

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 10 (428) 2018





13 Standardy bezpieczeństwa pracy



17 DREMA 2018

36 Tragedia podczas naprawy dźwignika



Brak wymaganych uprawnień pracownika dokonującego konserwacji i naprawy sprzętu oraz nieprzestrzeganie instrukcji doprowadziły do wypadku elektromechanika pojazdów samochodowych.

7 Praca na urlopie macierzyńskim

Korzystanie z urlopu macierzyńskiego – czy szerzej urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego – nie jest jednoznaczne z porzuceniem przez kobietę na ten czas aktywności zawodowej. Jednocześnie, co niezwykle istotne, jej zawodowa aktywność nie będzie skutkować utratą prawa do zasiłku macierzyńskiego.

- 3 W Sejmie
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 7 Praca na urlopie macierzyńskim
- 13 Standardy bezpieczeństwa pracy
- 17 Państwowa Inspekcja Pracy na targach DREMA 2018
- 20 Wymagania zasadnicze. Rozbieżności pomiędzy teorią a praktyką
- 23 Odrzut materiału przy obsłudze obrabiarek do drewna
- 28 Lubię wyzwania – wywiad ze starszym inspektorem pracy - specjalistą Beatą Gołębiowską z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy
- 31 Brak bezpieczeństwa kosztuje
- 32 Ujednostajnienie postępowania przy wydawaniu nakazów i zaleceń
- 33 Warunki pracy muszą być bezpieczne
- 35 Z żałobnej karty
- 36 Tragedia podczas naprawy dźwignika



Okładka: fot. J. Kałek



ROP o nadużywaniu umów zlecenia

Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy i Halina Tulwin, dyrektor Departamentu Prawnego GIP 25 września 2018 r. wzięli udział w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Rada przyjęła stanowisko w sprawie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.

Członkowie Rady docenili działania Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz ograniczenia stosowania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu. Pozytywnie oceniono kontrole prowadzone w związku z zatrudnianiem na podstawie umowy zlecenia oraz kampanie informacyjne PIP.

Podkreślono także konieczność podjęcia prac legislacyjnych nad zmianami w przepisach, które zwiększą uprawnienia in-

spektorów pracy w przypadku zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. W trakcie posiedzenia przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedstawili referaty na temat kompleksowej oceny zdolności do pracy jako narzędzia integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Komisje przyjęły sprawozdanie

Sejmowe Komisje: do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny na posiedzeniu 5 września 2018 r. w gmachu parlamentu przyjęły sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r.

Sprawozdanie zaprezentował główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Wcześniej dokument ten został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Ochrony Pracy. Najważniejsze uwagi i wnioski ROP płynące z analizy sprawozdania przedstawił jej przewodniczący poseł **Janusz Śniadek**. Znalazły się one w stanowisku ROP przyjętym 17 lipca na posiedzeniu plenarnym tego gremium. Poseł **Ewa Kozanecka** doceniła kompleksowość i rzetelność sprawozdania. Podkreśliła, że inspektorzy pracy w pełni zrealizowali przyjęty program działania, a dane zawarte w sprawozdaniu potwierdzają wysoką aktywność, profesjonalizm i zaangażowanie inspekcji pracy w działania na rzecz przywracania praworządności w stosunkach pracy. Rekomendowała połączonym komisjom przyjęcie dokumentu, dziękując inspektorom pracy za konsekwentną i rzetelną pracę, której efekty przekładają się na skuteczniejszą ochronę praw pracowniczych i bezpieczeństwo osób świadczących pracę. Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności PIP w 2017 r. trafi teraz pod obrady Sejmu. Sprawozdawcą połączonych komisji bę-

dzie poseł **Ewa Kozanecka**. Obradom przewodniczyła poseł **Urszula Rusecka**.

Na posiedzeniu 5 września br. Komisje: do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny przeprowadziły pierwsze czytanie projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, wniesionego przez Komisję do Spraw Petycji. Uzasadnienie przedłożenia przedstawił poseł **Jerzy Paul**. Poinformował, że projektowana zmiana jest reakcją komisji na petycję skierowaną do Sejmu i uznaną za zasadną. Celem proponowanej zmiany ustawy jest zapewnienie przejrzystości w zakresie działalności gospodarczej prowadzonej przez członków rodzin inspektorów pracy, o ile ma ona związek z działalnością kontrolną prowadzoną przez tych inspektorów. Komisje opowiedziały się za kontynuowaniem prac nad projektem. Przyjęto poprawkę, zgodnie z którą ustawa miałaby wejść w życie 14 dni po ogłoszeniu, a nie 1 października 2018 r., jak proponowali wnioskodawcy. Sprawozdawcą połączonych komisji będzie poseł **Bożena Borys-Szopa**. Obradom przewodniczył poseł **Wojciech Szarama**.



Wiadomości nie tylko z kraju

Dożynki Prezydenckie w Spale

Zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** wziął udział 16 września br. w Dożynkach Prezydenckich w Spale. Uczestniczył w mszy świętej w intencji rolników w kościele połowym AK. Odwiedził punkt informacyjno-promocyjny Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, który cieszył się dużym zainteresowaniem wśród rolników i zwiedzających. Nadinspektor **Andrzej Cegła** i starszy inspektor pracy – główny specjalista **Janusz Krupa** udzielali porad z zakresu bhp w rolnictwie, a także prawa pracy.

Wizyta duńskiej delegacji

W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 6 września br. odbyło się spotkanie kierownictwa PIP z delegacją Duńskiego Urzędu Środowiska Pracy (DWEA). To efekt porozumienia o współpracy pomiędzy urzędami, zawartego w ubiegłym roku w Kopenhadze. Trzyosobowej delegacji duńskiej przewodniczyła **Vibe Westh**, zastępca dyrektora generalnego DWEA. Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wyraził zadowolenie z możliwości spotkania i wymiany doświadczeń w dziedzinach interesujących obie strony. Podkreślił, że przestrzeganie wymogów prawa przez pracodawców delegujących pracowników za granicę może ulec poprawie, jeśli będą oni wiedzieli o bliskiej współpracy urzędów inspekcyjnych. Wśród zabierających głos był dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**, który przedstawił założenia strategii pierwszej kontroli pracodawców. **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy, zaprezentowała dane o badaniu wypadków przez inspektorów pracy. Tę tematykę podjęła także Vibe Westh, kładąc szczególny nacisk na zdarzenia na terenie Danii z udziałem obywateli polskich; wskaźnik wypadkowości wśród pracowników z Polski jest niższy niż dla ogółu pracujących w Danii. Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Zbigniew Kowalczyk** mówił o działaniach prewencyjnych i promocyjnych PIP, a dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leśniewski** omówił m.in. kwestie delegowania pracowników w świetle uregulowań krajowych. Goście przedstawili nowelizację duńskich przepisów o delegowaniu pracowników, zgodnie z którą niedopełnienie przez zagranicznych przedsiębior-

ców obowiązku zgłoszenia wykonywania prac w Danii do rejestru zagranicznych usługodawców zagrożone jest od lipca br. wysokimi karami. W spotkaniu udział wzięli: dyrektor Gabinetu GIP **Ewa Dośła**, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP **Marta Chodorowska** oraz główny specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą **Teresa Jastrzębska**.

Przedstawiciele Ambasady Republiki Filipin

W dniu 13 września br. w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie gościła ambasador Republiki Filipin **Patricia Ann Paez**, której towarzyszyli konsul **Maria Alnee Gamble** i attache **Ramon Ebalo**. Delegację przyjęli: **Wiesław Łyszczek**, główny inspektor pracy i jego zastępca **Bogdan Drzastwa**. Na prośbę strony filipińskiej przedstawiciele PIP wyjaśnili wymogi dotyczące zatrudniania obcokrajowców w Polsce. Omówili m.in. przepisy regulujące czas pracy kierowniców, w tym w transporcie międzynarodowym, zasady dotyczące ubezpieczenia wypadkowego i zdrowotnego takich pracowników, różnice pomiędzy pracą w ramach stosunku pracy i na podstawie umów cywilnoprawnych. Wicedyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **Michał Tyczyński** przedstawił działania kontrolne inspekcji wobec firm zatrudniających w Polsce obcokrajowców, w tym obywateli Filipin. Kierownictwo inspekcji zapewniło stronę filipińską o gotowości do dalszego udzielania porad i wyjaśnień, a także wyraziło chęć wsparcia merytorycznego planowanych przez ambasadę działań informacyjnych na rzecz obywateli Filipin. W spotkaniu uczestniczyli także **Katarzyna Klepczyńska**, wicedyrektor gabinetu GIP, **Paweł Żukowski**, starszy specjalista w Departamencie Prawnym GIP i **Marta Chodorowska**, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą.

Skuteczna komunikacja

Europejska Platforma ds. Pracy Nierejestrowanej zorganizowała 11 września 2018 roku w Brukseli seminarium pt. „Skuteczna komunikacja”, w którym Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Bartosz Kopeć** (GIP). W pierwszej części spotkania odbyła się dyskusja, podczas której delegaci wybranych krajów, opierając się na własnych doświadczeniach, przedstawiali narzędzia oraz czynniki mające wpłynąć na poprawę komunikacji. Odbyły się również warsztaty, które miały na celu wypracowanie metod rozpowszechniania na poziomie krajowym istotnych zagadnień wiążących się z pracą nierejestrowaną. Na koniec zaprezentowano najważniejsze informacje o projekcie niezbędniaka dotyczącego skutecznej komunikacji. Kolejnego dnia odbyło się spotkanie grupy roboczej zajmującej się opracowaniem programu pracy Europejskiej Platformy ds. Pracy Nierejestrowanej na lata 2019-2020. Dyskusja skupiła się na priorytetach przyszłych działań platformy, które podzielono na cztery główne części, w tym współpracę i współdziałanie (np. projekty wzajemnej pomocy, system wymiany personelu) oraz wzajemne uczenie się (np. seminaria, warsztaty tematyczne, materiały edukacyjne,

niezbędniaki), a także podnoszenie wiedzy (np. badania, dobre praktyki, biuletyny informacyjne) i tzw. środki horyzontalne.

Bezpieczne gospodarstwa nagrodzone

Agata i Zbigniew Przyjemscy, właściciele gospodarstwa rolnego z miejscowości Kamieńczyce w województwie świętokrzyskim, zostali zwycięzcami XVI edycji Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych. Jednym ze współorganizatorów konkursu jest Państwowa Inspekcja Pracy. Nagrodę specjalną głównego inspektora pracy za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym przyznano **Sylwii i Mariuszowi Pawlakom** z Poddębic w województwie kujawsko-pomorskim. **Andrzej Kwałiński**, zastępca głównego inspektora pracy, wręczając laureatom konkursu nagrody i wyróżnienia, wskazał na konieczność wprowadzania w gospodarstwach rolnych nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, uwzględniających aspekt bezpieczeństwa osób wykonujących pracę. Dużym zainteresowaniem cieszyło się stoisko PIP, gdzie przeprowadzono konkursy wiedzy dla młodzieży ze szkół rolniczych o zasadach bhp, przygotowano multimedialne prezentacje tematyczne, udzielano porad prawnych i technicznych, a także zaprezentowano bogatą ofertę wydawnictw prewencyjnych o bezpieczeństwie pracy w rolnictwie.

Konkurs „Lodołamacze”

Na Zamku Królewskim w Warszawie pod honorowym patronatem małżonki prezydenta RP **Agaty Kornhauser-Dudy** 27 września 2018 r. odbyła się gala XIII edycji konkursu „Lodołamacze”. Organizatorem konkursu jest Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych założona przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Celem konkursu jest wyróżnianie tych wszystkich, którzy przełamują uprzedzenia, nie ustają w dążeniach do wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, umożliwiając im dostęp do edukacji, pracy i aktywności społecznej. **Dariusz Mińkowski**, zastępca głównego inspektora pracy, wręczał nagrody w kategorii otwarty rynek, w której pierwsze miejsce i statuetkę Lodołamacza przyznano firmie MOTOMAX Sp. z o.o. z Torunia, zajmującej się naprawą półosi napędowych do samochodów osobowych i dostawczych. Firma zatrudnia 15 osób, z czego 4 są niepełnosprawne. Drugie miejsce i srebrny medal otrzymała Fundacja Celeste z Łodzi, zaś trzecie miejsce i brązowy medal kapituła konkursu przyznała firmie Ele-Comp Sp. z o.o. z Rzeszowa. Tytuł Lodołamacza Specjalnego 2018 r. kapituła konkursu przyznała **Agacie Rocznik**. Laureatka jest modelką, medalistką zawodów pływackich dla niepełnosprawnych oraz działaczką w fundacji **Ewy Minge Black Butterflies**, która również otrzymała specjalne

wyróżnienie w konkursie „Lodołamacze”. W kategorii dziennikarz bez barier nagrodę odebrał **Maciej Dowbor**.

Polscy inspektorzy we Francji

W dniach 17-21 września br. delegacja Państwowej Inspekcji Pracy – **Adam Tuleja**, nadinspektor pracy – kierownik oddziału w Krośnie, OIP Rzeszów; **Artur Kwiatkowski**, starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Szczecin; **Marcin Woźniak**, młodszy inspektor pracy, OIP Bydgoszcz – wzięła udział w wizycie studyjnej w strukturach francuskiej Generalnej Dyrekcji ds. Pracy w Paryżu i Lille w ramach Programu Wymiany Personelu, realizowanego pod egidą Europejskiej Platformy ds. Pracy Nierejestrowanej. Polscy inspektorzy pracy zapoznali się m.in. z organizacją francuskiej Generalnej Dyrekcji ds. Pracy, z zakresem i charakterem działalności urzędu. Wymieniono się informacjami i doświadczeniami związanymi z zadaniami inspektorów pracy w Polsce i we Francji. Podczas spotkania w biurze w Paryżu oraz w Lille polskim inspektorom pracy towarzyszył przedstawiciel gospodarzy, inspektor pracy **Roland Soulier**. Polska delegacja wzięła również udział w kontroli w terenie wraz z francuskimi inspektorami pracy, która dotyczyła przestrzegania prawa pracy i legalności zatrudnienia pracowników delegowanych. Kontrolą objęto również prace montażowe linii do produkcji i konfekcjonowania jaj na budowie fermy drobiu. Na koniec wspólnie omówiono czynności kontrolne, przedstawiono dalsze procedury dotyczące delegowania pracowników oraz podsumowano wizytę.

Grupy robocze SLIC

W Luksemburgu odbyły się 18-20 września br. spotkania grup roboczych Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), w których Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Bartosz Kopeć** (GIP). Grupa robocza ad-hoc ds. rewizji podręcznika oceny krajowych systemów inspekcji pracy, w związku z zaktualizowaniem w 2017 roku publikacji pt. „Wspólne zasady inspekcji pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”, zaproponowała nowe brzmienie niektórych zapisów na temat oceny krajowych systemów inspekcji pracy. W trakcie pierwszej części spotkania grupy roboczej ds. strategicznego zarządzania/egzekwowania prawa wspólnotowego przedstawiciele Wielkiej Brytanii oraz Belgii przedstawili prezentacje, które dotyczyły rozwijania kompetencji w organach regulacyjnych oraz organizowania kampanii w ramach działalności inspekcji pracy. Następnie skupiono się na zaprezentowaniu projektu przewodnika obejmującego standardy szkolenia inspektorów pracy, który zostanie przedstawiony na najbliższym posiedzeniu SLIC w Austrii. Celem kolejnego spotkania grupy roboczej ds. planowania działań krajowych inspekcji pracy było opracowanie przewodnika w zakresie planowania działań inspekcji pracy ze szczególnym uwzględnieniem efektywnego ukierunkowywania działalności kontrolnej.

Święto Budowlanych

Zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** wziął udział w uroczystościach Dnia Budowlanych 2018 r., odbywających się w Warszawie 26 września br. Nawiązywały one do 100. rocznicy odzyskania niepodległości przez Polskę. **Zbigniew Janowski**, przewodniczący ZZ „Budowlani”, podkreślił, że historia polskiego budownictwa wpisuje się w tę rocznicę, w wielkie projekty infrastrukturalne. **Dariusz Mińkowski** odczytał list, jaki **Wiesław Łyszczek**, główny inspektor pracy, skierował do uczestników uroczystości. Podkreślił w nim, że branża budowlana zawsze efektywnie poszukiwała dróg rozwoju, z troską o poprawę stanu bezpieczeństwa pracy i ochronę zdrowia pracowników. Spotkanie było okazją do wymiany poglądów różnych środowisk związanych z branżą budowlaną.

Rocznica porozumień sierpniowych

Okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska** wzięła udział 31 sierpnia 2018 r. w Gdańsku w uroczystości 38. rocznicy strajków z 1980 roku i powstania NSZZ „Solidarność” oraz 30. rocznicy strajków z 1988 roku. W historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej odbyło się posiedzenie Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, w którym oprócz działaczy związkowych, działaczy antykomunistycznych z lat 70. i 80. oraz sygnatariuszy porozumień sierpniowych, uczestniczyli przedstawiciele rządu z premierem **Mateuszem Morawieckim** na czele, parlamentarzystami: **Januszem Śniadkiem**, **Anną Fotygą**, **Małgorzatą Zwiercan**, **Antonim Szymańskim**, przedstawicielami władz samorządowych, prezesem IPN dr **Jarosławem Szarkiem**, archidiecejalnym duszpasterzem ludzi pracy ks. prałatem **Sławomirem Decowskim**. NSZZ „Solidarność” reprezentował m.in. przewodniczący **Piotr Duda**. Prezydent RP **Andrzej Duda** złożył kwiaty pod symboliczną bramą. Podczas mszy świętej, koncelebrowanej przez metropolitę gdańskiego ks. abp. **Sławoja Leszka Głódzia**, poświęcono sztandar NSZZ „Solidarność”.



36. Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę

Na Jasnej Górze w dniach 15-16 września 2018 r. odbyła się 36. Ogólnopolska Pielgrzymka Ludzi Pracy pod hasłem „My chcemy Boga!”. Na czele delegacji pracowników Państwowej Inspekcji Pracy stanął główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek. W pielgrzymce wzięło udział ponad 20 tys. osób z całej Polski.

Pielgrzymka rozpoczęła się 15 września od złożenia kwiatów pod pomnikiem bł. ks. Jerzego Popiełuszki przez głównego inspektora pracy wraz z zastępcami i okręgowymi inspektorami pracy. Bł. ks. **Jerzy Popiełuszko**, kapelan, a obecnie patron NSZZ „Solidarność”, zapoczątkował pielgrzymki ludzi pracy. Tegoroczne uroczystości miały wyjątkowy charakter, ponieważ odbywały się w roku 100-lecia odzyskania niepodległości przez Polskę.

Kulminacyjnym punktem wydarzenia była uroczysta msza święta na szczycie Jasnej Góry, której przewodniczył ks. arcybiskup **Józef Kupny**. Homilię wygłosił ks. arcybiskup **Andrzej Dzięga**. Tradycyjnie podczas mszy świętej składane były dary

od uczestników pielgrzymki. W imieniu pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wręczył je główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wraz z zastępcami.

Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** w swoim wystąpieniu skierował podziękowania dla wszystkich pracowników Państwowej Inspekcji Pracy za wysiłek włożony w realizację ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta.

W pielgrzymce ludzi pracy uczestniczyli także wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej **Stanisław Szwed**, senator **Andrzej Kamiński**, przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł **Janusz Śniadek** oraz wicewojewoda śląski **Mariusz Trepka**.

STANO

Tomasz Musialik



Praca na urlopie macierzyńskim

Wciąż bardzo często można spotkać się z poglądem, że kobieta po urodzeniu dziecka, będąca w trakcie urlopu macierzyńskiego czy też rodzicielskiego, nie funkcjonuje na rynku pracy jako potencjalny pracownik, a pobieranie przez nią zasiłku macierzyńskiego wyklucza wszelkie możliwości aktywnego zarobkowania. Nic bardziej mylnego.

Kobieta w trakcie urlopu macierzyńskiego może być czynna zawodowo i, jeśli tylko wyraża taką wolę, może zdecydować się na łączenie w tym okresie opieki nad dzieckiem z pracą zarobkową. Korzystanie z urlopu macierzyńskiego – czy szerzej urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego – nie jest więc jednoznaczne z porzuceniem przez kobietę na ten czas aktywności zawodowej. Jednocześnie, co niezwykle istotne, jej zawodowa aktywność nie będzie skutkować utratą prawa do zasiłku macierzyńskiego. Łączenie opieki nad dzieckiem w trakcie urlopu macierzyńskiego sensu largo z pracą zawodową jest pod pewnymi warunkami możliwe bez uszczerbku dla otrzymywanego przez kobietę świadczenia.

Tytuł do ubezpieczenia

Warto wspomnieć, że na gruncie obecnie obowiązującej regulacji prawnej kobieta, która zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia, po urodzeniu dziecka ma prawo do otrzymywania zasiłku macierzyńskiego. Prawo to trwa zasadniczo przez okres 52 tygodni, tj. 20 tygodni urlopu macierzyńskiego

i 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. Wymiar urlopu macierzyńskiego sensu stricto wynika z art. 180 § 1 Kodeksu pracy, zaś wymiar urlopu rodzicielskiego uregulowany jest w art. 182^{1a} § 1 k.p. Łącznie jest to więc zasadniczo okres jednego roku. Prawo do zasiłku macierzyńskiego wynika z kolei z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1368; dalej: ustawa zasiłkowa). Pobieranie zasiłku macierzyńskiego staje się w tym okresie dla kobiety podstawowym tytułem ubezpieczenia, a przedmiotowy zasiłek stanowi podstawę oskładkowania, począwszy od dnia porodu (co do zasady bowiem urlop macierzyński na podstawie art. 180 § 2 k.p. może rozpocząć się nawet do 6 tygodni przed przewidywaną datą porodu). W praktyce oznacza to, że wszelkie składki na ubezpieczenia społeczne finansowane są od tej pory z budżetu państwa, a kobieta posiada tzw. obowiązkowy tytuł do ubezpieczenia. Wynika to z art. 16 ust.



8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.). W przypadku podjęcia przez kobietę dodatkowego zajęcia zarobkowego dojdzie więc do zbiegu tytułów do ubezpieczenia.

Na potrzeby niniejszego artykułu autor będzie posługiwał się zwrotem „urlop macierzyński” w szerokim znaczeniu, tj. dla określenia zarówno urlopu macierzyńskiego, jak i urlopu rodzicielskiego. Tylko w jednym bowiem przypadku ustawodawca wprowadził ograniczenia co do podjęcia przez kobietę aktywności zawodowej podczas trwania urlopu macierzyńskiego sensu stricto, tj. w pierwszych 20 tygodniach jego trwania. W pozostałych zaś wariantach sytuacja prawna kobiety chcącej podjąć zatrudnienie w pierwszym roku po urodzeniu dziecka jest tożsama bez względu na to, czy aktualnie korzysta z urlopu macierzyńskiego sensu stricto czy urlopu rodzicielskiego.

Różne umowy lub podmioty

Kobieta chcąc podjąć pracę w czasie trwania urlopu macierzyńskiego nie jest w żaden sposób ograniczona w formie podjęcia pracy, tzn. może być zatrudniona zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia lub umowy o dzieło). W zależności jednak od rodzaju umowy oraz podmiotu pełniącego rolę pracodawcy inaczej będzie kształtować się jej sytuacja prawna. Możliwe są tu cztery warianty świadczenia przez kobietę pracy:

1. świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz pracodawcy, który udzielił urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego;
2. świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz innego pracodawcy aniżeli ten, który udzielił urlopu macierzyńskiego;
3. świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy o dzieło lub umowy zlecenia) na rzecz pracodawcy, który udzielił urlopu macierzyńskiego;
4. świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu (zleceniodawcy/zamawiającego/itp.).

W trakcie trwania urlopu macierzyńskiego kobieta może również prowadzić działalność gospodarczą. Jest to możliwe w sytuacji, gdy kobieta przed porodem, prowadząc działalność gospodarczą, jednocześnie pozostawała w zatrudnieniu i z tego drugiego tytułu korzysta z urlopu macierzyńskiego, a także wówczas, gdy kobieta zdecydowała się na założenie własnej firmy i rozpoczęcie wykonywania działalności gospodarczej w trakcie urlopu macierzyńskiego.

Umowa o pracę na rzecz pracodawcy udzielającego urlopu macierzyńskiego

Kodeks pracy zawiera regulację dotyczącą wykonywania pracy u pracodawcy, który udziela urlopu rodzicielskiego w ramach już istniejącego stosunku pracy. Sytuacja taka określona jest jako łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i uregulowana jest ona w art. 182^{1d} oraz art. 182^{1f} k.p. Tylko i wyłącznie w tym wariantcie

istnieją ograniczenia podejmowania pracy, czasowe i wymiarowe wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz wspomnianej ustawy zasiłkowej. Przed wszystkim podjęcie aktywności zawodowej możliwe będzie dopiero w trakcie trwania urlopu rodzicielskiego, a więc po upływie 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka, a 31-37 tygodni w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie. Sama praca w okresie urlopu rodzicielskiego również podlega istotnemu ograniczeniu – podjęcie przez kobietę aktywności zawodowej dopuszczalne jest jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nieprzekraczającym 1/2 etatu.

Najistotniejszą kwestią w tym przypadku jest jednak to, że podjęcie pracy na opisanych zasadach skutkuje proporcjonalnym obniżeniem wymiaru zasiłku macierzyńskiego, a podstawą tego jest art. 31 ust. 4a ustawy zasiłkowej. Kobieta, w zamian za zmniejszenie wysokości wypłacanego zasiłku, uzyskuje możliwość wydłużenia urlopu rodzicielskiego wprost proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez nią w czasie trwania urlopu rodzicielskiego, bądź jego części. Jest to jednak możliwe nie dłużej niż do 64 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie bądź 68 tygodni przy urodzeniu kilkorga dzieci (art. 182^{1f} k.p.). Prawo do zasiłku macierzyńskiego nie przepada – kobieta otrzymywać będzie co prawda niższy zasiłek, ale przez dłuższy czas, kiedy będzie łączyła urlop rodzicielski z pracą u dotychczasowego pracodawcy.

W praktyce oznacza to stopniowy powrót kobiety do pracy po urodzeniu dziecka. Wraca ona wówczas do pracy na określonej części etatu (maksymalnie połowę), a w odniesieniu do pozostałej części korzysta z urlopu rodzicielskiego. Wypłacany jej zasiłek macierzyński ulega co prawda zmniejszeniu maksymalnie o połowę, gdy decyduje się ona na podjęcie pracy w wymiarze maksymalnie dopuszczalnym, ale obok stosownej części zmniejszonego zasiłku będzie ona otrzymywać wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę, a okres pobierania zasiłku wydłuży się proporcjonalnie. Gdy kobieta decyduje się na skorzystanie z takiego modelu zatrudnienia, powinna złożyć pracodawcy stosowny wniosek, nie później niż 21 dni przed planowanym terminem rozpoczęcia wykonywania pracy (art. 182^{1e} k.p.). Powinna ona zawrzeć we wniosku dwie informacje – w jakim okresie zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą oraz czy proporcjonalnie wydłużoną część urlopu rodzicielskiego również zamierza łączyć z pracą, czy też wykorzystać ją bez takiego łączenia. Wynika to z § 20 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 2243). Zasadniczo pracodawca nie może odmówić kobiecie skorzystania z przysługującego jej uprawnienia, chyba że na przeszkodzie



stoją kwestie organizacyjne czy też rodzaj pracy, którą wykonuje kobieta na swoim stanowisku.

Kwestii organizacji pracy, w tym rozkładu czasu pracy pracownika wykonującego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy podczas łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, poświęcone zostało stanowisko Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 kwietnia 2016 r. w sprawie wykonywania pracy w okresie urlopu rodzicielskiego.

Mimo dość logicznie skonstruowanej regulacji podjęcie pracy u własnego pracodawcy w okresie trwającego urlopu rodzicielskiego jest dla kobiety całkowicie nieopłacalne pod względem finansowym, bowiem pozostałe warianty aktywności zawodowej pozwalają jej na zachowanie, obok wynagrodzenia, całości zasiłku macierzyńskiego. Z kolei urlop rodzicielski wlicza się co do zasady do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze (np. prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego), a okres pobierania zasiłku macierzyńskiego jest to tzw. okres składkowy, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., 1383 ze zm.), a więc okres uwzględniany przy ustalaniu prawa do emerytury. I tutaj więc nie upatruje się szczególnych korzyści płynących z tego rozwiązania. Poza tym dochodzi też kwestia składek na ubezpieczenia społeczne. Mimo że kobieta posiada już tytuł do ubezpieczenia, wszelkie składki odprowadzane będą również od drugiego tytułu, jakim będzie umowa o pracę. Wynika to z faktu, że składki z tytułu umów o pracę są odprowadzane obligatoryjnie bez względu na istnienie innych tytułów do ubezpieczeń (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Czyni to opisaną formę aktywności zawodowej jeszcze mniej korzystną finansowo.

Teoretycznie możliwa jest jeszcze jedna opcja – zawarcie przez pracownicę i pracodawcę nowej umowy o pracę. Rozwiązanie to

budzi jednak wiele wątpliwości natury praktycznej. Wydaje się, że nie powinno się tworzyć sztucznych konstrukcji, zmierzających bądź co bądź do obejścia prawa, i powierzać pracownicy na podstawie nowej umowy o pracę tych samych obowiązków, które wykonywała przed urlopem macierzyńskim na podstawie umowy „podstawowej”. Rozwiązanie to w praktyce byłoby nieopłacalne finansowo zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownicy, z punktu widzenia konieczności oskładkowania tej umowy. Trudno więc wyobrazić sobie zastosowanie tego wariantu w realnej sytuacji. Niemniej jednak inspekcja pracy dopuszcza możliwość zawarcia takiej umowy z pracownicą przebywającą na urlopie macierzyńskim w drodze wyjątku, kiedy wykonywanie pracy nie zakłóca korzystania z urlopu,

a praca związana jest z powierzeniem pracownicy innych zadań niż wynikające z zakresu normalnych obowiązków (www.gazeta-prawna.pl/amp/978346,praca-w-trakcie-ciazy-z-160-ograniczeniami.html; dostęp: 10.08.2018).

Umowa o pracę na rzecz nowego pracodawcy

Wskazane ograniczenia odnoszą się jedynie do pracy na etacie u dotychczasowego pracodawcy, a więc w ramach kontynuacji umowy o pracę, na podstawie której kobieta uzyskała prawo do zasiłku macierzyńskiego. Nie zawiera się w tym przypadku nowej umowy o pracę na czas urlopu rodzicielskiego, a dołączenia pracy z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego wystarcza wniosek pracownicy skierowany do pracodawcy. Kobieta może jednak podjąć pracę na etacie u innego pracodawcy, z którym do tej pory nie łączył jej stosunek pracy.

Kobieta w trakcie urlopu macierzyńskiego może przede wszystkim świadczyć pracę w przedmiotowej formie bez względu na to, w jakim okresie urlopu macierzyńskiego, szeroko rozumianego, znajduje się. Umowę o pracę z pracodawcą nieudzielającym kobiecie urlopu macierzyńskiego może ona zawrzeć w każdym cza-



się przysługujących jej (zasadniczo) 52 tygodni urlopu. Podjęcie pracy na podstawie umowy o pracę z „obcym” pracodawcą nie wywoła też skutku w postaci proporcjonalnego zmniejszenia wysokości wypłacanego kobiecie zasiłku macierzyńskiego. Kobieta otrzyma całość zasiłku macierzyńskiego w wysokości obliczonej przez ZUS oraz wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę. Nie musi ona informować dotychczasowego pracodawcy o podjęciu pracy u nowego pracodawcy w czasie trwania urlopu macierzyńskiego, nie musi też informować nowego pracodawcy, że aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim (e-prawopracy.pl/praca-w-trakcie-urlopu-macierzynskiego-rodzicielskiego; dostęp: 10.08.2018). Prowadzi to więc do pewnego paradoksu. Funkcjonowanie ograniczeń prawnych odnośnie do podjęcia przez kobietę pracy w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego na podstawie umowy o pracę będzie zależne od tego, u kogo kobieta zdecyduje się podjąć pracę. Jeśli miałby to być jej dotychczasowy pracodawca, który urlopu macierzyńskiego jej udzielił, wówczas powrót kobiety do aktywności zawodowej w ramach łączenia urlopu z pracą będzie możliwy dopiero po upływie 20 tygodni i tylko w wymiarze maksymalnie 1/2 czasu pracy. Gdy jednak kobieta zdecyduje się na podjęcie pracy zarobkowej na podstawie umowy o pracę,

ale u innego pracodawcy, wówczas może ona zawrzeć taką umowę nawet w trakcie pierwszych 20 tygodni tego urlopu i to na pełny etat. Różnicowanie to nie wydaje się uzasadnione i logiczne.

Wskazuje się również, że przedmiotowe rozwiązanie nie jest dla kobiety najkorzystniejsze finansowo. Wiąże się to z tym, iż składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu umowy o pracę nowy pracodawca będzie odprowadzał jak w każdym innym przypadku, bowiem posiadanie innego tytułu do ubezpieczeń społecznych nie ma tutaj znaczenia. Pracownica otrzyma więc wynagrodzenie w kwocie netto, po potrąceniu wszystkich obciążeń. Zawarcie przez kobietę w tej sytuacji umowy o pracę eliminuje możliwość skorzystania ze zbiegu tytułów do ubezpieczeń. Paradoksalnie więc podjęcie aktywności zawodowej przez kobietę w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego na podstawie umowy o pracę jest rozwiązaniem najmniej korzystnym.

Umowy cywilnoprawne

Kobieta korzystająca z urlopu macierzyńskiego może również podjąć pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umowy zlecenia i umowy o dzieło, przy czym nie ma znaczenia, czy umowę taką zawiera z własnym pracodawcą, czy też z zupełnie innym podmiotem – skutki prawne zawsze są bowiem analogiczne.

Kobieta może podjąć pracę zarobkową w dowolnie wybranym przez siebie momencie, tj. bez względu na to, czy dopiero rozpoczyna urlop macierzyński, czy urlop ten już jakiś czas trwa – nie funkcjonują w tym względzie żadne ograniczenia czasowe. Również i w tym przypadku osiągnięte z tytułu umowy cywilnoprawnej dochody nie powodują zmniejszenia wysokości otrzymywanego przez kobietę zasiłku macierzyńskiego. Oprócz zasiłku macierzyńskiego w wysokości obliczonej przez ZUS otrzymuje ona również wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej. Nie ma tu żadnych ograniczeń co do wynagrodzenia czy czasu pracy.

Zasadą jest, iż w przypadku zatrudniania przez pracodawcę własnych pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych dla celów ubezpieczeniowych osoby takie traktuje się jak pracowników (art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Wiąże się z tym obowiązek pełnego oskładkowania dodatkowych umów cywilnoprawnych, tak jak ma to miejsce w przypadku umów o pracę. W prezentowanej sytuacji mamy jednak do czynienia z wyjątkiem od tej ogólnej reguły (art. 9 ust. 1c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Gdy pracodawca zatrudni na podstawie umowy cywilnoprawnej własną pracow-

nicę korzystającą aktualnie z urlopu macierzyńskiego, z tego tytułu podlegać ona będzie ubezpieczeniom na zasadach przewidzianych dla konkretnego zawartego przez strony typu umowy. I tak np. w przypadku umowy zlecenia obligatoryjne jest podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu i potrącenie tej składki z wynagrodzenia należnego pracownicy. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają zaś charakter fakultatywny, w sytuacji gdy podstawa oskładkowania (zasiłek brutto) jest równa przynajmniej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W efekcie wynagrodzenie ze zlecenia nie jest pomniejszane o składki emerytalną i rentową, a jedynie o składkę zdrowotną. Zawierając umowę cywilnoprawną, pracownica korzystająca jednocześnie z urlopu macierzyńskiego otrzymywać będzie zasiłek macierzyński w pełnej wysokości oraz wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej, pomniejszone jedynie o składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Jest to dla pracownicy rozwiązanie o wiele bardziej korzystne finansowo od wariantów przedstawionych w dwóch poprzednich punktach i czyni tę formę aktywności zawodowej w czasie urlopu macierzyńskiego bardziej atrakcyjną.

Sytuacja wygląda analogicznie także wówczas, gdy kobieta przed urodzeniem dziecka była aktywna zawodowo jedynie na podstawie umowy zlecenia i na tej tylko podstawie zostało jej ustalone prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Urlop macierzyński a działalność gospodarcza

W przypadku prowadzenia przez kobietę wyłącznie działalności gospodarczej nie występuje pojęcie urlopu macierzyńskiego, ale kobieta ma prawo do pobierania zasiłku macierzyńskiego, pod warunkiem opłacania dobrowolnej składki chorobowej. Po urodzeniu dziecka może ona albo kontynuować prowadzenie działalności gospodarczej, albo też zawiesić ją – sama decyduje o tym, czy chce być w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego aktywna zawodowo, czy woli zrobić sobie przerwę w pracy (poradnikprzedsiębiorcy.pl/zasilek-macierzynski-a-dzialalnosc-gospodarcza; dostęp: 10.08.2018).

Nie ma żadnych przeciwwskazań prawnych, aby kobieta korzystająca z urlopu macierzyńskiego, a więc do tej pory aktywna zawodowo jedynie w ramach etatu bądź na postawie umowy zlecenia, dopiero wówczas podjęła się prowadzenia działalności gospodarczej i założyła własną firmę.

W orzecznictwie powstała jednak swego czasu rozbieżność dotycząca kwestii oskładkowania osób pozostających w stosunku pracy i korzystających z tego tytułu z urlopu macierzyńskiego i jednocześnie prowadzących w tym czasie działalność gospodarczą – stale lub nowo podjętą. Z jednej strony wskazywano, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej podczas korzystania z urlopu macierzyńskiego w ramach stosunku pracy stanowi odrębny tytuł do ubezpieczenia, rodzący obowiązek opłacania składek. Pogląd taki wyraził m.in. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 maja 2006 r., sygn. akt III UZP 2/06, gdzie uznał,

że osoby, które w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego pozostają w stosunku pracy i równocześnie prowadzą pozarolniczą działalność, podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia tej działalności. Na drugim biegunie znajdowały się zaś orzeczenia, także Sądu Najwyższego (np. wyrok z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 128/04), gdzie wskazywano, że korzystanie z urlopów macierzyńskiego i wychowawczego w okresie pozostawania w stosunku pracy wyłącza obowiązek ubezpieczenia z tytułu jednoczesnego prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Dzisiaj wiodąca pozycja drugiego z opisanych nurtów orzeczniczych jest już ugruntowana, co potwierdza m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 grudnia 2015 r., sygn. akt III AUa 1042/15 – poczynając od 1 września 2009 r. w przypadku zbiegu tytułów do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych osób pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego i jednocześnie prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, osoby te podlegają przedmiotowym ubezpieczeniom wyłącznie z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. W praktyce oznacza to, że kobieta prowadząca firmę w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego lub rozpoczynająca prowadzenie działalności gospodarczej w czasie korzystania z urlopu macierzyńskiego ma obowiązek opłacania tylko składki zdrowotnej, bez obciążeń emerytalno-rentowych, co jest dla niej niezwykle korzystne finansowo. Podczas urlopu macierzyńskiego składki

na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane są z budżetu państwa, bowiem zasiłek macierzyński stanowi podstawowy tytuł do ubezpieczenia.

Urlop macierzyński może być dla kobiety dobrym czasem na otwarcie i rozwinięcie własnego biznesu. Po zakończeniu zaś urlopu macierzyńskiego sama zdecyduje ona o dalszej karierze zawodowej, tj. o powrocie do pracy na etacie, skupieniu się na własnej działalności gospodarczej czy też próbie pogodzenia obu tych aktywności zarobkowych.

Bez kolidowania z celem urlopu

Kobieta w trakcie urlopu macierzyńskiego może podjąć dodatkową pracę, a możliwości w tym zakresie ma kilka. Warto jednak pamiętać, że celem urlopu macierzyńskiego jest stworzenie kobiecie dogodnych warunków do powrotu do sił po porodzie oraz umożliwienie jej zajęcia się dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. Częściowo korzystanie z urlopu macierzyńskiego zostało uregulowane jako obligatoryjne i kobieta po urodzeniu dziecka musi wykorzystać go w wymiarze co najmniej 14 tygodni (art. 180 § 4 k.p.). Można więc zadać pytanie, czy zawieranie umów o pracę bądź umów cywilnoprawnych z kobietami w pierwszych 14 tygodniach urlopu macierzyńskiego nie będzie stało w sprzeczności z intencją ustawodawcy. Wydaje się, że podejmowanie przez kobietę i wykonywanie w tym czasie pracy powinno mieć charakter wyjątkowy i nie kolidować z celem urlopu macierzyńskiego.

Z drugiej jednak strony wszelkie limity w wykonywaniu pracy podczas urlopu macierzyńskiego zostały uregulowane w odniesieniu tylko i wyłącznie do urlopu macierzyńskiego sensu stricto i tylko przy pracy wykonywanej u własnego pracodawcy, dodatkowo wyłącznie na podstawie łączącego strony stosunku pracy, abstrahując od słuszności przyjęcia takiego modelu. Obowiązujące przepisy prawa nie ograniczają zaś w żaden sposób podjęcia pracy przez kobietę korzystającą z urlopu macierzyńskiego u tego samego pracodawcy na innych podstawach prawnych, nawet w owych pierwszych 14 tygodniach urlopu macierzyńskiego, czy też bez względu na podstawę prawną u innych podmiotów również w tym okresie.

W marcu 2018 r. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy ogłosiła przyjęcie projektu nowego Kodeksu pracy, gdzie podstawą zatrudnienia miały być albo umowy o pracę, albo samozatrudnienie (działalność gospodarcza), co wyeliminowałoby z rynku pracy umowy cywilnoprawne. Stanowiłoby to rewolucję dla całego rynku pracy, nie pozostałoby też bez wpływu na możliwości podjęcia pracy kobiet korzystających z urlopu macierzyńskiego. Do dnia publikacji niniejszego artykułu projekt nowego Kodeksu pracy nie został procedowany przed organami ustawodawczymi. Kobiety korzystające z urlopu macierzyńskiego mogą więc w obecnej chwili korzystać z dotychczasowego całego wachlarza dostępnych wariantów aktywności zawodowej w tym okresie.

młodszy inspektor pracy **Tomasz Musialik**
OIP Katowice



Dariusz Smoliński



Wielu inspektorów pracy twierdzi, że nie może uregulować nakazowo różnych nieprawidłowości w kontrolowanym podmiocie z uwagi na brak szczegółowych przepisów. Niektórzy z nostalgią wspominają czasy, gdy wszystko było szczegółowo uregulowane w rozporządzeniach, dla każdej branży i sytuacji można było znaleźć stosowny przepis.

Standardy bezpieczeństwa pracy

Wystarczyło przyrównać stan istniejący do przepisu i w razie niezgodności wydać decyzję nakazową ze wskazaniem konkretnego paragrafu. Rozporządzenia były niczym check-lista do kontroli warunków pracy w zakładach i stanowiskach pracy. Osobiście nie podzielam tęsknoty za minionymi rozwiązaniami prawnymi z zakresu bhp. Uważam wręcz, że przepisów bhp jest zbyt wiele i są zbyt szczegółowe. Dostrzegam jednak potrzebę tworzenia standardów bezpieczeństwa opartych na ocenie ryzyka związanego z pracą w poszczególnych branżach i rodzajach prac. W Polsce niewątpliwie brakuje branżowych standardów bezpieczeństwa pracy, które byłyby realnym wsparciem przy projektowaniu procesów pracy oraz kontroli warunków bhp.

Pierwsze rozwiązania

Historia współczesnego ustawodawstwa z zakresu bhp zaczęła się na przełomie XIX i XX wieku, kiedy państwa wprowadziły pierwsze regulacje prawne w tej dziedzinie. Były one tworzone na zasadzie nakazów lub zakazów odnoszących się do bardzo szczegółowych sytuacji, np. w zakresie zakazu stosowania bieli ołowianej w procesie pracy¹. Przepisy tego typu stosowano w różnych obszarach

odnoszących się do bezpieczeństwa maszyn, prowadzenia procesów produkcyjnych, stosowania substancji chemicznych oraz wymogów higieniczno-sanitarnych dla pracowników.

Szczegółowe przepisy dotyczące konstrukcji i montażu osłon, zakazu stosowania określonych substancji chemicznych, używania środków ochrony indywidualnej przy wykonywaniu konkretnych prac, a także wyposażenia zaplecza higieniczno-sanitarnego stały się standardem w połowie XX wieku. Dla każdego procesu pracy – na przykład obróbki drewna, obróbki metalu, galwanizerni, rolnictwa, przemysłu spożywczego – były tworzone szczegółowe przepisy prawne. Powstała także idea tworzenia tak zwanych ogólnych przepisów bezpieczeństwa pracy, w których ujmowano wymogi powszechnie obowiązujące dla wszystkich branż². Tendencja ta obowiązywała we wszystkich uprzemysłowionych państwach w okresie industrializacji.

W latach 70. i 80. XX wieku ustawodawstwo krajowe i międzynarodowe nie nadążało z wydawaniem szczegółowych przepisów w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Coraz częściej przepisy nie przystawały do aktualnie obowiązujących trendów technologicznych. Zmiany w gospodarce zachodziły tak szybko, że ustawodawca nie mógł odpowiednio szybko wydawać

przepisów bhp będących reakcją na te zmiany. Brakowało wielu uregulowań dostosowanych do aktualnych osiągnięć nauki i techniki. W przepisach występowały archaiczne nakazy lub zakazy zupełnie niedostosowane do aktualnie stosowanych technologii w przedsiębiorstwach. Podobna sytuacja występowała także w przypadku wymogów higieniczno-sanitarnych.

Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, a także niektóre inne kraje Unii Europejskiej już w latach 80. przystąpiły do zmiany sposobu tworzenia regulacji prawnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Założono, że przepisy bhp nie mają być jedynie reaktywną formą oddziaływania na warunki pracy w zakładach, lecz muszą być stymulacją działań proaktywnych, które będą podejmowane samodzielnie przez przedsiębiorców w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracy. Tym samym uznano, że to przedsiębiorca jest zobowiązany do tworzenia przepisów wewnętrznych, które będą określać wymogi bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu określonych prac w procesie produkcyjnym lub usługowym. Na przedsiębiorcę nałożono obowiązek rejestrowania wszystkich procesów oraz ich oceny pod względem występujących zagrożeń życia lub zdrowia pracujących (tzw. ocena ryzyka zawodowego). Wewnątrzzakładowe instrukcje bhp oparte na ocenie ryzyka zawodowego stały się podstawą zarządzania bezpieczeństwem w przedsiębiorstwie. Miały one, co do zasady, zastąpić szczegółowe przepisy wydawane przez państwo. Uregulowania krajowe miały ograniczać się jedynie do tworzenia ram prawnych w obszarze bhp. Tak rozpoczął się odwrót od szczegółowych przepisów w tym zakresie. Motywacją do działań związanych z poprawą bezpieczeństwa pracy miały być zróżnicowane składki ubezpieczeniowe przedsiębiorstw w obszarze odszkodowawczym w przypadku chorób lub wypadków związanych z pracą³.

Kraje Europy Zachodniej oraz Stany Zjednoczone nie pozostawiły jednak swoich przedsiębiorców z nowym problemem. Praktycznie we wszystkich państwach podjęto działania prawne i organizacyjne mające na celu wsparcie przedsiębiorców w realizowaniu ciążących na nich obowiązków związanych z oceną zagrożeń w procesach pracy oraz wprowadzaniu bezpiecznych metod pracy. Instytucje państwowe oraz instytuty badawcze zostały zobowiązane do tworzenia standardów bezpieczeństwa, które będą mogły być wykorzystywane przez przedsiębiorców w prowadzeniu własnych ocen ryzyka zawodowego. Należy tu przede wszystkim wskazać standardy OSHA⁴ i HSE⁵. W niektórych krajach, np. w Niemczech, obowiązek ten został nałożony na stowarzyszenia ubezpieczeniowe stanowiące podstawę systemu ubezpieczenia pracowników w przypadku chorób lub wypadków przy pracy⁶.

Polska droga

Polski ustawodawca także był świadom tego, że nie jest w stanie uregulować szczegółowymi przepisami wszystkich kwestii związanych z bezpieczeństwem pracy. W polskich przepisach praktycznie zawsze istniało odwołanie do zasad bezpieczeństwa. Pojawiało się dość dużo rozważań naukowych i prawnych dotyczących tego,



czym są te zasady i jak należy je rozumieć. Często podkreślano, że są to zasady powszechnie przyjęte, takie jak chodzenie przodem a nie tyłem, wskazywano też na tzw. mądrość ludową⁷. W innych sytuacjach odwoływano się, że są to zasady określone w literaturze lub w przepisach wewnętrznych. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 12 lipca 1958 r., sygn. akt 2Cr 1214/57, wskazał, że „źródłem zasad bhp jest doświadczenie życiowe, które nie musi mieć przymiotu powszechnego stosowania ani wymagać wiedzy fachowej”⁸. Niezależnie od tego już w połowie XX wieku w Polsce próbowano tworzyć pewne standardy bezpieczeństwa wykraczające poza obszar przepisów bhp. Prym w tym wiodły związki zawodowe (CRZZ) oraz organizacje techniczne (głównie NOT). Cyklicznie pojawiały się różnego rodzaju opracowania odnoszące się do bezpieczeństwa pracy w poszczególnych branżach, na przykład w przemyśle metalowym, budowlanym, chemicznym. Powstały całe biblioteczki z zasadami bhp. Nie można zapomnieć też o normalizacji z drugiej połowy XX wieku, kiedy to wprowadzano wiele uregulowań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Normy były ważnym elementem określania zasad w obszarze bezpieczeństwa maszyn oraz ergonomii. Niestety obecnie żadna organizacja ani instytucja nie kontynuuje takich praktyk.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwowa Inspekcja Pracy podejmują różne dzia-

łania mające na celu propagowanie zasad bezpieczeństwa pracy. W szczególności należy tu wskazać portal wiedzy o bhp⁹ oraz kampanie informacyjne, takie jak „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”¹⁰. Jednak nie są to działania kompleksowe, często doraźne i skierowane w określone obszary. Daleko nam do osiągnięcia standardów zachodniego sąsiada.

Podstawowe zasady

Brak standardów bezpieczeństwa jest problemem zarówno dla przedsiębiorców, jak i instytucji kontrolnych. Nie oznacza to jednak, że inspektorzy pracy są ograniczeni brakiem szczegółowych przepisów. Należy pamiętać o podstawowej zasadzie oceny zagrożeń wynikającej z dyrektywy z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG), w pełni zaimplementowanej do polskiego Kodeksu pracy. Pracodawca ma prowadzić ocenę ryzyka zawodowego, a tym samym inspektor pracy powinien w pierwszej kolejności odwoływać się do wewnętrznych dokumentów związanych z oceną ryzyka zawodowego. Kontrola powinna uwzględniać porównanie stanu faktycznego z powszechnie obowiązującym przepisem odnoszącym się do danej sytuacji (jeśli taki obowiązuje) oraz z wynikami oceny ryzyka zawodowego. Tym samym metodyka kontroli zawsze powin-

na być oparta na bezpośredniej wizytacji miejsca pracy. Wizytacja ta powinna być pierwszym i podstawowym elementem kontroli. Dopiero po oględzinach miejsca pracy, obserwacji sposobu wykonywania pracy oraz ewentualnej rozmowie z pracownikami inspektor pracy powinien ustalić, czy przedsiębiorca dokonał oceny zagrożeń występujących w danym procesie pracy, a jeśli tak, to jakie zagrożenia zidentyfikował i jakie podjął działania profilaktyczne¹¹. Analiza dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego oraz procedur bezpieczeństwa wynikających z tej oceny (w tym instrukcji bhp) powinna być zatem działaniem wtórnym. W przypadku stwierdzenia przez inspektora pracy, że ocena ryzyka zawodowego nie uwzględnia jakiegoś istotnego zagrożenia lub nieprawidłowo je szacuje, inspektor może nakazać wprowadzenie działań zapobiegawczych i korygujących. W określonych sytuacjach, prowadząc kontrolę, musi w celach dowodowych przeprowadzić we własnym zakresie szacowanie ryzyka związanego z konkretnym zagrożeniem¹¹. Analiza ryzyka związanego z pracą jest wystarczającym uzasadnieniem do wydania decyzji nakazowej w celu eliminacji zagrożenia życia lub zdrowia pracującego lub innej osoby zagrożonej prowadzonym procesem pracy¹².

Przykładem mogą być np. prace budowlane na nabrzeżach. Żaden przepis nie reguluje tej kwestii pod względem bezpieczeństwa pracy. Brak tu uregulowań w zakresie balustrad, stosowania środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem do wody oraz stosowania kamizelek ratunkowych chroniących przed utonięciem. Jednakże nawet niewyspecjalizowana w tematyce bezpieczeństwa pracy osoba zauważy, że istnieją przy tych pracach zagrożenia życia lub zdrowia pracujących. Z tego powodu konieczne są rozwiązania analogiczne jak w przypadku pracy na wysokości w zakresie ograniczenia dostępu do miejsc, z których może nastąpić upadek do wody. Konieczne jest także wyposażenie pracownika pracującego np. na krawędzi nabrzeża w sprzęt ochrony indywidualnej ograniczający możliwość wpadnięcia do wody lub sprzęt ratunkowy w przypadku zaistnienia takiej sytuacji. Oczywiście dla inspektora łatwiej byłoby, gdyby w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych uregulowano tę kwestię, wprowadzając zapisy analogiczne jak w przypadku upadku z wysokości. Jednak zwykle szacowanie ryzyka, choćby zgodnie z polską normą¹³, wskazuje, że konieczne jest stosowanie środków zapobiegawczych upadkowi i utonięciu. Wynika to z faktu, że upadek do wody może skutkować utonięciem, gdy woda jest głęboka, zimna i występują prądy wodne, a więc ciężkość następstw może być duża. Prawdopodobieństwo ich wystąpienia należy określić na poziomie średnim, a nawet dużym, jeśli pracownik wykonuje np. prace montażowe w pozycji wymuszonej, bezpośrednio na krawędzi wysokiego nabrzeża portowego. Oznacza to, że ryzyko jest na poziomie niedopuszczalnym i konieczne jest podjęcie natychmiastowych działań korygujących lub zapobiegawczych. Podstawą prawną będzie tu art. 207 § 2 pkt 3 w związku z art. 209 § 2 pkt. 1, art. 237 § 1



Kodeksu pracy oraz w związku z § 39 ust. 1 i § 40 ust. 2 ogólnych przepisów bhp – z uwagi na brak środków ochrony zbiorowej lub indywidualnej w postaci szelek z linką ograniczającą możliwość wypadnięcia poza obrys nabrzeża i kamizelki ratunkowej. Nawet jeśli praca nie wymaga zbliżania się do samej krawędzi nabrzeża, co oznacza, że prawdopodobieństwo następstw jest małe, z uwagi na to, że wynikowe ryzyko będzie na poziomie średnim, wymagane jest podjęcie działań, których celem jest zmniejszenie ryzyka zawodowego. Dlatego wydanie decyzji nakazowej na wykonanie balustrad ograniczających dostęp do strefy niebezpiecznej jest uzasadnione. Podobnie jak w poprzednim przypadku podstawa prawna zostanie ograniczona do przytoczenia art. 207 § 2 pkt 3 k.p., w związku z § 39 ust. 1 ogólnych przepisów bhp oraz § 20 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

Musimy się przyzwyczaić, że nie na wszystko znajdziemy aktualnie szczegółowy przepis. Coraz częściej będziemy musieli opierać się na ocenie ryzyka zawodowego, szczególnie że nic nie wskazuje na to, abyśmy szybko uzyskali dostęp do kompleksowo opracowanych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy; choćby takich jak procedura C480 niemieckiego ubezpieczyciela branży budowlanej Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft¹⁴.

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

Przypisy:

1. Co ciekawe, rozporządzenie (mające moc ustawy) Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 30 czerwca 1927 r. w sprawie produkcji, przywozu i używania bieli ołowianej, siarczanu ołowiu oraz innych związków ołowiu obowiązuje do dziś w niezmienionej formie.
2. W Polsce było to rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji Publicznej oraz Ziem Odzyskanych z dnia 6 listopada 1946 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Obrony Narodowej, Skarbu, Sprawiedliwości, Oświaty, Rolnictwa i Reform Rolnych, Komunikacji, Poczty i Telegrafów, Leśnictwa oraz Apropowizacji i Handlu o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1946 r., nr 62, poz. 344).
3. W różnych krajach ta zasada była wprowadzana w oparciu o istniejące tam systemy prawne. W Polsce wprowadzono ten element stymulacji rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.
4. Zob. www.osha.gov/law-regs.html oraz www.osha.gov/Publications/3347-polish.pdf.
5. Zob. www.hse.gov.uk/risk/index.htm oraz www.hse.gov.uk/pubns/polish/law-polish.pdf.
6. Zob. www.bghm.de/arbeitsschuetzer/gesetze-und-vorschriften/informationen.
7. Zob. www.bhp.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/najpierw-byly-zasady-bhp.
8. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., sygn. akt III PK 146/15.
9. Zob. serwis „BHP Info” na www.ciop.pl.
10. Zob. www.bhpnatak.pl
11. Na marginesie należy stwierdzić, że nie wszyscy inspektorzy posiadają taką umiejętność, w niektórych sytuacjach powinni więc być wspierani w tym zakresie przez specjalistów i akredytowane laboratoria zgodnie z art. 23 § 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o PIP.
12. D. Smoliński, Wstrzymanie robót, „Inspektor Pracy” 2001, nr 4, str. 8-10.
13. PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.
14. Zob. www.bgbau-medien.de/bausteine/c_480/c_480.htm.

„Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”, pod takim tytułem zorganizowano 11 września 2018 roku, podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego „DREMA 2018”, seminarium poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna.



Państwowa Inspekcja Pracy na targach **DREMA 2018**

Rozpoczynając seminarium, **Andrzej Kwaliński**, zastępca głównego inspektora pracy, wskazał na znaczenie podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy działań prewencyjnych, jako narzędzia poprawy warunków pracy w małych i średnich firmach. Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy **Zbigniew Kowalczyk** przedstawił założenia kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna!”. Z kolei dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy **Jakub Chojnicki** zaprezentował efekty zintegrowanych działań kontrolnych i prewencyjnych adresowanych do firm zajmujących się obróbką drewna. W drugiej części seminarium starszy inspektor ds. BHP z Wytwórni Parkietów Dąbex z Grodziska Wlkp. **Danuta Włodarczyk** przedstawiła doświadczenia i korzyści uczestnictwa pracodawcy w programie prewencyjnym PIP. Nadinspektor pracy **Włodzimierz Łabanowski** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w swoim wystąpieniu wskazał na główne aspekty bezpieczeństwa pracy w kontekście eksploatacji maszyn do obróbki drewna. Seminarium zakończyło wystąpienie starszego inspektora pracy z OIP w Poznaniu **Romualda Liszkowskiego** na temat wpływu niewłaściwej organizacji pracy oraz zachowań ludzkich na zagrożenia zawodowe i wypadki przy pracy.

Miłym akcentem podczas uroczystego otwarcia Targów było wręczenie przyznawanej przez Międzynarodowe Targi Poznańskie Państwowej Inspekcji Pracy nagrody specjalnej – statuetki dla kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” za inspirowanie i wspieranie pracodawców w działaniach na rzecz

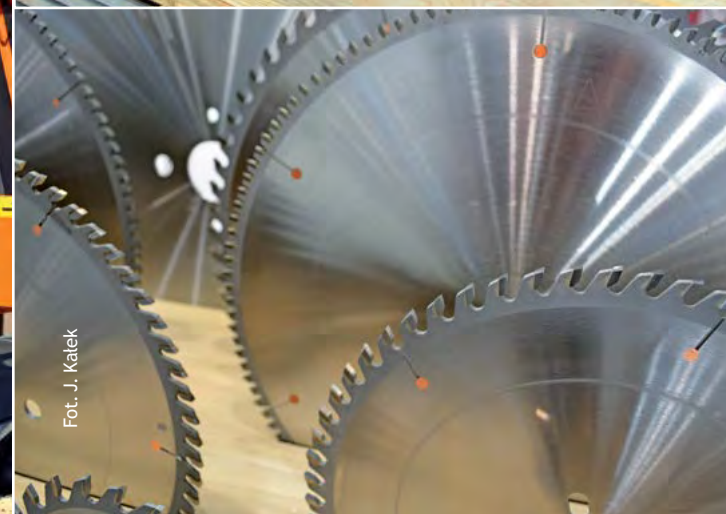
poprawy bezpieczeństwa pracy. Nagrodę z rąk prezesa Międzynarodowych Targów Poznańskich **Przemysława Trawy** oraz prezesa Zarządu Producentów Maszyn, Urządzeń do Obróbki Drewna DROMA **Andrzeja Półrolniczaka** odebrał zastępca głównego inspektora pracy **Andrzej Kwaliński**.

Na zorganizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy stoisku przygotowano okolicznościową prezentację multimedialną poświęconą bezpieczeństwu pracy przy obróbce drewna. Dużym zainteresowaniem osób odwiedzających stoisko cieszyły się materiały informacyjno-promocyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy oraz udzielane przez inspektorów pracy porady prawne i techniczne.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**
OIP Poznań



Na targach DREMA 2018





Roman Charkiewicz

Do okręgowego inspektoratu pracy w Białymstoku wpłynęła skarga, w której pracownica poinformowała, że uległa wypadkowi na stanowisku pracy przy obsłudze maszyny do zgrzewania torebek z folii, a pracodawca zamierza ukryć wypadek.

Wymagania zasadnicze

Rozbieżności pomiędzy teorią a praktyką

Pracodawca nie chciał przeprowadzić postępowania powypadkowego, przez co pracownica została pozbawiona świadczeń powypadkowych. 37-letnia kobieta straciła trzy palce prawej ręki podczas obsługi zgrzewarki model KTS 32/9, wyprodukowanej w 2016 r. przez firmę KWEEN B LTD z Tajwanu.

Zgrzewarka została sprowadzona przez importera, który ma siedzibę w Polsce. Posiadała oznakowanie znakiem CE oraz deklarację zgodności. Mimo to nie spełniała wymagań zasadniczych. W strefie roboczej zgrzewarki znajdowało się wiele podzespołów, które w czasie pracy stwarzają zagrożenie – pochwycenia, wciągnięcia, zmiżdżenia kończyn górnych operatora – w tym wałki zaciskowe dociskane jeden do drugiego, przeznaczone do ciągnięcia folii, zainstalowane z tyłu maszyny i przed zespołem odcinającym. Wałki z góry zostały osłonięte osłoną stałą, wykonano ją jednak bez zapewnienia odległości bezpieczeństwa, zapobiegającej sięganiu rękami do stref niebezpiecznych. Osłona nie osłaniała miejsca pochwycenia stwarzanego przez obracające się wałki.

Aby zabezpieczyć operatorów, strefę niebezpieczną osłonięto obudową stałą. W obudowie wykonano okna dostępu z osłonami ruchomymi wyposażonymi w blokady, które uniemożliwiały włączenie maszyny w trybie pracy automatycznej przy otwartych osłonach oraz powodowały wyłączenie ruchów niebezpiecznych w strefie roboczej po otwarciu osłon.

Wyłączenie pracy automatycznej

Producent wyposażył maszynę w tryb nastawczy, który umożliwiał wprowadzanie folii do strefy roboczej maszyny przez okna dostępu po otwarciu osłon ruchomych. Aby zabezpieczyć opera-

tora przed zagrożeniem pochwycenia rąk przez wałki zaciskowe w czasie wprowadzania folii pomiędzy wałki, maszynę wyposażono w sterowanie z podtrzymywaniem jedną ręką – jego włączenie powodowało wyłączenie trybu pracy automatycznej i deaktywację blokad osłon ruchomych oraz zwolnienie prędkości obrotowej wałków w stosunku do ich prędkości w trybie pracy automatycznej. W czasie kontroli przeprowadzono pomiar prędkości obrotowej wałków oraz ich prędkość obwodową – prędkość pochwycenia. Pomiar wykazał, że prędkość nabiegania wałków na siebie w miejscu pochwycenia wynosiła 73 mm/sek. Zastosowany przez producenta środek ochronny nie zabezpieczał operatora maszyny przed zagrożeniem pochwycenia, wciągnięcia i zmiżdżenia ręki przez wałki zaciskowe w czasie wprowadzania folii.

W dostarczonej instrukcji obsługi zidentyfikowano zagrożenie stwarzane przez wałki zaciskowe i zawarto ostrzeżenie, że wałki podczas wprowadzania folii mogą wywierać bardzo silny nacisk i z łatwością uwięzić oraz zmiżdżyć dłoń. W instrukcji nie podano natomiast procedur nastawiania maszyny (nie opisano sposobu wprowadzania folii do strefy roboczej), gdy musi to być wykonane przy otwartych osłonach.

Wymagania bezpieczeństwa dla maszyn do wytwarzania worków i toreb z folii zostały zawarte w normie zharmonizowanej PN-EN 15067:2009 Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych – Maszyny do wytwarzania worków i toreb z folii – Wymagania bezpieczeństwa, zharmonizowanej z dyrektywą nr 2006/42 WE, którą przywołał w deklaracji zgodności producent maszyny. Zgodnie z pkt 5.2.7 PN-EN 15067:2009, jeżeli podczas nastawiania maszyny wymagana jest deaktywacja blokad osłon ruchomych, nastawianie maszyny w ruchu dopusz-

Technika

czalne jest tylko przy zastosowaniu urządzenia oburęcznego sterowania. Producent nie wyposażył maszyny w takie urządzenie ochronne bądź inne, które powinno zapewnić podczas nastawiania poziom bezpieczeństwa nie niższy niż urządzenie sterowania oburęcznego. Importer maszyny po sprowadzeniu jej z Tajwanu, a przed wprowadzeniem do obrotu na terenie Polski, nie dostosował jej do wskazanych wymagań zasadniczych.

Przyczyny wypadku

Poszkodowana pracownica wprowadzała prawą ręką folię pomiędzy wałki zaciskowe, a jednocześnie lewą włączyła ruch obrotowy wałków urządzeniem sterowniczym podtrzymywaniem. Obracające się wałki pochwyciły i wciągnęły prawą rękę. Poszkodowana puściła przycisk sterowniczy, wałki zatrzymały się po wciągnięciu palców na długość około 70 mm, co spowodowało ich zmiżdżenie.

Inspektor pracy ustalił, że przyczyną wypadku było dopuszczenie do użytku zgrzewarki do folii bez urządzeń ochronnych, które powinny zabezpieczyć operatora przed pochwyceniem i wciągnięciem rąk przez wałki zaciskowe, w czasie wprowadzania folii pomiędzy wałki. Odpowiedzialnością za wypadek obciążył importera maszyny. Uznał również, że zidentyfikowanie nieprawidłowości w budowie maszyny, które doprowadziły do wypadku, wymagały specjalistycznej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa budowy maszyn, w tym znajomości norm zharmonizowanych. Dlatego pracodawca, który w dobrej wierze kupił maszynę oznakowaną znakiem CE z deklaracją zgodności i instrukcją obsługi, nie powinien ponosić odpowiedzialności za wypadek.

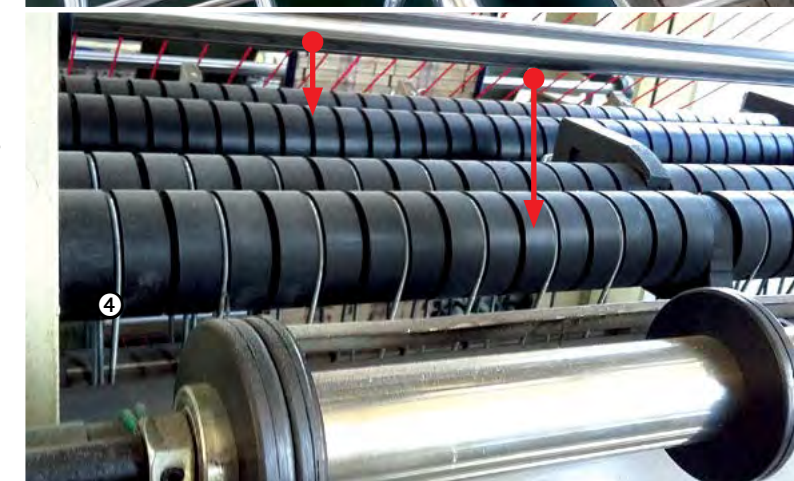
Na podstawie oględzin maszyny stwierdzono również, że w maszynie występowały inne strefy niebezpieczne stwarzające zagrożenie pochwycenia i zmiżdżenia rąk operatora:

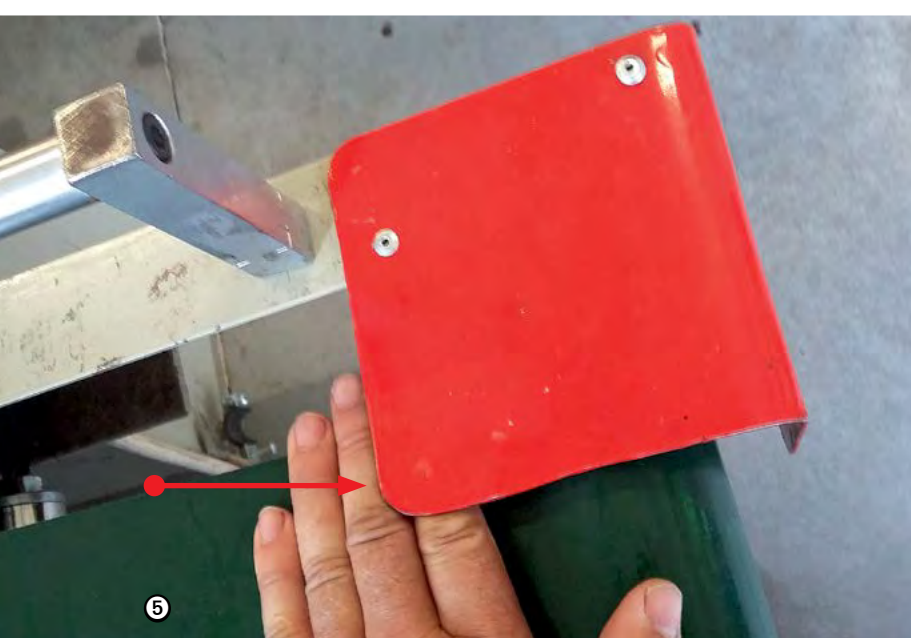
- w miejscu nabiegania taśmy przenośnika taśmowego na wałek prowadzący na stanowisku odbioru torebek,
- w strefie roboczej noża odcinającego torebki,
- w strefie zgrzewania torebek,
- w strefie roboczej wałków zaciskowych dostępnych z tyłu maszyny niechronionych obudową,
- w strefie roboczej przekładni pasowej przekazującej napęd z silnika na poszczególne podzespoły.

Konsekwencje

Po przeprowadzeniu kontroli maszyny inspektor pracy wydał decyzję nakazującą pracodawcy wstrzymanie jej eksploatacji do czasu wyposażenia w wymagane osłony, które uniemożliwią operatorowi dostęp do stref niebezpiecznych w czasie pracy maszyny.

1. Zgrzewarka model KTS 32/9. Strzałką zaznaczono otwór dostępu do strefy roboczej wałków zaciskowych po otwarciu osłony ruchomej.
2. Osłona po uniesieniu do pozycji zadziałania osłony na czujnik blokady.
3. Wyłącznik zamontowany zamiast blokady
4. Wałki zaciskowe i wałki przekazu mocy w tylnej części maszyny.





5. Osłona zamontowana w miejscu nabiegania taśmy na wałek prowadzący. Strzałką zaznaczono miejsce dostępu do strefy pochwylenia po ominięciu osłony.
6. Osłona zamontowana w miejscu nabiegania taśmy na wałek prowadzący.

Pracodawca powołał zespół powypadkowy, który przeprowadził postępowanie i uznał wypadek za wypadek przy pracy. W związku z niezgłoszeniem ciężkiego wypadku przy pracy okręgowemu inspektorowi pracy pracodawca został ukarany mandatem karnym w wysokości 2000 zł.

W odniesieniu do importera maszyny inspektor pracy złożył zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na wprowadzeniu do obrotu wyrobów niezgodnych z zasadniczymi wymaganiami, tj. przestępstwa z art. 45, 46 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2014 r. poz. 1645 z późn. zm.). Do importera maszyny wysłano również pismo dotyczące dobrowolnego usunięcia w maszynie niezgodności z wymaganiami zasadniczymi. Importer nie kwestionował ustaleń inspektora pracy i bez zwłoki wyposażył maszynę w układ sterowania oburęcznego oraz dodatkową osłonę w miejscu nabiegania wałków zaciskowych na siebie, co spowodowało wyeliminowanie zagrożenia, które było przyczyną wypadku.

Usuwanie pozostałych niezgodności z wymaganiami zasadniczymi zajęło importerowi maszyny pół roku. W okresie od czerwca 2017 r. do stycznia 2018 r. trzykrotnie usuwał niezgodności z wy-

maganiem zasadniczymi, ponieważ stosowane w tym czasie rozwiązania były kwestionowane przez inspektora pracy. W czasie trzech kontroli maszyny inspektor kwestionował zastosowane rozwiązania pośrednie, m.in. sposób zabezpieczania strefy niebezpiecznej w miejscu nabiegania taśmy na bęben prowadzący. Zamontowane przez importera osłony nie wyeliminowały istniejącego zagrożenia pochwylenia rąk przez taśmę, a wygenerowały dodatkowe zagrożenie przygniecenia kończyn górnych operatora pomiędzy wałkiem a osłonami.

Inspektor pracy kwestionował również sposób wykonania osłon, rodzaj blokad zastosowanych w osłonach ruchomych i miejsce ich montażu. Osłonę ruchomą zabezpieczającą przed dostępem do strefy pracy noża odcinającego poszczególne torebki wykonano bez zapewnienia odległości bezpieczeństwa, co zapobiegłoby sięganiu rękami do stref niebezpiecznych. Zamiast blokady zamontowano wyłącznik krańcowy niespełniający wymagań zasadniczych zawartych w normie zharmonizowanej PN-EN ISO 14119:2014-03 Bezpieczeństwo maszyn – Urządzenia blokujące sprzężone z osłonami – Zasady projektowania i doboru. Wyłącznik nie został oznakowany znakiem CE.

Blokadę zamontowano w taki sposób, że wyłączała ruch niebezpieczny maszyny dopiero po podniesieniu osłony do pozycji pionowej. Rozpoczęcie otwierania osłony nie powodowało jednocześnie wysłania sygnału zatrzymania maszyny. Istniała możliwość otwarcia osłony i sięgnięcia kończyną górną do strefy pracy noża.

Podsumowanie

Po złożeniu zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez importera zgrzewarki inspektor pracy dwukrotnie był przesłuchiwany przez policję oraz trzykrotnie przez prokuratora. Szczególnie trudne było przekonanie prokuratora, że importer wprowadzający do obrotu na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej maszynę pochodzącą z krajów trzecich ponosi odpowiedzialność za jej budowę niezgodną z wymaganiami zasadniczymi, na równi z jej producentem.

Prokurator skierował do sądu akt oskarżenia w stosunku do importera maszyny, a pracodawca użytkownik zgrzewarki wystąpił do importera z wnioskiem o zwrot wpłaconych rat leasingu za maszynę za okres od czerwca 2017 do stycznia 2018, gdy maszyna nie była użytkowana, ponieważ pracodawcę obowiązywała decyzja inspektora pracy.

nadinspektor pracy **Roman Charkiewicz**
OIP Białystok

Bezpieczeństwo pracy

Odrzut materiału przy obsłudze obrabiarek do drewna

Jacek Żerański



Obrabiarki do drewna to jedne z najniebezpieczniejszych maszyn, a urazy, które powodują, często eliminują pracowników z wykonywania dotychczasowych zawodów. Zdarzeniem generującym wiele wypadków jest odrzut obrabianego materiału, który dla operatorów może być tragiczny w skutkach.

Artykuł przedstawia okoliczności i analizę przyczyn trzech wypadków przy obrabiarkach do drewna, do których doszło na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. W wyniku tych zdarzeń pracownicy ponieśli śmierć lub doznali ciężkich obrażeń ciała wskutek uderzenia przez obrabiany element.

Uderzenie w głowę

Ofiarą wypadku był 55-letni pracownik obsługujący pilarkę do drewna, który został uderzony w głowę fragmentem obrabianej deski. Inspektor pracy badający zdarzenie stwierdził, że główną przyczyną wypadku było eksploatowanie maszyny bez klina rozszczepiającego, co doprowadziło do odrzutu obrabianego materiału. Inspektor skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez pracodawcę i kierownika zakładu przestępstw określonych w art. 155 i 220 Kodeksu karnego.

Okoliczności wypadku

Poszkodowany był zatrudniony na stanowisku traktowego. W dniu wypadku, w zwią-

ku z brakiem pracy na traku, otrzymał od kierownika zakładu polecenie wykonywania pracy na suszarni oraz wycinania, wraz z innym pracownikiem, desek z odpadów (oflisów) z traka, na pile tarczowej oflisowej. Przez 6 godzin pracownicy na przemian pracowali w suszarni i wycinali deski na pilarcę. Przed godziną 18.00 ponownie przeszli na stanowisko piły i zaczęli ciąć oflisy. Poszkodowany pracował od strony podawczej, układał deski na stole piły i podpórce, a następnie wprowadzał je na piłę – aż do momentu ich pochwylenia przez bęben układu posuwowego pilarki. Drugi z pracowników pracował od strony odbioru, odbierał i odkładał przecięte elementy. Według jego zeznania do wypadku doszło po przecięciu około 10 oflisów. Odkładając kolejną deskę, spostrzegł, że poszkodowany leży nieruchomo na posadzce przed obrabiarką. Na czole miał ślad po uderzeniu, leżał na wznak, nie ruszał się i nie dawał oznak życia. Dopiero po chwili zaczął oddychać. Wezwano pogotowie ratunkowe, a następnie śmigłowiec, który zabrał poszkodowanego do szpitala, gdzie przeprowadzono operację. Niestety poszkodo-

wany zmarł następnego dnia w wyniku odniesionych obrażeń – pęknięcia czaszki i urazu mózgu.

Ustalenia inspektora

Do wypadku doszło podczas obsługi piły tarczowej oflisowej, typ OFT 450, rok produkcji 1998. Według informacji przekazanych inspektorowi przez pracodawcę, piła ta została zakupiona jako maszyna używana i nie była przez długi czas użytkowana. Jej eksploatację w zakładzie rozpoczęto rok przed wypadkiem. Inspektor dokonał szczegółowych oględzin pilarki dzień po wypadku. Stwierdził między innymi, że elementy sterowania maszyny, tj. dwa wyłączniki/wyłączniki, są usytuowane na korpusie maszyny z prawej strony, patrząc od strony podawczej. Jeden wyłącznik/wyłącznik niezależnie uruchamia napęd tarczy piły, a drugi uruchamia/wyłącza napęd bębna układu posuwu. Oba wyłączniki/wyłączniki mają napęd mechaniczny i przy zaniku zasilania nie zmieniają swojego stanu (wyłączenie zasilania nie powoduje przejścia wyłącznika w stan wyłączenia, stąd po powrocie zasilania ponownie następuje



1

włączenie ruchu maszyny. Z powodu przedłużki stołu wymienione urządzenia sterujące były faktycznie poza zasięgiem operatora podającego materiał (stojącego z lewej strony maszyny). Maszyna nie była wyposażona w wyłącznik/wyłączniki zatrzymania awaryjnego lub linki bezpieczeństwa, umożliwiające wyłączenie maszyny w sytuacji niebezpiecznej.

W ocenie inspektora pracy, z uwagi na fakt, że maszyna pracowała przy ręcznym podawaniu i odbieraniu elementów, zastosowanie wyłączników zatrzymania awaryjnego było zasadne w szczególności po stronie podawczej, gdzie nie można wykluczyć ryzyka pochwycenia kończyny górnej pracownika przez trzpienie bębna układu posuwowego.

Na wrzecionie obrabiarki była założona tarcza o średnicy \varnothing 500 mm. Szerokość zębów tnących tarczy (wykonanych z węglików spiekanych) wynosiła 4,5 mm, a grubość rdzenia tarczy 2,9 mm. Wysokość tarczy nad płaszczyznę stołu miała 173 mm. Za tarczą piły zamocowano klin rozszczepiający. Odległość od początku klina do obwodu tarczy w płaszczyźnie stołu wynosiła 23 mm. Z kolei wysokość klina nad płaszczyznę stołu wynosiła 96 mm, a jego grubość 2,5 mm. Według inspektora pracy, zastosowany w pilarce klin był nieprawidłowy (ewentualnie nieprawidłowo ustawiony) w stosunku do używanej tarczy, ponieważ:

– zamocowano go za daleko od obwodu tarczy – odległość od punktów obwodu tarczy do punktów początku klina (mierząc wzdłuż promienia piły) nie powinna być większa niż 8 mm (a wynosiła około 23 mm);

– był zbyt niski w stosunku do używanej tarczy – powinien mieć wysokość niż-

Wypadek pierwszy:

1. Obrabiarka, przy której doszło do wypadku.
2. Zbliżenie na strefę cięcia piły. Na pile jest założona tarcza o średnicy \varnothing 500 mm, wysokość tarczy nad stołem 17,3 cm; za tarczą piły jest widoczny klin rozszczepiający, który został zamocowany

szą od wysokości tarczy o około 2 mm (wg PN-79/D-60251); stąd przy wysokości tarczy nad stołem 173 mm, klin powinien mieć wysokość około 171 mm, a nie 96 mm;

– jego grubość była zbyt mała w stosunku do grubości rdzenia tarczy (wg PN-EN 1870-1 pkt 5.2.5.), klin powinien mieć grubość zawartą pomiędzy grubością tarczy piły i rzazu; stąd jego grubość powinna wynosić co najmniej 2,9 mm, a nie 2,5 mm.

Posuw w pilarce był realizowany przez obrót bębna z zabierakami/trzpieniami. Bęben był dociskany w kierunku prowadnicy mechanicznie, tj. przy użyciu stalowej sprężyny. Element podany na stół pilarki i oparty o prowadnicę był następnie dociskany trzpieniami do prowadnicy i przesuwany w kierunku piły. Zabieraki przesuwające elementy wzdłuż prowadnicy były usytuowane na bębnie do wysokości około 8,5 cm nad stołem.

Układ posuwowy pilarki pełnił również rolę zabezpieczenia przed odrzutem materiału (zmniejszył prawdopodobieństwo odrzutu), gdyż blokował strefę, przez którą mogło dojść do odrzutu. Jak ustalił inspektor, w dniu wypadku doszło do rozszczepienia się przecinanej deski, a następnie jej fragment został najprawdopodobniej odrzucony nad strefą docisku i przesuwu mechanizmu posuwowego. Bęben w części nieroboczej był osłonięty osłoną stalową wykonaną z blachy. Według inspektora, osłona ta nie zabezpieczała w sposób skuteczny przed możliwością pochwycenia kończyny górnej pracownika podającego materiał.

Niespójność zeznań

Z udostępnionego przez policję protokołu z oględzin oraz dokumentacji fotograficznej wykonanej bezpośrednio po zaist-

nie w dniu wypadku oraz odpowiadający jej parametrami prawidłowy klin rozszczepiający).

4. Zbliżenie na układ posuwowy maszyny. Między bębniem układu posuwowego a prowadnicą ustawiona jest deska, przy wycinaniu której doszło do odszczepienia i odrzucenia elementu o wysokości około 2 cm; widoczny na zdjęciu układ posuwowy pełnił też rolę zabezpieczenia przed odrzutem materiału
5. Strona odbiorcza piły. Na stole ustawiona jest deska, przy cięciu której doszło do odszczepienia i odrzucenia elementu o wysokości około 2 cm; widoczny na zdjęciu układ posuwowy pełnił też rolę zabezpieczenia przed odrzutem materiału

nieniu wypadku inspektor pracy stwierdził, że w dniu zdarzenia pilarka obsługiwana przez poszkodowanego nie miała zainstalowanego żadnego klina rozszczepiającego, co oznaczało, że po zaistnieniu wypadku, a przed podjęciem kontroli przez inspektora, w stanie technicznym piły dokonano nieuprawnionej zmiany poprzez zainstalowanie klina. Fakt eksploatacji pilarki bez klina rozszczepiającego stanowił naruszenie \S 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 14 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek do drewna (Dz.U. Nr 36, poz. 409) oraz postanowień instrukcji obsługi opracowanej przez producenta obrabiarki.

Inspektor przesłuchał na okoliczność wypadku mechanika zatrudnionego w zakładzie, który w dniu zdarzenia montował do obrabiarki świeżo naostrzoną piłę tarczową. Zeznał on, że: „klin rozszczepiający, który jest teraz zainstalowany na pile, był tam cały czas. Nie zauważyłem, czy jego wysokość była przestawiana w trakcie eksploatacji. Wydaje mi się, że nie”. Zeznanie to było sprzeczne z wynikami oględzin przeprowadzonych na miejscu zdarzenia przez przedstawicieli policji. W trakcie kolejnego przesłuchania, miesiąc później, mechanik sprostował swoje zeznanie w części dotyczącej klina. Stwierdził, że nie jest całkowicie pewny, czy w dniu wypadku w pilarce był klin rozszczepiający.

Inspektor przeprowadził także oględziny zabezpieczonego w zakładzie elementu, przy cięciu którego doszło do wypadku. Z ustaleń wynikało, że w momencie zdarzenia pracownicy obrabiali na pile oflis, z którego wycięto deskę o długości 163 cm, wysokości 10,5 cm (z częścią odszczepioną) i grubości 2 cm. Cięty oflis prawdopodob-

nie był częściowo rozszczepiony, a rozszczepienie to powstało już na etapie przecierania na traku ramowym. Odszczepiony element po przecięciu oflisu na pile został pochwyciony przez tarczę piły i odrzucony. Na końcu, którym został uderzony poszkodowany, wysokość elementu wynosiła 2 cm, a w dalszej części zwiększała się do około 2,3 cm. Z analizy śladów cięcia piły wynikało, że odszczepienie powstało w dolnej części ciętego oflisu.

W trakcie kontroli inspektor stwierdził również, że w zakładzie nie ma udokumentowanej oceny eksploatacji w zakładzie piły pod kątem spełnienia (lub dostosowania) minimalnych wymagań określonych postanowieniami 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). Z przeprowadzonych ustaleń wynikało, że w zakładzie nie wykonano takiej oceny.

Jeszcze w trakcie kontroli, w wyniku realizacji decyzji wydanych przez inspektora, wprowadzono zmiany w eksploatowanej pile oflisowej. Zainstalowano: klin rozszczepiający dostosowany do wielkości tarczy, układ sterowania poprzez styczniki (przy zaniku napięcia następuje przejście w stan wyłączenia), dodatkowy wyłącznik awaryjnego zatrzymania od strony podawczej oraz dodatkową osłonę bębna podawczego.

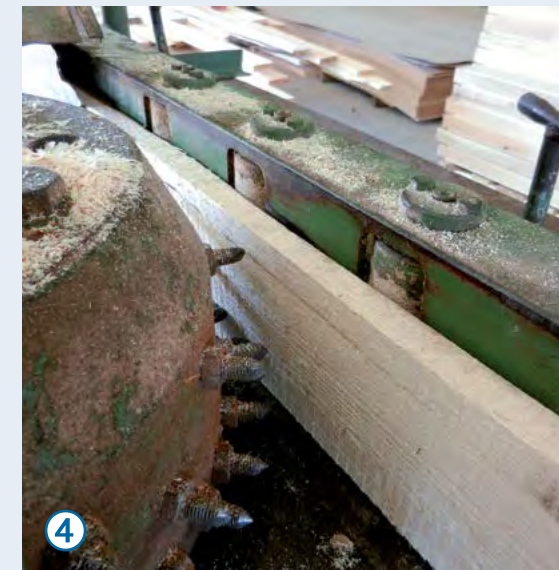
Przyczyny wypadku

W opinii inspektora pracy do wypadku doszło z następujących przyczyn:

– brak w eksploatowanej pilarce urządzenia zabezpieczającego przed odrzutem materiału, tj. praca na obrabiarce bez

(zmniejszył prawdopodobieństwo odrzutu), ale krytycznego dnia odrzut nastąpił najprawdopodobniej nad trzpieniami bębna układu posuwowego.

5. Deska, podczas wycinania której doszło do wypadku, wraz z fragmentem (ten po lewej), który podczas cięcia odszczepił się i został odrzucony. Element ten uderzył w głowę poszkodowanego.
6. Deska od drugiej strony.



4



5



6



7



8



9

zainstalowanego klina rozszczepiającego;
– brak skutecznego nadzoru nad prowadzoną pracą, co doprowadziło do eksploatacji pilarki bez wymaganego zabezpieczenia przed odrzutem materiału;

– rozszczepienie obrabianego elementu będące następstwem wady materiałowej, pęknięcia, którego mógł nie widzieć poszkodowany pracownik;

– prawdopodobne przebywanie przez poszkodowanego w miejscu niedozwolonym, tj. wejście w trakcie podawania materiału na piłę w linię możliwego odrzutu materiału;

– brak w stanowiskowej instrukcji bezpiecznej pracy informacji dotyczących wymogu stosowania, ustawienia i doboru klina rozszczepiającego;

– nieskuteczne lub nieprawidłowe przeglądy stanu technicznego eksploatowanej maszyny.

W związku ze stanem technicznym piły, przy obsłudze której doszło do wypadku, oraz innych maszyn eksploatowanych w zakładzie inspektor zastosował wobec właściciela firmy karę grzywny w drodze mandatu. Ponadto do prokuratury skierował zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez pracodawcę i kierownika zakładu przestępstw określonych w art. 155 i 220 k.k., polegających na nieumyślnym spowodowaniu śmierci pracownika i narażeniu go na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia.

Uraz brzucha

W dniu wypadku, do którego doszło w lutym bieżącego roku, poszkodowany (wiek: 59 lat, zatrudniony na stanowisku stolarza od siedmiu lat) pracował na drugiej zmianie na stanowisku obsługi wielopięły (typ: PWR 301, wyprodukowanej w Czechach w 2003 roku), na stanowisku podawania.

Wypadek drugi:

7. Wielopięła, przy obsłudze której doszło do wypadku.

8. Miejsce wyrzutu oflisu.

9. Fartuch, w który ubrany był poszkodowany; widoczny otwór po wbitym oflisie.

Pracownik podawał belki sosnowe, które były cięte na określony wymiar. Po stronie odbioru pracował jego kolega. Po kilku godzinach bezproblemowej pracy poszkodowany włożył do obrabiarki kolejną belkę z palety. W trakcie obróbki tego elementu usłyszał charakterystyczny świst od strony maszyny i poczuł silny ból w brzuchu. Spojrzał w dół i zobaczył oflis wbity z boku brzucha. Do kłęczącego pracownika podbiegł kolega i pomógł mu położyć się na ziemi. Wezwano pogotowie ratunkowe, które zabrało poszkodowanego do szpitala, gdzie wykonano operację usunięcia oflisu i resekcji esicy.

Jak ustalił inspektor pracy, do wyrzucenia kawałka obrabianego drewna doszło najprawdopodobniej przez szczelinę po lewej stronie, pomiędzy białem a obudową obrabiarki, przy zapadkach przeciwozrutowych. Oflis wbił się w brzuch pracownika po lewej stronie, przebijając skórzany fartuch ochronny i ocieplaną odzież roboczą. Dzień po wypadku inspektor pracy oraz komisja powołana przez pracodawcę dokonali oględzin maszyny oraz miejsca wypadku pod kątem m.in. działania wyłączników awaryjnych, instalacji elektrycznej, stanu mechanizmu napędowego, deski międzypięłowej, grzebieni przeciwozrutowych (obrabiarzka została wyposażona w 2 rzędy zapadek przeciwozrutowych) oraz układu blokowania klapy. Nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego obrabiarki, w związku z czym maszynę dopuszczono do eksploatacji. Na podstawie zebranej dokumentacji i oględzin miejsca zdarzenia inspektor pracy nie dopatrzył się zaniedbań ze strony pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa obsługi maszyny i stwierdził, że zdarzenie miało charakter losowy.

W ramach wniosków profilaktycznych zakładowy zespół powypadkowy wniósł o wykonanie dodatkowych, bocznych zabezpieczeń na wielopięle, przy której doszło do zdarzenia.

Uraz nogi

Poszkodowany pracownik obsługiwał obrabiarkę do drewna, która nie posiadała żad-

nego zabezpieczenia przed odrzutem obrabianego materiału, wskutek czego w trakcie przycinania kolejnej deski doszło do odrzutu części deski – oflisu, który uderzył poszkodowanego w nogę, na wysokości pachwiny. Uderzenie spowodowało rozcięcie tętnicy udowej pracownika. Szczęśliwie krwawienie zatamowano, a tętnicę udało się chirurgom zoperować.

Okoliczności wypadku

Do wypadku doszło na placu manipulacyjnym, gdzie ustawiona była dwupięła dolnowrzecionowa do cięcia wzdłużnego (brak numeru i typu). W dniu zdarzenia poszkodowany (wiek: 25 lat, zatrudniony w zakładzie tydzień wcześniej) wraz z innym pracownikiem przystąpili do pracy przy dwupiele. Pracodawca polecił im przyciąć deski o szerokości ok. 18 cm (grubość ok. 2,2 cm, długość ok. 3 m) do szerokości 12 cm. Poszkodowany podawał deski w kierunku pilarki, a drugi z pracowników stał po przeciwnej stronie i odbierał przycięte deski. Przez pół godziny praca przebiegała rutynowo i bez żadnych problemów. Do wypadku doszło podczas przycinania kolejnej z desek, gdy powstały oflis zawadził o tarczę piły i z dużą siłą cofnął się w stronę poszkodowanego, uderzając w jego lewą nogę, na wysokości pachwiny. Uderzenie było na tyle silne, że spowodowało uszkodzenie tętnicy i krwawienie. Pierwszej pomocy (zatamowanie krwawienia) poszkodowanemu udzielili kolega pracujący przy pilarce i pracodawca. Pogotowie ratunkowe zabrało poszkodowanego do szpitala.

Przyczyny zdarzenia

Dwupięła, na której doszło do wypadku, nie posiadała skutecznego zabezpieczenia przed odrzutem obrabianego materiału – osłony przekładni pasowej silnika oraz skutecznego zabezpieczenia przed dostępem do strefy niebezpiecznej nieroboczej części tarczy piły. W trakcie kontroli inspektor pracy wydał decyzję wstrzymania prac przy użyciu pilarki do czasu usunięcia tych nieprawidłowości. Ponadto stanowisko obsługi dwupi-

ły, zlokalizowane na placu manewrowym, nie było zabezpieczone przed działaniem warunków atmosferycznych. Mimo że obrabiarka nie została wyposażona w żadne urządzenia zabezpieczające przed odrzutem materiału (np. klina rozszczepiającego), pracodawca polecił pracownikom wykonywanie na niej pracy.

Poszkodowany pracownik nie został poddany szkoleniu wstępnemu z zakresu bhp na stanowisku pracy oraz nie posiadał badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Ponadto pracodawca nie opracował stanowiskowej instrukcji bhp przy obsłudze dwupięły, na której doszło do wypadku.

W opinii inspektora pracy główne przyczyny wypadku to:

- brak urządzeń zabezpieczających, skutecznego zabezpieczenia dwupięły przed odrzutem obrabianego materiału;
- brak instrukcji obsługi obrabiarki;
- brak przeszkolenia poszkodowanego w zakresie bhp;
- brak doświadczenia zawodowego pracownika i nawyków bezpiecznej pracy (poszkodowany nie miał żadnego doświadczenia w pracy przy pilarce ani wykształcenia zawodowego, ukończył jedynie gimnazjum).

W wyniku kontroli inspektor pracy wydał w sumie 20 decyzji, w tym 4 wstrzymania eksploatacji. Dotyczyły one głównie zagrożeń wynikających ze stanu obrabiarek do drewna, stanu instalacji elektrycznej oraz pomieszczeń pracy i budynków zakładowych. W związku z popełnieniem 8 wykroczeń z zakresu bezpieczeństwa pracy inspektor pracy zastosował wobec pracodawcy karę grzywny w drodze mandatu w maksymalnej wysokości.

główny specjalista **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn

Wypadek trzeci

10, 11, 12. Obrabiarka, przy obsłudze której doszło do wypadku, miejsce zdarzenia oraz obrabiany element, który uderzył poszkodowanego.



10



11



12



Lubię wyzwania

z Beatą Gołębiowską, starszym inspektorem pracy – specjalistą w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, rozmawia Beata Pietruska-Śliwińska.

A ma pani takie punkty zwrotne w pracy zawodowej?

Takim zwrotem była decyzja o podjęciu pracy w inspekcji. Wcześniej, zaraz po studiach prawniczych, pracowałam najpierw w urzędzie skarbowym w dziale karnym, co sprawiło, że w inspekcji pracy nie miałam już problemu ze stosowaniem tego środka prawnego, a następnie w prywatnej firmie krawieckiej zatrudniającej dwustu pracowników. Właśnie tam jeden z inspektorów pracy, po przeprowadzonym szkoleniu dla pracowników, namówił mnie na przejście do inspekcji pracy. To było w listopadzie 1992 roku, a dwa lata później otrzymałam legitymację inspektorską. Obok kontroli zajmowałam się układami zbiorowymi pracy, zadanie to powierzył mi okręgowy inspektor pracy **Edward Zwierzchowski**. Początkowo robiłam to niechętnie, ale z czasem bardzo polubiłam tę problematykę i do dziś jest moim konikiem. Treść układu bardzo dobrze odzwierciedla sytuację w zakładzie. Przypominam sobie szkolenie w naszym wrocławskim ośrodku i ożywienie całej grupy, już nieco znużonej późną porą i niskim ciśnieniem, gdy prowadzący powiedział, że w jednym z zakładów branży górniczej w układzie zastrzeżony był obowiązek postawienia nagrobka i zagwarantowania transportu na pogrzeb pracownika. Pamiętam też, jak nie zgodziłam się na rejestrację układu w jednej z dobrze prosperujących firm, gdzie do stażu zakładowego wliczali służbę wojskową, a urlop wychowawczy nie. Zapytałam, dlaczego jest taki zapis i – ku mojemu i radcy prawnego firmy zdziwieniu – usłyszeliśmy, że

to dlatego, że służba wojskowa jest obowiązkiem, a dziecko kobieta chciała urodzić.

To dość kuriozalne tłumaczenie...

I dość zaskakujące, bo podpisywała się pod nim również kadrowa, kobieta i pewnie matka. Na szczęście radca prawny firmy uciął dyskusję, przyznając mi rację i wskazując termin dostarczenia układu uwzględniającego tę zmianę. Zdarzało się, że różne wątpliwości w zapisach układów konsultowałam z profesorem **Grzegorzem Goździewiczem** z Katedry Prawa Pracy na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, mojej macierzystej uczelni. Z wieloma sytuacjami, o które pytałam, nie spotykał się – jak sam mawiał – w zaiszczu profesorskiego gabinetu. W 1996 roku wprowadzono przepis dotyczący zagwarantowania pracownikom w regulaminach wynagradzania zaliczki na wynagrodzenie. Ustawodawca nie wskazał jednak, jakiej wysokości ma to być kwota. Jeden z pracodawców określił ją w zakładowym układzie zbiorowym pracy w wysokości jednego złotego, co nie było złamaniem prawa, ale oczywiście budziło sprzeciw. Chciałam, żeby w tej sprawie wypowiedział się sąd, więc celowo zakwestionowałam ten zapis w regulaminie wynagradzania, jednak zanim sprawa trafiła na wokandę, zmieniono ten przepis, więc sąd nie przyjął żadnego stanowiska. Z profesorem konsultowałam się również, gdy do regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zaczęto wpisywać obowiązek okazania przez pracownika PIT-u. Twierdził on, że można tego żądać tylko wtedy, gdy jest taki wyraźny zapis we wspomnianym regulaminie. Wśród różnych ta opinia była dla mnie wiążąca.

Mówi się, że ilu prawników, tyle interpretacji prawa. Czy ma to jakieś odzwierciedlenie w pracy inspektora pracy?

Złe i nieprecyzyjne prawo to pole do nadużyć, czasami również dla pracodawców, co naturalnie ma przełożenie na pracę inspektorów. Z naszego punktu widzenia istotne jest jednak, żeby inspektorskie rozstrzygnięcia były takie same w analogicznych sytuacjach i sprawach, w Warszawie, Szczecinie czy Krośnie. Bardzo ważne, by każdy inspektor nadążał za zmianami w przepisach. Doskonałe jest tu świadczenie porad prawnych, od którego zaczynałam swoją pracę w bydgoskim okręgu. Dopiero po dwóch miesiącach pojechałam do szkoły we Wrocławiu. Grupa, z którą robiłam aplikację inspektorską, liczyła 27 osób i poza nauką prowadziła dość intensywne życie towarzyskie. Do późnych godzin zdarzało nam się okupować wrocławską starówkę. Chodziły słuchy, że dozorca ośrodka szkolenia spisywał spóźnialszych, ale konsekwencji żadnych nie było. Potrafiliśmy jednak pogodzić obowiązki i przyjemności, 24 osoby pomyślnie zakończyły kurs trwający rok i cztery miesiące.

To był chyba jeden z najdłuższych kursów inspektorskich?

I raczej zbyt długi, jeśli chodzi o teorię. Za mało było praktyki z doświadczonymi inspektorami pracy. To ma ogromne znaczenie, zwłaszcza wtedy, gdy na aplikację przyjmowani są ludzie zaraz po studiach, bez praktyki zawodowej. Wcześniej to była rzadkość, a i tak to praktyczne obycie było dla nich ważne. Dobrze zapamiętałam swoją pierwszą kontrolę skargową w jednej z dużych firm budowlanych w Bydgoszczy. Dotyczyła kwestii prawnych, związanych z czasem pracy. Gdy przedstawiałam się pracodawcy, ten zastrzegł, że będzie ze mną rozmawiał jedynie w obecności swojego adwokata. Zabrzmiało groźnie, ale okazało się dobrym rozwiązaniem. Rozmowa dwóch prawników znacznie ułatwiła kontrolowanie; później sprawdzało się to niejednokrotnie.

Czasami okazuje się, że przepisy nie przystają do realiów. Jak inspektor prawnik reaguje na dylematy prawne?

Oczywiście zgodnie z literą prawa. Zakończyłam właśnie kontrolę w firmie świadczącej usługi wodno-kanalizacyjne. Mają tam dyżury telefoniczne od 21 do 7 rano, za które firma płaci. Płaci również za nadgodziny, gdyż nie jest w stanie udzielać dnia wolnego, bo brakuje fachowców; poza tym pracownicy sami wolą pieniądze niż wolne. To klasyczny przykład zderzenia przepisów z realiami. Wydaję w takich sytuacjach środki prawne, choć wiem, że pracodawcy nie są w stanie ich zrealizować. Często podpowiadam różne rozwiązania, dotyczące np. elastycznego czasu pracy, który można wprowadzić w podobnych sytuacjach, by nie narażać się na konsekwencje prawne. Wciąż zdarzają się też przypadki, gdy pracownicy nie chcą poprawy warunków pracy, np. przy przekroczeniach hałasu, bo wolą dostawać dodatki szkodliwe, mimo że są to symboliczne kwoty, czasami kilkanaście groszy za godzinę. Wtedy warto, by pracodawca zastanowił się nad włączeniem ich do stałego wynagrodzenia, bo i tak w razie stwierdzenia choroby zawodowej pracownika koszty poniesie właśnie on. Pracodawca powinien mieć tego świadomość, tak samo jak z wykorzystaniem zaległych urlopów wypoczynkowych do września. Gdy pytam pracowników o chomikowanie urlopu, zwykle nie potrafią wytłumaczyć, dlaczego to robią. A przecież wypoczęty pracownik pracuje lepiej, wydajniej. Nie mam więc skrupułów w karaniu pracodawców, gdy wcześniej tłumaczę im, że nie pracownik a oni poniosą konsekwencje, bo na nich ciąży odpowiedzialność w firmie.

A czy trudno być pracodawcą w inspekcji pracy?

Kilka lat, od września 1997 do lutego 2013 roku, byłam w Bydgoszczy zastępcą okręgowego inspektora pracy do spraw prawno-organizacyjnych, przez półtora roku pełniłam



obowiązki okręgowego inspektora pracy. Zawsze uważałam, że z ludźmi trzeba najpierw rozmawiać, później wydawać polecenia, a na końcu wyciągać konsekwencje, np. poprzez obniżenie dodatku kontrolerskiego czy nagrody. I tu też ważna jest rozmowa, bo – jak żartobliwie mawiał jeden z moich szefów – najbardziej unerwioną częścią ciała pracownika jest jego kieszeń. Dialog z pracownikami był dla mnie łatwiejszy, ponieważ z większością z nich byłam na „ty”. Kiedyś po zdaniu egzaminu inspektorskiego dużo starsi koledzy proponowali, by mówić do nich po imieniu. Pamiętam, że nie śmiałam się tak zwracać do **Franciszka Sądeja**, ze względu na szacunek i dużą różnicę wieku. To był jednak bardzo miły zwyczaj, który niestety dziś zanikł. Wracając do szefowania, pracownicy powinni wiedzieć, jakie są zasady, że nikt nie jest faworyzowany, inaczej traktowany, wszyscy są tak samo rozliczani z pracy. Wtedy nie ma problemów, jak sądzę. Oczywiście

ście w każdej firmie zdarzają się osoby, które – jak ja to mówię – głośno pracują i zazwyczaj są pierwsze do nagród, których dzielenie nigdy nie jest łatwe.

Po kilkunastu latach de facto administrowania nie jest chyba łatwo wrócić do kontrolowania?

Przyznam, że to było dla mnie wyzwanie, ale lubię wyzwania. Wielu ludzi nie wierzyło, że sobie poradzę. Tym bardziej cieszyło mnie, gdy po pewnym czasie kontrolowania przychodzili gratulować. Ważne są szkolenia doskonalące. Pamiętam, jak inspektor **Krzysztof Brzykcy**, autorytet w dziedzinie badania wypadków, opowiadał o katastrofie promu Heweliusz. Słuchaliśmy go i czuliśmy się jak na filmie akcji. Tak bardzo utkwilo mi to w pamięci, że gdy sama płynęłam kiedyś promem, bałam się zejść pod pokład. Nigdy nie badałam wypadków przy pracy, ale myślę, że w takich sytuacjach, gdy pracodawca coś zaniedbał, należy sięgać po kary z górnej półki. Dlatego nie zgadzam się z inspektorem **Malinowskim**, z którym wcześniej był wywiad na łamach „Inspektora Pracy”, że rozmowa jest skuteczniejsza od karan. Sama spotykam nieraz pracodawców, którzy nie płacą pracownikom, choć mają pieniądze. Wtedy nie mam najmniejszych oporów z sięganiem po bloczek mandatowy. Bardzo dobrze czuję się na kontrolach i dużo ich robię. Jestem dyspozycyjna, bo mój syn jest już dorosły, a że lubię jeździć autem, to nie mam też problemów z dojazdem w dalsze miejsca; może poza kwestią braku parkingów, choćby płatnych. Zdarza się, że podczas kontroli denerwuję się, czy nie odholują mi samochodu.

À propos wyzwań, zdarza się, że kontroluje pani budowy?

Jestem prawnikiem i ten fakt determinuje charakter moich kontroli. One zwykle dotyczą prawnej ochrony pracy. Oczywiście, jeśli widzę jakieś nieprawidłowości czy zagrożenia w zakładzie, to reaguję. Wydaję odpowiednie decyzje, wskazując nawet godzinę, bo zdaję sobie sprawę z odpowiedzialności, gdyby po moim wyjściu z zakładu zdarzył się wypadek i komuś stała się krzywda. Gdy zachodzi potrzeba, konsultuję się z kolegami inżynierami. Pamiętam, jak brałam udział w tzw. akcjach kontrolnych dotyczących budownictwa czy zakładów stolarskich. Były to zmasowane kontrole, prowadzone w tym samym czasie przez wszystkich inspektorów pracy, w razie potrzeby wspólne – prawników i specjalistów technicznego bezpieczeństwa pracy. Czasami dochodziło do zabawnych sytuacji. Kiedyś, podczas udzielania porad prawnych pracownikowi zakładu produkującego środki chemiczne, zasugerował on, że inni wynoszą biały proszek w specjalnych skrytkach wszytych w ubrania. Natychmiast skojarzyło mi się to

z niebezpieczną substancją, którą handlują w półświatku. Całe szczęście, że nie wychyliłam się z tą rewelacją, wynikającą chyba z mojej pasji do zaczytywania się kryminałami, zanim kolega inspektor **Andrzej Bugalski**, sprowadził mnie na ziemię, zauważając, że chodzi o zwykły proszek do prania.

Słyszałam, że niedawno zdała pani egzamin specjalizacyjny, który dotyczył Karty nauczyciela.

Kontroluję szkoły, więc muszę i chcę być tu specjalistą. W przyszłym roku chcę podnieść poprzeczkę, zostać głównym specjalistą w tej dziedzinie. Dużo zmienia się w tych przepisach, ciągle pojawiają się kolejne nowelizacje. To są trudne i zawile regulacje prawne, dotyczą bardzo szczególnego środowiska zawodowego, jakim są nauczyciele. Mocno sfeminizowanego, często z mobbingiem w tle. Mimo uczestniczenia w wielu procedurach związanych z tym zjawiskiem, nie do końca rozumiałam jego źródło. Jeden z prawników tłumaczył to brakiem możliwości rozstania się z nauczycielem mianowanym, co skłania do sięgania po metody, które sprawiają, że nauczyciel sam się zwolni. Wciąż będę obserwować nauczycieli, więc pewnie wyrobię sobie swoje zdanie. Na razie myślę, że dobrym posunięciem było wycofanie się z ankiet w przypadku mobbingu czy dyskryminacji. One nie są miarodajne i nie wpływają na rozwiązanie problemu.

Trudno kontrolować, gdy podobny problem jest na własnym podwórku?

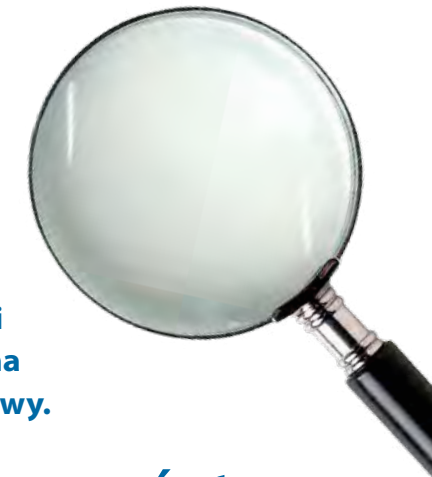
Gdy w naszym wrocławskim ośrodku pytają mnie o to koledzy z innych okręgów, to wprost odpowiadam, że nigdy w żaden sposób mnie to nie dotyczyło. Trudniej jest, gdy przychodzę na kontrolę np. do sklepu, a na ladzie leży gazeta z artykułem na ten temat na pierwszej stronie. Przyznam, że kiedyś odczekałam, aż wyjdą wszyscy klienci, zanim przedstawiłam się, skąd jestem.

Jak reagować na gesty pracodawców z podtekstem w tle?

Pamiętam kontrolę w firmie krawieckiej, gdy do pokoju, w którym sprawdzałam dokumenty, weszła kobieta i oszaczowała wzrokiem moją sylwetkę. Już wtedy zorientowałam się, o co chodzi. Przed zakończeniem kontroli czekała na mnie paczuska, której wzięcia stanowczo odmówiłam. Przy wyjściu z zakładu ktoś szarpnął mnie za torbę, za moment jednak przeprosił. Była to kontrola pracowników, czy nie wynoszą czegoś z zakładu. Pokazałam wtedy zawartość mojej torby, choć nie musiałam tego robić. To jest komfort zwykłej uczciwości, której wzorem wciąż jest dla mnie mój ojciec.

Dziękuję za rozmowę.

Seria wypadków przy pracy u jednego z pracodawców sprawiła, że inspektor pracy sporządził wniosek do ZUS o podniesienie składki wypadkowej o 100% na najbliższy rok składkowy.



Brak bezpieczeństwa kosztuje

W czerwcu br. inspektor pracy z OIP w Zielonej Górze przeprowadził kontrolę w jednym z lokalnych zakładów pracy, w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, w którym jeden z pracowników doznał ciężkich obrażeń ciała. Poszkodowany otrzymał polecenie od przełożonego wywiercenia otworów w profilu stalowym o wadze około 300 kg i długości 12 metrów stanowiącym element konstrukcyjny słupa stalowej hali. Profil układano przy pomocy suwnicy na stojących obok dwóch stojakach koźlowych. W trakcie podnoszenia belki i mocowania do niej zawiesi suwnicy obrabiany element obrócił się i uderzył w dłoń pracownika. W efekcie amputowano mu część palca lewej dłoni

Kilka miesięcy wcześniej w zakładzie również doszło do ciężkiego wypadku przy pracy wskutek zaniedbań organizacyjnych. Pracownik zatrudniony na stanowisku spawacza wykonywał prace spawalnicze i ślusarskie polegające na prostowaniu krzywych końcówek metalowej konstrukcji o ciężarze około 351 kg i wysokości 2,3 m. Była ona podwieszona do suwnicy. Poszkodowany uderzał 10-kilogramowym młotkiem, a drugi pracownik poziomicą sprawdzał efekty pracy. Gdy konstrukcję odcepiono od suwnicy, nie zabezpieczając jej, ta upadła na pracującego pracownika. W wyniku przygniecenia doznał on wielu ciężkich obrażeń ciała, w tym m.in. złamania kręgosłupa i żeber. Inspektor pracy wydał dwie decyzje dotyczące usunięcia nieprawidłowości oraz mające na celu wyeliminowania podobnych zdarzeń w przyszłości.

W kontrolowanej firmie inspektorzy pracy przeprowadzili w krótkim czasie trzy kontrole, z czego dwie związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Wykazały one rażące naruszenia przepisów i zasad bhp, w tym stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi. Mając na uwadze poczynione ustalenia, został sporządzony wniosek do ZUS o podniesienie składki wypadkowej o 100% na najbliższy rok składkowy.

Z dokumentacji OIP w Zielonej Górze

87 lat temu

Ujednostajnienie postępowania przy wydawaniu nakazów i zaleceń

Sprawa wydawania nakazów i zaleceń była przedmiotem dyskusji I Zjazdu Inspektorów Pracy IV Okręgu w 1929 r. Powzięto wtedy uchwałę, ażeby pozostawić inspektorom swobodę wyboru formy zarządzenia, czy ma to być nakaz, czy też zalecenie wpisane do książki uwag. Do ponownego poruszenia tej sprawy skłania mnie okoliczność, iż niektórzy panowie inspektorzy korzystają – zdaniem moim – zbyt szeroko z pozostawionej im swobody i prawie wcale nakazów nie stosują.

Nie wiem, jak sobie wytłumaczyć znikomą ilość nakazów na terenie niektórych obwodów. Zdawałoby się, że pracodawcy w tych obwodach lojalnie ustosunkowali się do obowiązującego prawodawstwa ochronnego, przekraczają przepisy jedynie przez nieświadomość, a wszelkie zarządzenia inspektorów pracy bez zastrzeżeń są wykonywane. Tak w rzeczywistości nie jest. Jak miałem możliwość przekonać się, ustawodawstwo ochronne na tych terenach jest przekraczane, a sądząc z powtarzających się jednych i tych samych zapisów w książkach do uwag i kartach wizytacyjnych, zarządzenia inspektorów pracy nie zawsze są wykonywane. W tych warunkach powstrzymywanie się inspektorów od nakazów nie znajduje usprawiedliwienia.

Nie powinno być – zdaniem moim – żadnych wątpliwości, kiedy należy stosować nakaz, a kiedy można się ograniczyć do wpisania zarządzeń w książce uwag. Obowiązująca nas Instrukcja Tymczasowa Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 grudnia 1928 r. w § 19 postanawia, że inspektor pracy może wpisywać swe uwagi i zalecenia w książce do uwag inspektora pracy, jeżeli z okoliczności sprawy wywnioskuje, że zalecenia te będą wykonane bez wydania nakazu, lub też jeżeli nie ma dostatecznej podstawy prawnej do wydania nakazu.

W piśmie okólnem Pana Głównego Inspektora Pracy z dnia 12 marca 1930 r. znajdujemy następujący ustęp: „Ponieważ w niektórych Okręgach większość pp. Inspektorów nie wydaje nakazów, poprzestając na zaleceniach, zaznaczam, że właściwą formą zarządzenia jest z reguły nakaz – zalecenia mogą być stosowane tylko w niektórych wypadkach, jak np. w stosunku do zakładów państwowych, przedsiębiorstw prywatnych, wykazujących odnośnie do zarządzeń inspekcji wyjątkową lojalność, wreszcie wtedy, kiedy brak jest wyraźnych przepisów ustawowych, które mogły-

być podstawą do wydania skądinąd celowych zarządzeń pp. Inspektorów”.

W piśmie okólnem z dnia 15 kwietnia 1930 r. Pan Główny Inspektor Pracy zaznacza, że nadużywanie formy zaleceń i pozostawienie niejako do uznania przedsiębiorców ich wykonania, osłabić musi powagę zarządzeń inspekcji.

Przyjmując to wszystko pod uwagę, powinniśmy przyjąć na rok 1931 za zasadę:

1) przy stwierdzeniu przekroczeń obowiązujących przepisów bezpieczeństwa, higieny i wogóle ochrony pracy stosować postępowanie nakazowe. Nie wyklucza to oczywiście stosowania w pewnych wypadkach postępowania karno-administracyjnego i karno-sądowego.

2) zalecenia stosować tylko w wyjątkowych wypadkach, przewidzianych w instrukcji Pana Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Przy wydawaniu nakazów konieczne jest ściśle przestrzeganie § 15 instrukcji tymczasowej i okólnika Pana Głównego Inspektora Pracy nr 7/30, a w szczególności należy zwracać uwagę na staranne sporządzanie protokołów, staranne redagowanie zarządzeń i umieszczanie w nakazach terminu wykonania oraz klauzuli o przymusowym wykonaniu. Należy w nakazach dawać tylko takie zarządzenia, które mają dostateczną podstawę prawną.

Bardzo ważną rzeczą jest sprawdzanie wykonania nakazów, ażeby nie dopuścić do pozostawienia wydanych zarządzeń na papierze. W niektórych wypadkach, o ile kontrola zarządzeń nie wymaga specjalnych wiadomości fachowych, a zakład pracy znajduje się daleko od siedziby Inspektoratu Pracy i dojazd jest utrudniony, uważałbym za możliwe powierzenie sprawdzenia wykonania nakazu organom policji państwowej na zasadzie § 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 22 marca 1928 r. W innych wypadkach wykonanie nakazu musi być sprawdzone przez inspektora lub podinspektora pracy. Nie można zadowolić się pismem kierownika zakładu, że zarządzenia zostały wykonane. O wykonaniu nakazu trzeba zrobić adnotację w aktach i księdze kontroli nakazów.

W razie stwierdzenia niewykonania nakazu należy sporządzić protokół, kierownika pociągnąć do odpowiedzialności karno-sądowej, a nakaz skierować do przymusowego wykonania. Zdaję sobie sprawę z tego, że przymusowe wykonanie żłobka fabryczne-

go napotkałoby znaczne trudności, nie widzę jednak przeszkód do przymusowego wykonania normalnych zarządzeń nakazowych, np. zlikwidowania pracy nocnej kobiet, urządzenia ochron przy pasach i t.p.

Po upływie terminu, wyznaczonego na wykonanie zaleceń, trzeba sprawdzić, czy zalecenia zostały wykonane i odnotować wykonanie w księdze do uwag i w karcie wizytacyjnej. W razie stwierdzenia niewykonania wpisanych do książki zaleceń należy sporządzić protokół i wydać nakaz. Powtórne wpisywanie niewykonanych zaleceń do książki uwag jest niedopuszczalne.

Poza tem należy uporządkować zapisy w istniejących książkach do uwag inspektora pracy. Nagromadziła się w tych książkach po-każna ilość zapisów z lat ubiegłych bez żadnych adnotacji o wykonaniu. Jedne i te same zapisy powtarzają się kilkakrotnie, niektóre z nich dawno przestały być aktualne, gdyż przedsiębiorstwa uległy przebudowie. Z tej całej masy proponowałbym wybrać te zarządzenia, które są jeszcze aktualne, a nie zostały wykonane, i wydać je w formie nakazu, o ile mają dostateczną podstawę prawną. Pozostałe zarządzenia skreślić.

(inż. W. Wyrzykowski, „Inspektor Pracy” 1931, nr 1-2)

31 lat temu

Warunki pracy muszą być bezpieczne

Ta dewiza działania kontrolno-nadzorczego znajduje nieraz wyraz w decyzjach inspektorów pracy. Jeśli stwierdzą oni ewidentne zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników, a niekiedy i dla środowiska, wówczas wydają nakaz z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Tak było np. w przypadku Przedsiębiorstwa Handlu Chemikaliami „Chemia” w Krakowie. Podczas dwukrotnych kontroli w tym zakładzie w czerwcu i sierpniu 1986 roku inspektor pracy stwierdził występowanie ciągłego, bezpośredniego zagrożenia pożarowego oraz zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników bazy magazynowej przedsiębiorstwa, a także dla mieszkańców okolicznych budynków i ich mienia.

Wobec powyższego inspektor pracy dokonujący kontroli wydał w dniu 21 sierpnia 1986 r. nakaz o natychmiastowej wykonalności, wstrzymujący przewożenie i rozładowywanie na terenie bazy magazynowej cieczy łatwopalnych I i II klasy niebezpieczeństwa pożarowego, środków stwarzających zagrożenie awarią chemiczną oraz środków tworzących ze sobą mieszaninę wybuchową, a także prace związane z rozlewaniem tych cieczy z cystern do opakowań i ich dostarczanie oraz składowanie w metalowych wiatach oraz na otwartych składowiskach bazy, z których powinny zostać usunięte.

Od wydanego przez inspektora pracy nakazu dyrektor przedsiębiorstwa odwołał się do okręgowego inspektora pracy w Krakowie. OIP nakaz utrzymał w mocy, szeroko przy tym argumentując słuszność i zasadność powziętej przez inspektora pracy decyzji. Dyrektor przedsiębiorstwa w związku z powyższym wystąpił do

Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie, Ośrodek Zamiejscowy w Krakowie, ze skargą na decyzję krakowskiego OIP, a jednocześnie zwrócił się do głównego inspektora pracy o spowodowanie (choćby na określony czas) wstrzymania wykonania przez kompetentnego inspektora pracy zaskarżonego nakazu i odstąpienie od ukarania dyrektora przedsiębiorstwa karą grzywny w przypadku zwłoki w natychmiastowym jego wykonaniu.

W odpowiedzi na to wystąpienie główny inspektor pracy w piśmie do dyrektora przedsiębiorstwa stwierdził, co następuje: „Główny inspektor pracy, a także inspektor pracy nie są uprawnieni do wstrzymania wykonania ostatecznego nakazu, bowiem natychmiastowa wykonalność wynika z mocy ustawy. Ponadto wyjaśniam, że inspektor pracy w swoim działaniu związanym z wykonywaniem czynności nadzorczych jest niezależny od jakichkolwiek wpływów postronnych i dlatego też nie może otrzymać polecenia niewszczywania postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Odnośnie zasadności nakazu inspektora pracy i decyzji okręgowego inspektora pracy utrzymującej w mocy nakaz inspektorski sprawę rozstrzygnie NSA. Pragnę jednak zwrócić uwagę, że stwierdzone w zakładzie naruszenie przepisów bhp stanowiły i pewnie nadal stanowią zagrożenie dla zdrowia i życia. Bowiem w każdej chwili może dojść do katastrofy będącej następstwem wybuchu bądź pożaru. Powoływanie się na długoletni tego rodzaju stan nie może być podstawą do odmiennej oceny charakteru zagrożenia, bowiem bezpośredniość nie musi oznaczać istnienia skutków, a jedynie stan, który przy zbiegu różnych okoliczności może doprowadzić do wypadku”. Nakaz więc inspektora pracy obowiązuje. („Inspektor Pracy” 1987, nr 3-4)

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



Po wypadku Urząd Dozoru Technicznego opracował sprawozdanie z badań i ustalenia przyczyn wypadku przy urządzeniu technicznym. W sprawozdaniu tym określono, że do wypadku doszło z powodu błędów eksploatacyjnych, wynikających z nieprzestrzegania postanowień zawartych w instrukcji eksploatacji dźwignika hakowego. W szczególności:

- podczas wykonywania prac obsługowych zabierak powinien znajdować się w położeniu transportowym, a wszystkie przełączniki w położeniu wyłączenia. W przeciwnym razie podczas prac przy urządzeniu konieczne jest podparcie ramy tylnej – rama nie była podparta, a osoba nie powinna znajdować się pod podniesioną, niebędącą w pozycji transportowej ramą tylną (wywrotu);
- prace obsługowe wykonać może tylko odpowiednio przeszkolony personel.

Poszkodowany pracownik nie miał uprawnień, wydanych przez UDT, do konserwacji dźwigników. Dźwignik został zainstalowany ok. 2,5 roku przed wypadkiem. W okresie tym urządzenie ulegało awariom, które były diagnozowane i usuwane przez tego pracownika. Wykonywał on również naprawy takich urządzeń zainstalowanych na innych samochodach.

- Inspektorzy pracy ustalili, że przyczynami wypadku były:
- niewłaściwe wykonywanie pracy przez poszkodowanego,
 - dopuszczenie do wykonywania pracy bez wymaganych kwalifikacji,
 - tolerowanie wykonywania napraw przez osoby bez wymaganych uprawnień,
 - brak szczegółowej instrukcji dotyczącej wykonywanych prac,
 - brak wiedzy poszkodowanego na temat funkcjonowania dźwignika.

Poszkodowany wykonywał prace bez zabezpieczenia – podparcia dźwignika przed jego opadaniem. Nie miał wymaganych uprawnień do wykonywania tego rodzaju prac przy urządzeniu podlegającym dozorowi technicznemu. Jednak taki stan w zakładzie był tolerowany przez osoby sprawujące nadzór, gdyż w okresach wcześniejszych wykonywał on naprawy związane z usuwaniem tego typu awarii. Pracodawca nie opracował szczegółowej instrukcji bhp przy wykonywaniu takich prac. Posiadana przez pracodawcę w księdze rewizyjnej instrukcja obsługi urządzenia była niekompletna, gdyż nie zawierała istotnych informacji dotyczących wymaganego podparcia urządzenia podczas jego naprawy. Poszkodowany prawdopodobnie nie posiadał wiedzy o mechanicznym, „automatycznym” otwarciu zamka wywrotu przez wsuwane ramię hakowe w pozycji całkowitego wsunięcia.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 2 decyzje nakazowe oraz wystąpienie zawierające 3 wnioski. Ponadto do właściwej prokuratury skierowano 2 zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 220 § 2 w związku z art. 220 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia poprzez niewydanie stosownych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprzeprowadzenie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na zajmowanym stanowisku pracy przez poszkodowanego oraz dopuszczenie do wykonywanej pracy osoby nieposiadającej wymaganych kwalifikacji do jej wykonania.

główny specjalista **Tadeusz Kłós**
OIP Rzeszów

28 września 2018 r. w wieku 63 lat,
po ciężkiej chorobie, zmarł nasz Kolega

Krzysztof Rezanow

starszy inspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Białymstoku

Pracę w Państwowej Inspekcji Pracy podjął 1 września 1981 roku, początkowo na stanowisku kandydata na inspektora pracy, a następnie – po ukończeniu kursu i zdaniu egzaminu państwowego – inspektora pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Białymstoku. Jako prawnik w pierwszym okresie pracy zawodowej w PIP realizował czynności kontrolne głównie z zakresu prawnej ochrony pracy, specjalizując się w kontrolach placówek oświatowych. Pod koniec 1985 roku odszedł z urzędu na zasadzie porozumienia stron, kończąc w ten sposób pierwszy etap pracy w inspekcji pracy. Ponownie został zatrudniony w OIP w Białymstoku w listopadzie 2009 roku, na stanowisku starszego specjalisty w Sekcji Prawnej okręgu. Zajmował się wówczas głównie udzielaniem porad prawnych.

W kwietniu 2011 roku został rzecznikiem prasowym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku. Znakomicie reprezentował okręg w kontaktach z mediami i partnerami społecznymi. Przygotowywał informacyjne materiały prasowe dotyczące działań okręgu, organizował i prowadził konferencje prasowe.

Od maja 2012 roku ponownie rozpoczął wykonywanie czynności kontrolno-nadzorczych jako inspektor pracy w Sekcji Prawnej okręgu. 1 września 2017 roku uzyskał awans na stanowisko starszego inspektora pracy.

Krzysztof Rezanow był pracownikiem sumiennym, pracowitym, dbającym o wizerunek urzędu. Dał się przy tym poznać jako osoba niezwykle koleżeńska, o wysokiej kulturze osobistej, chętnie udzielająca pomocy zarówno współpracownikom, jak i interesantom.

Będzie Go nam wszystkim bardzo brakowało!

koleżanki i koledzy
z Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Białymstoku

Tomasz Gdowski

(1955-2018)

Choć wiedzieliśmy, że Szef ciężko chorował, ze smutkiem i ogromnym żalem przyjęliśmy wiadomość, że 1 października 2018 roku odszedł od nas na zawsze.

Tomasz Gdowski, z wykształcenia inżynier w specjalności konstrukcja i eksploatacja maszyn, w inspekcji pracował od 1991 roku. Aplikację inspektorską ukończył w 1993 r., a już w 1994 r. został nadinspektorem pracy. Po półrocznym okresie awansował na zastępcę okręgowego inspektora pracy, rok później był już szefem wrocławskiego Okręgowego Inspektoratu Pracy. W 2003 roku został zastępcą głównego inspektora pracy, by pełnić tę funkcję przez kolejne 3 lata. Po zakończeniu urzędowania w Warszawie powrócił do Wrocławia i znów objął stery naszego okręgu, aż do 2015 roku, kiedy choroba nie pozwoliła mu już czynnie pracować.

Odznaczony Srebrnym Krzyżem Zasługi i Złotym Medalem za Długoletnią Służbę

Był Szefem, jakiego wielu chciałoby mieć. Zawsze szanowany i lubiany. Skromny, spokojny, ale i wymagający – tak od siebie, jak i od innych. Oficjalny, powściągliwy, nieskracający dystansu, jednak potrafiący rzucić celną ripostą z ogromnym ładunkiem wyrafinowanego poczucia humoru. Ufający w naszą pracę i zaangażowanie, jednocześnie potrafiący wyciągnąć konsekwencje wobec tych, którzy owo zaufanie nadszarpnęli. Bezkonfliktowy i dbający o to, by nas – jego podwładnych – konflikty nie pograżały. Ceniący dobrą atmosferę między współpracownikami i czyniący wiele, by taka w okręgu panowała.

Choć był Szefem, dla wielu z nas był też Kolegą, dla niektórych Przyjacielem.

Tak ciężko Go dziś żegnać...

kierownictwo,
koleżanki i koledzy
z Okręgowego Inspektoratu Pracy
we Wrocławiu



Tragedia podczas naprawy dźwignika

Brak wymaganych uprawnień pracownika dokonującego konserwacji i naprawy sprzętu oraz nieprzestrzeganie instrukcji doprowadziły do wypadku, w wyniku którego życie stracił 54-letni elektromechanik pojazdów samochodowych.

W związku ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili kontrolę. Z jej ustaleń wynika, że do zdarzenia doszło na terenie firmy zajmującej się oczyszczaniem miasta podczas naprawy dźwignika przemysłowego zamontowanego na samochodzie ciężarowym służącym do załadunku i rozładunku kontenerów używanych do transportu nieczystości.

Kierowca pojazdu po powrocie do bazy zgłosił awarię elektromechanikowi, który przystąpił do usuwania usterki. O awarii został też poinformowany kierownik działu oczyszczania. Podczas czynności naprawczych dźwignika doszło do przemieszczenia się ramienia przesuwnego, powodując otwarcie zamka wywrotu i upadek ramy na pracownika, który znajdował się pod podnie-

sioną ramą dźwignika. Poszkodowany doznał wielonarządowych obrażeń, co doprowadziło do jego śmierci.

Przeprowadzona kontrola wykazała, że pracodawca dysponował aktualną decyzją Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającą dźwignik do eksploatacji. Dla tego urządzenia została założona księga rewizyjna oraz dziennik konserwacji, na podstawie którego ustalono, że dwa dni przed wypadkiem wykonano przegląd konserwacyjny dźwignika zgodnie z obowiązkami konserwatora oraz wytycznymi producenta. Wynik był pozytywny. Przeglądu dokonał pracownik firmy serwisowej posiadający uprawnienia konserwatora urządzeń transportu bliskiego.