania Państwowej Inspekcji Pracy, wyróżnił 10 osób, które swoją pracą, talentem i zaangażowaniem wspierały działania prewencyjne prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie. A byli to: **Renata Wilento**, wicedyrektor ds. kształcenia muzycznego Zespołu Państwowych Szkół Muzycznych w Szczecinie; **Dorota Serwa**, dyrektor Filharmonii im. Mieczysława Karłowicza w Szczecinie; **Agnieszka Jaksim**, dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Szczecinie; **Joanna Stanuch-Piotrowicz**, dyrektor Szkoły Podstawowej nr 1 im. Noblistów Polskich w Goleniowie; **Joanna Biczak**, surdopedagog, nauczycielka rewalidacji, wykładowca i terapeutka w Centrum Diagnostyki i Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży oraz Osób Dorosłych z Uszkodzonym Słuchem im. Marii Góralówny w Szczecinie; **Diana Doszczeczko-Biczowska**, nauczycielka, reżyserka i opiekun artystyczny zespołu teatralnego „Jestem inny niż mnie znacie” z Zespołu Szkół Specjalnych w Goleniowie; **Izabela Stanuch**, nauczycielka, autorka scenariuszy i opiekun artystyczny zespołu teatralnego „Jestem inny niż mnie znacie” z Zespołu Szkół Specjalnych w Goleniowie; **Adam Kalinowski**, dyrektor Zachodniopomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach; **Zbigniew Niecikowski**, dyrektor Teatru Lalek „Pleciuga” oraz **Marcin Głuszyc**, dyrektor Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w Trzebieży.

Tegoroczna oprawa artystyczna gali podkreślała społeczny wymiar działalności urzędu i troskę o młode pokolenie, wpisywała się także w obchody stulecia niepodległości Polski. Stąd obecność młodych artystów z Zespołu Szkół Muzycznych im. Feliksa Nowowiejskiego w Szczecinie, z Zespołu Szkół nr 1 w Goleniowie, zespołu wokalo-instrumentalnego „Serca Rytm” ze Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego nr 1 dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo im. Marii Grzegorzewskiej w Policach i podopiecznych Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w Trzebieży. Zaproszeni mieli okazję wysłuchać wyjątkowej wokalistki **Lindy Rojewskiej**, zobaczyć pokazy akrobatyki w wykonaniu artystek ze szczecińskiego Cyrku Zodiak oraz obejrzyć poruszające przedstawienie zespołu teatralnego z Zespołu Szkół w Goleniowie „Jestem inny niż mnie znacie” pod tytułem „Bądź wierny. Idź”.

Zaprezentowano również wystawę prac „Barwy i kształty”, których autorami byli podopieczni Zachodniopomorskiego Oddziału Polskiego Związku Głuchych Centrum Diagnostyki i Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży oraz Osób Dorosłych z Uszkodzonym Słuchem im. Marii Góralówny w Szczecinie.

Uroczystość poprowadziły animatorki i aktorki grupy artystycznej „ArtCrew” **Maria Piątkiewicz** i **Dominika Ambicka**.



Fot. Ryszard Pakteser, Olga Biela

Podsumowanie działalności prewencyjnej w Rzeszowie

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek wziął udział w uroczystości podsumowującej działalność prewencyjną i konkursy prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie w 2018 r. Odbędzie się ona 16 listopada 2018 r. w sali audytornej Urzędu Marszałkowskiego w Rzeszowie.



Laureatom konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” oraz „Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy 2018” wręczono nagrody w postaci statuetek i dyplomów.

W uroczystym spotkaniu obok przedstawicieli PIP i laureatów konkursów wzięli udział również przedstawiciele licznych urzędów i instytucji oraz partnerzy społeczni z województwa podkarpackiego.

Okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie **Barbara Kiełt** w swoim wystąpieniu podkreśliła, że konkursy organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy służą wskazywaniu i promowaniu najlepszych rozwiązań organizacyjnych i technicznych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, a także promocji wiedzy i kultury praworządności w stosunkach pracy. Wiesław Łyszczek pogratulował laureatom nagród i wskazał, jak duże znaczenie ma współpraca pracodawców i urzędu oraz jak ważne jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy. Wicemarszałek **Stanisław Kruczek**, członek Zarządu Województwa Podkarpackiego, z uznaniem mówił o inicjatywach podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, w których tak licznie uczestniczyli pracodawcy. Podczas uroczystości głos zabrali także przedstawiciele Podkarpackiej Komendy OHP w Rzeszowie, Oddziału Podkarpackiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, rzeszowskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Związku Zawodowego „Budowlani” w Rzeszowie, którzy podkreślili wagę wspólnych przedsięwzięć prowadzonych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących.

Głos zabrali również laureaci, którzy stwierdzili, że ich sukces to zawsze efekt pracy całych zespołów pracowników oraz współdziałania z inspekcją pracy.

Nagrody dla dziennikarzy

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek przyznał doroczne nagrody dla dziennikarzy mających szczególne osiągnięcia w popularyzacji problematyki ochrony pracy. Wręczył je 7 grudnia 2018 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie. W uroczystości wzięli udział dyrektorzy departamentów GIP oraz rzecznik prasowy głównego inspektora pracy.



W tym roku **Wiesław Łyszczek** postanowił uhonorować nagrodami w postaci statuetek „Salus publica” (dobro publiczne) 6 dziennikarzy, reprezentujących zarówno centralne, jak i lokalne media. W czasie uroczystości podziękował laureatom za cenną współpracę, wspomaganie inspektorów pracy w rozwiązywaniu skomplikowanych problemów prawa i rynku pracy. Zapewnił, że żaden sygnał o łamaniu praw pracowniczych, który kierują

do PIP dziennikarze, nie pozostaje bez echa. Jest to dla inspekcji cenne źródło informacji o istniejących nieprawidłowościach, na co inspektorzy pracy reagują, podejmując kontrolę. Nagrody głównego inspektora pracy otrzymali: **Elżbieta Łukowska** – Informacyjna Agencja Radiowa, **Paweł Żebrowski** – Polska Agencja Prasowa, **Marcin Szydłowski** – Radio Plus Olsztyn, **Iwona Jackowska** – Puls Biznesu, **Magdalena Jasińska** – Polskie Radio PiK Bydgoszcz, **Robert Kozela** – „ATEST – Ochrona Pracy”. (D.D.)



Narada sekcji górnictwa

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach odbyła się 28 i 29 listopada 2018 r. narada Sekcji Krajowej Górnictwa. Do 23 inspektorów z dziesięciu okręgów dołączyli zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa** i wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Izabela Waga**.

miennego w województwie śląskim badanych przez inspektorów z OIP w Katowicach oraz zagadnienia bezpieczeństwa pracy w przemyśle wydobywczym. Zaprezentowano również film odtwarzający wypadek zbiorowy w kopalni „Zofiówka” z 2005 r., gdzie podczas drażenia chodnika doszło do wyrzutu metanu i skał. Zginęło trzech górników, a dwóch zostało rannych.

W drugim dniu narady uczestnicy zjechali do podziemi Kopalni Węgla Kamiennego „Wujek”, gdzie na poziomie 680 m obserwowali proces wydobywania węgla na ścianie, podczas jej pełnej eksploatacji. Nad bezpieczeństwem inspektorów czuwali przedstawiciele dyrekcji i służby bhp kopalni. Zjazd poprzedziło obowiązkowe szkolenie.

Przedstawiciele PIP z zastępcą głównego inspektora pracy **Bogdanem Drzastwą** złożyli wieniec od głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka** pod pomnikiem upamiętniającym dziewięciu górników pomordowanych w czasie stanu wojennego.

O mawiano zagadnienia związane z kontrolami podmiotów wydobywających kopaliny, problemy napotykane wówczas oraz formy współpracy z okręgowymi urzędami górnictwa na ich terenie. W związku z nowymi zadaniami kontrolnymi sekcji taka współpraca jest niezbędna ze względu na dobór zakładów górniczych do kontroli.

Z nadinspektorem **Ryszardem Chaderą** z OIP w Katowicach omówiono planowane działania sekcji górnictwa w 2019 r. Przedstawiono statystykę wypadków przy pracy w kopalniach węgla ka-

Trudny i wymagający zawód

**z Krzysztofem Lisowskim,
nadinspektorem pracy i wieloletnim
zastępcą okręgowego inspektora pracy
w Gdańsku,
rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.**

ty. To tam podczas kontroli inspektor pracy **Józef Szymczak** powiedział mi, że w inspekcji poszukują prawników. Zgłosiłem się więc na rozmowę do szefa gdańskiego okręgu, dr. **Leszka Lorbieckiego**. Pamiętam, jak, nie przerywając pisania, kazał mi powiedzieć, dlaczego chcę pracować w inspekcji pracy. Tłumaczyłem więc swoje powody, a inspektor wciąż coś pisał, nawet nie spojrzał na mnie. To było deprymujące, więc odetchnąłem z ulgą, gdy powiedział, że bym od ręki napisał podanie o przejście z zakładu do inspekcji pracy, za porozumieniem stron. Podobne uczucie miałem podczas egzaminu kończącego aplikację inspektorską, trwającą od czerwca 1982 roku do marca roku następnego. Odbывał się on w Głównym Inspektoraacie Pracy, który mieścił się wówczas w siedzibie związków zawodowych przy ulicy Kopernika w Warszawie. Odpowiedziom abiturientów przysłuchiwał się wtedy okręgowy inspektor pracy, właściwy zdającym egzamin. To nie ułatwiało i tak trudnego zadania. Przez szefa swojego okręgu też byliśmy więc oceniani.

W komisji egzaminującej był główny inspektor pracy?

Był wtedy jego zastępca **Ireneusz Ziółkowski**. Z egzaminu zapamiętałem także profesora prawa z Uniwersytetu Wrocławskiego **Waleriana Sanetrę**. Zadawał bardzo trudne pytania i kilka pierwszych osób poległo na nich. Przyznam, że i mnie zaskoczyło jedno z pytań, które brzmiało tak: „wchodzi pan do pokoju szefa i, witając się z nim, widzi, że tuż nad jego głową wisi przechylony kwiat doniczkowy, który może spaść. Jaki przepis zastosowałby pan?”. Zacząłem się głośno zastanawiać, mówiąc, że w pierwszej kolejności zwróciłbym szefowi uwagę na zagrożenie i... że nie ma takiego przepisu, ale są zasady prawne. Moja odpowiedź wzbudziła uznanie komisji. Z pozytywną notą, legitymacją inspektora pracy, po złożonej przysiędze, która była czymś więcej niż tylko określoną formułą do wyrecytowania, wróciłem do

okręgu pełen wiary w to, że mogę zmieniać świat. Szybko przekonałem się jednak, że nawet doskonała znajomość opasłych tomów przepisów, nie zawsze wystarcza, zwłaszcza w zawiłych sprawach, które znajdowały swój epilog na wokandzie sądowej.

À propos, czego dotyczyła sprawa, w której wczoraj był pan w sądzie, reprezentując gdański okręg inspekcji pracy?

Występowałem w charakterze oskarżyciela w sprawie niewypłacenia wynagrodzenia. Postępowanie zostało odroczone. Skojarzyło mi się to z sytuacją z przeszłości, gdy doszło do przedawnienia i pracownik stracił możliwość odzyskania od pracodawcy swoich pieniędzy. W tej sprawie niestety nie spisał się też inspektor pracy. Koniec końców nie udało się wówczas skutecznie pomóc pracownikowi. Takie sytuacje potrafią zniechęcić ludzi, dlatego idąc do sądu, mam z tyłu głowy ów przypadek, którego ceną była nie tylko utrata należności dla pracownika, ale także osłabienie skuteczności inspekcji w jego oczach. Podobny odbiór społeczny może dotyczyć kontroli zakazu pracy w niedzielę. To kolejny obowiązek nałożony na inspekcję pracy przez ustawodawcę. Od początku przepisy o zakazie budziły wiele wątpliwości interpretacyjnych. Jeszcze zanim weszły w życie, w mediach przetoczyła się dyskusja w zasadzie nie o tym, jak stosować to prawo, lecz jak je omijać. To już wróżyło kłopoty. Mówiłem o tym, ilekroć proszono mnie o komentarz w mediach. Efekty wyraźnie widać w orzeczeniach sądowych. I tak np. dla uniknięcia zakazu pracy w handlu i odpowiedzialności z tego tytułu galeria handlowa stała się dworcem PKP. Gdy gdańscy inspektorzy zakwestionowali pracę w niedzielę z zakazem handlu, w jednym przypadku sąd przychylił się do stanowiska pracodawcy, który tłumaczył, że prowadzi przevažającą działalność wykazaną w ustawie, co do której zakaz handlu nie obowiązuje.

W niektórych orzeczeniach sądu jedna z sieci franczyzowych stała się punktami pocztowymi, realizując również tę działalność, mimo że nie jest ona przeważającą. W mojej ocenie przyczyną tego są zbyt nieprecyzyjne zapisy prawa, które dają pole do jego różnej interpretacji i tym samym nadużyć. Są zapowiedzi zmiany tej ustawy, które mają wyeliminować luki tworzące pole do zbyt szerokiej i swobodnej interpretacji. Trudno jednak dziwić się rozgorzeniu niektórych inspektorów pracy. Włożyli dużo wysiłku, wykonując wiele kontroli w dni, które powinny być dla nich wolne od pracy...

A co najbardziej „uskrzydla” w tej pracy, która kontrolowanym kojarzy się przecież z uciążliwością i sankcjami?

Dla mnie osobiście im sprawa jest bardziej zawiła z punktu widzenia prawa, tym jest ciekawsza. Zawsze lubiłem pracę z prze-

pisami, dochodzenie do sedna. Zarówno wtedy, gdy koordynowałem zadania Sekcji Prawnej w OIP w Gdańsku, jak i wówczas, gdy byłem zastępcą okręgowego inspektora pracy. Te obowiązki dzielą dekady. W pierwszej, z przeszło trzech dekad pracy w inspekcji, zajmowałem się nie tylko kontrolami, lecz także poradnictwem prawnym. Dzięki zgodzie przełożonych mogłem odbyć aplikację radcowską, co uprawniało mnie do reprezentowania inspekcji pracy przed sądem. Z czasem trudno było jednak godzić te obowiązki w pojedynkę, więc w okręgu zatrudniono prawnika z uprawnieniami radcowskimi.

Na początku lat osiemdziesiątych gdański okręg liczył około 20 inspektorów pracy i tyleż innych pracowników. Wtedy jednak np. sekretarka była jednocześnie kadrową i maszynistką. Protokoły z kontroli pisaliśmy odręcznie, przy czym mniej zdolni kaligraficznie przekazywali je potem do przepisania sekretarce. Później utworzono halę maszyn, ale część inspektorów dostała maszyny, na których sami pisali protokoły pokontrolne; bywało, że w domu. Przełomem była komputeryzacja. Pierwsze szkolenie wielu inspektorów zapamiętało jak drogę przez mękę, z czasem jednak doceniliśmy korzyści z niej płynące. Dziś trudno już sobie wyobrazić tę pracę bez laptopa i Navigatora, który znacznie ułatwia i skraca czas opracowania dokumentacji. Myślę, że już niebawem tak samo ocenimy obecnie wprowadzany elektroniczny system obiegu dokumentów SEOD, przez wielu postrzegany jak utrapienie. Oczywiście opanowanie umiejętności związanych z obsługą sprzętów i programów komputerowych sprawia, że inspektor pracy również w tych dziedzinach wciąż musi się dokształcać. Nie wspominając już o przepisach, stale zmieniających się i związanych z coraz większym zakresem tematów kontrolnych. Przez to zawód inspektora pracy staje się coraz trudniejszy i coraz bardziej wymagający. Trzeba to brać pod uwagę przy rekrutowaniu nowej kadry, by nie rezygnowali z tej pracy świetni fachowcy. Sama satysfakcja nie zrównoważy odpowiedzialności, jaka spoczywa na przyszłym inspektorze pracy.

Może być jednak istotną motywacją...

Zabrzmia to może górnolotnie, ale ja zawsze traktowałem tę pracę jak misję, pomaganie słabszym. Pamiętam sprawę sądową dotyczącą wypadku młodego człowieka, który został poszkodowany w zakładzie produkcyjnym. Pracodawca twierdził, że do zdarzenia przyczynił się sam poszkodowany, więc nie uważał go za wypadek przy pracy i nie sporządził dokumentacji powypadkowej. Zupełnie nie rozumiał tu swojej roli i ciężących na nim obowiązków. W tej sytuacji poszkodowany nie mógł ubiegać się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, w tym o odszkodowania powypadkowe. Upór pracodawcy przełamał dopiero sąd, do którego



Co to za pocztówka z Oleśnicy datowana na 1982 rok?

To jest pamiątka po aplikacji inspektorskiej. Drugiej po utworzeniu Państwowej Inspekcji Pracy w 1981 roku. Gdy po wprowadzeniu stanu wojennego ZOMO zajęło budynek naszej szkoły we Wrocławiu, aplikantów przeniesiono właśnie do Oleśnicy. Zakwaterowano nas w hotelu, gdzie przebiegła cała aplikacja. Kiedyś na spacerze wpadliśmy na pomysł, żeby wysłać do gdańskiego okręgu widokówkę. Wiele lat później ktoś ją znalazł i oddał mi. Dziś, po 36 latach, niemal z łezką w oku wspominam ten czas i ludzi, z którymi zdobywałem inspektorską wiedzę. Grupa była liczna, kilkadziesiąt osób, w tym aż jedenaście z Gdańska. Po zmianie organizacyjnej inspekcja przejęła wielu związkowych inspektorów pracy, ale potrzebowała nowych kadr, głównie prawników, więc w grupie aplikantów większość stanowiły osoby z wykształceniem prawniczym, wśród nich ja.

To była pana pierwsza praca?

Nie, wcześniej pracowałem w Stoczni im. Komuny Paryskiej w Gdyni, a później kierowałem kadrami w Urzędzie Przewozu Pocz-

sprawa trafiła z inicjatywy inspektora pracy. Wzruszająca była reakcja poszkodowanego i jego rodziny. To takie chwile nadają prawdziwy wymiar inspektorskim wysiłkom. Ich inspiracją jest empatia wobec drugiego człowieka, w tym również pracodawcy. Przypominam sobie sprawę z lat 90., gdy właściciel supermarketu nie wypłacił pracownikom wynagrodzenia. Na pierwszy rzut oka sprawa oczywista z punktu widzenia przepisów i działań inspektora pracy. Nie do końca, jak się okazało. Pracodawca sam pozostał bez środków do życia po tym, jak ktoś podpalił jego sklep. Szczęśliwie obyło się bez ofiar w ludziach, ale wszystko doszczętnie spłonęło. Pracownicy stracili pracę, a właściciel dorobek całego życia. Pozostał z zobowiązaniami, które z każdym miesiącem rosły. Stwierdzono wtedy, że to był akt terrorystyczny, bo ktoś podrzucił ładunek wybuchowy, więc ubezpieczyciel odmówił wypłaty odszkodowania. Sytuacja była naprawdę patowa, a jedynym wyjściem dla pracodawcy była likwidacja działalności i ulokowanie pracowników w innych placówkach handlowych zaprzyjaźnionych firm.

Czy często zdarza się, że jedna decyzja inspektora pracy przekłada się na korzyści wielu osób?

Przypominam sobie jedną z kontroli w banku, gdzie okazało się, że pracownicy świadczą pracę w godzinach ponadnormatywnych. Nie uwzględniano w czasie pracy takich procedur jak np. uruchamianie różnego rodzaju sprzętu, przygotowywanie dokumentów. To była kontrola w ślad za skargą jednego pracownika, ale rozciągnięta na pozostałych, z uwagi na powszechne praktyki w placówce bankowej. Decydujące znaczenie miała tu weryfikacja dokumentacji, a w szczególności godzin logowania się pracowników. Szefowa banku zapytana o te nieprawidłowości wprost powiedziała, że nie miała o nich pojęcia, bo takimi kwestiami zajmuje się jej kadrowa. Zastosowała się do decyzji inspektora pracy, wypłacając niemal wszystkim pracownikom należności za nadgodziny. Poniosła konsekwencje jako pracodawca, który łamał prawa pracownicze, choć nie miała tego świadomości. Podobne sytuacje były szczególnie jaskrawe w latach 90., gdy podczas transformacji gospodarczej powstawało wiele małych firm, w których znajomość przepisów była właściwie żadna. Często pracodawcy zachowywali się tak, jakby byli ponad prawem. To wymagało stanowczych i konsekwentnych decyzji inspektorów pracy.

Powspominajmy ich...

Mam tu fotografię inspektorów gdańskiego okręgu z początku lat osiemdziesiątych. Wśród nielicznej grupy jest **Matylda Wysznińska**, chyba dziś najstarsza inspektor pracy. W związkowej inspekcji pracy zajmowała się kontrolami w spółdzielczości. Zawsze osiągała

zamierzony cel, ale w sposób koncyliacyjny. Umiała wszystkich pogodzić i sprawę załatwić. Od niej nauczyłem się, że warto słuchać ludzi. Gdy przychodziłem na kontrole, prosiłem dyrektora o powiadomienie pracowników, gdyby chcieli porozmawiać. Są najlepszym źródłem informacji o tym, co dzieje się w zakładzie. To jest bardzo cenne i ułatwia nam pracę. A co do pani Wysznińskiej, to pamiętam również, że mimo doświadczenia i rozległej wiedzy nie miała żadnych oporów, by przyjść, gdy udzielałem porad prawnych, i zapytać o przepisy czy problem z danej dziedziny. Nie wstydziła się pytać, by jak najlepiej rozstrzygnąć kontrolę.

Inspektor **Jan Staszalek** specjalizował się w kontrolach w energetyce, był też przez krótki czas zastępcą okręgowego inspektora pracy w Gdańsku i wsparciem szefa okręgu dr. Lorbieckiego, który nie był inspektorem pracy. Wówczas była taka możliwość prawna. Jan Staszalek przez pewien czas kierował Oddziałem PIP w Wejherowie, skąd odszedł na emeryturę.

Wspominał pan już wcześniej inspektora Józefa Szymczaka...

Był inżynierem i moim pierwszym mentorem. Jako prawnik mogłem się przed nim wykazać wiedzą, która nie była jego specjalnością. I na odwrót, on naprowadzał mnie na wiele spraw technicznych, gdy razem chodziliśmy na kontrole np. placówek łączności. Pamiętam, jak podczas jednej z nich, chcąc skrócić drogę, zaczęliśmy o metalową belkę i rozerwałem but. Inspektor wyszedł ze mną na zewnątrz zakładu, żeby zwrócić mi uwagę. Nie chciał tego robić przy innych, by mnie nie dyskredytować. To była dla mnie nauka i dowód kultury osobistej inspektora.

Wiele nauczyłem się też od inspektora **Stanisława Jędrysa**, który kontrolował zagadnienia PKP. Zwykle chodziliśmy tam w związku z jakimiś wypadkami przy pracy. Badając wówczas dokumentację, zorientowałem się, że na kolei funkcjonuje mnóstwo tzw. instrukcji wewnętrznych. Ich poznawanie pomogło mi zupełnie inaczej spojrzeć na sprawy bezpieczeństwa pracy, np. przy pracach torowych bądź prowadzeniu pojazdu przez maszynistę. Zrozumieć, że przestrzeganie rygorów bezpieczeństwa jest najważniejsze, bo od tego zależy ludzkie zdrowie i życie. Na to też wyczulali mnie inspektorzy z branżowej inspekcji pracy, znakomici fachowcy. Doceniali ich również pracodawcy, dla których byli partnerami w zawodowych dyskusjach.

Uważam, że inspekcja pracy nadal powinna opierać się na specjalizacji inspektorów pracy, bo to lepiej służy wszystkim, także im samym w zderzeniu ze służbami reprezentującymi interesy pracodawców. Wtedy można być spokojnym o etos tej pracy, o którym teraz, w setną rocznicę istnienia inspekcji pracy, tak dużo się mówi. **Dziękuję za rozmowę.**

42 lat temu

Praca w mikroklimacie zimnym

Wykonywanie czynności zawodowych w temperaturze efektywnej poniżej 10° TE uznaje się za pracę w mikroklimacie zimnym. Należą do nich m.in. prace w chłodnictwie, niektóre prace w browarnictwie, górnictwie oraz – w naszej strefie klimatycznej – wszystkie czynności zawodowe wykonywane poza budynkami w okresie zimowym. Praca na wolnej przestrzeni, szczególnie w zimnej porze roku, wiąże się z szeregiem uciążliwości i w określonych warunkach może stanowić zagrożenie stanu zdrowia.

Aspekty fizjologiczno-higieniczne

Organizm ludzki utrzymuje stałą temperaturę wewnętrzną nawet wtedy, gdy wahania temperatury środowiska są znaczne. W mikroklimacie zimnym organizm człowieka dąży do zachowania równowagi cieplnej przez zmniejszenie utraty ciepła i zwiększenie jego produkcji. Pierwszym mechanizmem zabezpieczającym jest skurcz naczyń krwionośnych skóry, który – dzięki zmniejszeniu ilości przepływającej krwi – ogranicza utratę ciepła drogą przewodzenia, konwekcji i promieniowania. Szereg współdziałających mechanizmów powoduje jednocześnie zmiany w rozmieszczeniu płynów ustrojowych, co szczególnie niekorzystnie może się od-

bić na ukrwieniu kończyn, zmniejszając czucie temperatury, siłę skurczu zginaczy oraz przedłużając czas reakcji.

Zimno uruchamia drugi mechanizm zabezpieczający. Działanie jego polega na okresowym rozszerzaniu i zwężaniu naczyń krwionośnych skóry, co zapobiega uszkodzeniu tkanek pod wpływem obniżonej temperatury. Mechanizm ten w znacznym stopniu zależy od temperatury wewnętrznej ciała ludzkiego. W mikroklimacie zimnym wzrost tej temperatury następuje pod wpływem wysiłku fizycznego (zwiększenie wydatku energetycznego) lub spożycia gorącego posiłku o odpowiedniej wartości kalorycznej.

Niskie temperatury powietrza suchego są względnie dobrze znoszone. Stopień uciążliwości niskiej temperatury zwiększa się przy dużej wilgotności i wzmożonym ruchu powietrza. Wilgotna odzież staje się zatem dobrym przewodnikiem ciepła i zwiększa jego utratę z powierzchni skóry.

Jedną z dróg oddawania ciepła ciała do otoczenia jest wypromieniowanie ciepła w kierunku zimniejszych powierzchni otaczających. W chłodnym środowisku pracy utrata ciepła drogą wypromieniowania może sięgać nawet 80% ogólnej ilości oddawanego przez ciało ciepła. Ręce stykające się z wychłodzonymi narzędziami oraz stopy spoczywające na zimnym podłożu są narażone na dodatkową utratę ciepła drogą bezpośredniego przewodzenia ciepła do zimnego podłoża. Uwydatnia to konieczność ochrony kończyn przed nadmiernym oziębieniem przez stosowanie ciepłochronnego obuwia i rękawic.

Wielkość ujemnego wpływu niskich temperatur na organizm jest zależna od stopnia obniżenia temperatury, czasu ekspozycji i osobniczej wrażliwości. Zagrożenie dla zdrowia stanowią przede wszystkim nagłe zmiany temperatury lub jednostronne oziębienie ogrzanego ciała. Działanie zimna może wywołać powstawanie tzw. chorób z przeziębienia. Czynnikiem wyzwalającym są zimno, wilgoć, szybkie zmiany temperatury i przeciągi.

Skuteczne sposoby ochrony

Adaptacja stroju w ograniczonym stopniu może wpływać na zdolność wykonywania pracy w mikroklimacie zimnym. Decydującym czynnikiem jest przede wszystkim intensywność pracy, przerwy regeneracyjne (w czasie przerw ludzie powinni przebywać w pomieszczeniach o korzystnym mikroklimacie, zbliżonym do warunków komfortu klimatycznego), posiłki regeneracyjne spożywane zgodnie z zasadami higieny oraz – co jest



niezmiernie ważne – odpowiednia odzież ochronna. Powinna ona charakteryzować się dobrą ciepłochronnością, małym ciężarem i dobrą chłonnością wilgoci warstw przylegających do skóry.

Odzież powinna być odporna na przemakanie. Jeśli tych wymagań nie spełnia, w czasie deszczu pracownik musi mieć możliwość korzystania z płaszcza lub peleryny przeciwdeszczowej z kapturem, dających dostateczną ochronę przed przemoczeniem. Często konieczne jest również ochronne obuwie gumowe i rękawice ochronne. Do obuwia gumowego powinno się nosić skarpety wełniane i grube, wymienne wkładki wołokowe, które przed włożeniem do obuwia powinny być wyprane i wysuszone. Do obuwia gumowego stosuje się również wymienne wkładki wołokowe w kształcie buta (system: but wołokowy w bucie gumowym).

Pomieszczenia do przebierania się w odzież ochronną powinny być dostatecznie ogrzane i wyposażone w urządzenia do su-

szczenia wilgotnego ubrania i sprzętu ochrony osobistej. Dłuższa praca na powietrzu (podczas większych mrozów) wymaga używania odzieży ochronnej, ogrzewanej odpowiednio zamontowaną spiralą grzejącą. Jako źródło prądu służy przenośny akumulator niklowo-kadmowy o dużej pojemności, ładowany w czasie przerwy w sieci.

W czasie mrozów, podczas krótszych prac polowych, zawieszają się po wewnętrznej stronie ubrania ocieplacze w rodzaju dużych kopert. Składają się one z wielu warstw nieprzemakalnego papieru i zawierają zestaw nietoksycznych substancji chemicznych, które po zwilżeniu wodą wydzielają wolno, w ciągu 3-4 godzin, ciepło z reakcji egzotermicznych bez żarzenia lub wydzielania dymu. Koperty takie w dostateczny sposób zabezpieczają ciało przed nadmierną utratą ciepła.

(„Inspektor Pracy” 1976, nr 2-3)

33 lat temu

„Renoma” o niedobrej... renomie

Kontrolę w zakładzie garbarskim wchodzącym w skład spółdzielni pracy „Renoma” – Zakłady Przemysłu Skórzanego w Elblągu przeprowadził inspektor pracy z OIP w Olsztynie. Kontrolujący ustalił m.in., że od 1981 roku ukrywane były przez zakład w Zalewie wypadki przy pracy. Nie zapisywano wypadków w rejestrze, ani też nie sporządzano dokumentacji o okolicznościach i przyczynach wypadków. W dokumentacji działu finansowego zakładu znajdują się natomiast oświadczenia pracowników, z których wynika, że ulegli oni w 1984 r. wypadkom przy pracy i występują o odszkodowanie z tego tytułu do ZUS. Ponadto nie były przestrzegane przepisy, jeśli chodzi o prace wzbrowione kobietom.

W dokumentacji brak też śladu odbywania szkolenia z zakresu bhp, a także do czasu kontroli nie było dokumentów potwierdzających przeprowadzenie instruktażu na stanowiskach pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń. Stwierdzone zostały również przypadki wykonywania robót przez pracowników zakładu we własnej odzieży i obuwiu, ponieważ zakład na skutek nieporządku w dokumentacji oraz niesumienności odpowiedzialnego pracownika nie wydał odzieży ochronnej i roboczej.

W warunkach urągających elementarnym wymaganiom z zakresu bhp i p.poż. produkowano w zakładzie, do czasu kontroli, klej kauczukowy. Instalacja elektryczna i osprzęt oraz urządzenia do tej produkcji nie były przystosowane do pracy w kontakcie z oparami benzyny ekstrakcyjnej co powodowało bezpośrednio

zagrożenie wybuchowe. Środki chemiczne, takie jak: kwas octowy 80 proc., kwasy nieorganiczne stężone i inne, przechowywane były w pojemnikach bez wymaganego oznakowania ich pod względem zawartości.

Obsługujący wózki transportowe z napędem silnikowym nie posiadali wymaganých przepisami uprawnień. W zakładzie zatrudniano palaczy, którzy pracowali przez 12 godzin, podczas gdy wynagrodzenie otrzymywali za 8 godzin. Wypłata wynagrodzenia za nadgodziny była bowiem zabroniona przez urząd spółdzielni. W konsekwencji tego stanu powstała różnica za 10 miesięcy 1984 r. u sześciu pracowników na łączną kwotę ok. 90 000 zł.

Nadmienić należy, że kontrolujący stwierdził również niezrealizowanie zarządzeń innych organów sprawujących nadzór nad warunkami pracy, jak np. inspekcja sanitarna, straż pożarna, dozór techniczny.

Wykorzystując swe uprawnienia, kontrolujący wszczął postępowanie karno-administracyjne w stosunku do osób winnych popełnionych nieprawidłowości, które miały charakter wykroczeń przeciw prawom pracowników i ukarał grzywną w wysokości 10 000 zł prezesa zarządu spółdzielni „Renoma” w Elblągu oraz kierownika zakładu w Zalewie, kierownika produkcji i głównego mechanika zakładu grzywnami w wysokości 6000 zł. Zakład w Zalewie będzie w 1985 r. poddany ponownej kontroli, chodzi bowiem o dopilnowanie, aby decyzje inspektora pracy zostały w pełni zrealizowane.

(inż. Leszek Zwierzycki, „Inspektor Pracy” 1985, nr 4)

wypadku. Dla celów dowodowych zebrano próbki krwi do badań laboratoryjnych.

W dniu wypadku w wyniku anonimowego zawiadomienia o zdarzeniu w zakładzie był inspektor pracy. Kierownik zakładu oświadczył wówczas, iż w firmie nie doszło do żadnego wypadku. Potwierdził to, składając pisemne oświadczenie. Stąd też inspektor pracy, nie wiedząc o działaniach policji, odstąpił w dniu wypadku od dalszych czynności kontrolnych.

Przyczyny wypadku

Inspektorzy pracy prowadzący postępowanie dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku stwierdzili w zakładzie liczne nieprawidłowości co do prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji – m.in. brak kompletnej instrukcji użytkownika prasy kanałowej i dopuszczenie pracowników do pracy bez aktualnych badań lekarskich, a także w zakresie stanu technicznego maszyn i urządzeń obsługiwanych na terenie zakładu.

Inspektorzy pracy ustalili następujące przyczyny wypadku:

- wyposażenie stanowiska pracy w prasę kanałową, która nie posiadała urządzenia ochronnego uniemożliwiającego w trakcie pracy tłoka sięganie rękami z poziomu posadzki hali do strefy niebezpiecznej. Zabezpieczeniem tej strefy były jedynie metalowe drzwiczki na zawiasach, zamykane pokrętką;

- dopuszczenie do eksploatacji prasy, mimo że nie była wyposażona w urządzenie ochronne uniemożliwiające – w przypadku obsługi wieloosobowej – sięganie rękami do strefy niebezpiecznej, w której istniało zagrożenie amputacją kończyny;

- tolerowanie przez osobę sprawującą nadzór nad pracownikami w dniu wypadku, tj. przez brygadzystkę, odstępstw od zasad bezpieczeństwa poprzez niereagowanie na uruchomienie prasy w tym samym czasie, kiedy drzwi do strefy zgniatania były otwarte, a uszkodowany sięgał rękami do tej strefy. Jak wynika z ustaleń dokonanych w trakcie postępowania, brygadzistka cały czas była obecna w hali, gdzie doszło do wypadku;

- dopuszczenie do wykonywania pracy przez uszkodowanego będącego w stanie nietrzeźwości. Z informacji uzyskanej z Komendy Powiatowej Policji wynika, iż w trakcie badania uszkodowanego na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu w dniu zdarzenia stwierdzono wynik 0,47 mg/l;

- nieprawidłowe zachowanie uszkodowanego polegające na operowaniu ręką w strefie, w której istnieje zagrożenie pochwycenia i amputacji. W ocenie inspektorów pracy mogło to być spowodowane lekceważeniem zagrożenia ze względu na stosunkowo niewielką prędkość, z jaką przesuwają się tłoki zgniatające odpady, nie bez znaczenia był też stan nietrzeźwości uszkodowanego;

- nieprawidłowe zachowanie pracownicy – operatora prasy, polegające na kontynuowaniu procesu zgniatania, chociaż uszkodowany otworzył drzwi do strefy niebezpiecznej i operował ręką w tej strefie.

Ze stanowiska operatora prasy dobrze widać miejsce, w którym przebywał uszkodowany, oraz czynności, które wykonywał. Od-

ległość pomiędzy operatorem a uszkodowanym wynosiła około 2-3 m, a drzwi prasy nie przesłaniały uszkodowanego. Aby podtrzymać ruch tłoka prasy operator musiał cały czas trzymać palec na przycisku sterującym – zdjęcie palca z przycisku spowodowało natychmiastowe przerwanie procesu zgniatania. Taka konstrukcja sterowania urządzenia w przypadku organizacji przez pracodawcę jednoosobowej obsługi stanowiska pracy przy obsłudze prasy i egzekwowania tego obowiązku mogłaby być wystarczającym zabezpieczeniem przed dostępem przez pracownika do miejsca niebezpiecznego.

Wstrzymanie pracy urządzeń

Inspektorzy pracy, biorąc pod uwagę organizację stanowiska pracy i poziom kwalifikacji pracowników dopuszczonych do obsługi urządzeń, wydali decyzję wstrzymującą eksploatację prasy do czasu wyposażenia jej w urządzenie ochronne uniemożliwiające sięganie rękami z poziomu posadzki hali do strefy niebezpiecznej w trakcie pracy tłoka. Ponadto nakazano pracodawcy zamknięcie szafy sterującej w sposób uniemożliwiający jej otwarcie bez użycia narzędzia i przeprowadzenie udokumentowanej kontroli specjalnej spełniania wymagań minimalnych opisanych w przepisach rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.

W zakresie stanowiska pracy przy obsłudze prasy kanałowej wydano również decyzję o zapewnieniu kompletnej instrukcji użytkownika prasy kanałowej oraz dokonaniu udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy sortowacza z uwzględnieniem obsługi tej maszyny.

Kontrola w zakładzie skutkowała ponadto wydaniem decyzji wstrzymującej pracę dwóch innych urządzeń, na których wykonywano prace w zakładzie, oraz decyzjami dotyczącymi składowania materiałów na placu składowym zewnętrznym i wewnątrz hali zgodnie z instrukcją składowania, zapewnienia stateczności stosów poprzez składowanie na wysokość uzależnioną od rodzaju materiałów i zachowanie odległości między stosami, umożliwiającej bezpieczne układanie i przemieszczanie materiałów, zapewnienia niezastawionych dróg komunikacyjnych na stanowiska obsługi maszyn i urządzeń, zapewnienia pracownikom zakładu pomieszczenia szatni zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W związku z zaistniałym wypadkiem inspektor pracy skierował w stosunku do kierownika zakładu oraz brygadzistki wnioski o ukaranie do sądu oraz zawiadomił prokuraturę rejonową w sprawie utrudniania przeprowadzenia przez inspektora pracy kontroli. Jednocześnie prokuratura rejonowa wszczęła śledztwo m.in. w sprawie składania fałszywych zeznań przez świadków zdarzenia. Należy podkreślić, iż ustalenie okoliczności wypadku było możliwe dzięki działaniom operacyjnym funkcjonariuszy policji.

starszy inspektor pracy – specjalista **Jan Długosz**
OIP Katowice, Oddział w Bielsku-Białej

Amputacja przedramienia w sortowni śmieci

W zakładzie zajmującym się sortowaniem odpadów doszło do wypadku. Prasa kanałowa do odpadów amputowała pracownikowi przedramię. Operatorka maszyny nie widziała, że współpracownik manipuluje ręką w strefie zagrożenia i nie wyłączyła maszyny. Nie posiadała ona urządzenia ochronnego uniemożliwiającego sięganie rękami w trakcie pracy tłoka.



Zakład, w którym doszło do wypadku, zajmuje się odzyskiwaniem surowców wtórnych, ich segregowaniem i zagospodarowaniem, w szczególności tworzyw sztucznych. Pracownik podjął tam zatrudnienie kilka dni przed wypadkiem. W dniu zdarzenia w hali sortowni odpadów pracę wykonywała brygada składająca się z trzech pracowników pod nadzorem brygadzystki. Pracownicy najpierw sortowali folię kolorową, po czym przystąpili do jej belowania w prasie kanałowej GTG-PRESSE. Następnie sortowano folię białą. Po przerwie około godziny 9.30, gdy folia biała została posortowana, poszkodowany załadował ją do prasy kanałowej w celu zbelowania. W trakcie pracy otworzył drzwi do strefy, wokół przesuwającego się suwaka, w której istnieje zagrożenie pochwylenia i amputacji kończyny. W pewnej chwili stwierdził, iż folia w szybie prasy jest niedostatecznie ubita. Chcąc ją ubić, poszkodowany wsunął rękę przez otwarte drzwi w strefę przesuwającego się suwaka. Operatorka maszyny nie zwróciła uwagi, że współpracownik manipuluje ręką w strefie zagrożenia i nie wyłączyła maszyny. Prawa ręka pracownika została pochwycona przez przesuwający się tłok, co spowodowało amputację przedramienia.

Rozbieżne informacje

Współpracownicy wraz z kierownikiem zakładu udzielili poszkodowanemu pierwszej pomocy bez wzywania pogotowia i zawieźli pracownika z zawiniętym w folię fragmentem ręki do szpitala. Tam wszyscy zgodnie oświadczyli, iż wypadek miał miejsce podczas cięcia drewna piłą na terenie prywatnej posesji jednego z pracowników. Zawiadomieni o wypadku policjanci udali się pod wskazany adres, gdzie na podstawie oględzin wykluczyli, aby wypadek mógł się wydarzyć w miejscu i w okolicznościach, jakie zostały podane w szpitalu.

Następnego dnia funkcjonariusze policji przybyli na teren sortowni w celu przeszukania i zabezpieczenia ewentualnych śladów wypadku, zawiadomili również o zdarzeniu inspekcję pracy. W zakładzie wyczyszczono prasę kanałową, więc nie posiadała ona śladów wypadku. Po przesłuchaniu pracowników i wskazaniu miejsca składowania sprasowanych w dniu poprzednim beli z folią policjanci podjęli decyzję o rozpakowaniu kostek folii. Szybko odnaleziono belę ze śladami krwi wewnątrz folii, co potwierdzało miejsce