

Ukazuje się od 1929 roku

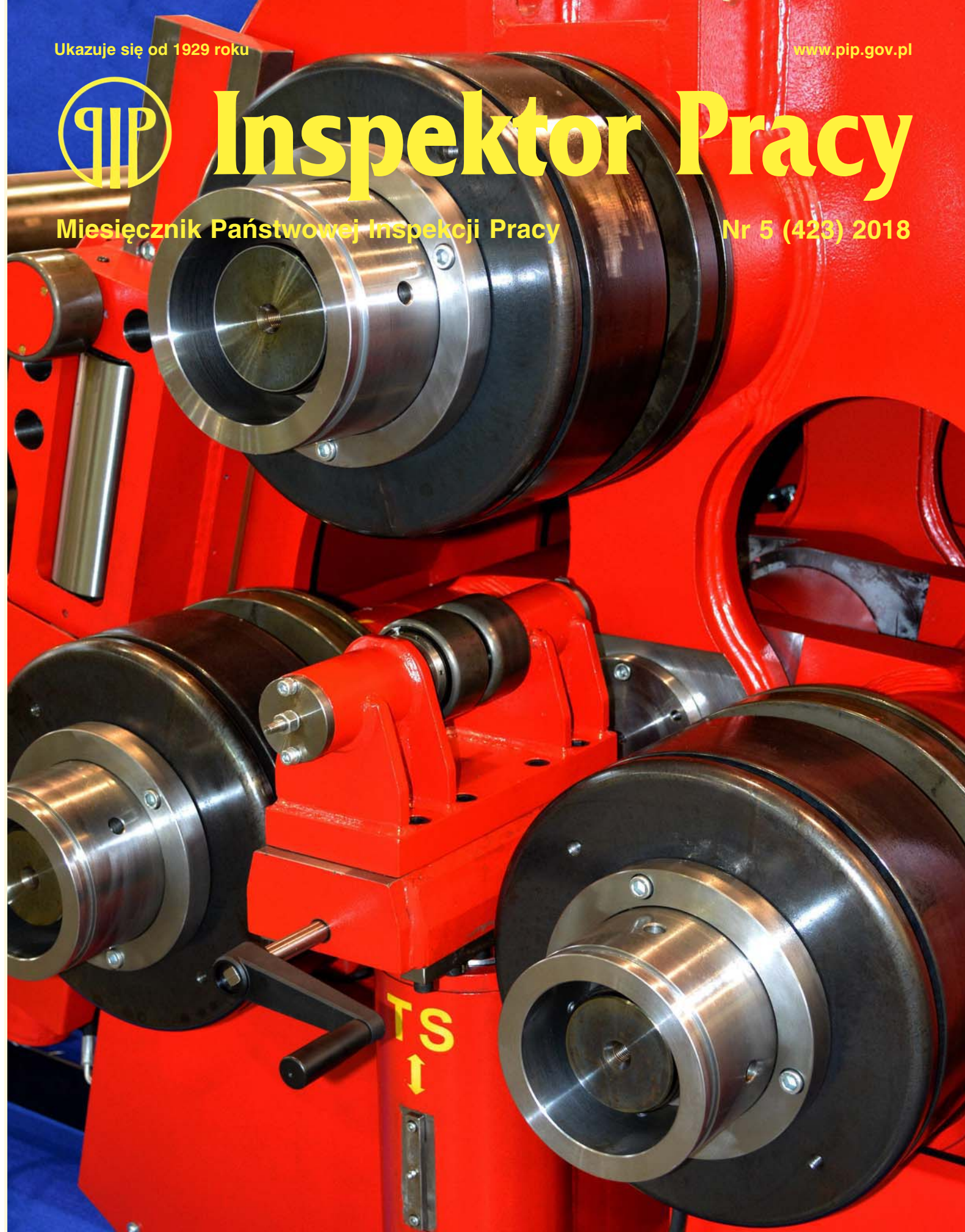
www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5 (423) 2018





12 Wstrzymać eksploatację



Sposób ustawienia oraz eksploatacji dużej liczby rusztowań pozostawia wiele do życzenia.

20 Upadki z rusztowań



36 Brak nadzoru przyczyną wypadku

8

Urlop a premie i nagrody

Wiele wątpliwości praktycznych sprawia ustalenie prawa do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a dokładnie rozstrzygnięcie, które składniki motywacyjne przyznawane pracownikom należy wliczyć do przedmiotowego wynagrodzenia, a które należy pominąć.



Okladka:
fot. J. Kałek

- 3 W SEJMIE RP
- Uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy
- 5 Apel do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej
- 6 Wiadomości nie tylko z kraju
- 8 Urlop a premie i nagrody
- 12 Wstrzymać eksploatację
- 15 Kto chce karać sam musi być bez winy
- 17 Państwowa Inspekcja Pracy na SAWO
- 18 SAWO 2018
- 20 Upadki z rusztowań
- 26 Motywacja przez korzyści
- 29 Wyzysk sklepowy
- 30 Z archiwum „Inspektora Pracy”
Zwykły dzień inspektora pracy
- 32 Wspomnienie
o Edwardzie Zwierzchowskim
- 35 Biblioteka
- 36 Brak nadzoru przyczyną śmiertelnego
wypadku przy pracy



W SEJMIE RP

Uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy

Od uczczenia minutą ciszy pamięci tych, którzy zginęli, świadcząc pracą, rozpoczęła się 26 kwietnia 2018 r. w Sali im. Anny Walentynowicz Kancelarii Prezesa Rady Ministrów uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy, zwołana w związku z obchodami Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Honorowy patronat nad spotkaniem objął marszałek Sejmu Marek Kuchciński.

Sesja zorganizowana została w intencji upamiętnienia ofiar tragicznych zdarzeń związanych z pracą. Połączona była z konferencją poświęconą prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zgromadziła parlamentarzystów, przedstawicieli ministerstw i urzędów centralnych, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Zwracając się do uczestników spotkania główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** poinformował, że w trakcie ubiegłorocznych kontroli inspektorzy pracy wyeliminowali bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia 77 tys. osób zatrudnionych.

– Jeśli nasze działania ocaliły życie choć jednej spośród tych tysięcy osób, to jest to wartość bezcenna. Każde życie, każdy zagrożony wypadkiem człowiek to osobny powód, by nie przestawać i z pełną determinacją nadal działać na rzecz zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy. Takie działania prowadzimy nieustannie, zarówno poprzez kontrole i nadzór, jak i przedsięwzięcia prewencyjne oraz szkolenia – powiedział szef Państwowej Inspekcji Pracy.

Mówiąc o pracownikach, którzy ulegli wypadkom przy pracy, wspomniał o osobach niepodlegających ubezpieczeniu społecznemu – wykonujących pracę na podstawie umów o dzieło, w ramach prac społecznie użytecznych lub bez jakiegokolwiek umowy. Podkreślił, że gdy dojdzie do zdarzenia wypadkowego, sytuacja tych osób jest dramatyczna. Brak ubezpieczenia społecznego sprawia bowiem, że w razie wypadku koszty leczenia pokrywa sam poszkodowany.

Wiesław Łyszczek zwrócił także uwagę na przypadającą w tym roku 100 rocznicę odzyskania niepodległości przez nasz kraj i zbliżającą się 100 rocznicę powołania polskiej inspekcji pracy. Z tej okazji przytoczył 10 przykazań bezpieczeństwa pracy obowiązujących w okresie międzywojennym i zachowujących do dziś aktualność w kontekście obchodzonego corocznie dnia pamięci o ofiarach wypadków.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Elżbieta Bojanowska** stwierdziła, że





Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych sprzyja refleksji nad krokami koniecznymi do podjęcia przez państwo w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników i przeciwdziałania zagrożeniom zawodowym. Podała dane ZUS za ubiegły rok, według których ogółem w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 88 330 osób. Dla 661 z nich wypadki zakończyły się ciężkimi obrażeniami ciała, natomiast 269 osób poniosło śmierć. Wskazała, że wskaźnik wypadkowości w Polsce od kilku lat wykazuje tendencję malejącą. Jednak w liczbach bezwzględnych wzrosła w ciągu ostatnich 2 lat liczba ofiar śmiertelnych i z ciężkimi obrażeniami.

Jak zapewniła wiceminister pracy, tematyka bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy jest ważnym elementem polityki państwa, a polskie przepisy bhp dostosowane są do standardów międzynarodowych, w tym dyrektyw Unii Europejskiej. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podejmuje działania ukierunkowane na poprawę stanu warunków pracy, takie jak program wieloletni Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy, koordynowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz Ogólnopolski Konkurs Poprawy Warunków Pracy

– Rynek pracy podlega ciągłym zmianom. Pojawiają się nowe materiały, urządzenia, procesy technologiczne. Zmienia się organizacja produkcji. Zmiany mogą wprowadzać nowe zagrożenia. Niezmiernie ważne jest, aby do tempa tych zmian dostosować działania prewencyjne i profilaktyczne, a także zapewnić niezbędne uregulowania prawne – wskazała Elżbieta Bojanowska.

O działaniach na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy mówili również prezesi: Urzędu Dozoru Technicznego – **Andrzej Ziółkowski** i Wyższego Urzędu Górniczego – **Adam Mirek** oraz członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **Dorota Bieniasz**.

W trakcie posiedzenia ROP odbyła się uroczystość wręczenia przez prezesa Wyższego Urzędu Górniczego Odznak Ho-

norowych Zasłużonego dla Bezpieczeństwa w Górnictwie. Medale odebrali: zastępca przewodniczącego ROP i zarazem dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. **Danuta Koradecka** oraz sekretarz stanu w Ministerstwie Energii **Grzegorz Tobiszewski**.

W wygłoszonym w czasie konferencji referacie dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy **Jakub Chojnicki** przedstawił działania PIP w dziedzinie przeciwdziałania wypadkom przy pracy i zapobiegania zagrożeniom zawodowym. Podkreślił m. in., że dla osiągnięcia trwałej poprawy w zakresie powszechnego przestrzegania przepisów bhp szczególnie istotne jest bezpośrednio zaangażowanie pracodawców w zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy.

– Najważniejsza jest świadomość, że obszar potocznie przez nich zwany bhp to równie istotny aspekt funkcjonowania firmy, jak płynność finansowa, poszerzanie rynków zbytu i rozwój firmy – powiedział Jakub Chojnicki.

Podczas uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy głos zabrali także przedstawiciele partnerów społecznych – centralnych związkowych i organizacji pracodawców, dzieląc się refleksjami na temat dobrych praktyk w zakresie zapobiegania wypadkom i chorobom wśród pracujących.



Uczestnicy sesji w przyjętym apelu zwrócili się do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej o wsparcie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Zwrócili uwagę m.in. na nowe wyzwania stawiane przez zmieniający się szybko świat pracy. Uznali za konieczne rozpoznanie nowo powstających zagrożeń w procesach nano- i biotechnologii oraz zagrożeń psychospołecznych związanych z nowymi formami organizacji pracy w celu zapewnienia pracującym jak najlepszych sposobów ochrony zdrowia i wydłużenia okresu ich aktywności zawodowej.

Obrazom przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**.

główny specjalista **Donat Duczyński**

Apel do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

My, uczestnicy uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy, organizowanej corocznie z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, zwracamy się do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z apelem o wsparcie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy.

Pomimo dynamicznego rozwoju gospodarczego naszego kraju stan bezpieczeństwa i zdrowia pracujących nadal jest daleki od oczekiwań. Codziennie średnio 1 osoba traci życie, a ponad 240 zostaje poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W ostatnim roku niepokojąco wzrosła liczba ciężkich wypadków przy pracy.

Problemem są również choroby powodowane narażeniem zawodowym pracujących: co tydzień rozpoznaje się je u ok. 40 osób, z czego u co najmniej jednej jest to nowotwór złośliwy. Dodatkowo ponad 56% pracujących zgłasza problemy zdrowotne związane z wykonywaną pracą. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe są tragedią dla ofiar, ich rodzin i bliskich, a także powodują miliardowe straty w budżecie państwa. Wskazuje to jednoznacznie, że stan dbałości o zdrowie i życie osób pracujących wymaga dalszej poprawy.

Nowe wyzwania stawia zmieniający się szybko świat pracy. Rozpoznanie nowo powstających zagrożeń w procesach nano- i biotechnologii oraz zagrożeń psychospołecznych związanych z nowymi formami organizacji pracy jest konieczne do zapewnienia pracującym jak najlepszych sposobów ochrony zdrowia i wydłużenia okresu ich aktywności zawodowej.

W tej sytuacji konieczna jest partnerska współpraca wszystkich służb, organizacji i instytucji działających w sferze ochrony pracy. Niezbędne jest także zaangażowanie polityków, organów administracji rządowej i samorządowej, pracodawców oraz pracowników.

Szczególnie ważna jest w tym przypadku rola Sejmu RP jako najwyższego organu władzy ustawodawczej w państwie. Jego powaga jest gwarantem prowadzenia we właściwym kierunku zmian mających na celu stworzenie w naszym kraju bezpiecznego środowiska pracy. Zmiany legislacyjne muszą być obecnie nieustającym procesem dostosowywania prawa do dynamicznie zmieniających się technologii i organizacji pracy, a także społecznych zmian demograficznych. Ważne jest, aby obowiązujące przepisy zapewniały ochronę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy wszystkim wykonującym ją osobom.

W dniu upamiętniania ofiar wypadków przy pracy i chorób zawodowych apelujemy do Sejmu o podjęcie tego wyzwania!

W imieniu uczestników uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy zwołanej z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

Janusz Śniadek
Przewodniczący Rady Ochrony Pracy

Warszawa, 26 kwietnia 2018 r.

Wiadomości nie tylko z kraju

Spotkanie koordynatorów do spraw legalności zatrudnienia

W Ośrodku Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej w Lubaniu 26 i 27 marca br. odbyło się spotkanie koordynatorów do spraw legalności zatrudnienia Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy z udziałem zastępcy głównego inspektora pracy **Bogdana Drzastwy** oraz dyrektora Zarządu do Spraw Cudzoziemców Komendy Głównej Straży Granicznej płk SG **Andrzeja Jakubaszka**. Obecni byli również przedstawiciele resortu pracy, Urzędu do Spraw Cudzoziemców, urzędów wojewódzkich, powiatowych urzędów pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Spotkanie poświęcone było wykonywaniu pracy przez cudzoziemców w Polsce oraz wymianie doświadczeń pomiędzy organami i służbami kontrolnymi, a także urzędami zajmującymi się problematyką legalizacji pobytu i zatrudnienia obcokrajowców. **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, przedstawił wnioski z kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców w 2017 r. oraz główne założenia kampanii „Pracuj legalnie!”. Płk SG Andrzej Jakubaszek omówił m.in. sytuację migracyjną na terytorium RP



w latach 2015-2017. Ocenę funkcjonowania znowelizowanych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców zaprezentowała **Magdalena Sweklej**, zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy MRPIPS. Natomiast doświadczenia inspekcji pracy w tym

zakresie omówił **Jarosław Cichoń**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. **Michał Bleszyński**, zastępca dyrektora Departamentu Legalizacji Pobytu Urzędu ds. Cudzoziemców, przybliżył problematykę przekroczenia warunków udzielonego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na terytorium RP.

O ocenie ryzyka zawodowego

U podstaw nowoczesnego zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochrony zdrowia osób zatrudnionych w milionach przedsiębiorstw otwartego rynku Unii Europejskiej leży ocena ryzyka zawodowego. Mimo że koncept ten stał się wspólnotowym prawem w momencie przyjęcia dyrektywy ramowej 89/391/EEC, wielu pracodawców wciąż nie wykorzystuje oceny ryzyka do rzetelnej identyfikacji zagrożeń i poszukiwania adekwatnych środków profilaktycznych. Przedstawiciele państw członkowskich UE podzielają również opinię, że kontrola jakości oceny ryzyka zawodowego przez inspektorów pracy, szczególnie w obszarze zagrożeń mięśniowo-szkieletowych, a także zagrożeń psychospołecznych, nie ma wystarczającego oparcia w metodyce. Dla wsparcia działań inspektorów pracy w całej Unii Europejskiej grupa robocza SLIC-EMEX stara się przygotować użyteczne poradniki wyposażone w listy kontrolne i zbiory dobrych praktyk. W pracach grupy, w dniach 17 i 18 kwietnia br. w Luksemburgu, wzięli udział przedstawiciele PIP: **Iwona Hadacz**, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP oraz **Paweł Rozowski**, starszy inspektor pracy z Sekcji Budowlanej OIP w Warszawie. Prace grupy odnośnie do czynników psychospołecznych wspiera **Anna Kucharska**, psycholog, pracownik OIP w Lublinie.

Młodzi związkowcy

W warszawskim Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” 11 i 12 kwietnia br. miała miejsce konferencja Forum Młodych NSZZ „Solidarność” z udziałem głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka**. Temat spotkania brzmiał: „Młodzi w dialogu – dialog o młodych”. **Piotr Duda**, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, podkreślił wagę, jaką związek przykładu do pozyskiwania nowych młodych członków. Przypomniał, że Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność” powstała przed trzema laty uchwałą Komisji Krajowej. W trakcie dwudniowej konferencji odbyło się kilka paneli dyskusyjnych i debat z udziałem ekspertów zewnętrznych, reprezentujących Kancelarię Prezydenta RP, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy. Były one



poświęcone m.in. roli związków zawodowych we współczesnej gospodarce, wizerunkowi związków zawodowych i sytuacji młodych pracowników na rynku

Spotkanie Grupy ADCO

Grupa Współpracy Administracyjnej ADCO zajmująca się środkami ochrony indywidualnej spotkała się 19-20 kwietnia br. w Malmö. Przedmiotem posiedzenia były sprawy poruszane podczas ostatniego spotkania grupy roboczej do spraw środków ochrony indywidualnej, które miało miejsce w marcu br. w Brukseli oraz inne, które wpłynęły do Grupy ADCO (zgłaszane przez członków grupy oraz inne podmioty). W czasie spotkania omawiano również zagadnienia związane z wejściem w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylenia dyrektywy Rady 89/686/EWG. Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu uczestniczyła **Bogumiła Podyma-Szczerba**, starszy inspektor pracy – specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie.

O nietypowych stosunkach zatrudnienia

W Łodzi 18 kwietnia br. pod patronatem głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka** odbyła się I Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia”, zorganizowana przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Tematem przewodnim konferencji było stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W konferencji wzięli udział przedstawiciele nauki, judykatury, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i innych środowisk bezpośrednio zainteresowanych przedmiotową problematyką.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Wojciech Gonciarz** odczytał list szefa inspekcji pracy oraz wygłosił wykład „Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego w praktyce Państwowej Inspekcji Pracy”. Podczas konferencji poruszano bieżące problemy z wykorzystywaniem w zatrudnianiu umów prawa cywilnego, zwłaszcza umów o świadczenie usług i umów o dzieło. Przedstawiono również nowe koncepcje w nauce w tym zakresie. Prelegenci i uczestnicy dyskutowali m.in. o definiowaniu umów o dzieło i umów zlecenia, pozwalającym odróżnić je od siebie i od umów o pracę. Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi był reprezentowany przez okręgowego inspektora pracy w Łodzi **Andrzeja Świderskiego**, zastępcę **Grażynę Ślawską** oraz liczne grono inspektorów pracy. Starszy inspektor pracy – główny specjalista **Renata Kuczevska-Łaguniak** zaprezentowała osiągnięcia OIP w Łodzi dotyczące przekształcenia umów o dzieło i umów zlecenia w stosunki pracy oraz aspekty prawne i faktyczne dotyczące tego zagadnienia w działalności inspektorów pracy i w postępowaniu przed sądami pracy. Konferencja ma być kontynuowana 16 listopada br. w Poznaniu, a jej organizatorem będzie prof. UAM dr hab. **Anna Musiała**. Dotyczyć będzie zatrudnienia niepracowniczego i samozatrudnienia.



Dla przyszłych rzemieślników

Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od 18 lat organizują regionalny konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. W tym roku brało w nim udział 13 uczniów, którzy odpowiadali na 40 pisemnych pytań z zakresu prawnej ochrony pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do kolejnego etapu zakwalifikowała się najlepsza szóstka uczestników, którzy zmierzli się w dogrywce z pytaniami ustnymi, po 3 dla każdego. Komisja konkursowa, pod przewodnictwem starszego inspektora pracy w OIP w Gdańsku **Renaty Masztak**, wyłoniła finalistów tego etapu konkursu. Pierwsze miejsce zajął **Mateusz Mencil**, drugie **Daria Furman**, a kolejne: **Karolina Szydłowska**, **Natalia Wróblewska**, **Adam Czaja** i **Marcin Pytlak**.



Łukasz Paron

Urlop a premie i nagrody

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego stanowi bardzo ważny rodzaj wynagrodzenia, który otrzymuje uprawniony pracownik w okresie przebywania na urlopie wypoczynkowym. Jest to wyróżniające rozwiązanie typowe dla zatrudnienia pracowniczego. Wiele wątpliwości praktycznych sprawia jednak ustalenie prawa do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a dokładnie rozstrzygnięcie, które składniki motywacyjne przyznawane pracownikom należy wliczyć do przedmiotowego wynagrodzenia, a które należy pominąć. Pracodawcom przyznano bowiem bardzo szerokie uprawnienia w procesie kształtowania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Owa swoboda zakładowa spowodowała powstanie wielu rozmaitych rozwiązań prawnych określanych mianem premii, premii regulaminowych, premii uznaniowych, nagród czy bonusów. Uwzględnienie poszczególnych z tych świadczeń w wynagrodzeniu urlopowym wymaga dokładnej analizy, i to obejmującej zarówno prawną jego regulację, jak i faktyczne zasady przyznawania, a z tym często są trudności.

Co obejmuje wynagrodzenie urlopowe?

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zgodnie z art. 172 Kodeksu pracy, powinno być tak ustalone, jak gdyby pracownik w tym czasie pracował. Przytoczone zdanie wyraża ogólną ideę ustawodawcy, niewątpliwie słuszną, aczkolwiek nieskonkretyzowaną. Przepis zawiera również zdanie drugie, zgodnie z którym

zmiennie składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahan wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 173 k.p. wydane zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, które zawiera dodatkowe wytyczne w przedmiocie ustalania prawa pracownika do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. W § 6 rozporządzenia wskazano, że wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem enumeratywnie wskazanych rodzajów. Jak słusznie podkreśla Ewa Wronikowska¹, wynagrodzenie urlopowe powinno obejmować wynagrodzenie za pracę wykonaną oraz takie składniki, które nie stanowią ekwiwalentu za wykonaną pracę, ale pozostają w związku z wykonywaną pracą; z zastrzeżeniem, że powinno mieć charakter stale powtarzający się, okresowy. Wyłączeniem powinny być objęte świadczenia okazjonalne czy niepowtarzające się. Rozporządzenie wskazuje takie sytuacje, czyni to jednak w sposób nieprecyzyjny. Wśród wymienionych przypadków szczególne wątpliwości budzi pkt 1, przewidujący wyłączenie jednorazowych lub nieokresowych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Do-

datkowo należy wskazać, że na mocy postanowień pkt 8 § 6 wskazanego rozporządzenia wyłączono również nagrody z zakładowego funduszu nagród czy należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej. Przytoczone regulacje § 6 rodzą wątpliwości, czy tzw. premie uznaniowe należy zaliczać do wynagrodzenia urlopowego czy też nie. Wystarczy przypomnieć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r.², zgodnie z którym tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 r.³ wskazano na konieczność uwzględniania w wynagrodzeniu urlopowym premii wypłacanej co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, akcentując aspekt okresowości świadczenia. W tym samym rozporządzeniu w § 7 postanowiono, że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Dodatkowo, zgodnie z § 8, dokonano rozstrzygnięcia, zgodnie z którym w przypadku składników zmiennych, przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, należy uwzględnić w wysokości łącznej wypłacanej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadku znacznych różnic umożliwiono pracodawcy zastosowanie wydłużenia okresu, z którego można uwzględnić składniki zmienne; przewidziano bowiem zastosowanie maksymalnie 12-miesięcznego okresu poprzedzającego miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Premie, nagrody, bonusy...

Obowiązujące przepisy prawa pracy umożliwiają pracodawcom stosowanie bardzo szerokiego wachlarza rozwiązań płacowych. W wielu przypadkach pracownik ma prawo nie tylko do wynagrodzenia zasadniczego, które zostało ustalone w umowie o pracę, lecz także do premii czy nagród,

których charakter niekiedy budzi wiele wątpliwości. Konstrukcja prawna wprowadzanych rozwiązań bywa niekiedy tak złożona, że znacząco utrudnia odpowiedź na pytanie, czy dane świadczenie należy wliczyć do wynagrodzenia urlopowego czy też nie. Sytuacja taka jest następstwem braku definicji legalnej wynagrodzenia za pracę, a tym bardziej premii rozumianej jako element motywacyjny. W przypadku wprowadzenia klasycznej, comiesięcznej premii regulaminowej, której zasady przyznawania są jasne i ściśle określone, wliczenie jej do wynagrodzenia urlopowego jest oczywiste i nie budzi zastrzeżeń. Więcej pytań pojawia się w przypadku tzw. premii uznaniowych, które ze względu na zapisy zawarte w wewnętrzzakładowych źródłach prawa pracy rodzą wątpliwości, czy należy je wliczać do wynagrodzenia urlopowego czy też nie. Wątpliwości te wynikają z faktu, że pracodawcy, wprowadzając takie rozwiązania, nierzadko określają je jako premie uznaniowe, ale w regulaminach wskazują precyzyjne kryteria ich przyznawania, np. osiągnięte poziomy sprzedaży, zysku czy obrotu. Jednocześnie zawierają zapisy, zgodnie z którymi świadczenie to ma charakter uznaniowy, a jego przyznanie zależy od woli i ostatecznej decyzji pracodawcy bądź bezpośredniego przełożonego. Powstaje więc pytanie, czy takie świadczenie nie stanowi nagrody, a za taką uważają ją niekiedy pracodawcy. Przypomnieć należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione. Osiągnięcie dodatniego wyniku ekonomiczno-finansowego (bez względu na definicję tego pojęcia) jest niewątpliwie kryterium obiektywnym, konkretnym i sprawdzalnym. Dlatego świadczenie uzależnione od spełnienia takiego warunku należy kwalifikować jako premię⁴.

Dodatkowo coraz częściej można spotkać inne świadczenia pieniężne przyznawane pracownikom, o charakterze hybrydowym, które łączą elementy premii i nagród, a przybierają



postać tzw. nagród z konkursów wewnątrzzakładowych. Przykładowo pracodawca ogłasza konkurs dla pracowników departamentu sprzedaży detalicznej. Zgodnie z założeniami zostaje nim objęty każdy pracownik prowadzący taką sprzedaż. Regulamin konkursu określa, iż ma on charakter comiesięczny i zakłada przyznanie nagród pracownikom najlepiej sprzedającym produkty oferowane przez pracodawcę. W regulaminie znajduje się tabela określająca poziomy sprzedaży, po przekroczeniu których pracownikowi będzie przysługiwała nagroda, oraz wskazująca wysokość nagrody. Pracownicy dokonujący sprzedaży i spełniający wolumeny sprzedaży określone w regulaminie otrzymują comiesięczne nagrody. Regulaminy konkursowe zawierają niekiedy dodatkowe zastrzeżenia, zgodnie z którymi spośród wszystkich pracowników uczestniczących w konkursie na koniec roku zostanie wyłoniona grupa 3 najlepszych sprzedawców, którzy otrzymają roczne nagrody pieniężne. Wobec takich rozwiązań rodzą się dalsze wątpliwości co do prawnej kwalifikacji tego rodzaju świadczeń pracowniczych, a co za tym idzie sposobu ich rozliczania w wynagrodzeniu urlopowym.

Nagroda jest wyjątkowa

Problem premii uznaniowych, regulaminowych czy nagród był wielokrotnie poruszany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Bardzo interesujący jest jednak niedawno zapadły wyrok, który postrzega problematykę premii uznaniowych oraz regulaminowych w kontekście zmieniających się warunków wynagradzania. Otóż w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r.⁵ zwrócono szczególną uwagę na różnice pomiędzy nagrodami a premiami w kontekście przesłanek i celowości ich przyznawania. Sąd dokonał rozróżnienia nagrody od premii przez pryzmat art. 105 Kodeksu pracy, a więc przepisu, który wskazuje, kiedy pracownikom przyznaje się nagrody. Zgodnie z tym przepisem nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Brzmienie przepisu wskazuje więc wyraźnie, co również zaakcentował skład orzekający, że nagroda przysługuje za wzorową pracę, szczególne osiągnięcia. Można stwierdzić, że jest ekstraordynaryjnym świadczeniem pieniężnym doceniającym wyjątkowy wkład pracownika w funkcjonowanie zakładu pracy. Nagrody są wyjątkowymi świadczeniami, natomiast wynagrodzenie za pracę, w tym również premie, są świadczeniami z tytułu zwykłego wykonywania zobowiązań pracowniczych wynikających z umowy o pracę, z uwzględnieniem wytycznych zawartych w art. 100 k.p. Do takich należy zaliczyć przede wszystkim sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.). W wywodzie

Sądu Najwyższego podkreślono, że nagrody są to świadczenia, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się, zawierając umowę o pracę, a więc za to, co przekracza jego (zwyčajne) obowiązki; takim zwyczajnym obowiązkiem jest sumiennosc i staranność działania w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych. Inaczej rzecz ujmując, nagrody są przeznaczone dla pracownika wyłącznie za ponadstandardowe wykonywanie obowiązków a nie za „zwykłe” świadczenie pracy. Ciekawa jest konkluzja Sądu Najwyższego. Otóż w jego ocenie nagrody nie powinny dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników u danego pracodawcy. Sąd kwestionuje powszechną praktykę wielu pracodawców polegającą na szerokim stosowaniu nagród, nagród uznaniowych czy premii uznaniowych. Takie postępowanie stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Ponadto konsekwencją szerokiego posługiwania się nagrodami jest nieusprawiedliwione rozszerzenie „władztwa dystrybucyjnego” pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli. Jakkolwiek cały prezentowany judykant jest bardzo interesujący, to jednak uwaga o nieuzasadnionym rozszerzaniu kompetencji pracodawcy w przedmiocie arbitralnych decyzji płacowych w postaci nagród czy premii uznaniowych zasługuje na szeroką i szczególną aprobatę. Wydaje się bowiem, że zarówno zasady

współzycia społecznego, funkcja ochronna prawa pracy, jak i efektywność systemów motywacyjnych wynagrodzeń wymagają tego, aby pracownik nie był poddawany samowoli decyzyjnej pracodawcy w zakresie przyznawanych świadczeń. Praktyki takie w istocie przeczą zasadom prawa pracy i sprawiedliwej oraz obiektywnej ocenie pracownika. Co więcej, działanie takie świadczy o braku transparentności w wynagradzaniu, co w negatywny sposób przekłada się na efektywność świadczonej przez pracowników pracy, zwłaszcza w kontekście jakości.

Przedstawione spojrzenie Sądu Najwyższego na sposób odróżnienia premii od nagrody nie jest jedynym spostrzeżeniem istotnym dla rozpatrywanego zagadnienia wliczania premii do wynagrodzenia urlopowego. Inną cenną uwagą jest podważenie celowości stosowanego dychotomicznego podziału świadczeń motywacyjnych na nagrody i premie regulaminowe. W ocenie sądu stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych może skutkować niemożnością zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych, ale jednocześnie nie oznacza, iż dane świadczenie będzie kategoryzowane jako nagroda. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być bowiem innym niż premia regulaminowa składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. Stwierdzenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego nagrodą ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. W takim przypadku przyznawanie pracownikowi nagrody pozostaje poza dyspozycją art. 105 k.p., a taka należność – ze względu na

swoją istotę – stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę. Uwaga ta jest szczególnie cenna w kontekście sygnalizowanego wcześniej problemu wzrastającej różnorodności świadczeń pieniężnych o charakterze motywacyjnym, które niekiedy wręcz przyjmują postać hybrydową.

Podsumowanie

Prezentowane rozstrzygnięcie sądowe akcentuje zmieniające się środowisko społeczno-gospodarcze, które istotnie wpłynęło na sposoby wynagradzania pracowników, a w szczególności na sposoby ich motywowania. Wyrok ten jednak przede wszystkim uwypukla konieczność zmiany spojrzenia na dotychczasowe pojmowanie wynagrodzeń pracowniczych, przede wszystkim w zakresie premii i nagród. Premie uznaniowe i regulaminowe to już nie jest wystarczający podział, a na pewno nie daje on odpowiedzi na pytanie o kwalifikację prawną wielu pojawiających się świadczeń pieniężnych. Praktyka kontrolna wskazuje na mnogość rozmaitych postaci świadczeń motywacyjnych, których ujęcie czy zdefiniowanie ściśle w kategorii premii lub nagrody jest trudne.

W świetle przedstawionego orzeczenia można sformułować uzasadnioną tezę, iż nagrody to świadczenia wyjątkowe i ekstraordynaryjne, przyznawane pracownikom za ponadstandardowe wyniki w pracy, podejmowanie szczególnych wyzwań i wzorowe osiągnięcia. Premie natomiast to typowy składnik wynagrodzenia za pracę, za sumienne, terminowe, standardowe, oczekiwane w ramach zobowiązania starannego działania wykonywanie uzgodnionych w treści umowy o pracę obowiązków służbowych. W zakresie kwalifikowalności do wynagrodzenia urlopowego uznać należy, że nagrody utożsamiane w myśl koncepcji art. 105 k.p. nie będą mogły być do niego wliczane. Natomiast premie, regulaminowe czy uznaniowe, przyznawane regularnie za wykonywaną pracę, stosowane w zakładzie na zasadzie powszechności i adresowane do zbiorowości pracowników, powinny być uwzględniane jako element wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Stosownie do dyspozycji art. 172 k.p.

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

Przypisy

¹ E. Wronikowska, *Akty wykonawcze do Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 163.

² Sygnatura akt I PKN 17/00.

³ Sygnatura akt I PKN 33/00.

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 r., sygn. akt I PKN 681/99.

⁵ Sygnatura akt III PK 30/16.





Dariusz Smoliński

Decyzje nakazowe

Wstrzymać eksploatację

W 2009 roku ukazała się wkładka do „Inspektora Pracy” pod tytułem *Zakres przedmiotowy nakazu inspektora pracy i okręgowego inspektora pracy*¹. Wskazano tam, że decyzja z art. 11 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej zwana ustawą)² powinna być wydana, gdy stwierdza się zagrożenie, a nie ma osoby, która wykonuje pracę przy maszynie lub urządzeniu. Stanowisko wyrażone przez autorów spowodowało przyjęcie przez środowisko inspektorów pracy koncepcji, że decyzja może być wydawana wyłącznie, gdy nie ma osoby, która wykonuje pracę przy maszynie lub urządzeniu. Taką praktykę należy uznać za niesłuszną. We wskazanym tekście czytamy, że zakres przedmiotowy decyzji z art. 11 pkt 3 ustawy dotyczy sytuacji, w których podczas kontroli nie stwierdzono wykonywania pracy osób, a stan bezpośredniego zagrożenia powstaje z powodu eksploatacji lub ewentualnej eksploatacji maszyny lub urządzenia. Pozwala więc na zastosowanie tego rodzaju decyzji w okolicznościach, kiedy sama ocena stanu technicznego maszyny lub urządzenia wskazuje na stworzenie bezpośredniego zagrożenia w momencie jej uruchomienia czy podjęcia pracy. Zakres przedmiotowy tej decyzji ma więc charakter komplementarny w stosunku do zakresu decyzji wstrzymania i skierowania do innych prac.

Stanowisko zaprezentowane przez autorów w zakresie komplementarności decyzji wstrzymania eksploatacji w stosunku do wstrzymania prac nie znajduje uzasadnienia ani w samej konstrukcji przepisu, ani celowości jego ustanowienia. Ma ono raczej charakter historyczny, wynikający

z faktu, że decyzja wstrzymania prac występowała w ustawie o PIP już przed 2007 rokiem, a decyzja wstrzymania eksploatacji pojawiła się dopiero w 2007 roku w celu umożliwienia oddziaływania inspektorów pracy w sytuacji, gdy maszyna lub inne urządzenie stwarza zagrożenie, lecz jego funkcjonowanie nie jest związane z bezpośrednią interakcją człowiek – maszyna, tj. praca maszyny odbywa się bez bezpośredniego związku z jej obsługą przez człowieka. Do 2007 roku inspektorzy pracy w takich przypadkach zmuszeni byli posiłkować się art. 108 k.p.a.

Należy się zgodzić z autorami artykułu, że inspektor pracy, oceniając stan faktyczny w ramach kontroli, rozstrzyga kwestię wydania decyzji o ustalenie źródła bezpośredniego zagrożenia – czy wynika ono z pracy człowieka czy też eksploatacji urządzeń i maszyn technicznych.

Źródła zagrożenia

Wprowadzenie decyzji wstrzymującej eksploatację przyniosło możliwość nowego podejścia do kwestii regulacji nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwala na rozgraniczenie oddziaływania administracyjnego w zależności od źródła zagrożenia. Do 2007 roku administracyjne reagowanie mogło odbywać się jedynie poprzez wstrzymanie pracy – niezależnie od tego, czy zagrożenie było związane z technicznymi niedociągnięciami w maszynie lub urządzeniu używanym w procesie pracy czy też ze sposobem wykonywania pracy. Tego samego rodzaju de-

cyzję wstrzymującą prace inspektor pracy wydawał, gdy zagrożenie wynikało np. z braku osłony przy maszynie używanej w procesie pracy, czy też z powodu niewłaściwego posługiwania się maszyną w procesie pracy, np. niezamknięciu osłony w trakcie wykonywania procesu. Koncepcja ta została utrzymana dla środków wydawanych po 2007 roku wbrew konkluzji, że rodzaj wydanej decyzji powinien zależeć od źródła zagrożenia.

Co do zasady od 2007 roku decyzje z art. 11 pkt 2 ustawy powinny dotyczyć sytuacji, gdzie źródło zagrożenia jest związane ze sposobem wykonywania pracy, a decyzje z art. 11 pkt 3 ustawy – gdy źródło zagrożenia jest związane ze stanem technicznym maszyny lub urządzenia, niezależnie, czy jakaś osoba wykonuje pracę przy maszynie lub urządzeniu, czy też maszyna lub urządzenie nie wymaga stałej obsługi. Rozgraniczenie to jest bardzo istotne z praktycznego punktu widzenia. Przy aktualnej praktyce stosowania art. 11 pkt 2 i 3 ustawy wstrzymanie pracy następuje w każdym przypadku, gdy praca stwarza zagrożenie życia lub zdrowia, niezależnie, czy zagrożenie pochodzi od maszyny lub urządzenia czy też sposobu wykonywania pracy. Jeśli pracownik wykonuje pracę np. z pilarką stołową posiadającą uszkodzoną osłonę górną tarczy piły (kaptur), inspektor pracy wydaje decyzję wstrzymującą pracę, wskazując jako przyczynę wstrzymania pracy uszkodzenie osłony. Decyzję taką wydaje, mimo że zagrożenie jest bezpośrednio związane z wadą maszyny. Taką samą decyzję wstrzymującą pracę wyda, jeśli stwierdzi, że pracownik obsługujący maszynę prowadzi proces cięcia z nieprawidłowo ustawionym kapturem tarczy piły. Należy jednakże zauważyć, że w pierwszym przypadku nieprawidłowość wynikała z wady maszyny (czynnika materialnego), a w drugim z nieprawidłowego sposobu prowadzenia procesu pracy. W obu przypadkach praca z użyciem maszyny zostaje wstrzymana. Jednakże w pierwszym przypadku re-

alizacja decyzji wymaga ingerencji w stan techniczny maszyny, tj. wymianę osłony na nową, a w drugim wystarczy jedynie odpowiednie ustawienie osłony względem stołu roboczego i obrabianego materiału. Z tego powodu po 2007 roku decyzja odnosząca się do pierwszej sytuacji powinna zostać uregulowana na podstawie art. 11 pkt 3 ustawy o PIP, gdyż zagrożenie jest bezpośrednio związane z czynnikiem materialnym.

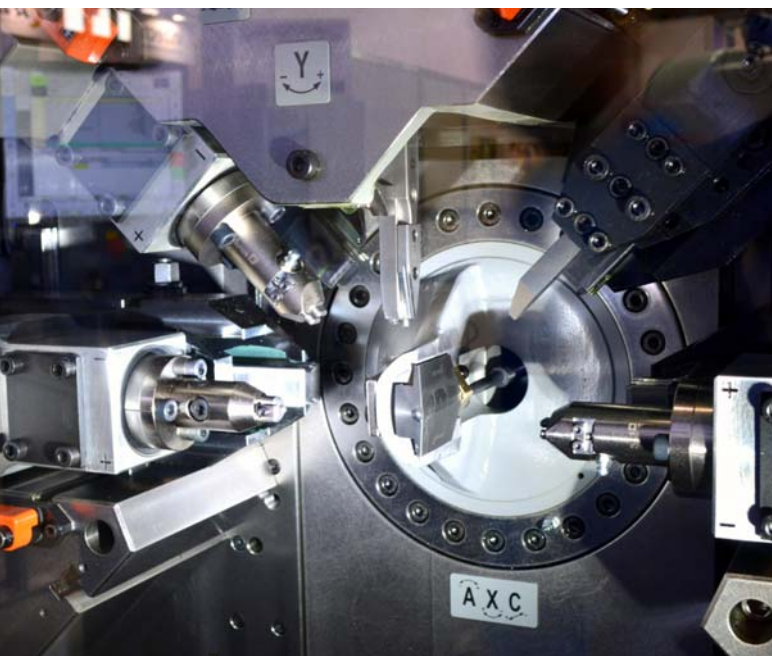
Rozważanie wydaje się czysto akademickie. W efekcie w obu przypadkach eliminowane jest zagrożenie, gdyż decyzja w obu przypadkach de facto nakazuje wyposażenie maszyny w nową osłonę. Nie można uznać za wadliwy do tychczas przyjęty sposób eliminacji zagrożenia przez inspektora pracy. Należy jednak wskazać, że wstrzymanie eksploatacji jest decyzją przedmiotowo bardziej właściwą, gdyż przedmiotem jest tu czynnik materialny, a nie proces pracy.

Osadzenie w przepisach

W tym kontekście ważne jest przypomnienie przepisów związanych z bezpieczeństwem użytkowania maszyn i urządzeń oraz bezpieczeństwem prowadzenia procesów pracy, w tym oceny ryzyka zawodowego. W aktualnym stanie prawnym należy wyraźnie odróżnić bezpieczeństwo związane z technicznym stanem maszyn i urządzeń od bezpieczeństwa związanego ze sposobem ich użytkowania. Stan techniczny maszyny lub urządzenia, w szczególności zgodność z instrukcją, jest elementem wyjściowym w ocenie bezpieczeństwa pracy. Jeśli maszyna lub urządzenie nie odpowiada wymaganiom określonym w przepisach dotyczących bezpieczeństwa eksploatacji, szczególnie gdy nie spełnia wymagań określonych przez producenta w instrukcji, powinna zostać wycofana z użytkowania do momentu, aż uchybienia zostaną usunięte. Podstawą prawną są tu przepisy



bezpośrednio odnoszące się do wymagań dotyczących użytkowania maszyn i urządzeń, w tym zasadniczych i minimalnych wymagań stawianych maszynom i innym urządzeniom technicznym. Tym samym działanie administracyjne inspektora pracy powinno w tym zakresie dotyczyć bezpośrednio maszyny lub urządzenia, a nie całego procesu pracy. Oczywiście jest, że jeśli decyzją wstrzymamy eksploatację maszyny lub urządzenia wykorzystywanego w procesie pracy, to w efekcie wstrzymujemy proces pracy. Jednak przedmiotowo decyzja ta będzie jednoznacznie odnosiła się do maszyny lub urządzenia, a nie procesu pracy z wykorzystaniem danej maszyny lub urządzenia. Decyzja „wstrzymać eksploatację pilarki stołowej” z powodu uszkodzonej osłony górnej de facto wstrzyma pracę z użyciem tej pilarki, będzie ona jednak wstrzymywała pracę z użyciem pilarki niezależnie od tego, w stosunku do kogo zagrożenie to może się aktywizować. Bezprzedmiotowość decyzji nie wystąpi także w przypadku zaprzestania wykonywania pracy z użyciem wadliwej maszyny, modyfikacji procesu pracy lub też zmiany osoby obsługującej maszynę. Wynika to z faktu, że decyzja w danym przypadku odnosi się do samej maszyny, a nie procesu pracy. Maszyna, której inspektor pracy wstrzymał eksploatację, nie może być uruchomiona, nim wszystkie nieprawidłowości stwarzające zagrożenie nie zostaną usunięte przez upoważnione osoby (serwis).



Zgoła inna sytuacja występuje w przypadku decyzji wstrzymującej pracę. Podstawą takiej decyzji są przepisy prawa odnoszące się do sposobu wykonywania pracy, wyposażenia i kwalifikacji osób wykonujących te prace. Decyzja z art. 11 pkt 2 ustawy dotyczy wstrzymania prac, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia, oraz skierowa-

nia do innych prac osób pracujących wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli nie posiadają one odpowiednich kwalifikacji. Tym samym decyzja odnosi się w całym swoim zakresie do osób wykonujących określone prace, w tym do samej dopuszczalności wykonywania pracy z uwagi na sposób jej wykonywania oraz na płeć, wiek i posiadane kwalifikacje pracującego. Słusznie autorzy artykułu z 2009 roku wskazują, że kryterium użycia decyzji z art. 11 pkt 2 ustawy jest ocena, czy konkretny stan faktyczny spowodowany naruszeniem przepisów oraz zasad bhp stwarza zagrożenie życia lub zdrowia pracującego. Bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia oznacza sytuację, w której życiu lub zdrowiu pracującego z powodu niewłaściwego sposobu wykonywania pracy lub stanu środowiska pracy grozi niebezpieczeństwo w postaci wypadku lub choroby. Równocześnie sami autorzy, omawiając art. 11 pkt 2 ustawy, wskazują: „Pojęcie to dotyczy pracy człowieka, a nie ruchu maszyn i urządzeń. Należy zatem odróżnić sytuację, kiedy niebezpieczna jest sama praca, od sytuacji, kiedy nie ma ona niebezpiecznego charakteru, ale staje się niebezpieczna z powodu stanu maszyn i narzędzi. Inspektor pracy jest wówczas uprawniony do wydania nakazu wstrzymania prac związanych z eksploatacją maszyny i urządzenia nie na podstawie art. 11 pkt 2, ale kolejnego punktu, tj. art. 11, pkt 3”.

Reasumując, należy stwierdzić, że w praktyce inspektor pracy w każdym przypadku, gdy zagrożenie zdrowia lub życia wynika z przyczyn leżących po stronie stanu technicznego maszyny lub urządzenia, powinien wydawać decyzję na podstawie art. 11 pkt 3 ustawy, niezależnie od sposobu użytkowania tej maszyny w procesie pracy. Natomiast decyzje z art. 11 pkt 2 ustawy powinny być wydawane w każdym przypadku, gdy bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia wynika z nieprawidłowego sposobu użytkowania maszyn lub urządzeń, sposobu wykonywania pracy lub wykonywania pracy wzbronionej albo bez wymaganych kwalifikacji. Tym samym zagrożenie musi wynikać ze sposobu posługiwania się czynnikiem materialnym, a nie z samego czynnika materialnego.

nadinspektor pracy **Dariusz Smoliński**
OIP Gdańsk, Oddział w Słupsku

Przypisy

¹ Marian Liwo, Jacek Okoń, Anna Tomczyk, *Zakres przedmiotowy nakazu inspektora pracy i okręgowego inspektora pracy*, „Inspektor Pracy” 2009, nr 7-8, dodatek tematyczny (4/2009).

² Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Orzecznictwo

Kto chce karać sam musi być bez winy

Zarzucenie pracodawcy potajemnie nagrywającemu spotkania z załogą esbeckich metod przyczyną ukarania pracownika naganą.

W jednej z redakcji zaplanowano spotkanie zespołu poświęcone nowej wizji jej funkcjonowania. Przed jego rozpoczęciem kierownik redakcji uruchomił dyktafon, dokonując zapisu dźwięku, bez informowania o tym kogokolwiek. Spotkało się to z dezaprobatą pracowników, gdyż dotychczas praktyka nagrywania spotkań nie była stosowana. Jeden z dziennikarzy odmówił zgody na nagrywanie, stąd na prośbę przełożonych musiał opuścić spotkanie. Bezpośrednio po jego zakończeniu został poproszony na rozmowę do redaktora naczelnego, gdzie w gabinecie zastał jeszcze księgową. Zdziwiła go jej obecność, więc zapytał o powód i wyjaśnił przyczynę swojego zachowania na spotkaniu. Nagrywanie przypominało mu metody stosowane w poprzednim systemie ustrojowym przez funkcjonariuszy Służby Bezpieczeństwa. Trzy dni później dziennikarza wezwano do prezesa zarządu, a ten wymierzył mu karę nagany za zachowanie, m.in. za to, że wypowiadał się w tonie agresywnym, kontestował udział głównej księgowej w spotkaniu, zarzucał pracodawcy stosowanie esbeckich metod oraz zaszczuwanie i zastraszanie całej załogi.

Od nałożonej kary został wniesiony sprzeciw, w którym dziennikarz tłumaczył, iż na spotkaniu jedynie wyraził swoją opinię. Stwierdził, że nadal uważa za niezgodne z prawem nagrywanie przebiegu spotkań z pracownikami bez ich wiedzy. Przypomina mu to praktyki z czasów PRL. Wskazał, że swoich słów nie kierował pod adresem konkretnej osoby. Na spotkaniu ograniczono swobodę wypowiedzi pracowników w związku z nagrywaniem. Dalej podniósł, że podczas spotkania z redaktorem naczelnym i główną księgową pracodawcy nie było osoby zajmującej się sprawami personalnymi, co wywołało u niego zdziwienie i pytanie o obecność głównej księgowej. Nie podnosił przy tym głosu i nie wypowiadał się tonem obraźliwym.

Sprzeciw został odrzucony przez pracodawcę, który uznał, iż pracownik nie zachował warunków dopuszczalnej krytyki.

W związku z tym ukarany wystąpił do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Sąd rejonowy rozpatrujący powództwo przypomniał, że jako bezprawne naruszenie obowiązków pracowniczych z zakresu szeroko pojętego porządku pracy kwalifikowane są zachowania, do których zalicza się nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, przepisów bhp i przeciwpożarowych. Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy, reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych. Jako naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnętrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układy zbiorowe pracy czy regulaminy. Każde uchybienie w stosunku do szczegółowo skonkretyzowanych w specyficznych warunkach danego pracodawcy organizacyjno-porządkowych powinności pracownika zaliczyć należy zatem do zachowań rodzących odpowiedzialność porządkową.

Obowiązujący w pozwanej redakcji regulamin pracy przewidywał, iż jej pracownicy są zobowiązani do przestrzegania ogólnie przyjętych zasad porządku i dyscypliny pracy. Przyjmował też, że szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest m.in. zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy oraz niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.



Rozważania w przedmiocie zasadności sankcji nałożonej na dziennikarza sąd poprzedził stwierdzeniem, iż w obowiązującym stanie prawnym nie ma literalnie wyrażonego zakazu utrwalania rozmów, w tym spotkań pracowników z ich przełożonymi. Jednak każda osoba, w tym pracownik, posiada niezbywalne prawa osobiste, których katalog nie jest zamknięty. Przepis art. 23 k.c. wymienia wśród nich zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską; pozostają one pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.



Pracodawca jest zobowiązany do poszanowania dóbr osobistych pracownika z mocy art. 111 k.p. Do tych dóbr należy swoboda i ochrona komunikowania się, swoboda wyboru rozmówcy oraz tajemnica rozmowy. W kwestii nagrywania kogokolwiek bez jego zgody lub przynajmniej wiedzy przyjmuje się co do zasady, iż jest ono bezprawne. Nawet jeśli nie narusza norm prawa karnego, to narusza wymienione dobra osobiste. Nadto jest sprzeczne ze zwyczajnie pojętą uczciwością oraz zasadami współżycia społecznego

W świetle tego należy uznać, iż kierownictwo, decydując się na utrwalanie przebiegu spotkania, powinno było poinformować o swojej decyzji wszystkie osoby uczestniczące w spotkaniu, jeszcze przed jego rozpoczęciem. Obowiązek ten byłby wyeliminowany dopiero wówczas, gdyby utrwalanie przebiegu spotkań było wcześniej powszechnie stosowane i wiadome wszystkim pracownikom, ale taka sytuacja nie miała miejsca.

W ocenie sądu powód miał zatem prawo na samym wstępie zwrócić uwagę na brak jego zgody na nagrywanie spotkania. Czyniąc to, znajdował się w stanie wzburzenia, ale

w tych okolicznościach miało ono swoje usprawiedliwienie. Co jednak istotne, powód nie krzychał, nie formułował żadnych obelg czy innych obraźliwych treści wobec pozwanej firmy i jej kierownictwa. W końcu po ustaleniu, że jeśli nie zgodzi się na nagrywanie, powinien wyjść, zastosował się do tego polecenia i opuścił spotkanie.

Sąd nie dopatrywał się w opisanym zachowaniu powoda żadnej naganności. W istocie mógł wypowiadać się w sposób bardziej spokojny, ale jak już wspomniano, jego wzburzenie wynikało z uprzedniego bezprawnego zachowania kierownictwa redakcji.

Z przeprowadzonego postępowania wynika, że ukarany miał się zachować naganie także podczas spotkania z przełożonym oraz główną księgową i prokurentką pozwanej. To wówczas porównał nagrywanie spotkania bez uprzedzenia o tym do metod postępowania Służby Bezpieczeństwa w okresie funkcjonowania PRL. Stwierdzenie to ewidentnie posiada pejoratywny wydźwięk i wiąże się ze stosowaniem podstępów, szantażu czy manipulowaniem w innych formach. Należy jednak pamiętać, że Służba Bezpieczeństwa dopuszczała się również przestępstw kryminalnych, w tym tortur i zabójstw.

Kontekst wypowiedzi powoda świadczy o tym, iż nie łączył firmy z tymi najmroczniejszymi przejawami działań Służby Bezpieczeństwa, lecz wyłącznie ze stosowaniem podstępów. Rozróżnienie to ma istotne znaczenie dla oceny zachowania powoda. Sąd uznał, że omawiana wypowiedź powoda nie powinna paść, bowiem stanowiła obelgę i została zaadresowana do jego przełożonego. Nawet uwzględniając fakt, iż powód i przełożony zwracali się do siebie po imieniu i komunikowali w sposób swobodny, powód w swoim porównaniu posunął się za daleko. Niemniej jednak postępowanie pozwanej również nie pozostawało bez zarzutu. Zdaniem sądu mogłaby ona ukarać powoda tylko wówczas, gdyby jej wcześniejsze postępowanie wobec powoda było bez zarzutu albo gdyby zreflektowała się w porę i przeprosiła powoda za nieujawnienie faktu nagrywania przebiegu spotkania.

Na koniec zauważyć należy, iż powód wcześniej nie był karany ani dyscyplinowany w innej formie. Świadczenie jego przełożonych, oceniali go jako kulturalnego i uczynnego.

Skloniło to sąd do uznania nałożonej nagany za nieadekwatną, bo idącą za daleko w świetle ustalonych okoliczności sprawy. Nie oznacza to, iż sąd nie dopatrywał się nieprawidłowości w postępowaniu ukaranego, ale wiązały się one z nieprawidłowościami w postępowaniu pracodawcy.

Sygnatura akt: IX P 2/17 – zarządzenie, Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie.

główny specjalista **Tomasz Zalewski**

Państwowa Inspekcja Pracy na SAWO 2018

Bezpieczeństwu i ochronie pracy poświęcona jest jedna z największych imprez targowych w Polsce – Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO. W dniach 24-26 kwietnia 2018 r. w Poznaniu odbyła się jej kolejna edycja.

W otwarciu targów uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa** oraz okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Stanisława Ziółkowska**. Targom towarzyszyły liczne prezentacje, konferencje, seminaria i spotkania poświęcone zagadnieniom bezpieczeństwa. Ważnym wydarzeniem była zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, przy współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego w Poznaniu oraz Wojewódzką Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną, III konferencja panelowa Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych skoncentrowana na przemyśle spożywczym. W konferencji wzięli udział przewodniczący Rady Ochrony Pracy **Janusz Śniadek**, który w swoim wystąpieniu podkreślił znaczenie działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy na rzecz bezpieczeństwa pracowników. Następnie Bogdan Drzastwa odczytał list skierowany do uczestników konferencji przez głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka**. Głos zabrała również szefowa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz prezes Urzędu Dozoru Technicznego **Andrzej**



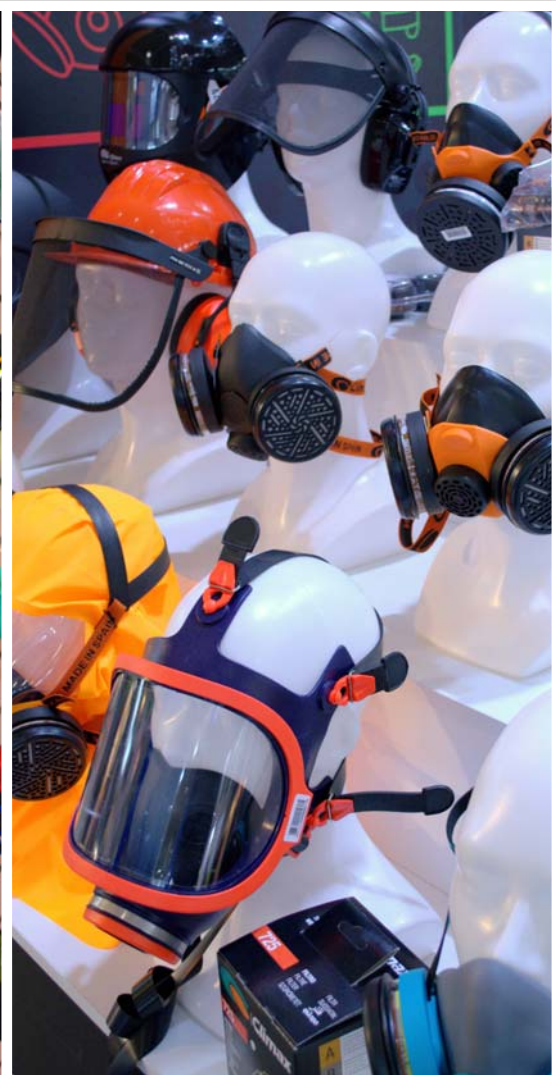
Ziółkowski. Część merytoryczną konferencji podzielono na trzy panele. Pierwszy, przygotowany przez OIP w Poznaniu, dotyczył bezpieczeństwa przy użytkowaniu maszyn i urządzeń. Tematem wystąpienia starszego inspektora pracy – głównego specjalisty **Krzysztofa Twardowskiego** była specyfika zagrożeń w przetwórstwie przemysłowym na przykładzie przemysłu owocowo-warzywnego i mięsnego oraz rola oceny ryzyka zawodowego w systemie zarządzania bezpieczeństwem pracy. Z kolei starszy inspektor pracy – specjalista **Arkadiusz Majchrzak** przedstawił wymagania bezpieczeństwa, minimalne i zasadnicze, maszyn i urządzeń, a starszy inspektor pracy **Robert Głowski** zaprezentował studium wypadków przy pracy w przemyśle przetwórstwa spożywczego. Panel drugi, przygotowany przez Wojewódzką Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w Poznaniu, dotyczył wymagań higieniczno-sanitarnych i czynników szkodliwych dla zdrowia, natomiast panel trzeci, przygotowany przez Urząd Dozoru Technicznego w Poznaniu, poświęcony był urządzeniom podlegającym dozorowi technicznemu. Ponadto na targach SAWO Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizował stoisko, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych, a także rozdawali materiały informacyjno-promocyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**
OIP Poznań



Fot. M. Karlik

SAWO 2018





Jacek Żerański

Bezpieczeństwo

Upadki z rusztowań

W artykule omówiono okoliczności i przyczyny trzech upadków z wysokości pracowników wykonujących pracę przy wykorzystaniu niekompletnych, nieprawidłowo zmontowanych lub niestabilnych rusztowań budowlanych. W wyniku tych upadków dwaj pracownicy zginęli. Zdarzenia badali inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, którzy stwierdzili nie tylko łamanie przepisów bezpieczeństwa pracy, ale także zlekceważenie zagrożenia przez poszkodowanych.

Niewłaściwa i niekompletna konstrukcja

W marcu 2017 roku doszło do śmiertelnego upadku z rusztowania pracownika firmy budowlanej z terenu woj. warmińsko-mazurskiego. Inspektor pracy, który badał zdarzenie, stwierdził, że w rażący sposób naruszono przepisy bezpieczeństwa pracy – rusztowanie było niekompletne, zmontowane przez osoby nieuprawnione i bez przeszkolenia w zakresie bhp.

W dniu wypadku poszkodowany (zatrudniony na stanowisku pracownika budowlanego; wiek: 64 lata, w 2018 r. planował przejście na emeryturę) wraz z kolegą przystąpili do prac budowlanych w budynku mieszkalnym jednorodzinny, gdzie mieściła się siedziba pracodawcy. Wykonywali prace ciesielskie – montaż konstrukcji drewnianej zadania nad głównym wejściem do budynku. Wcześniej zmontowali rusztowanie kolumnowe typu „Warszawa” o wysokości 3,28 m. Po ok. 3 godzinach pracy przystąpili, stojąc na rusztowaniu, do mocowania poziomej belki o przekroju 12x12 cm, długości 390 cm. Kolega poszkodowanego zszedł na

chwilę z rusztowania i poszedł na taras po narzędzia. Nagle usłyszał huk. Okazało się, że poszkodowany spadł z rusztowania razem ze wszystkimi blatami roboczymi, uderzając głową o betonowe schody wejściowe do budynku. Pomimo godzinnej akcji reanimacyjnej, prowadzonej najpierw przez kolegę, a następnie przez ratowników pogotowia, pracownik zmarł.

Podczas wizji lokalnej przeprowadzonej w dniu zdarzenia kolega poszkodowanego pokazał inspektorowi pracy, w jaki sposób ułożone były blaty robocze rusztowania, na których obaj pracowali. Jeden z blatów, o szerokości 40 cm i długości 180 cm, ułożono na wysokości 353 cm (licząc od poziomu bruku), prostopadłe do drzwi wejściowych do budynku, wsuwając go w środek przeciwległych ramek rusztowania, pomiędzy ich dwa pionowe elementy o rozstawie 48 cm. Blat ten składał się z 4 poprzecznie nabitych od spodu desek – odległość pomiędzy zewnętrznymi krawędziami skrajnych poprzeczek wynosiła 159 cm i nabite one były około 9-12 cm od końca blatu (odległość w świetle pomiędzy dwiema ramkami rusztowania, na których oparto ten blat, wynosiła 161 cm). Kolejne dwa blaty, o wymiarach 46x163 i 40x165 cm, ułożono równoległe do drzwi wejściowych do budynku i oparto z jednej strony na wcześniej ułożonym blacie (na wysokości 353 cm), a z drugiej – na ramce rusztowania na wysokości 328 cm; leżały więc pod skosem. Dłuższe części tych dwóch blatów wystawały ponad blatem ułożonym poprzecznie. Pomiedzy blatami a ramką rusztowania pozostawała wolna, niezakryta przestrzeń o wymiarach 78x120 cm. Na poziomie pomostu roboczego pracownicy nie zamontowali balustrad.

Z dwóch stron rusztowania znajdowały się jedynie ramki rusztowania, których najwyższe poziome elementy, przy skośnym ułożeniu blatów, umieszczone były na wysokości zaledwie 50-70 cm powyżej poziomu roboczego. Ponadto rusztowanie posadowiono nieprawidłowo – pod ramki podłożono ścinki desek i kantówek.

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

- brak urządzeń zabezpieczających – rusztowanie nie zostało wyposażone w balustrady, co było niezgodne z § 112 pkt 5 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47, poz. 401);
- niewłaściwa konstrukcja rusztowania – pomost roboczy, z którego wykonywano prace, został zmontowany niewłaściwie: nie wypełniał całej powierzchni rusztowania (przekroju poziomego kolumny), blaty ułożono niestabilnie, o czym świadczyło to, że poszkodowany spadł z rusztowania wraz ze wszystkimi blatami. Konstrukcja rusztowania nie spełniała wymogów określonych w § 112 pkt 5 cytowanego rozporządzenia Ministra Infrastruktury, zgodnie z którym rusztowania po-



winny posiadać pomost o powierzchni roboczej wystarczającej dla osób wykonujących roboty oraz do składowania narzędzi i niezbędnej ilości materiałów;

- dopuszczenie pracownika do pracy bez wymaganych szkoleń wstępnych z zakresu bhp – poszkodowany nie został poddany szkoleniom wstępnym (instruktażowi ogólnemu oraz stanowiskowemu) przed dopuszczeniem go do pracy;
- pracownicy nie posiadali uprawnień do montażu rusztowań, co było niezgodne z § 109 cytowanego rozporządzenia Ministra Infrastruktury;
- dopuszczenie do użytkowania rusztowania bez dokonania odbioru technicznego – zgodnie z § 110 ust. 1 tego samego rozporządzenia użytkowanie rusztowania jest dopuszczalne po dokonaniu jego odbioru przez kierownika budowy lub uprawnioną osobę; z kolei w myśl § 109 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm. oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034) przy pracach wykonywanych na rusztowaniach na wysokości powyżej 2 m od otaczającego poziomu podłogi lub terenu zewnętrznego oraz na podestach ruchomych wiszących należy w szczególności przed rozpoczęciem użytkowania rusztowania dokonać odbioru technicznego w trybie określonym w odrębnych przepisach;

- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy; w dniu zdarzenia pracownicy nadzorowani byli przez właściciela zakładu – w myśl art. 207 § 2 pkt 1 i pkt 2 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki; w szczególności pracodawca jest obowiązany: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- niewłaściwe zachowanie się poszkodowanego spowodowane zlekceważeniem zagrożenia.

Praca wykonywana przez pracowników była pracą na wysokości, czyli w rozumieniu przepisów pracą szczególnie niebezpieczną. Zgodnie z § 81 cytowanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia: bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych

Miejsce zdarzenia – rusztowanie kolumnowe typu „Warszawa” wysokości 3,28 m ustawione na schodach wejściowych do budynku jednorodzinny; strzałka pokazuje poziom, na którym oparte były blaty robocze i z którego spadł poszkodowany.

w tym celu osób, odpowiednie środki zabezpieczające, instruktaż pracowników (obejmujący w szczególności: imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bhp przy poszczególnych czynnościach). Pracodawca zapewnia też dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych jedynie osobom upoważnionym i odpowiednio poinstruowanym. Okoliczności zdarzenia jednoznacznie wskazywały, że właściciel zakładu nie dopełnił tych obowiązków.

W związku ze stwierdzonymi zaniedbaniami w zakresie przepisów bezpieczeństwa pracy inspektor pracy zastosował wobec pracodawcy karę grzywny w drodze mandatu. Postępowanie w sprawie wypadku, pod kątem popełnienia przestępstwa określonego w art. 220 Kodeksu karnego (narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia, w wyniku niedopełnienia obowiązków), prowadziła także prokuratura.

Niestabilne rusztowanie

W dniu kolejnego wypadku zadaniem czterech pracowników firmy budowlanej był montaż płatwi i stężeń dachowych na stalowej konstrukcji budynku gospodarczego (hali). Prace wykonywane były z dwóch wcześniej postawionych kolumn rusztowania aluminiowego przejezdnego Krause typ Stabilo seria 5000 wysokości 4,1 m oraz 4,3 m. Rusztowanie o wysokości 4,1 m zmontowane zostało w wersji nieprzejezdnej – nie założono kółek jezdnych, a ramy rusztowania posadowiono bezpośrednio na podłożu betonowym wewnątrz obiektu. Rusztowanie to ustawiono pod kalenicą, przez co jeden z narożników stał bezpośrednio przy krawę-

dzi niezakrytego otworu na kanał naprawczy samochodowy o głębokości 1,6 m (wymiary 127×500 cm). Dwóch pracowników pracowało na rusztowaniu, a dwaj pozostali (w tym poszkodowany, wiek: 41 lat, zatrudniony 1,5 roku wcześniej na stanowisku ślusarza) na poziomie terenu. Po przerwie śniadaniowej poszkodowany wszedł na jedną z kolumn rusztowania (o wysokości 4,1 m) po młotek, który leżał na pomoście roboczym. Kiedy przebywał na pomoście nastąpił silny podmuch wiatru, rusztowanie się poruszyło, a jeden z narożników przesunął i wpadł do kanału, przez co cała konstrukcja straciła stabilność i przewróciła się na bok, do wnętrza hali, razem z przebywającym na nim pracownikiem. Rusztowanie, przewracając się, uderzyło balustradami zamontowanymi po bokach pomostu roboczego o jeden ze stalowych słupów konstrukcji obiektu. Poszkodowany upadł na betonowe podłoże wnętrza hali. Pozostali pracownicy wezwali na miejsce zdarzenia pogotowie ratunkowe, które zabrało poszkodowanego do szpitala, gdzie stwierdzono u niego szczęśliwie jedynie uraz łuku brwiowego oraz prawej nogi.



Ogólny widok budowanego obiektu. Strzałka wskazuje miejsce upadku poszkodowanego.

Inspektor pracy stwierdził, że rusztowanie, które przewróciło się razem z uszkodzonym, ustawione było niestabilnie: nie zostało wyposażone w skośne podpory, które należało zamocować do narożników rusztowania, a stężenia ukośne zostały zamontowane w sposób niewłaściwy. Konstrukcję wyposażono w 4 stężenia ukośne zamocowane do szczybli ram bocznych 1 i 7 oraz 6 i 12, na środku długości tych ram. Tymczasem stężenia powinny być zamocowane do szczybli ram 1 i 7 oraz 9 i 15 i nie w środku ich długości, lecz na krawędziach (w obydwu płaszczyznach bocznych rusztowania). Jeden z narożników rusztowania ustawiono na podłożu betonowym, bezpośrednio przy niezakrytym samochodowym kanale naprawczym (otwór został zakryty w wyniku interwencji inspektora), co przy niewielkim przesunięciu konstrukcji mogło doprowadzić do utraty stateczności; tak też się stało. Szerokość płyty betonowej pomiędzy jej zewnętrzną krawędzią a krawędzią kanału wynosiła 153 cm, a zewnętrzny wymiar ramy rusztowania (krótszy bok) to 154,5 cm, czyli rama była szersza o 1,5 cm od podłoża, na którym ustawiono rusztowanie. Zgodnie z § 112 pkt 2 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. rusztowanie robocze powinno posiadać stabilną konstrukcję dostosowaną do przeniesienia obciążeń. Z kolei w myśl § 8c ust. 4 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191, poz. 1596 ze zm. z 2003 r. Nr 178, poz. 1745) należy zapewnić stateczność rusztowania.

Ponadto rusztowania nie wyposażono w kółka jezdne, mimo że producent zaprojektował użytkowane rusztowanie jako rusztowanie przejezdne. Balustrada pomostu roboczego również została wykonana nieprawidłowo – zamocowano jedynie obustronnie dwie pojedyncze poręcze na wysokości 70 cm (trzeci szczebel ramy powyżej pomostu roboczego) zamiast dwóch poręczy podwójnych (na wysokości czwartego, ostatniego szczebla ramy powyżej pomostu) oraz desek krawężnikowych. Brak balustrad nie miał jednak istotnego wpływu na utratę stateczności konstrukcji. Sposób montażu rusztowania opisany był w instrukcji producenta, którą pracownicy posiadali.

Zgodnie z § 108 ust. 1 cytowanego już rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, rusztowania i ruchome podesty robocze powinny być wykonywane zgodnie z dokumentacją producenta albo projektem indywidualnym.

Inspektor stwierdził, że po zakończeniu montażu rusztowania, ale przed rozpoczęciem jego eksploatacji, nie przeprowadzono odbioru technicznego, co było niezgodne z § 109 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. Według tego przepisu przy pracach wykonywanych na rusztowaniach na wysokości powyżej 2 m od

otaczającego poziomu podłogi lub terenu zewnętrznego oraz na podestach ruchomych wiszących należy w szczególności przed rozpoczęciem użytkowania rusztowania dokonać odbioru technicznego w trybie określonym w odrębnych przepisach. Zgodnie z § 110 ust. 1 rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych użytkowanie rusztowania jest dopuszczalne po dokonaniu jego odbioru przez kierownika budowy lub uprawnioną osobę.

Jak się okazało, żaden z pracowników nie posiadał uprawnień do montażu rusztowań, co było niezgodne z § 109 rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych. Z kolei w myśl § 23 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz.U. Nr 118, poz. 1263), maszyny robocze, o których mowa w załączniku nr 1 do rozporządzenia, mogą być obsługiwane wyłącznie przez osoby, które ukończyły szkolenie i uzyskały pozytywny wynik sprawdzianu przeprowadzonego przez komisję powołaną przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego w Warszawie.

W opinii inspektora pracy przyczyny wypadku były następujące: niewłaściwa stateczność rusztowania, wykonanie rusztowania niezgodnie z instrukcją montażu producenta, dopuszczenie rusztowania do eksploatacji bez wymaganego odbioru, a także niedostateczne przygotowanie zawodowe pracowników – brak kwalifikacji do montażu rusztowań.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa pracy inspektor zastosował wobec pracodawcy karę grzywny w drodze mandatu.

Tragiczne skutki oczyszczania rynny

Podczas trzeciego wypadku doszło do upadku dwóch pracowników z rusztowania, z którego oczyszczali rynny. Jeden z nich (44 lata) doznał tylko ogólnych potłuczeń, drugi (58 lat) zginął. Jak ustalił inspektor pracy badający wypadek, prace były wykonywane z rażącym naruszeniem przepisów bhp – rusztowanie było niestabilne i zmontowane nieprawidłowo, pracownicy nie posiadali uprawnień do montażu rusztowań i badań lekarskich w zakresie możliwości wykonywania prac na wysokości oraz nie stosowali hełmów i środków ochrony przed upadkiem z wysokości.

W dniu wypadku pracownicy firmy, którzy zajmowali się wykonywaniem prac budowlanych, stawili się rano w siedzibie zakładu. Pracodawca ustalił z nimi, jakie prace mają w tym dniu wykonywać. Wspomniał między innymi o konieczności oczyszczenia rynien na budynku, przy czym nie wyznaczył do tego konkretnych osób, nie wskazał też metody wykonania

pracy. Pomiędzy godziną 10.00 a 11.00 dwóch pracowników przyjechało, po wykonaniu innych prac, do zakładu w celu oczyszczenia rynien. Z zeznań pracownika, który przeżył wypadek, wynikało, że posiadali numer telefonu do właściciela podnośnika koszowego, z którego można było wykonać oczyszczenie rynien. Pracownicy stwierdzili jednak, że pracę tę wykonają szybciej, korzystając z rusztowania i drabiny, znajdujących się w magazynie. Zabrali stamtąd 4 ramki rusztowania metalowego kolumnowego typu „Warszawa” oraz drabinę aluminiową 3-częściową KRAUSE. Ustawili rusztowanie przy tylnej ścianie budynku. Na rusztowaniu (na wysokości około 1,5 m) ułożyli deskę (21x273 cm) oraz blat o szerokości 25÷37 cm i długości 210 cm. Następnie na rusztowaniu ustawiono drabinę rozsunietą na długość 6 m. Okazało się, że aby sięgnąć do rynny (znajdującej się na wysokości około 8 m od poziomu terenu), należy rusztowanie podwyższyć. W związku z tym jeden z pracowników ponownie pojechał do magazynu po 2 dodatkowe ramki rusztowania. Po powrocie podwyższono rusztowanie do wysokości 213 cm. Dolne końce podłużnic drabiny oparte były na rusztowaniu przy jego zewnętrznej krawędzi (najdalej odsuniętej od ściany budynku). Górny koniec drabiny oparto o ścianę budynku pod okapem i wsunięto pomiędzy krokwie w celu uniknięcia przypadkowego przesunięcia w bok. Czyszczenie rynny rozpoczęto od prawego narożnika budynku. Jeden z pracowników stał na rusztowaniu i przytrzymywał drabinę, na której pracował jego kolega. Rusztowanie i drabinę przestawiano kilkakrotnie wzdłuż budynku. Po kilku godzinach, po kolejnym przestawieniu rusztowania i drabiny, pracownik stojący na drabinie zaczął podginać do góry tzw. rynhak w miejscu, gdzie rynna była zarwana. Jedną ręką przytrzymywał się drabiny, a drugą naciskał na rynhak. W tym momencie drugi pracownik stojący na rusztowaniu zauważył, że rusztowanie zaczyna się przechylać na zewnątrz (od budynku), jednocześnie skręcając się. W wyniku tego drabina opierała się na rusztowaniu tylko jedną podłużnicą. Pracownik stojący na rusztowaniu nie zdążył zareagować i spadł na ziemię razem z przewracającym się rusztowaniem i drabiną, doznając jedynie ogólnych potłuczeń. Drugi z poszkodowanych, stojący na drabinie, spadł na dół i uderzył głową o opaskę betonową przy budynku. Jego kolega pobiegł do sklepu znajdującego się na parterze budynku, by poinformować o zdarzeniu i wezwać pogotowie ratunkowe.

Inspektor pracy ustalił, że właściciel firmy w momencie zdarzenia znajdował się w siedzibie zakładu. Nie przyszedł jednak na tył budynku, gdzie dwaj pracownicy czyścili rynnę, tylko poszedł do biura zakładu znajdującego się na piętrze budynku.

Jak się okazało, w przedłożonych zaświadczeniach lekarskich obu pracowników znajdowała się adnotacja „bez prac na wysokości”. Żaden z pracowników nie posiadał stosownych uprawnień do montowania rusztowań metalowych. Inspekto-

rowi przedłożono udokumentowaną ocenę ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego. Pracownicy zostali z nią zapoznani. W karcie pomiaru zagrożeń wymieniono pracę na drabinach przystawnych jako źródło zagrożenia, a jako środek ochrony zalecono stosowanie nieuszkodzonych, atestowanych drabin. Brak było natomiast jakichkolwiek zapisów na temat pracy na rusztowaniach kolumnowych, powszechnie stosowanych w zakładzie.

Rusztowanie kolumnowe, z którego wykonywano pracę, było zmontowane nieprawidłowo. Na dolne końce ramek nie założono podstawek ani nie podłożono pod nie podkładów drewnianych. Rusztowanie ustawiono na miękkim terenie, więc zastosowanie podstawek i podkładów było wręcz niezbędne. Na rusztowaniu nie zamontowano stężeń poziomych (tzw. przekątni, których zakład nie posiadał na wyposażeniu), wskutek czego rusztowanie uległo skręceniu w momencie przechyłu. Żaden z pracowników nie posiadał hełmu ochronnego, niezbędnego przy wykonywaniu prac na wysokości. Ponadto pracownik wykonujący pracę z drabiny na wysokości powyżej 2 m nad poziomem terenu nie stosował środków



**Miejsce wypadku:
przewrócone
rusztowanie i drabina
aluminiowa.**

ochrony przed upadkiem z wysokości. Podczas oględzin miejsca wypadku i zakładowego magazynu stwierdzono, że pracownicy nie mieli dostępu do właściwych środków ochrony indywidualnej. W miejscu zdarzenia znajdowała się tylko lina, natomiast w magazynie znaleziono jeden hełm ochronny i jedną sztukę szelek bezpieczeństwa (rok produkcji: 1997).

Praca wykonywana przez pracowników była pracą na wysokości, czyli w myśl przepisów pracą szczególnie niebezpieczną. Zgodnie z § 81 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r., pracodawca powinien określić szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności powinien zapewnić: bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób, odpowiednie środki zabezpieczające, instruktaz pracowników (obejmujący przede wszystkim imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach). Obowiązkiem pracodawcy jest także zapewnienie dostępu do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych wyłącznie osobom upoważnionym i odpowiednio poinstruowanym. W myśl § 110 cytowanego rozporządzenia przy pracach na drabinach na wysokości powyżej 2 m nad poziomem terenu zewnętrznego lub podłogi należy w szczególności:

- przed rozpoczęciem prac sprawdzić stan techniczny konstrukcji lub urządzeń, na których mają być wykonywane prace, w tym ich stabilność, wytrzymałość na przewidywane obciążenie oraz zabezpieczenie przed nieprzewidywaną zmianą położenia, a także stan techniczny stałych elementów konstrukcji lub urządzeń mających służyć do mocowania linek bezpieczeństwa;
- zapewnić stosowanie przez pracowników odpowiedniego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości – szelki bezpieczeństwa z linką bezpieczeństwa przymocowaną do stałych elementów konstrukcji, szelki bezpieczeństwa z pasem biodrowym (do prac w podparciu, na słupach, masztach itp.);
- zapewnić stosowanie przez pracowników hełmów ochronnych.



W przypadku opisywanych prac pracodawca nie dopełnił żadnego z tych obowiązków.

Przed dopuszczeniem do użytkowania nie dokonano odbioru technicznego rusztowania. Zgodnie z § 110 ust. 1 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. użytkowanie rusztowania jest dopuszczalne po dokonaniu jego odbioru przez kierownika budowy lub uprawnioną osobę.

W trakcie kontroli przedłożono inspektorowi pracy zakładowy protokół powypadkowy. Zespół powypadkowy wśród przyczyn wypadku nie wymienił m.in. braku nadzoru nad prowadzonymi pracami. Tym samym wnioski i zalecenia profilaktyczne, określone przez zespół – obejmujące przeprowadzenie dla wszystkich pracowników zakładu szkolenia okresowego z zakresu bhp ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości na przykładzie zaistniałego wypadku oraz wyposażenie pracowników wykonujących prace na wysokości we właściwe środki ochrony indywidualnej oraz kaski ochronne – w opinii inspektora były niewystarczające i nieadekwatne do faktycznych przyczyn wypadku.

Na podstawie analizy przedstawionych dokumentów, zeznań poszkodowanego pracownika i zebranych dowodów do najważniejszych przyczyn wypadku inspektor pracy zaliczył:

- niewłaściwą stateczność układu rusztowanie – drabina, z którego wykonywano pracę, co było spowodowane m.in. niewłaściwym posadowieniem rusztowania (brak podstawek i podkładów drewnianych) i brakiem stężeń;
- kompletny brak nadzoru nad prowadzonymi pracami;
- używanie nieodpowiedniego czynnika materialnego do wykonania pracy – praca nie powinna być wykonywana przy użyciu drabiny ustawionej na rusztowaniu;
- brak uprawnień do montażu rusztowań – poszkodowani pracownicy nie posiadali takich uprawnień.

Ponadto do zaistnienia wypadku przyczyniło się: dopuszczenie do użytkowania rusztowania bez dokonania odbioru technicznego; dopuszczenie do pracy pracowników z przeciwwskazaniami do wykonywania prac na wysokości; brak instruktazu ogólnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – jeden z pracowników nie posiadał takiego szkolenia; brak środków ochrony indywidualnej – w zaistniałym przypadku pracownik, który zginął, powinien być wyposażony w środki ochrony przed upadkiem z wysokości oraz hełm ochronny, a pracodawca powinien zapewnić ich stosowanie; niewłaściwe zachowanie się pracowników spowodowane nieznaną ich przepisów i zasad bhp oraz zlekceważeniem zagrożenia.

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa pracy, w tym brakiem nadzoru nad prowadzonymi pracami, inspektor pracy wymierzył pracodawcy karę grzywny w drodze mandatu.

główny specjalista **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn



Motywacja przez korzyści

Burzą mózgow o korzyściach wynikających ze znajomości prawa pracy i przepisów bhp Aneta Nartowicz, prawnik i historyk z wykształcenia, a nauczyciel z zamiłowania, rozpoczyna swoje zajęcia z młodzieżą w Technikum Handlowo-Ekonomicznym w Białymstoku. Już po raz piąty przygotowała uczniów do konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Dwukrotnie kończyli go na trzecim miejscu, w tym roku zajęli lokatę o stopień wyższą. W ostatnich eliminacjach uczestniczyło w całej Polsce ponad 10 tysięcy uczniów z 381 szkół ponadgimnazjalnych. Centralny etap konkursu odbył się 18 kwietnia br. w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie, a wzięło w nim udział 47 laureatów zmagają regionalnych.

Piotr Pleba, nauczyciel przedmiotów zawodowych w Zespole Szkół Ekonomicznych w Nowym Targu, mówi, że szkoła kładzie duży nacisk na zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Dzięki dobrej współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Krakowie i przystąpieniu do programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” ich placówka realizuje na ten temat 30 jednostek lekcyjnych, opra-

cowanych przez inspekcję pracy. Każdy uczeń ich technikum zna więc podstawy bezpiecznej pracy, a kilkoro z tej grupy ma znacznie szerszą wiedzę, także tę z prawa pracy, której również dotyczy konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”. W tym roku zwyciężczynią centralnych eliminacji została **Ala Maniowszczak**, uczennica III klasy nowotarskiego technikum i podopieczna Piotra Pleby. Nauczyciel podkreśla, że jest wybijającą się uczennicą z wielu przedmiotów, w tym również z bhp. Ona sama mówi o zainteresowaniu tymi zagadnieniami, wspomina także o korzyściach z ich znajomości, gdy w niedalekiej przyszłości podejmie pracę, a informację o sukcesie w konkursie ze znajomości przepisów prawa pracy ujmie w swoim CV. Ta wiedza może spowodować również, że zdobędzie ciekawy i pożyteczny zawód, w którym będzie chodziło o zdrowie i życie pracowników. Być może kiedyś zasili grono inspektorów pracy. Jej znajomość przepisów dotyczących zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia przydała się ostatnio koleżance, która podjęła właśnie pracę. Laureatka dużo czasu i wysiłku włożyła w przygotowanie do konkursu, a jego etap centralny uważa za bardzo

Podczas rozstrzygnięcia centralnego etapu konkursu obecni byli również: wiceprezes Urzędu Dozoru Technicznego **Adam Ogrodnik**, wicedyrektor Gabinetu Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **Barbara Owsiak** oraz zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**.

trudny. Nie spodziewała się pytań związanych z legalnością zatrudnienia, to jest jeszcze temat do dopracowania; dla własnej ciekawości.

Gratulując wszystkim regionalnym finalistom konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** również wspominał o korzyściach dla młodzieży płynących z udziału w tym przedsięwzięciu PIP. Mówił, że wszyscy są tu wygranymi, bo już wiedzą, jak w przyszłości bezpiecznie i w zgodzie z prawem pracować. To jest nie do przecenienia, biorąc pod uwagę statystyki, z których wynika, że przeszło 40 procent wypadków ciężkich i śmiertelnych przy pracy dotyka młodych, niedoświadczonych pracowników w pierwszym roku pracy. Takie zdarzenia, poza wielkimi i często bolesnymi kosztami społecznymi, niosą za sobą również poważne koszty ekonomiczne, niebagatelne w skali kraju. Szef inspekcji docenia tę pozasankcyjną działalność inspekcji



Zwyciężyła Alicja Maniowszczak z Zespołu Szkół Ekonomicznych w Nowym Targu. Drugie miejsce zajęła Ewelina Kostecka z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku, a trzecie miejsce zdobył Kacper Kozłowski z Zespołu Szkół Technicznych „Mechanik” w Jeleniej Górze.



pracy, bo buduje ona wśród młodych ludzi świadomość zagrożeń oraz praw i obowiązków w pracy. Podkreślała to również w swoim wystąpieniu przedstawicielka resortu pracy, **Elżbieta Bojanowska**, dziękując za wysiłek nauczycielom przygotowującym uczniów do konkursu oraz jego organizatorom w inspekcji pracy. Zwracając się do młodzieży, prosiła o korzystanie ze zdobytej wiedzy i jej upowszechnianie.

Wśród 50 pytań z dziedziny bhp i prawa pracy – przygotowanych przez Centralną Komisję Konkursową – 20 miało podwyższony poziom trudności. Nie sprawiły one problemu **Renacie Wawrzyczek** z Technikum Ekonomicznego w Cieszynie, nie była natomiast pewna swoich odpowiedzi na pytania dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Chwali pomysł inspekcji pracy na konkurs dla młodzieży o zatrudnianiu i bezpieczeństwie pracy, bo wielu wśród jej rówieśników nie jest tego świadomych. Docenia też praktyczne wykorzystanie znajomości tych przepisów w życiu, np. gdy odbywała praktyki zawodowe. Podpisując różne związane z tym dokumenty, rozumiała, co za tym idzie, znała ich wagę i znaczenie. Wiedziała między innymi, że przed rozpoczęciem pracy musi zostać przeszkolona.



Prace uczestników sprawdzała Centralna Komisja Konkursowa w składzie: dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji **Zbigniew Kowalczyk** (przewodniczący), dyrektor Departamentu Prawnego **Halina Tulwin**, wicedyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **Michał Tyczyński**, kierownik Sekcji Prewencji w Departamencie Prewencji i Promocji **Artur Sobota**, specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli **Katarzyna Mieliska** oraz sekretarz komisji **Anna Borowska-Buda**.

Prewencyjne przedsięwzięcie inspekcji pracy adresowane do młodzieży ponadgimnazjalnej wspierało po raz pierwszy, obok Urzędu Dozoru Technicznego, Kuratorium Oświaty. W podsumowaniu centralnych eliminacji konkursu uczestniczył **Karol Kujawa**, wizytator mazowieckiego Kuratorium Oświaty. Mówił, że konkurs ma tym większe znaczenie, że dotyczy ostatniego etapu edukacji szkolnej, co oznacza, że już niebawem część z całej rzeszy przeszkolonych młodych ludzi zasili rynek pracy. Będą świadomymi pracobiorcami, znającymi swoje obowiązki i potrafiącymi zadbać o swoje prawa. Podkreślił także, że dzięki postulowanej wcześniej, także przez inspektorów pracy, modyfikacji podstawy programowej elementy bhp w szkolnictwie zawodowym i na poziomie technikum są już obecne od 2012 roku. Bez względu na nazwę przedmiotu w szkole są one obowiązkowe. Z pewnością będą miały wpływ na bezpieczne zachowania w pracy.

Młodzież jest teraz bardziej świadoma tego, co im się w życiu może przydać, niż to było jeszcze kilka lat temu, tłumaczy **Anna Kępińska**, nauczycielka w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Jędrzejowie. Jej uczniowie dwukrotnie znaleźli się w etapie centralnym rywalizacji organizowanej przez inspekcję pracy. Praca z nimi to jej pasja, która przynosi satysfakcję, gdy uczniowie odnoszą sukcesy. Oni dobrze rozumieją już na przykład, jak umiejętność rozmowy z pracodawcą może przełożyć się na ocenę pracownika, jego wynagrodzenie, awans w pracy. To jest motywacja widziana przez pryzmat korzyści, które uzyskają.

Aneta Nartowicz, nauczycielka i opiekunka **Eweliny Kościeckiej** z Białegostoku, która zajęła drugie miejsce w finale konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, cieszy się z sukcesów swoich uczniów, docenia ich ogromną pracę i zaangażowanie. Wspierała ich, pokazując na przykładach z życia, jak wiedza o umowach o pracę, szkoleniach czy bhp przyda im się, bez względu na to, jaką pracę będą wykonywali. Wspomina bukiet kwiatów w podziękę za trud włożony w przygotowanie uczniów do konkursu. Oni dostrzegają i doceniają jej starania, dlatego sami też nie szczędzą sił. To działa jak przysłowiowy przykład idący z góry. Także od inspektorów pracy, którzy przychodzą do szkoły z wykładami, ostatnio na temat legalności zatrudnienia. Relacje z inspektorskiej praktyki najlepiej przemawiają do młodych ludzi.

Nauczycielka myśli przyszłościowo, widząc już w gronie uczniów z pierwszej klasy dwóch kandydatów do konkursu, za dwa lata. Pracuje z nimi na zasadzie drobnych kroczków, by nie zniechęcić ich do nauki przepisów, które nie są przecież proste, a bywa, że niejednoznaczne. Chce, by sięgnęli po więcej, po pierwsze miejsce – w myśl zasady „do trzech razy sztuka”.

Beata Pietruszka-Śliwińska



Wyzysk sklepowy

Nakazem płacowym na kwotę 20 tys. złotych, 6 tysiącami grzywny i zawiadomieniem prokuratury o podejrzeniu popełnienia kilku przestępstw przez pracodawcę zakończyła się kontrola w jednej z sieci sklepów spożywczych.

W okresie od 3 maja do 8 grudnia 2017 r. inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu przeprowadził kontrolę siedmiu sklepów spożywczych należących do jednego pracodawcy. Analiza dokumentacji oraz przesłuchania świadków wykazały, iż pracodawca rażąco naruszał przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz bhp. Ustalono między innymi 11 przypadków nielegalnego powierzania pracy, naruszenia przepisów o czasie pracy (m.in. odpoczynków dobowych i tygodniowych, zasady pięciodniowego tygodnia czasu pracy), z czego najbardziej jaskrawy był przypadek pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, który wykonywał pracę po 17 godzin na dobę, zamiast maksymalnie 7. Ponadto nie wypłacano pracownikom wynagrodzenia za pracę, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, dodatków za pracę w niedzielę i święta, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W trakcie kontroli stwierdzono, iż pracodawca celowo nie wydawał zwolnionym pracownikom świadectw pracy, przez co nie mogli się zarejestrować w urzędzie pracy, tym samym zostali pozbawieni środków do życia. Pracownicy nie byli zgłaszani do ubezpieczenia społecznego. W przypadku pracowników legalnie wykonujących pracę pracodawca nieterminowo opłacał składki na Fundusz Pracy. Ustalono również przypadki niezgodnego z prawem dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę. W przypadku zatrudnienia kobiety, która następnie dostarczyła zaświadczenie o ciąży, nie przedłużono umowy o pracę do dnia porodu.

Kontrole sklepów przeprowadzone w święta wykazały, iż pracę w tych dniach wykonywały osoby, z którymi zawarto umowy zlecenia; by ominąć zakaz pracy w święto w placówkach handlowych. Stwierdzono także, iż obsługę sklepu, w tym sprzedaż alkoholu i wyrobów tytoniowych, prowadziła nieletnia; o tym poinformowano policję. Wykazano również liczne przypadki podrabiania podpisów na dokumentach: umowach o pracę, listach płac, świadectwach pracy. Pracodawca w sposób uporczywy utrudniał czynności służbowe inspektora pracy – w trakcie kontroli skierowano 12 pisemnych żądań.

Ponadto ustalono na podstawie przesłuchań świadków, że pracodawca podawał się za funkcjonariusza policji, co miało wystraszyć pracowników i zniechęcić do złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy bądź pozwów do sądu.

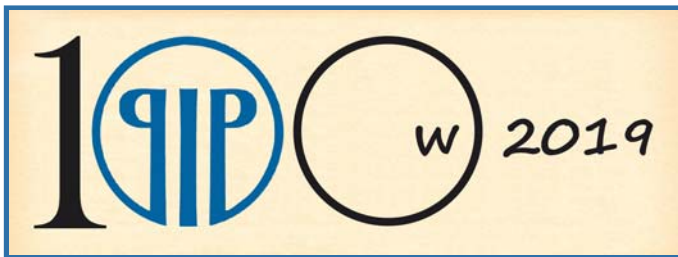
W wyniku ustaleń kontrolnych inspektor pracy wydał nakaz płatniczy obligujący do wypłaty wynagrodzeń za pracę, ekwiwalentów za urlop i ekwiwalentów za pranie i konserwację odzieży dla 13 pracowników na łączną kwotę ok. 20 000 zł. W trakcie kontroli na polecenie inspektora wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dla 6 pracowników na kwotę ok. 3 700 zł. Pracodawca potwierdził zatrudnienie 2 pracowników, w pozostałych 10 przypadkach wykonywania pracy bez umowy skierowano wniosek w wystąpieniu obligujący do potwierdzenia zatrudnienia, wypłaty należnych świadczeń i zgłoszenia do ZUS.

Ponadto w wystąpieniu, które zawierało 44 wnioski, zobligowano pracodawcę m.in. do wydania świadectw pracy, naliczenia i niezwłocznego wypłacenia wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych osobom, które wykonywały pracę nielegalnie, naliczenia i odprowadzenia składek na Fundusz Pracy, naliczenia i niezwłocznego wypłacenia wynagrodzenia wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedzielę i święta, naliczenia i wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia, zaprzestania praktyki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, wypłacenia zleceniobiorcy kwoty wynikającej z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami skierowano do sądu wnioski o ukaranie zawierający 13 zarzutów. Pracodawca przyznał się i złożył oświadczenie o dobrowolnym poddaniu się karze grzywny w wysokości 6 000 zł.

W zakresie podejrzenia popełnienia przestępstw skierowano zawiadomienie do prokuratury; również w przypadkach, w których powzięto uzasadnione podejrzenie, że osoby świadczące pracę złożyły fałszywe zeznania bądź utrudniały działalność inspektora pracy.

Z dokumentacji OIP Opole



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

31 lat temu

Zwykły dzień inspektora pracy

Jest inspektorów pracy niewiele ponad 800. Mówi się o nich, że pracują na wysuniętym przyczółku, że wymagane jest od nich zdecydowanie, samodzielność, umiejętność dokonywania analizy, no i wielka odpowiedzialność, ponieważ ich decyzje powodują skutki zarówno społeczne, jak i ekonomiczne. „Inspektor Pracy” chciał sprawdzić, jak te ogólnie znane prawdy weryfikuje życie, czyli inaczej mówiąc, jak wygląda zwykły dzień inspektora pracy, co w jego działaniu ma największe znaczenie.

Pojechałam więc do Chełma. Placówka chełmska zatrudnia 5 inspektorów pracy. Jej szefem jest **Jan Medoliński**, który w inspekcji pracy ma 12-letni staż. Wykształcenie wyższe w dziedzinie prawno-administracyjnej, ale jednocześnie ukończone technikum mechaniczne i kilkuletnią pracę w budownictwie, co daje mu niezbędną płaszczyznę odniesień do rozlicznych, różnorodnych przypadków, z którymi przychodzi mu się spotykać w inspektorskiej praktyce.

Tego zwykłego dnia spotykam go w siedzibie Wojewódzkiej Rady Narodowej, gdzie odbywa się sesja na temat problemów ochrony pracy i przestrzegania zasad Kodeksu pracy. Wynotowuję z jego wypowiedzi na sesji najciekawsze kwestie, na przykład o zwiększeniu liczby kontroli. Inspekcja kontroluje więcej i odważniej sięga po kary. Notuję, a Jan Medoliński już mówi o efektach. O tym, że w wielu przypadkach udało się zdecydowanie poprawić warunki pracy. Np. w Chełmskich Zakładach Obuwia oddano do użytku należycie wyposażone pomieszczenia sanitarno-higieniczne, a w wydziale spodów obniżono poziom hałasu. W cementowni Chełm obniżono zapylenie i natężenie hałasu. W społemowskiej masarni wyeliminowano zagrożenie CO₂ i rozgęszczono stanowiska pracy. Znaczną poprawę bezpieczeństwa uzyskano przy pracach ze środkami ochrony roślin w CZKR-ach i GS-ach, opanowana została sytuacja w kotłowniach.

Co nadal budzi niepokój? Negatywna, często nawet lekceważąca postawa kierowników, nierealizowanie zaleceń PIP, niepodejmowanie konkretnych działań. Szokuje beztraska w zakładach twierdzących, że nie mają środków finanso-

wych na bhp. Systemy zakładowe nadzoru nad warunkami pracy właściwie nie istnieją. Nie działają też zakładowe służby bhp. Nie istnieje profilaktyka, ośrodki przemysłowej służby zdrowia ograniczają się do rutynowego leczenia, są to więc przychodnie rejonowe, a nie przemysłowa służba zdrowia... Te słowa naczelnika Jana Medolińskiego brzmią jak oskarżenie. Radni słuchają z uwagą, wielu notuje.

Jak ocenić osiągnięte efekty? Zmniejszenie zapylenia to jest efekt. Ale jak ocenić to, że wskutek interwencji inspektora pracy wymieniono piec grzewczy i ludziom jest ciepło? Że zamiast obskurnej deski z gwoździami pojawił się porządny wieszak u budowlanych. Że w punktach chemizacyjnych w SKR-ach i GS-ach pojawiły się umywalki lub przynajmniej miski z wodą, aby ten, co pracuje z truciznami, miał się gdzie umyć. Drobiazgi? Życie składa się z drobiazgów. Trzeba mieć wyobraźnię, żeby widzieć, jak jest i jak być może, nawet wówczas, gdy pieniędzy nie jest za dużo.

Interwencja to takie surowe słowo. Medoliński działa niekonwencjonalnie. Nie czyni np. z kontroli – jej terminu, zakresu – tajemnicy. Wręcz przeciwnie, spotyka się z dyrektorami i mówi, co jest do zrobienia i co będzie kontrolowane. A co będzie kontrolowane, wynika z planu PIP. I jeszcze na dwa tygodnie przed kontrolą uprzedza – będę u was. I jeśli wtedy stwierdza bałagan, zasadnicze zaniedbania, wówczas wydaje zalecenia, wymierza grzywny. Kiedy przy rekontrolu sytuacja nie wykazuje zasadniczej poprawy, wnioskuje do władz o zdjęcie ze stanowiska; taki człowiek nie nadaje się do pełnienia stanowiska kierowniczego.

Co to daje? Z pewnością pewien komfort psychiczny: karanie nie jest czynnością przyjemną. Wymusza od kierownictw zakładów samodzielne zajęcie się problemami ochrony pracy, bez czekania na to, że przyjdzie inspektor i pokaże palcem, co należy zrobić. Inspekcja nie musi bawić się w szczegóły, może robić to, do czego jest powołana: oceniać, jak się przestrzega zasad ochrony pracy. I można skontrolować i ocenić znacznie większą liczbę zakładów.

Chełmska PIP wykonała prawie połowę wszystkich zadań OIP w Lublinie – we wszystkich parametrach – kontroli, nakazów, zarządzeń itp. Odwołań w tym roku nie było, w ubiegłym roku jedno. W kontekście tak prowadzonych działań ten brak odwołań nie dziwi. Jeśli ktoś zawali, wie, że nie ma po co się odwoływać.

Zapada zmierzch, jest późne wrześnie popołudnie. Telefony już milczą. Zamykamy „biuro” Wojewódzkiego Wydziału Państwowej Inspekcji Pracy w Chełmie – małe pokoiki z dwoma biurkami i szafami pełnymi fachowej literatury.

Działania w terenie i w biurze

Telefony dzwonią już od rana i przed drzwiami grupka interesantów.

– To jest problem – mówi Medoliński. – Nasza praca odbywa się przede wszystkim w terenie, a ktoś powinien być stale w biurze. Ustaliłem, że każdego dnia jeden z inspektorów zostaje i załatwia sprawy na miejscu. Czują się jednak pokrzywdzeni, bo chcą być w zakładach.



Pierwsi wchodzą dwaj mężczyźni z płachtami dokumentacji technicznej. Rozkładają ją teraz na stole.

– Wentylacja będzie teraz wyglądała tak.

– Jak? To nie jest jasne. Niech pan to narysuje na kartce. To załamanie, czy to nie będzie zmniejszać sprawności, chyba trzeba zainstalować jakiś wentylator osiowy?

– Ja – baka mężczyzna – na wentylacji się nie znam. Tak to zaznaczył główny technolog.

– Nie mogę się pod tym podpisać – kręci głową naczelnik Medoliński. – Rysunek pięknie jest wykonany, ale trzeba go przerobić. Mnie sztuka dla sztuki nie interesuje. Robić coś tylko po to, żeby było, a nie służyło ludziom, to bez sensu. I proszę pamiętać, żeby podłogi były ciepłe.

Odchodzą. Są nowi interesanci – z NOT-u, robią dokumentację dla kotłowni. Niestety projekt już dwukrotnie był kierowany do poprawki. – Nie mam formalnego nakazu, żebym z nimi współpracował – mówi Medoliński – ale lepiej to zrobić teraz, w fazie projektowania niż później. Budowlani twierdzą potem: tak było w dokumentacji. Unikamy w ten sposób i kosztów, i kłopotów.

Już następny interesant w drzwiach. Tym razem sprawa z zakresu prawa pracy. Mam umowę o pracę z klauzulą, że pełnię obowiązki do odwołania. Jestem nauczycielem z sześcioletnim stażem. Jak mam rozumieć tę klauzulę, czy mogą mnie zwolnić z miejsca?

I kolejni interesanci: ojciec dziewczyny, której niesłusznie prawdopodobnie (trzeba sprawdzić) potrącono premię, i młody kilkunastoletni chłopak, który pracował podczas wakacji i zapłacono mu mniej niż obiecano. I pani, której mężo-

wi nie chcą udzielić urlopu... Długi ciąg ludzkich problemów, zmartwień, kłopotów.

Jedziemy w teren

Niezbyt daleko. Dzisiaj już czasu nie ma na dogłębną kontrolę. Sprawdzimy, co się dzieje w przedsiębiorstwach, w których niegdyś były rozmaite problemy. Przedsiębiorstwo Budownictwa Rolniczego. Sporo kar tu się posypało. Teraz są i pomieszczenie socjalne, i nowa lastrykarnia, w której ludzie pracują w odpowiednich warunkach. Ale czy wszystko jest w porządku? Plac dokładnie zawalony żwirem. – Wahadło przyszło, trzeba było szybko rozładować – tłumaczą się. No tak, ale to nie wyjaśnia faktu, że nie ma drogi ewakuacyjnej,

została przysypana zwałami żwiru. W notatniku inspektora pojawia się krótka notatka.

Osiedle przy ul. Kolejowej. Segmenty socjalne z wodą, ogrzewane, ze stołówką, prezentują się bardzo dobrze. Zupełnie inaczej niż wtedy, gdy stał tu nędzny, zimny i brudny barakowóz, a ludzie nie mieli się ani gdzie przebrać, ani zjeść posiłku.

Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Budownictwa Inżynierskiego. Oglądamy budowę nowego zaplecza technicznego. Skończy się remontowanie maszyn pod chmurką.

Warunki pracy – mówi Medoliński – trzeba rozpatrywać w trzech płaszczyznach. Po pierwsze – politycznej. W porozumieniach sierpniowych, które nie uległy przecież dezaktualizacji i są potwierdzone przez kolejne zjazdy partii, o tych sprawach mówiło się bardzo wiele. Po drugie – ekonomicznej. Gdy warunki pracy i atmosfera, w jakiej się pracuje, jest dobra, to i efekty są zdecydowanie lepsze. I jakość, i wydajność. I po trzecie – społecznej. Ludzie muszą pracować po ludzku. To jest to, co nazwać można godnością pracy.

Jeżeli potrafimy przekonać wszystkich do takiego widzenia behapowskich problemów, jeżeli praktycznie potrafimy wdrożyć system zarządzania bhp, podporządkowany regule, że sprawa produkcji i właściwych warunków pracy to jedno – wówczas problemy będziemy mieli z głowy.

(B. Jastrzębska, „Inspektor Pracy” 1987, nr 1)

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

Wspomnienie o Edwardzie Zwierzchowskim wieloletnim okręgowym inspektorze pracy w Bydgoszczy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy należał do tych placówek Państwowej Inspekcji Pracy, które od objęcia urzędu głównego inspektora pracy w 1990 roku odwiedzałem dość często z racji wielu ciekawych i uży-

tecznych inicjatyw tamtejszego kierownictwa. Zauważyłem, że szefostwo bydgoskiego inspektoratu tworzy spójny i świetnie rozumiejący się zespół, któremu sprawnie przewodzi, a zarazem serdecznie matkuje pani **Julia Gleń-Cichy**, należąca do weteranów wśród kadry okręgowych inspektorów pracy. Moją uwagę zwrócił też zastępca okręgowego inspektora pracy pan **Edward Zwierzchowski**, jako bardzo kompetentny i rzeczowy członek kierownictwa okręgu. Miał bogate doświadczenie zawodowe, wyniesione z przemysłu i – co bardzo cenne – wykraczające poza problematykę inspektorską.



Gdy referował sprawy inspekcji pracy na swoim terenie, przedstawiając je w szerszym kontekście stanu rynku pracy i trudnego społecznie okresu transformacji, z satysfakcją widziałem, że rozumie znaczenie misji naszego urzędu w tym trudnym czasie. Wkrótce zacząłem postrzegać go nie tylko jako zastępcę szefa okręgu, lecz i naturalnego kandydata na jego następcę. To też gdy pani Julia Gleń-Cichy zdecydowała się przejść na emeryturę, nie miałem wątpliwości, kto będzie najwłaściwszą osobą, by stanąć przed Radą Ochrony Pracy i uzyskać pozytywną opinię na stanowisko okręgowego inspektora w Bydgoszczy.

Nie zawiodłem się. Pan Edward Zwierzchowski zaprezentował się Radzie jako kandydat tyleż fachowy, co charakteryzujący się otwartą głową. Odpowiadał na pytania wyczerpująco, a zarazem bardzo konkretnie, co przesądziło o jednogłośnie pozytywnym wyniku głosowania w jego sprawie. Z satysfakcją gratulowałem mu przebiegu przesłuchania i wyniku głosowania, dając go za wzór kolejnym kandydatom do stanowisk okręgowych inspektorów.

I tak od 1 maja 1992 roku powołałem pana Edwarda Zwierzchowskiego na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy i do końca kierowania przeze mnie Państwową Inspekcją Pracy uważałem tę decyzję za w pełni trafną.

Spośród licznych spotkań z panem Edwardem Zwierzchowskim na naradach kierownictwa PIP oraz podczas moich wizyt w okręgu szczególnie utkwiła mi w pamięci wizytacja w bydgoskim Zachemie w 1993 roku. Była doskonale przygotowana przez pana Edwarda, obejmowała najbardziej newralgiczne odcinki tego ogromnego zakładu, generującego liczne zagrożenia w sferze bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska, a także bezpieczeństwa publicznego. Mogłem wówczas z satysfakcją docenić, jakim autorytetem cieszy się nasz okręgowy inspektor, a zarazem jak skutecznie znajduje wspólny język z odpowiedzialnymi za sprawy bezpieczeństwa przedstawicielami kierownictwa Zachemu oraz innych organów kontroli państwowej.

OIP w Bydgoszczy kierowany przez pana Edwarda Zwierzchowskiego był także zaangażowany w ścisłą współpracę z Bydgoskimi Targami SAWO. Patronując tym targom, uczestniczyłem kilkakrotnie w uroczystościach otwarcia kolejnych edycji. Była to dodatkowa okazja do spotkania z panem Edwardem, pogawędki o aktualnych problemach okręgu i kadry inspektorskiej, zawsze utwierdzającej mnie w przekonaniu, że okręg jest dobrze kierowany.

Po przejściu na emeryturę w 2008 roku pan Edward Zwierzchowski przystąpił do Stowarzyszenia Ochrony Pracy, służąc Stowarzyszeniu swoją energią i doświadczeniem, czym dawał wyraz bezinteresowności, coraz rzadszej współcześnie. Brał czynny udział w pracach Stowarzyszenia, m.in. w komisji uchwał i wniosków.

Z wielkim żalem i zaskoczeniem odebraliśmy wiadomość o jego odejściu, tym bardziej że w trakcie jego choroby pozostawaliśmy z nim w kontakcie i serdecznie liczyliśmy na jego powrót do zdrowia.

Pan Edward Zwierzchowski pozostaje w mojej pamięci jako osoba powszechnie szanowana i lubiana za koleżeńskość i bezpośredniość w kontaktach z otoczeniem, a zarazem wrażliwa na krzywdę ludzką. Jestem przekonany, że dobrze zapisał się w dziejach Państwowej Inspekcji Pracy.

Tadeusz Sułkowski

główny inspektor pracy w latach 1990-1999
prezes Stowarzyszenia Ochrony Pracy

BMR

II Mistrzostwa w Bezpiecznym Montażu Rusztowań

8 czerwca 2018

Data:

Godzina:

Miejsce:

08:00-16:30

Centrum Szkoleń Budowlanych W-M ZDZ,
ul. Lubelska 33C, Olsztyn

II MISTRZOSTWA W BEZPIECZNYM MONTAŻU RUSZTOWAŃ

Największe wydarzenie w Polsce! Druga edycja!

Program:

- RYWALIZACJA ekip monterskich z całej Polski
- POKAZY:
 - kontrolowanej katastrofy rusztowania
 - przeciążenia pomostu
 - wytrzymałości kotew na wrywanie
 - ewakuacji osoby poszkodowanej z rusztowania
- Spotkania z ekspertami: PIP, UDT, IMBiGS, PIGR, CIOPiPIB, PERI,
- TARGI branży RUSZTOWANIOWEJ, BUDOWLANEJ, BHP
- Konkursy z nagrodami dla odwiedzających

SPONSOR STRATEGICZNY

PERI



SZUKAJ NAS:

f BMR Olsztyn

www.bmrmistrzostwa.pl

Brak nadzoru...

W punkcie 5 protokołu powypadkowego po słowach: „Stwierdzono, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa” dokonano zapisu: „Brak pełnego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości. Niewpięcie łązy asekuracyjnej wraz z amortyzatorem spadania za pomocą zatrzaśnika do liny asekuracyjnej – kotwiącej”.

Ponieważ zapis ten naruszał uprawnienia rodziny poszkodowanego do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy, inspektor pracy wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn zdarzenia. W uzasadnieniu wniosku inspektor odniósł się m.in. do nieaktualnego i zbyt ogólnikowego wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. Jak się okazało, wykaz ten opracowano w zakładzie kilkanaście lat wcześniej (jego aktualizacji dokonano dopiero po wypadku) i nie uwzględniono w nim prac szalunkowych, związanych z montażem i demontażem szalunków na wysokości.

Zgodnie z zapisami § 81 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm. oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034), pracodawca określa wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, przede wszystkim zapewnia:

- bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób;
- odpowiednie środki zabezpieczające;
- instruktaż pracowników, obejmujący zwłaszcza imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach.

Obowiązkiem pracodawcy jest również zapewnienie, by dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych miały jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane. Jak wynikało z okoliczności zdarzenia, wymogi te nie zostały spełnione.

Także zaniedbania pracodawcy

Według inspektora pracy zachowanie poszkodowanego miało istotny wpływ na zaistnienie wypadku, jednak doszło też do zaniedbań ze strony pracodawcy, które mogły mieć wpływ na zaistnienie zdarzenia. Należało je, w opinii inspektora, uwzględnić w protokole powypadkowym, zarówno

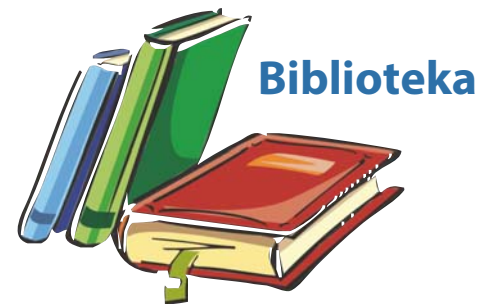
w opisie okoliczności, jak i przy formułowaniu przyczyn wypadku.

Pracodawca zrealizował wniosek inspektora pracy, ustalając ponownie okoliczności i przyczyny zaistniałego śmiertelnego wypadku przy pracy. W opisie okoliczności w protokole dokonano nowego zapisu: „Przed rozpoczęciem pracy, ok. godz. 7.00, kierownik budowy przeprowadził odprawę w postaci instruktażu dla pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne, poprzez wskazania na zachowanie bezpiecznych warunków pracy na poszczególnych stanowiskach pracy i przydzielił pracę dla poszczególnych pracowników na konkretne stanowiska, z omówieniem zasad bezpiecznego wykonywania tych czynności”. Zdaniem inspektora ten zapis oparto na postanowieniach przytoczonego wcześniej przepisu, a nie stanu faktycznego, ponieważ nie dokonano uzupełnień w wyjaśnieniach świadków. Fakt przeprowadzenia instruktażu nie wynikał również z zeznań pracowników firmy, w tym kolegi poszkodowanego, przesłuchanych przez inspektora pracy. Mówili oni jedynie o rozdzielaniu zadań, a nie instruktażu. W zmienionym protokole bez zmian pozostały natomiast ustalone wcześniej przyczyny wypadku.

Pracodawca wniósł zastrzeżenia do treści protokołu z kontroli, dotyczące ustalonych przez inspektora pracy okoliczności i przyczyn wypadku. Inspektor pracy uznał je jednak za bezzasadne. Po zakończeniu kontroli inspektor skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 220 § 1 Kodeksu karnego przez współwłaścicieli firmy oraz kierownika budowy, polegającego na dopuszczeniu poszkodowanego do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości 23 m bez wprowadzenia odpowiednich procedur, zapewnienia właściwej organizacji pracy oraz bezpośredniego nadzoru nad pracownikami wykonującymi te prace, co miało istotny wpływ na zaistnienie śmiertelnego wypadku przy pracy.

Prokurator prowadzący postępowanie wydał postanowienie o jego umorzeniu, uzasadniając je tym, że pracodawca zrobił wszystko, co mógł, aby zapewnić bezpieczne warunki pracy na stanowisku, na którym pracował poszkodowany, i postępowanie pracodawcy nie nosi znamion czynu zabronionego. Inspektor pracy oraz żona zmarłego pracownika wnieśli zażalenia na postanowienie prokuratora. Sąd rejonowy rozpatrzył zażalenia i uznał je za zasadne, nakazując ponowne przeprowadzenie postępowania w przedmiotowej sprawie. Niestety, prokuratura po raz kolejny umorzyła postępowanie. Żona zmarłego pracownika wniosła subsydiarny akt oskarżenia przeciwko kierownikowi budowy do sądu w Elku. Sprawa nie została jeszcze rozstrzygnięta.

st. inspektor – gł. specjalista **Radosław Zajączkowski**
OIP Olsztyn, Oddział w Elku



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks karny wykonawczy (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 652).
- Obwieszczenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Budownictwa w sprawie uzyskiwania uprawnień przez instruktorów i wykładowców, opłat oraz wzorów dokumentów stosowanych w tych sprawach, a także stawek wynagrodzenia członków komisji (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 661).
- Obwieszczenie Ministra Infrastruktury z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej w sprawie egzaminów dla kierowców przewożących towary niebezpieczne (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 683).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o opiniodawczych zespołach sądowych specjalistów do lotu (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 708).
- Obwieszczenie Ministra Infrastruktury z dnia 16 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej w sprawie zdatności statków powietrznych do lotu (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 709).
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 714).

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o muzeach (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 720).

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o instytutach badawczych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 736).

- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 marca 2018 r. w sprawie zmiany rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie – Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 656).

- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 marca 2018 r. – Regulamin Sądu Najwyższego (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 660).

- Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 22 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk służbowych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, trybu awansowania oraz dokonywania zmian na stanowiskach służbowych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 662).

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie trybu przyznawania samorządom powiatów środków Funduszu Pracy na finansowanie kosztów nagród specjalnych oraz składek na ubezpieczenia społeczne od nagród specjalnych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 666).

- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego o przyjęcie do służby w Państwowej Straży Pożarnej (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 672).

- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 9 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu, trybu i częstotliwości przeprowadzania okresowych profilaktycznych badań lekarskich oraz okresowej oceny sprawności fizycznej strażaka Państwowej Straży Pożarnej (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 673).

- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Straży Granicznej (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 679).

- Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie standardów

emisyjnych dla niektórych rodzajów instalacji, źródeł spalania paliw oraz urządzeń spalania lub współspalania odpadów (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 680).

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 5 kwietnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 744).

- Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o zmianie ustawy o ewidencji ludności, ustawy o zmianie ustawy o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne oraz niektórych innych ustaw oraz ustawy – Prawo o aktach stanu cywilnego (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 696).

- Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o zmianie ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym oraz ustawy o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 702).

- Ustawa z dnia 28 lutego 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo wodne (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 710).

- Obwieszczenie Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 8 marca 2018 r. w sprawie wykazu jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Spraw Zagranicznych lub przez niego nadzorowanych (Monitor Polski – 2018, poz. 324).

- Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 marca 2018 r. w sprawie wysokości odsetek należnych z tytułu nieprzekazania w terminie składek do otwartego funduszu emerytalnego (Monitor Polski – 2018, poz. 325).

- Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 27 marca 2018 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego dochodu rozporządzalnego na 1 osobę ogółem w 2017 r. (Monitor Polski – 2018, poz. 328).

- Zarządzenie Nr 44 Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 kwietnia 2018 r. w sprawie nadania statutu Ministerstwu Energii (Monitor Polski – 2018, poz. 343).

- Komunikat Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 6 kwietnia 2018 r. w sprawie zmienionych wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020 (Monitor Polski – 2018, poz. 358).

Opracowała:
Aleksandra Bodzińska

Brak nadzoru przyczyną śmiertelnego wypadku przy pracy

W grudniu 2016 roku na terenie budowy budynku wielorodzinnego w Ełku doszło do upadku pracownika firmy budowlanej z wysokości ponad 20 metrów. Poszkodowany nie był zabezpieczony przed upadkiem. Miał wprawdzie założone szelki bezpieczeństwa, ale nie przypiął liny asekuracyjnej. Ponadto nad prowadzonymi pracami szczególnie niebezpiecznymi nie było bezpośredniego nadzoru, którego wymagają przepisy.

Miejsce, z którego spadł poszkodowany, oraz miejsce jego upadku.

W dniu wypadku poszkodowany – pracownik firmy budowlanej (wiek: 50 lat, 13 lat stażu pracy na stanowisku robotnika budowlanego) rozpoczął pracę na placu budowy budynku wielorodzinnego o godz. 7.00. Wcześniej kierownik budowy przeprowadził odprawę, na której przydzielił poszczególnym osobom zadania do wykonania. Poszkodowany z kolegą otrzymali polecenie demontażu elementów szalunku na VIII piętrze budynku. Do wypadku doszło około godziny później. Poszkodowany wszedł na gzyms przy użyciu drabiny rozstawnej i podestu. Stojąc na nim, odebrał element szalunku po zewnętrznej stronie ściany, od strony torowiska żurawia. W wyniku użycia dużej siły stracił równowagę i spadł na betonowy daszek znajdujący się nad wejściem do klatki schodowej, ok. 23 m niżej. W wyniku licznych obrażeń poniósł śmierć na miejscu. Jego zgon stwierdził lekarz pogotowia.



Ustalenia inspektora pracy

Inspektor pracy na miejscu zdarzenia wykonał dokumentację fotograficzną. Poszkodowany leżał na plecach na betonowym daszku, nad wejściem do klatki schodowej. Miał na sobie odzież roboczą, a na ocieplanej kurtce założone były szelki bezpieczeństwa z hamulcem (amortyzatorem spadania). Lina asekuracyjna owinięta była wokół ciała poszkodowanego i przypięta klamrą w okolicy pasa. Na VIII piętrze przy podejściu roboczym do schodów przypięta była kotwą lina stalowa o dł. 3 m, do której powinien był przypiąć się poszkodowany.

Inspektor ustalił następujące przyczyny zdarzenia:

- nieużywanie przez poszkodowanego urządzeń zabezpieczających – pracownik przed wejściem na gzyms nie przypiął końca liny asekuracyjnej do zakotwionej liny stalowej;
- brak bezpośredniego nadzoru nad pracownikami: poszkodowanym i jego kolegą, wykonującymi prace szczególnie niebezpieczne;
- zlekceważenie zagrożenia przez poszkodowanego.

Inspektor pracy przeanalizował zakładową dokumentację powypadkową. W opisie okoliczności wypadku znalazła się informacja, że kierownik budowy ok. godz. 7.00 przeprowadził odprawę i przydzielił prace na poszczególnych stanowiskach. Przed rozpoczęciem pracy kierownik budowy, omawiając zadania, wyposażył poszczególne osoby w sprzęt i urządzenia zabezpieczające przed upadkiem z wysokości. Jest to istotny zapis w odniesieniu do stanu faktycznego stwierdzonego w kolejnej wersji protokołu powypadkowego. Zespół powypadkowy ustalił następujące przyczyny wypadku: brak poprawnej organizacji pracy, lekceważenie zagrożeń przez pracownika oraz brak pełnego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, niewłaściwe zachowanie się pracownika.

Dokończenie na stronie 34.