

Ukazuje się od 1929 roku

www.pjp.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 11 (429) 2018





12 Zmiany w przepisach dotyczących niepełnosprawnych



Wydaje się całkiem celowe zastosowanie nowych mechanizmów i rozstrzygnięć, w celu uzyskania dalszej, realnej poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

26 Bezpieczeństwo pracy w rolnictwie – 87 lat później



32 Opiekun inspekcyjnych adeptów

7 Zakres działalności socjalnej – uwagi praktyczne

O ile świadczenie urlopowe, ze względu na swoją konstrukcję, jest uznawane za obowiązkowe, a pracownikowi służy roszczenie o jego wypłatę, o tyle świadczenia socjalne wypłacane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie mają takiego charakteru, do momentu podjęcia przez pracodawcę decyzji o ich wypłacie.

- 3 W Sejmie
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 7 Zakres działalności socjalnej – uwagi praktyczne
- 12 Zmiany w przepisach dotyczących niepełnosprawnych
- 16 Nieudany podstęp szefa
- 17 Na AGRO SHOW 2018
- 18 Bednary 2018
- 20 Szlifierki do metalu – zagrożenia i urządzenia ochronne
- 24 Innowacyjne i bezpieczne
- 26 Bezpieczeństwo pracy w rolnictwie – 87 lat później
- 29 Promocja zdrowia w firmach
- 31 Po dyżurze telefonicznym
- 31 Kronika dnia powszedniego OIP
- 32 Opiekun inspekcyjnych adeptów – rozmowa z nadinspektorem pracy Janem Kaproniem z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.
- 35 Biblioteka
- 36 Porażenie inkasenta



Okładka: fot. J. Kalek



W SEJMIE RP

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 16 października br. w siedzibie Sejmu rozpatrzyła projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2019 rok. Przedstawił go główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek, którego wspierały w szczegółowych kwestiach dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Grażyna Witkowska oraz dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP Małgorzata Wysocka.

Pozytywnie o budżecie i kandydatach



Szef inspekcji pracy poinformował, że planowane dochody urzędu oszacowano na kwotę wyższą o ponad 350 tys. zł od planu tegorocznego. Należy się bowiem spodziewać wyższych niż w bieżącym roku dochodów z tytułu usług hotelowych, gastronomicznych i szkoleniowych świadczonych w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, z grzywn i kar pieniężnych od osób prawnych i jednostek organizacyjnych, a także ze sprzedaży składników majątkowych.

Plan wydatków jest natomiast wyższy od przewidywanego wykonania w tym roku o 8 proc. i dotyczy głównie założonego wzrostu wynagrodzeń i pochodnych, a także pozostałych wydatków bieżących urzędu. W tym kontekście Wiesław Łyszczek wyjaśnił, że w latach 2007-2016 nałożono na inspekcję pracy ponad 30 nowych obowiązków ustawowych, w ostatnich dwóch latach doszły następne, a kolejne są w trakcie prac legislacyjnych. Realizacja nowych zadań bez uszczerbku jakości i ilości dotychczas realizowanych wymaga wzmocnienia kadrowego. PIP planuje więc na przyszły rok 32 nowe etaty inspektorskie.

Poza tym, jak podkreślił główny inspektor pracy, zabezpieczenie realizacji zadań – nie tylko w 2019 roku, ale również w latach następnych – wymaga przywrócenia takiej atrakcyjności poziomu wynagrodzeń, by urząd mógł zatrudniać wysokokwalifikowaną kadrę magistrów inżynierów i prawników. W projekcie budżetu na rok 2018 inspekcja planowała 8-proc. wzrost funduszu wynagrodzeń, niestety ustawą o budżecie zamknięto jej drogę do realizacji postulatów płacowych, które nadal są aktualne. Dlatego w projekcie budżetu na rok 2019 przewidziano ponad 9-proc. wzrost funduszu wynagrodzeń.

Głównym powodem większych prognozowanych wydatków w grupie pozostałych wydatków bieżących jest wzrost wydatków na użytkowanie rozległej sieci komputerowej PIP WAN.

Projekt budżetu na 2019 rok przewiduje ponadto znaczny spadek w grupie wydatków majątkowych, wynikający z planowanego zakończenia w bieżącym roku dwóch znaczących inwestycji, tj. przebudowy budynku Oddziału PIP w Gdyni oraz przebudowy pomieszczeń Oddziału PIP w Ostrołęce.

W dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy pozytywnie wypowiedzieli się o przedstawionym projekcie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2019 rok. Wskazywali, że został starannie przygotowany, jest przekonujący i Rada powinna wnioskować do Sejmu o jego przyjęcie. Końcowa opinia zostanie wyrażona w stanowisku ROP.

W innym punkcie obrad Rada Ochrony Pracy pozytywnie opiniowała dla głównego inspektora pracy kandydatury: **Barbary Kiełt** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, **Jolanty Koszałki** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie i **Zbigniewa Studzińskiego** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy. Pozytywnie opiniowała także wniosek głównego inspektora dotyczący zamiaru odwołania **Agnieszki Kraszewskiej-Godziątkowskiej** ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Gdańsku w związku ze złożoną rezygnacją.

W obradach uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**.

Donat Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju



Poselskie poparcie projektu budżetu

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 23 października br. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2019 rok. Przedstawił go główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Szef PIP omówił prognozę dochodów urzędu i plan wydatków, które wcześniej zaprezentował Radzie Ochrony Pracy. Kontrola technicznego bezpieczeństwa pracy, zmiana technologii produkcji wymaga posiadania przez urząd odpowiedniej kadry – powiedział **Wiesław Łyszczek**, apelując do posłów o poparcie starań PIP w priorytetowej dla inspekcji sprawie wzrostu funduszu wynagrodzeń. Poinformował również, że projekt budżetu przewiduje znaczny spadek w grupie wydatków majątkowych, wynikający z planowanego zakończenia w bieżącym roku dwóch znaczących inwestycji, tj. przebudowy budynku oddziału OIP Gdańsk w Gdyni oraz przebudowy pomieszczeń oddziału OIP Warszawa w Ostrołęce. Projekt budżetu PIP poparł w wygłoszonym koreferacie zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej **Janusz Śniadek**. Komisja do Spraw Kontroli Państwowej upoważniła posła Janusza Śniadka do reprezentowania jej na forum Komisji Finansów Publicznych w czasie dalszych prac nad przyszłorocznym budżetem PIP. W posiedzeniu uczestniczyli: zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP **Grażyna Witkowska** oraz dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Małgorzata Wysocka**.

Święto służby BHP

W Warszawie w dniach 1-2 października 2018 r. odbyły się uroczyste obchody jubileuszu 65-lecia służby BHP oraz 25-lecia Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Wzięli w nich udział zastępca głównego inspektora pracy **Andrzej Kwaliński** i dyrektor Gabinetu GIP **Ewa Dośła**. Gospodarzem spotkania była prezes OSPSBHP **Elżbieta Bożejewicz**. Podczas II Ogólnopolskiego Forum Służby BHP uczestnicy wysłuchali wykładów na temat współczesnej służby bhp w świetle 4.0. Odbyły się liczne panele dyskusyjne. Wśród prelegentów był **Andrzej Kwaliński**, który wygłosił odczyt pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy w dobie czwartej rewolucji przemysłowej – nowe technologie”. Głos zabierali także m.in. profesor **Danuta Koradecka**, dyrektor CIOP-PIB oraz **Małgorzata Nietopiel**, dyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS. Podsumowano dorobek Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz nagrodzono osoby zasłużone. Uroczystości pod patronatem marszałka Sejmu **Marka Kuchcińskiego** odbyły się w Sali Kolumnowej Sejmu. Wziął w nich udział sekretarz stanu w MRPiPS **Stanisław Szwed** oraz przedstawiciele urzędów, związków zawodowych, organizacji społecznych i środowisk zajmujących się bezpieczeństwem w miejscu pracy. **Andrzej Kwaliński** wręczył przyznane przez głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka** Odznaki Honorowe za Zasługi dla Ochrony Pracy. Otrzymali je **Nina Leśna**, **Jarosław Lenkiewicz** i **Ryszard Wolnik**. Prezes OSPSBHP przekazała statuetki przedstawicielom instytucji współpracujących z kierowanym przez nią stowarzyszeniem.

E-akta pracownika coraz bliżej

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wziął udział w konferencji prasowej, zorganizowanej przez Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, dotyczącej nowych przepisów zmieniających zasady przechowywania akt pracowniczych, które wejdą w życie 1 stycznia 2019 r. Uczestniczyli w niej minister przedsiębiorczości i technologii **Jadwiga Emilewicz**, prezes ZUS **Gertruda Uścińska**, podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej **Marcin Zieleniecki** oraz podsekretarz stanu w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii **Mariusz Haładyj**. Omawiane nowe przepisy przewidują skrócenie obowiązku przechowywania akt pracowniczych z 50 do 10 lat, możliwość prowadzenia dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej zamiast papierowej oraz domyślne przekazywanie pensji na konto bankowe pracownika. Kontrola dokumentacji pracowniczej i płacowej stanowi istotny element działalności inspektora pracy. Na podstawie akt osobowych pracownika inspektor ustala m.in. prawidłowość nawiązania stosunku pracy, planowania i rozliczania czasu pracy, naliczania i wypłacania wynagrodzeń, udzielania należnych świadczeń, przewidzianych w przepisach prawa pracy. Z perspektywy PIP ważne jest, by nowe rozwiązania w zakresie e-dokumentacji umożliwiały w dalszym ciągu skuteczny nadzór

nad przestrzeganiem przez pracodawców nałożonych na nich obowiązków. Funkcjonowanie wprowadzonych rozwiązań będzie na bieżąco oceniane, a wnioski przekazywane resortowi przedsiębiorczości i technologii, zapowiedział główny inspektor pracy.

Standardy pracy

W dniach 19-20 września br. w stolicy Gruzji Tbilisi Komisja Europejska zorganizowała dwudniowe seminarium dotyczące standardów pracy i inspekcji pracy. Seminarium odbyło się w ramach Dialogu UE – Gruzja w Obszarze Zatrudnienia i Spraw Społecznych, a wśród 80 uczestników wydarzenia znaleźli się przedstawiciele instytucji unijnych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, organizacji pracodawców i pracowników z Gruzji i Europy, gruzińskiego rządu i organizacji pozarządowych. Podczas różnych sesji tematycznych uczestnicy debatowali na temat stanu implementacji standardów pracy w Gruzji, roli tych standardów w promowaniu zrównoważonego biznesu, zadań inspekcji pracy w zakresie ochrony praw pracowniczych oraz prewencji ryzyka zawodowego w UE, a także krajowych praktyk kontrolno-nadzorczych. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Robert Jaworski**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, który przedstawił prezentację dotyczącą roli PIP w krzewieniu kultury bezpieczeństwa oraz wziął udział w panelu dyskusyjnym na temat prewencji ryzyka zawodowego.

Polski inspektor w Danii

W ramach programu wymiany inspektorów pracy SLIC inspektor pracy **Bogdan Solawa** z OIP w Krakowie uczestniczył w dniach 1-5 października br. w wizycie studyjnej w Danii. Polski inspektor spotkał się z **Charlotte Hougaard Juhl**, reprezentującą kierownictwo Oddziału Wschód Duńskiego Urzędu ds. Środowiska Pracy w Kopenhadze. W spotkaniu wzięła udział również inspektor i koordynator **Christina Mørch**, która przygotowała wizytę. System planowania kontroli przedstawił **Christian Hellbrandt**, pracownik merytoryczny sekcji wspierającej działania inspektorów pracy. **Bogdan Solawa** brał udział w kontrolach z duńskimi kolegami; kontrole były poprzedzone wprowadzeniem dotyczącym stanu faktycznego i prawnego, przygotowanym przez prowadzących je inspektorów. Ogólną informację na temat uwarunkowań prawnych działania duńskiego urzędu przedstawił pracujący w zespole prawnym **Morten Eriksen**. Czynności kontrolne dotyczyły między innymi ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, sprawdzenia warunków pracy w dużym centrum logistycznym jednej z międzynarodowych sieci handlowych oraz działań interwencyjnych na placach budów.

O zwolnieniach i dyskryminacji

„Ochrona opiekunów w Europie przed zwolnieniami: wzmocnienie powiązań między organami ds. równości a inspekcjami pracy”

to temat seminarium, w którym z ramienia PIP wzięła udział **Izabela Czopik**, referent prawny w Departamencie Prawnym GIP. Organizatorem seminarium, które odbyło się 17-18 października br. w Brukseli, była Europejska Sieć Organów ds. Równego Traktowania (Equinet). Skupia ona 45 instytucji z 33 państw europejskich, które posiadają uprawnienia w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd i orientację seksualną. Celem seminarium było zapoznanie jego uczestników z szeregiem problemów pojawiających się w związku ze zwolnieniami i dyskryminacją przy korzystaniu z ustawowych praw, a także z wyzwaniem przy rozwiązywaniu takich problemów. Rozmawiano również o dobrych praktykach między organami ds. równości a inspekcjami pracy oraz o nawiązywaniu kontaktów i współpracy pomiędzy Equinet i SLIC. W wydarzeniu wzięli udział przedstawiciele organów ds. równości i Komisji Europejskiej, a także inspektorzy pracy oraz zewnętrzni eksperci.

Bezpieczeństwo w przemyśle

We Lwowie 2-4 października br. odbyła się VI coroczna międzynarodowa konferencja „Bezpieczeństwo przemysłowe. Najlepsze praktyki 2018”. Starszy inspektor pracy z OIP w Olsztynie **Ewa Łowicka** przedstawiła referat „Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w budowaniu kultury bezpieczeństwa pracy w polskich przedsiębiorstwach”. Zastępca szefa inspekcji pracy Republiki Litewskiej **Arunas Lupeika** zaprezentował informacje na temat roli inspekcji pracy w rozwoju kultury bezpieczeństwa. Wśród prelegentów byli przedstawiciele m.in. Sekcji ds. Górnictwa Międzynarodowego Stowarzyszenia Bezpieczeństwa Socjalnego (ISSA) oraz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). W konferencji wzięli udział prezesi zarządów oraz szefowie działów bezpieczeństwa i higieny pracy, reprezentujący wiodące ukraińskie przedsiębiorstwa z sektora energetycznego, metalurgicznego, paliwowego i górniczego. Największym problemem na Ukrainie okazał się wysoki wskaźnik wypadków śmiertelnych przy pracy, ukrywanie tych wypadków oraz brak komunikacji między profesjonalistami z branży bhp i organami rządowymi.





W siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie 17 października 2018 r. otwarto pokonkursową wystawę plakatu dotyczącego bezpieczeństwa pracy w biurze. W trakcie spotkania nagrodzono laureatów konkursu. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali: Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy i Zbigniew Kowalczyk, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP.

Bhp w biurze na plakacie

Konkurs na plakat o tematyce bhp CIOP-PIB zorganizował już po raz 27. Profesor **Danuta Koradecka**, dyrektor instytutu, zwróciła uwagę, że nadszedł czas, aby głośno mówić o tym, iż nieodpowiednie warunki pracy w biurze mogą prowadzić do nadmiernego przeciążenia organizmu, a w konsekwencji do osłabienia sprawności intelektualnej i fizycznej.

– Praca biurowa, z pozoru bezpieczniejsza, silnie wpływa jednak na życie, zdrowie i jakość życia pracowników. Prace zgłoszone na konkurs zwracają na to uwagę odbiorców – powiedziała prof. D. Koradecka.

Dariusz Mińkowski podkreślił, że plakaty poświęcone bhp w biurze będą wykorzystane w kampaniach promocyjnych i prewencyjnych prowadzonych przez PIP. Inspekcja pracy wykorzystuje różne formy zwracania uwagi na zagrożenia w miejscach pracy, także tych z pozoru bezpieczniejszych.

– Jak pokazuje inspekcyjna praktyka, pracownicy biurowi także ulegają wypadkom przy pracy i o ich bezpieczeństwo

i warunki pracy trzeba dbać – dodał zastępca głównego inspektora pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym z patronów honorowych konkursu.

Jury pod przewodnictwem profesora **Władysława Pluty** oceniło 137 projektów plakatów. Po naradzie i głosowaniu przyznało 3 nagrody główne i 5 równorzędnych wyróżnień. Laureatką pierwszej nagrody została **Róża Szczucka**, autorka plakatu pt. „Korpo? No, thanks”.

Każdej edycji konkursu na plakat towarzyszy konkurs plastyczny dla uczniów szkół podstawowych. W tym roku prace dzieci poświęcone były tematowi „Moje bezpieczne miejsce nauki”. Jury przyznało najmłodszym uczestnikom konkursu 6 nagród głównych i 12 wyróżnień.

W otwarciu wystawy wzięli udział przedstawiciele resortu pracy, Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, inspekcji sanitarnej oraz reprezentanci partnerów społecznych.

(T.Z.)

Z głębokim żalem i smutkiem przyjęliśmy wiadomość o nagłej śmierci Naszego Kolegi

Jacka Maćkowiaka

starszego inspektora pracy, długoletniego pracownika Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Kierownictwo i pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

Łączymy się w głębokim żalu z panem prof. Marianem Liwo, byłym zastępcą głównego inspektora pracy

z powodu śmierci ukochanego

SYNA

główny inspektor pracy ze współpracownikami

Łukasz Paroń



Pracodawca na mocy decyzji ustawodawcy został zobowiązany do pełnienia szczególnej funkcji, a mianowicie socjalnej¹. Zobowiązanie to zostało wyrażone w art. 16 Kodeksu pracy, w którym postanowiono, że pracodawca stosownie do możliwości i warunków zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

Zakres działalności socjalnej – uwagi praktyczne



Tę jedną z podstawowych zasad prawa pracy należy traktować ze szczególną uwagą. Zobowiązanie to zostało powtórzone w art. 94 pkt 8 k.p., zgodnie z którym pracodawcę zobligowano w szczególności do zaspokajania, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników. Konkretyzacja tego zobowiązania nastąpiła w ramach ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych² (dalej: zfsś). Jak zauważają trafnie Tadeusz Zieliński i Grzegorz Goździewicz³, jest to w istocie społeczna działalność pracodawców o szerokim charakterze, który znajduje swoją emanację w ujęciu bytowym (np. zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych), socjalnym (organizowanie wypoczynku, kolonii) i kulturalnym (organizowanie imprez sportowo-kulturalnych). Analizując przyjęte rozwiązania prawne, warto podkreślić odmienne podejście ustawodawcy do różnych kategorii pracodawców, a także wynikające stąd konsekwencje dla pracowników.

Kryterium pracodawcy

Ustawodawca, konstruując przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dokonał swoistego podziału pracodawców na kilka kategorii, z czego wynikają określone skutki zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Podstawową regułą jest tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u pracodawców, którzy zatrudniają na dzień 1 stycznia danego roku kalendarzowego co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Reguła ta jednak nie ma waloru bezwzględności, albowiem (zgodnie z art. 4 ust. 1 i nast. zfsś) przewidziano możliwość nietworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a dodatkowo umożliwiono dowolność w zakresie kształtowania odpisów na fundusz. Inaczej zostali potraktowani pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku

co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Takie podmioty tworzą fundusz socjalny na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Również i w ich przypadku możliwe jest nietworzenie tego funduszu, względnie inne ukształtowanie wysokości odpisów na fundusz, działanie takie wymaga jednak uzgodnień ze związkami zawodowymi, względnie przedstawicielami pracowników. Istnieje wreszcie trzecia kategoria podmiotów, u których fundusz świadczeń socjalnych ma charakter obligatoryjny. Zgodnie z art. 3 ust. 2 zfs, pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą fundusz bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Podmiotom tym nie przyznano również prawa do odstąpienia od tworzenia funduszu na mocy decyzji pracodawcy i związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników. W przytoczonych przykładach jasno widać zróżnicowanie co do zobowiązania pracodawcy do tworzenia zakładowego funduszu socjalnego. Bezwzględność tego obowiązku została sformułowana jedynie w stosunku do jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. Pozostałe kategorie pracodawców mają względny obowiązek utworzenia tego funduszu, ponieważ – w przypadku wspólnej decyzji pracodawcy i związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników – istnieje możliwość zmiany wysokości odprowadzanych odpisów, a nawet nietworzenia takiego funduszu. Sytuacja taka wprost przekłada się na uprawnienia pracowników do korzystania ze świadczeń socjalnych. Nietworzenie funduszu oznacza w istocie brak możliwości ubiegania się o takie świadczenia, ponieważ nie istnieje źródło ich finansowania.

Świadczenie urlopowe

Ciekawym rozwiązaniem jest ustawowo przewidziana możliwość wypłacania tzw. świadczenia urlopowego. Stanowi ona alternatywę dla zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i – co należy podkreślić – może być stosowana tylko w tych zakładach, w których nie ma zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z art. 3 ust. 3 zfs pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć fundusz do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 zfs lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4-6.

Rozwiązanie to jest bardzo specyficzne, ponieważ dotyczy tylko tych zakładów pracy, które posiadają określony stan osobowy i nie utworzyły zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Rozwiązanie to nie jest np. dostępne dla pracodawców z obszaru tzw. budżetówki, tam bowiem obligatoryjnie tworzy się fundusz świadczeń socjalnych. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim⁴ wskazał, iż „świadczenie urlopowe mogą wypłacać wyłącznie pracodawcy, którzy na dzień 1 stycznia danego roku zatrudniają mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i nie mają utworzonego zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Dla pracodawców, którzy zgodnie z ustawą o ZFŚS mają obowiązek tworzenia funduszu (a więc zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty), niemożliwe jest wypłacenie świadczenia urlopowego w miejsce tworzenia funduszu. Nawet jeśli regulacje wewnętrzne będą przewidywać świadczenie o nazwie ‘urlopowe’ zamiast tworzenia funduszu, nie będzie ono świadczeniem, o którym mowa w ustawie o ZFŚS”. We wskazanym uzasadnieniu do wyroku jest mowa o 20 pracownikach, albowiem wyrok zapadł na tle wówczas obowiązującego stanu prawnego.

Jak widać, normowanie ustawowe z art. 16 i 94 pkt 8 k.p. nie jest jednolite i nie ma charakteru bezwzględnego. Zgodnie z opisanymi przypadkami obowiązek prowadzenia działalności socjalnej jest uzależniony od statusu pracodawcy, a także od decyzji podjętej w tym zakresie przez pracodawcę i przedstawicielstwo pracownicze (związki zawodowe lub przedstawiciel załogi). W sektorze budżetowym istnieje obligatoryjny obowiązek utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i tam pracownicy będą mogli korzystać w pełni z dobrodziejstw działalności socjalnej, natomiast w sektorze prywatnym istnieje możliwość prowadzenia działalności socjalnej, ale można też z niej zrezygnować. Istnieje również w sektorze prywatnym tzw. stan pośredni, umożliwiający prowadzenie uproszczonej działalności socjalnej w postaci wypłacania świadczenia urlopowego, ale dotyczy on zawężonego kręgu podmiotów, tj. zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i nie tworzących funduszu.

Przedstawiony podział niesie ze sobą doniosłe konsekwencje prawne w postaci zakresu i form działalności socjalnej realizowa-



nej przez pracodawcę. Zupełnie inaczej przedstawia się zakres uprawnień socjalnych u pracodawcy, który utworzył fundusz socjalny, a zupełnie inna jest sytuacja u pracodawcy, który wypłaca świadczenie urlopowe. Pominąć należy w dalszych analizach pracodawców, którzy zrezygnowali z tworzenia zakładowego funduszu i nie wypłacają świadczenia urlopowego, albowiem jest to bezprzedmiotowe.

Podobieństwa i różnice

Zakres działalności socjalnej prowadzonej przez pracodawców skutkuje innymi uprawnieniami pracowników w tym zakresie, w pewnych jednak aspektach można dostrzec podobieństwa i cechy wspólne. Porównanie ustawowego świadczenia urlopowego, o którym mowa w art. 3 ust. 4-6 z pełną paletą działalności socjalnej, o jakiej mowa w art. 2 pkt 1 zfs, prowadzi do interesujących konstatacji.

Naczelną uwagą, jaką należy poczynić w tym zakresie, jest uregulowanie zasad przyznawania świadczenia urlopowego. W przepisach art. 3 ust. 4-6 zfs dość ściśle unormowano to rozwiązanie prawne. Przede wszystkim ustawodawca przyjął, że wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym że wysokość świadczenia dla zatrudnionych, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 3 zfs, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika. Taka konstrukcja oznacza w istocie, że pracodawca, o ile zdecyduje się na wypłacanie takiego świadczenia, zamiast tworzyć fundusz, nie będzie mógł przyznać pracownikowi wyższego świadczenia, aniżeli wysokość odpisu podstawowego. Dodatkowo wysokość przyznanego świadczenia urlopowego jest miarkowana, ze względu na wymiar czasu pracy zatrudnionego pracownika, co oznacza w praktyce, że pracownik ma zmniejszone uprawnienie do tego świadczenia adekwatnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę. Podkreślić należy, że o ile takie rozwiązanie jest dopuszczalne na

mocy ustawy w odniesieniu do świadczenia urlopowego, o tyle nie może być praktykowane (co się niekiedy zdarza) w stosunku do świadczeń przyznawanych z funduszu socjalnego, albowiem jest naruszeniem reguły socjalności przyznawanych świadczeń⁵.

Rozwiązanie to jest szczególnie również w innym wymiarze. Wysokość świadczenia urlopowego została ustalona na jednym poziomie. Poza kryterium wymiaru czasu pracy ustawodawca nie wprowadził żadnych innych okoliczności mających wpływ na wysokość tego świadczenia. Nie stosuje się przesłanek tzw. kryterium socjalnego, tzn. sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej pracownika. Świadczenie urlopowe nie zostało więc objęte mechanizmem różnicowania wysokości dofinansowania dla pracownika w zależności od całości jego sytuacji socjalnej. Wydaje się, że przyjęcie tego rozwiązania przez ustawodawcę jest następstwem tego, że pracodawca, który wypłaca świadczenia urlopowe, nie może prowadzić innej formy działalności socjalnej na rzecz pracowników; stąd zapewne taka decyzja. Świadczenie urlopowe jest jedynym rodzajem wsparcia pracowników o charakterze socjalnym w zakładzie pracy, w którym nie tworzy się funduszu zakładowego.

Prawo do ubiegania się o świadczenie urlopowe zostało bardzo ściśle powiązane z korzystaniem z prawa do odpoczynku. Zgodnie z normą prawną świadczenie urlopowe pracodawca wypłaca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Jak widać na przykładzie przytoczonego przepisu, wymogiem dla uzyskania świadczenia jest nie tylko korzystanie z urlopu, ale dodatkowo w określonym wymiarze. Ustawodawca postawił wymóg 14 kolejnych dni kalendarzowych jako wymiar minimum. Przypomnieć należy, że przedmiotem tego ograniczenia w skorzystaniu ze świadczenia urlopowego jest urlop wypoczynkowy liczony w dniach kalendarzowych, a nie roboczych, co oznacza, że nie wiąże się to z obowiązkiem wzięcia 14 dni urlopu. Najczęściej będzie to 10 dni urlopu wypoczynkowego i dodatkowo dwa weekendy;

wówczas pracownik przebywa na urlopie w łącznym wymiarze 14 dni.

Zupełność regulacji w zakresie świadczenia urlopowego uwiadcznia się na przykładzie ustalenia terminu wypłaty tego świadczenia na rzecz uprawnionego pracownika. Ustawodawca postanawia bowiem, że wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego. Rozwiązanie tego rodzaju gwarantuje pracownikowi pozyskanie środków finansowych przed rozpoczęciem urlopu i znacząco ułatwia jego sfinansowanie. Przed urlopem pracownik dysponuje już tymi środkami, otrzymując je niejako „z góry”. Ma je do dyspozycji w trakcie urlopu i nie musi oczekiwać na ich wypłatę dopiero po powrocie z urlopu wypoczynkowego. Przypomnieć również należy, że świadczenie urlopowe nie podlega składce na ubezpieczenie społeczne pracowników.

Istotną różnicą pomiędzy świadczeniem urlopowym, określonym wprost ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a świadczeniami socjalnymi wypłacanymi ze środków zakładowego funduszu socjalnego jest kwestia roszczeniowości. O ile świadczenie urlopowe, ze względu na swoją konstrukcję, jest uznawane za obowiązkowe, a pracownikowi służy roszczenie o jego wypłatę, o tyle świadczenia socjalne wypłacane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie mają takiego charakteru, do momentu podjęcia przez pracodawcę decyzji o ich wypłacie⁶.

„Szeroki” fundusz socjalny

Opisane regulacje dotyczą świadczenia socjalnego wypłacanego przez pracodawców, którzy nie utworzyli zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie zatrudniają w przeliczeniu na pełne etaty 50 pracowników według stanu na dzień 1 stycznia danego roku. Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja pracodawcy, który pod-

jął decyzję o utworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, względnie został do tego zobowiązany przez ustawodawcę. Podmioty tego rodzaju zostały wyposażone w kompetencję do przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z funduszu w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Dodatkowo zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu zakładowego oraz zasady przeznaczania środków finansowych na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym z zakładową organizacją związkową lub z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Konstrukcja gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych została zbudowana w sposób bardzo ogólny i w znacznej mierze powierzona pracodawcy, jako administratorowi środków funduszu. Pracodawca powinien więc w regulaminie określić zakres prowadzonej działalności socjalnej, uszczegółowić kryteria jej przyznawania, a dokonane postanowienia uzgodnić z przedstawicielstwem pracowników. Interesujące jest więc zestawienie tego rozwiązania ze świadczeniem urlopowym. Pracodawca tworzący fundusz zyskuje możliwość prowadzenia o wiele szerszej działalności socjalnej. Ta została wyznaczona w art. 2 pkt 1 zfs. Przypomnijmy, że pod tym pojęciem rozumie się usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Przedmiotem działalności socjalnej nie jest więc świadczenie urlopowe, a szeroki katalog świadczeń socjalnych,



których wyboru w zakresie ich stosowania dokonują podmioty tworzące regulamin. Podkreślić należy, że pracodawcy tworzący fundusz nie mogą recypować zasad wypłacania świadczenia urlopowego do swojego zakładu pracy. W szczególności nie jest możliwe wprowadzenie jednej, odgórnej wysokości wypłacania takiego świadczenia dla pracowników czy adresowanie go wyłącznie do pracowników. Rozwiązania takie zdarzają się nadal, są rzadkie, ale występują. Jest to niezgodne z prawem i stanowi w istocie jedno z możliwych wykroczeń przeciwko przepisom ustawy.

Dodatkowo pracodawca dysponuje większą swobodą w zakresie ustalania kryteriów przyznawania świadczeń. To on także współdecyduje (z przedstawicielstwem pracowniczym) o tym, jakie cele działalności socjalnej będą realizowane. Pracodawca tworzący fundusz ma stosunkowo dużą swobodę w kreowaniu przesłanek warunkujących możliwość ubiegania się o wsparcie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Nierzadko jednak wykorzystuje w tym celu rozwiązania zbliżone do świadczenia socjalnego. Przykładowo, wiele regulaminów pracy formułuje jako warunek przyznawania dofinansowania do wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie wymóg korzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych. Rozwiązanie to jest niejako wzorowane na świadczeniu urlopowym, ale również na postanowieniach art. 162 k.p., przewidujących minimalny czas trwania nieprzerwanej części urlopu. Interesujące jest również rozstrzygnięcie kwestii terminu wypłaty takiego dofinansowania. O ile w przypadku świadczenia urlopowego zostało to ustalone jako termin przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego, o tyle w przypadku dofinansowania wypłacanego z funduszu termin ten może być ustalony stosownie do postulatów podmiotów tworzących regulamin. Może to być zarówno termin przypadający przed rozpoczęciem urlopu, jak i po zakończeniu wypoczynku. Wielu pracodawców wybiera ten właśnie termin, ze względu na pewność, że pracownik rzeczywiście skorzystał z tego urlopu i nie nastąpiło przerwanie np. z powodu choroby czy odwołania z urlopu.

Warto podkreślić, że wysokość dofinansowania z tego tytułu, a także innych świadczeń przyznawanych z funduszu, nie jest limitowana odgórnie przez ustawodawcę, lecz wynika bardziej z ograniczeń zasobności środków funduszu. Ostatnie lata obejmowały zamrożenie podstawy wysokości odpisów na fundusz socjalny, co w prosty sposób przekładało się na ograniczone środki finansowe pozostające do dyspozycji osób uprawnionych do korzystania



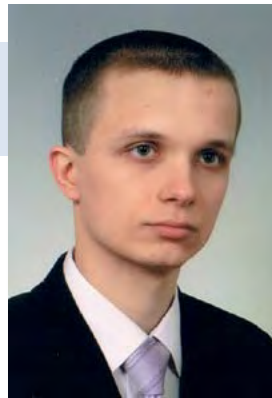
z funduszu. Dodatkowo wpływ na wysokość dofinansowania z funduszu musi mieć sytuacja socjalna. Co do zasady, zgodnie z art. 8 ust. 1 zfs, przyznawanie świadczeń socjalnych musi pozostawać w związku z sytuacją materialną, rodzinną i życiową osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Szczególnie istotnym elementem odróżniającym pracodawców tworzących fundusz od pracodawców wypłacających świadczenia urlopowe jest zakres podmiotowy prowadzonej działalności socjalnej. Świadczenie urlopowe jest wypłacane tylko i wyłącznie pracownikom. Ich adresatem nie są np. członkowie rodziny pracownika czy emeryci i renciści – byli pracownicy zakładu. Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja pracodawcy, który utworzył fundusz świadczeń socjalnych. Podmiot taki prowadzi działalność socjalną adresowaną do szerszego kręgu podmiotów. Już w samej ustawie w art. 2 pkt 5 posłużono się znamienym sformułowaniem „osoby uprawnione do korzystania z funduszu”. Oznacza to, że w przypadku gospodarowania środkami funduszu zakładowego uprawnionymi do korzystania są nie tylko pracownicy, ale i inne wskazane osoby. Ustawodawca pod pojęciem osób uprawnionych uznał pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów – byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym w regulaminie przyznano prawo do korzystania ze świadczeń z funduszu. Krąg podmiotów korzystających z funduszu jest zdecydowanie szerszy aniżeli podmiotu – pracownika, który jest jedyną osobą uprawnioną do korzystania ze świadczenia urlopowego.

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

Przypisy:

1. Szerzej na temat funkcji i celowości prowadzenia przez pracodawców działalności socjalnej wypowiada się Z. Góral [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. nauk. K. W. Baran, Warszawa 2017, s. 86 i 87.
2. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1316.
3. T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017 r., s. 16.
4. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 12 lutego 2015 r., sygn. akt I SA/Go 706/14.
5. Tak też M. Stojek-Siwińska, *Meritum Prawo pracy 2017*, Warszawa 2017, s. 310.
6. Tak też D. Dörre-Kolasa [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. nauk. K. W. Baran, Warszawa 2017, s. 376.



Tomasz Musialik

Nowe rozwiązania prawne, które weszły w życie w połowie bieżącego roku, dotyczą pracowników niepełnosprawnych, pracowników opiekujących się osobami niepełnosprawnymi oraz pracodawców. Celem tych zmian jest między innymi stworzenie lepszych warunków do pracy osobom godzącym aktywność zawodową z opieką nad niepełnosprawnymi członkami rodziny.

Zmiany w przepisach dotyczących niepełnosprawnych

W dniu 6 czerwca 2018 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw¹ (zwana dalej nowelizacją). Ustawa ta, jak wskazano w uzasadnieniu projektu przedmiotowej nowelizacji², stanowi realizację działań zawartych w Programie kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem” (zwany dalej Programem), ustanowionym na podstawie uchwały nr 160 Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 2016 r. w sprawie programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”³, przyjętej na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”⁴. Celem Programu jest wspieranie osób niepełnosprawnych i ich rodzin, zaś przedmiotowa nowelizacja stanowi narzędzie do stworzenia mechanizmów wsparcia poprzez m.in. prowadzenie zajęć klubowych w warsztatach terapii zajęciowej (WTZ) czy korzystanie z elastycznych form organizacji czasu pracy.

Zmiany oprócz ustawy z dnia 27 sierpnia

1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁵ (dalej zwana ustawą o rehabilitacji) objęły także następujące akty prawne: ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁶, ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych⁷, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁸, ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁹, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁰, ustawę z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej¹¹, ustawę z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej¹², ustawę z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci¹³, ustawę z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”.

Wprowadzone zmiany podzielić można na trzy grupy przepisów. Po pierwsze, zmiany dotyczące niepełnosprawnych pracowników. Po drugie, zmiany dotyczące pracowników-małżonków osób niepeł-

nosprawnych oraz pracowników-rodziców opiekujących się niepełnosprawnym dzieckiem. I po trzecie, zmiany dotyczące pracodawców.

Niniejsze opracowanie obejmuje zmiany wprowadzone w ustawie o rehabilitacji, Kodeksie pracy oraz ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tj. zmiany dotyczące życia zawodowego i aktywności zawodowej rodzin dotkniętych niepełnosprawnością.

Telepraca na wniosek

W Programie przewidziano podjęcie działań mających uelastyczyć przepisy Kodeksu pracy w zakresie organizacji czasu pracy, co ma docelowo zapewnić wsparcie przede wszystkim dla rodziców wychowujących niepełnosprawne dziecko i ułatwić im jednoczesną aktywność zawodową. W tym celu nowelizacją wprowadzona została dla określonych grup pracowników możliwość wykonywania pracy w formie telepracy oraz możliwość korzystania z tzw. elastycznych form zatrudnienia. Co najistotniejsze, korzystanie z tych uprawnień odbywać się bę-

Prawo



dzie na wniosek wiążący dla pracodawcy. Art. 2 nowelizacji dotyczy w całości zmian wprowadzonych właśnie w Kodeksie pracy. W tym miejscu należy wspomnieć, że telepraca, na podstawie art. 675 k.p., to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Pracownik wykonujący pracę w tej formie wyniki swojej pracy przekazuje pracodawcy w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. W uproszczeniu, telepraca to praca, która może być świadczona z domu.

Zasadą jest, że warunki stosowania telepracy określa się w drodze porozumienia zawieranego między pracodawcą a zakładową organizacją związkową bądź w formie regulaminu. Od 6 czerwca 2018 r., tj. od dnia wejścia w życie przepisów nowelizacji, dopuszczalne jest ponadto wykonywanie pracy w formie telepracy na wniosek pracownika, złożony pracodawcy w formie pisemnej lub elektronicznej. Zgodnie z treścią § 5 dodanego w art. 676 k.p., pracownik może złożyć przedmiotowy wniosek bez względu na

treść porozumienia określającego warunki stosowania telepracy lub bez względu na określenie tychże warunków w stosownym regulaminie. Na podstawie przepisów nowelizacji każdy pracownik uzyskał więc możliwość złożenia wniosku o wykonywanie pracy w formie telepracy. W określonych jednak przypadkach wniosek ten będzie wiążący dla pracodawcy, co oznacza, że pracodawca będzie zobowiązany do jego uwzględnienia, chyba że nie będzie to możliwe z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca powinien pisemnie bądź elektronicznie poinformować wówczas pracownika o przyczynie odmowy akceptacji jego wniosku.

Pracodawca obligatoryjnie będzie musiał jednak wniosek o taką formę zatrudnienia uwzględnić w przypadku, gdy złoży go pracownik będący:

– rodzicem dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie jego rozwoju lub w czasie porodu – zaświadczenie to wydawane jest na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu

kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia;

– rodzicem dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności (w przypadku dzieci do 16. roku życia) albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności (w przypadku osób, które ukończyły 16. rok życia) określonym w przepisach o rehabilitacji, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia;

– rodzicem dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe¹⁴, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

Co warto podkreślić, nowelizacja umożliwi wnioskowanie o podjęcie pracy w formie telepracy także tym pracownikom, którzy już dziś wychowują dorosłe, niepełnosprawne dzieci – z dniem 6 czerwca 2018 r. nabyli oni nowe uprawnienie, tj. możliwość złożenia wiążącego pracodawcę wniosku o wykonywanie pracy w formie telepracy. Wynika to z przyjęcia, że upośledzenie czy niepełnosprawność cechują się trwałym charakterem.

Czas przerywany i ruchomy

Podobny mechanizm został wprowadzony dla analogicznych grup rodziców w przypadku korzystania przez nich z tzw. elastycznych form zatrudnienia. Tym samym od 6 czerwca 2018 r. wprowadzone zostały nowe uprawnienia dla określonych grup pracowników, polegające na możliwości wiążącego pracodawcę wnioskowania o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, korzystanie z ruchomego czasu pracy bądź korzystanie z indywidualnego rozkładu czasu pracy.

Dotychczas system przerywanego czasu pracy, zgodnie z treścią art. 139 k.p., zasadniczo mógł być stosowany, jeżeli było to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. System przerywanego czasu pracy polega na ustaleniu z góry rozkładu czasu pracy przewidującego nie więcej niż

jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Wprowadza się go do zasady w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, ewentualnie w sytuacjach określonych w § 4, na podstawie umowy o pracę.

Ruchomy czas pracy polega z kolei na różnych godzinach rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy, ewentualnie na pozostawieniu pracownikowi decyzji co do godziny rozpoczęcia pracy w określonym przedziale czasowym w tych dniach (art. 1401 § 1 i 2 k.p.). Wnioski pracowników w tym zakresie nie były jednak dla pracodawcy wiążące.

Na pisemny wniosek pracownika, zgodnie z brzmieniem art. 142 k.p., pracodawca może ponadto ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Wnioski pracowników i w tym przypadku nie były dla pracodawcy wiążące.

Oprócz wskazanych grup pracowników-rodziców – tj. rodziców dzieci posiadających zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, powstałych w prenatalnym okresie rozwoju lub w czasie porodu, rodziców dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi (w każdym z wymienionych przypad-

ków również po ukończeniu przez dziecko 18 lat) – z opisywanych uprawnień skorzystać będą mogli również pracownicy-małżonkowie albo pracownicy-rodzice dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej (art. 1421 § 1 pkt 1 k.p.).

Przedmiotowy wniosek winien być złożony w formie papierowej lub elektronicznej i będzie wiążący dla pracodawcy, tzn. pracodawca ma obowiązek go uwzględnić. Może on jednak odmówić pracownikowi, gdy z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika uwzględnienie tego wniosku nie będzie możliwe. O przyczynie odmowy, zgodnie z treścią art. 1421 § 2 zdanie drugie Kodeksu pracy, pracodawca powinien poinformować pracownika na piśmie lub w formie elektronicznej.

Zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy zmierzają więc do zapewnienia rodzicom dzieci niepełnosprawnych najdogodniejszych warunków do pozostania na rynku pracy. Dzięki przepisom przedmiotowej nowelizacji będą mogli oni w założeniu uelastyczyć swój czas pracy i dostosować godziny pracy do obowiązków rodzicielskich.

Warsztaty terapii zajęciowej

Jedną z ważniejszych zmian nowelizacji obejmuje wsparcie byłych uczestników warsztatów terapii zajęciowej (WTZ) w utrzymaniu samodzielności i niezależności w życiu społecznym i zawodowym, przez prowadzenie przez WTZ zajęć klubowych. Zajęcia te mają stanowić zorganizowaną formę rehabilitacji skierowaną do osób opuszczających WTZ w związku z podjęciem zatrudnienia na rynku pracy.

WTZ to placówki wyodrębnione organizacyjnie i finansowo, działające w oparciu o art. 10-10f ustawy o rehabilitacji oraz rozporządzenie Ministra Gospodarki,

Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej¹⁵. Placówki te zaczęto tworzyć w 1991 r., zaś 6 lat później, w 1997 r. do ich zadań dopisano rehabilitację zawodową. Do dziś trudnią się one rehabilitacją społeczną i zawodową niepełnosprawnych podopiecznych. Na podstawie art. 10a ustawy o rehabilitacji WTZ ma stwarzać osobom niepełnosprawnym, niezdolnym do podjęcia pracy, możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Do głównych zadań WTZ zalicza się m.in. przygotowanie podopiecznych do życia w środowisku społecznym w szczególności poprzez rozwój umiejętności planowania i komunikowania się, dokonywania wyborów, decydowania o swoich sprawach oraz rozwój innych umiejętności niezbędnych w życiu, poprawę kondycji fizycznej i psychicznej oraz rozwijanie podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających późniejsze podjęcie pracy w zakładzie aktywności zawodowej lub innej pracy zarobkowej bądź szkolenia zawodowego. Innymi słowy, podstawowym i najważniejszym zadaniem WTZ ma być więc przygotowanie osoby niepełnosprawnej do samodzielnego życia. Jak jednak wskazano w uzasadnieniu projektu nowelizacji, oczekiwania i wymogi rynku pracy nie rzadko mijają się z działaniami WTZ, a efektywne przechodzenie podopiecznych WTZ na rynek pracy to jedno z największych wyzwań związanych z funkcjonowaniem tych placówek. Dlatego za konieczne i niezbędne uznano udzielanie wsparcia osobom podopiecznym nie tylko do momentu podjęcia pracy, lecz także w późniejszym czasie.

W związku z tym do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, wymienionych w art. 10 ustawy o rehabilitacji, dodano uczestnictwo w tzw. zajęciach klubowych. Zajęcia te stanowią będą zorganizowaną formę rehabilitacji mającą na celu wspieranie osób niepełnosprawnych w utrzymaniu samodzielności i niezależności w życiu społecznym i zawodowym (art. 10g ust. 1 ustawy o rehabili-

tacji), a adresowane będą do osób niepełnosprawnych, które opuściły WTZ w celu podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Zajęcia klubowe prowadzone przez WTZ będą skierowane do osób, które były uczestnikami tego WTZ i zakończyły swoje uczestnictwo w nim w związku z podjęciem pracy, będą mogły w nich brać udział także osoby zgłoszone do uczestnictwa w WTZ, które terapii w warsztacie nie rozpoczęły. Zajęcia klubowe mogą więc docelowo obejmować aktywne formy wspierania osoby niepełnosprawnej zarówno w podjęciu, jak i utrzymaniu zatrudnienia. Osoba niepełnosprawna będzie mogła kontynuować zajęcia klubowe bez względu na utratę pracy lub jej zmianę. Co niezwykle istotne, podopieczny opuszczający WTZ w związku z podjęciem zatrudnienia, w przypadku utraty pracy, po zgłoszeniu uczestnictwa w WTZ w ciągu 90 dni od dnia opuszczenia warsztatu, będzie miał pierwszeństwo w rozpoczęciu terapii.

Czas trwania zajęć klubowych dla osoby niepełnosprawnej wynosić będzie nie mniej niż 5 godzin miesięcznie. Szczegółowy zakres i organizację, a także wymiar godzinowy zajęć klubowych będzie ustalał WTZ. Zajęcia klubowe w WTZ mają być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W 2018 r. zaplanowano na ten cel 1,2 mln zł.

Przedmiotowa zmiana jest niezwykle ważna z punktu widzenia osób niepełnosprawnych będących podopiecznymi WTZ. Jak podaje portal niepelnosprawni.pl¹⁶, osoby niepełnosprawne opuszczające WTZ w związku z podjęciem zatrudnienia zgłaszają potrzebę kontynuowania udzielanego im tam wsparcia.

Przypisy:

1. Dz.U. z 2018 r. poz. 1076.
2. Dokumenty dotyczące procesu legislacyjnego dostępne na stronie internetowej www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/Przebieg-Proc.xsp?nr=2215; dostęp: 6.09.2018.
3. M.P. z 2016 r. poz. 1250.
4. Dz.U. z 2016 r. poz. 1860.
5. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 511 ze zm.
6. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.
7. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 200 ze zm.

Inne zmiany

Art. 6 przedmiotowej nowelizacji dotyczy z kolei zmian wprowadzonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Doszło do wydłużenia z 14 do 30 dni prawa do zasiłku opiekuńczego przysługującego ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie z następującymi wskazaniem:

– konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz

– konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat.

W praktyce zmiana ta oznacza wydłużenie o 16 dni prawa do zasiłku opiekuńczego w przypadku choroby dziecka niepełnosprawnego pomiędzy 14. a 18. rokiem życia. Rozwiązanie to ma na celu udzielenie wsparcia dla pracujących i aktywnych zawodowo rodziców w przypadku choroby ich niepełnosprawnego dziecka i ułatwienie im łączenia opieki nad dzieckiem z pracą zawodową w czasie jego choroby.

Od 1 października 2018 r. (dłuższe vacatio legis w porównaniu do pozostałych przepisów nowelizacji) obowiązuje z kolei rozszerzony katalog pracodawców, do których zastosowanie znajdzie obniżony wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wskaźnik ten jest głównym narzędziem za-

chęcającym pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jest to określony procentowo miesięczny udział osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem, którego dokonuje się w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Zgodnie z treścią znowelizowanego art. 21 ust. b ustawy o rehabilitacji wskaźnik ten dla publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół, publicznych i niepublicznych przedszkoli, publicznych i niepublicznych innych form wychowania przedszkolnego oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych, regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych, interwencyjnych ośrodków preadopcyjnych, placówek resocjalizacyjnych, publicznych i niepublicznych żłobków, a także klubów dziecięcych od października będzie wynosił 2% (przy 6% dla pracodawców z wolnego rynku pracy zatrudniających co najmniej 25 osób). Co do zasady pracodawca, który nie osiąga określonego poziomu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jest zobowiązany do dokonania miesięcznej wpłaty na PFRON.

Wskazane rozwiązania mają na celu zapewnienie osobom pracującym, mającym niepełnosprawne lub ciężko chore dziecko, możliwości pozostania na rynku pracy i godzenia obowiązków zawodowych z wychowywaniem dziecka i opieką nad nim. Z pewnością są to zmiany idące w dobrym kierunku, których pozytywne skutki będzie można zaobserwować wśród zatrudnianych pracowników niepełnosprawnych.

młodszy inspektor pracy **Tomasz Musialik**
OIP Katowice

8. Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.
9. Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1270.
10. Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.
11. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1340.
12. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 998 ze zm.
13. Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1851 ze zm.
14. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 996
15. Dz.U. z 2004 r. Nr 63, poz. 587.
16. www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/637834; dostęp: 9.09.2018.



Nieudany podstęp szefa

Obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyjęcie w celu złożenia świadectwa lekarskiego czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego, nie jest „obecnością w pracy”, w trakcie której pracodawca może skutecznie zwolnić pracownika – uznał Sąd Najwyższy.

Pracownica była zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu. Wieczorem 29 stycznia źle się czuła, a o godzinie 7.10 następnego dnia, który zgodnie z harmonogramem był dla niej dniem wolnym od pracy, zadzwoniła do przychodni, umawiając wizytę na 16.30. Przed południem nie było możliwości dostania się do lekarza. Około godziny 9.50 skontaktował się z nią członek kierownictwa pracodawcy, prosząc o przyjazd do sklepu na krótką, ale ważną rozmowę. W czasie tej rozmowy, która odbyła się około godziny 10.15, wręczono pracownicy wypowiedzenie umowy o pracę. Zapoznała się z jego treścią, ale odmówiła podpisania. W dniu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę kierowniczka sklepu nie była gotowa do pracy, bowiem źle się czuła, a jej niezdolność do pracy, w okresie od 30 stycznia do 2 lutego, została potwierdzona zaświadczeniem lekarskim wystawionym 30 stycznia.

Zwolniona pracownica uznała, że pracodawca złamał prawo i skierowała do sądu powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd przyznał jej rację i zasądził kwotę 10 470 zł, z ustawowymi odsetkami, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji, do którego odwołał się pracodawca, uznał za trafną ocenę prawną stanu faktycznego, sprowadzającą się do stwierdzenia naruszenia przez stronę pozwaną art. 41 k.p., w związku z dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. Sąd ocenił, że 30 stycznia powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim. Nie świadczyła pracy w tym dniu, lecz jedynie przerwała pobyt w domu, aby stawić się na rozmowę z pracodawcą. Ustalono, że powódka była już zarejestrowana na wizytę u lekarza, zanim dowiedziała się, że pracodawca zamierza wypowiedzieć jej umowę o pracę. W konsekwencji sąd pierwszej instancji prawidłowo stwierdził, że wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany dokonał w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a zatem z naruszeniem art. 41 k.p., co uzasadniało roszczenie powódki o odszkodowanie.

Skargę kasacyjną od wyroku sądu okręgowego wywiódł pozwany pracodawca. Zarzucił w niej naruszenie art. 41 k.p., przez

jego niewłaściwe zastosowanie polegające na ocenie, że złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę podczas spotkania o charakterze służbowym w miejscu pracy, na które pracownik został wezwany i stawiał się dobrowolnie podczas dnia wolnego wynikającego z harmonogramu pracy, a przy tym nie przedstawił zwolnienia lekarskiego, jest niedopuszczalne. Nieobecność w pracy wynikająca z harmonogramu nie stanowi innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jak również nie stanowi jej choroby pracownika, a jedynie nieobecność w pracy spowodowana czasową niezdolnością do pracy z powodu choroby usprawiedliwiona stosownym zaświadczeniem lekarskim.

W rozumieniu art. 41 k.p. nie jest „obecnością w pracy” obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyjęcie pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby. Wbrew przeciwnym twierdzeniom skarżącego, powódka nie mogła być więc uznana za obecną w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. w dniu 30 stycznia tylko z tego powodu, że stawiała się na rozmowę z pracodawcą, w czasie której złożono jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie nie wynika bowiem, aby w tym dniu wykonywała pracę lub wyrażała gotowość do jej świadczenia. Ustalenia te wskazują natomiast, że rzeczywiście w dniu 30 stycznia była chora, bowiem na wizytę lekarską umówiła się, jeszcze zanim została wezwana na rozmowę do pracodawcy. Zaświadczeniem lekarskim jedynie wykazała tę okoliczność, czego konsekwencją musiało być stwierdzenie, że w dniu 30 stycznia faktycznie była nieobecna w pracy w związku z niezdolnością do jej świadczenia z powodu choroby. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało zatem z naruszeniem art. 41 k.p., jak trafnie stwierdził sąd okręgowy, co uzasadniało przyznanie powódce odszkodowania w myśl art. 50 § 3 k.p.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 r., sygn. akt III PK 84/16.

opracowanie: główny specjalista **Tomasz Zalewski**

Na AGRO SHOW 2018

Podczas Międzynarodowej Wystawy Rolniczej AGRO SHOW, która odbyła się 20-23 września 2018 roku w Bednarach koło Poznania, ogłoszono zwycięzców XVI edycji Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Pierwsze miejsce i nagrodę główną ufundowaną przez KRUS, organizatora konkursu, otrzymali Agata i Zbigniew Przyjemscy, właściciele gospodarstwa rolnego z miejscowości Kamieńczyce w województwie świętokrzyskim.

Celem konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych. Jednym z jego współorganizatorów jest Państwowa Inspekcja Pracy. Nagrodę specjalną głównego inspektora pracy za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym w tym roku przyznano **Sylwii i Mariuszowi Pawlakom** z Poddębic w województwie kujawsko-pomorskim. Nagrody i wyróżnienia laureatom konkursu wręczył zastępca głównego inspektora pracy **Andrzej Kwaliński**. Wskazał na konieczność wprowadzania w gospodarstwach rolnych nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych uwzględniających bezpieczeństwo osób wykonujących pracę. Zwrócił także uwagę na dobre przykłady praktycznego stosowania zasad bezpieczeństwa w gospodarstwach laureatów konkursu.

Tradycyjnie dużym zainteresowaniem zwiedzających cieszyło się przygotowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie przeprowadzano konkursy wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla młodzieży ze szkół rolniczych, przedstawiano multimedialne prezentacje tematyczne, udzielano porad prawnych i technicznych, a także zaprezentowano bogatą ofertę wydawnictw prewencyjnych o tematyce bhp w rolnictwie.

AGRO SHOW jest największą plenerową wystawą rolniczą w Europie. Na powierzchni 120 hektarów zaprezentowało się ponad 800 wystawców z ponad 20 krajów. Uzupełnieniem bogatej oferty maszyn i urządzeń rolniczych wszystkich czołowych producentów były liczne prezentacje oraz pokazy maszyn i urządzeń rolniczych, przyciągające tłumy zwiedzających.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**
OIP Poznań





Bednary

2018



Fot. J. Kulek





Włodzimierz Łabanowski

Szlifierka do metalu jest obrabiarką przeznaczoną do obróbki przedmiotów za pomocą narzędzi ściernych. Szlifierką można wykonywać operacje szlifowania, tj. obróbki wykończeniowej powierzchni, w wyniku której uzyskuje się dużą dokładność wymiarową i kształtową oraz małą chropowatość powierzchni, oraz operacje przecinania.

Szlifierki do metalu – zagrożenia i urządzenia ochronne

Narzędzie ścierne nazywane ściernicą to narzędzie skrawające z geometrycznie nieokreślonymi krawędziami skrawającymi. Ściernice wykonane są z drobnych twardych ziaren ścierniwa, którym najczęściej jest karborund lub elektrokorund, połączonych ze sobą odpowiednim spoiwem. Ściernice przyjmują kształty brył obrotowych, w postaci tarcz, garniczka, talerzy, pierścieni, krążków lub stożków o różnych przekrojach i wymiarach. Ściernica najczęściej wykonuje ruch obrotowy, zaś przedmiot obrabiany porusza się ruchem prostoliniowym bądź obrotowym.

Część ściernicy, która jest stosowana do szlifowania przedmiotu, nazywa się czynną powierzchnią narzędzia ściernego. Na rysunkach 1a, 1b i 1c przedstawiono przykłady szlifowania obwodowego, czołowego i bocznego.

Podczas pracy na szlifierkach operator narażony jest na szereg zagrożeń. Zaliczamy do nich:

- kontakt dłoni operatora ze ściernicą podczas szlifowania materiału,
- rozerwanie się lub rozpadnięcie ściernicy,
- odrzut obrabianego materiału spowodowany niejednorod-

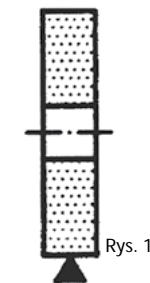
ną strukturą obrabianego materiału, skrawaniem po wyłączeniu obrabiarki przy postępującym spadku obrotów, zbyt dużą głębokością skrawania itp.,

- utrata stateczności obrabiarki lub jej części,
- kontakt operatora z ruchomymi elementami napędu,
- porażenie prądem elektrycznym,
- hałas, wibracja, zapylenie.

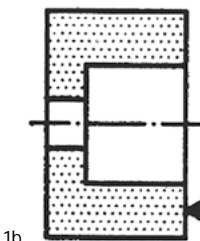
Najpoważniejsze urazy u operatora szlifierki podczas procesu szlifowania może spowodować wyrzut pękniętych części ściernicy. Najczęstszymi przyczynami pęknięcia lub rozerwania się ściernicy są:

- ukryte wady w ściernicy szlifierskiej (niejednorodność, nierówna spoistość, mikropęknięcia, itp.),
- niewłaściwe położenie środka ciężkości ściernicy (niewyważenie ściernicy), które może prowadzić do powstania dodatkowych naprężeń w trzpieniu, nadmiernego zużycia łożysk, powstania drgań pogarszających jakość obróbki i zwiększonych naprężeń wewnętrznych ściernicy,
- nieprawidłowe zamocowanie ściernicy na wale (wrzecionie), zbyt mała lub niejednakowa średnica tarcz mocujących (dociskowych) lub niewłaściwy ich kształt (brak wgłębień w tarczach dociskowych w swej części środkowej),
- nadmierne naciski boczne wywierane na jedną ze stron ściernicy na skutek przykładanego przedmiotu obrabianego,
- zaklinowane pomiędzy ściernicą a obudową elementy przedmiotu obrabianego,
- uderzenia w ściernicę ciężkim przedmiotem obrabianym,
- nadmierne rozgrzanie się ściernicy lub nagłe jej ochłodzenie,
- nadmierna szybkość obrotowa.

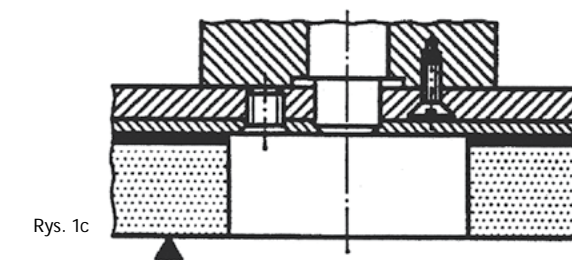
Z tych względów szlifierki powinny być wyposażone w osłony narzędzi ściernych zapewniające skuteczne zatrzymywanie odłamków w przypadku rozerwania się narzędzia ściernego.



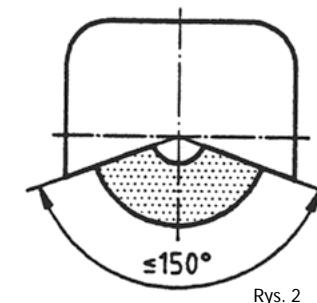
Szlifowanie obwodowe



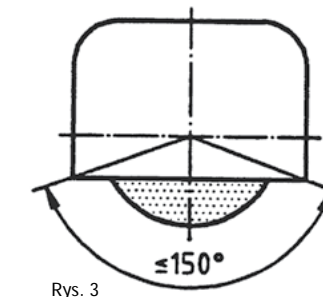
Szlifowanie czołowe



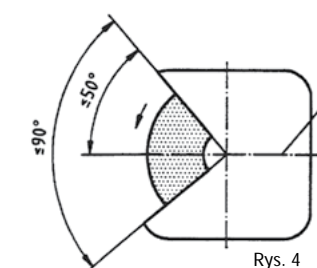
Szlifowanie boczne



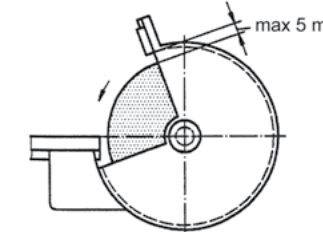
Rys. 2



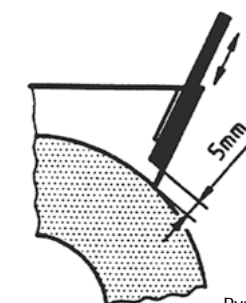
Rys. 3



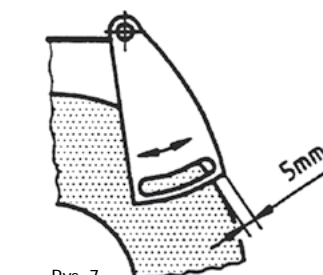
Rys. 4



Rys. 5



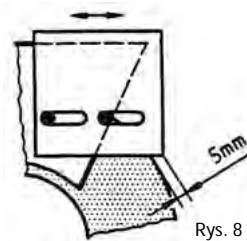
Rys. 6



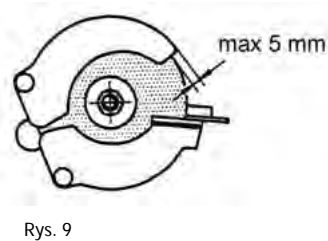
Rys. 7

Osłony narzędzi ściernych

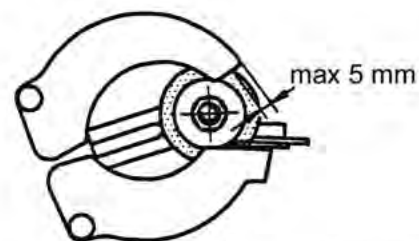
Osłony powinny obejmować narzędzie ścierne w największym możliwym do zrealizowania zakresie. Kąt wycięcia powinien być różny dla różnorodnych rodzajów szlifierek i powinien umożliwiać dostęp jedynie do tej części narzędzia ściernego, która jest niezbędna w procesie obróbki skrawaniem. Osłony narzędzi ściernych powinny być zamocowane do szlifierek tak, aby nie mogły się poluzować lub poruszyć w niekontrolowany sposób w przypadku rozerwania się narzędzia ściernego. Zgodnie z normą PN-EN 13218+A1. Obrabiarki – Bezpieczeństwo – Szlifierki stacjonarne, osłona narzędzia ściernego nie jest wymagana w przypadku szlifierek do otworów, w których są stosowane narzędzia ścierne o $D \leq 80$ mm i prędkości obwodowej do 50 m/s, oraz w przypadku szlifierek, w których stosuje się narzędzia ścierne o $D \leq 1000$ mm i największej prędkości pracy $V_s \leq 16$ m/s. W określonych sytuacjach, gdy osłony narzędzi ściernych nie mogą być stosowane, powinna być przewidziana osłona zamykająca strefę pracy lub inne środki zapewniające wymaganą ochronę.



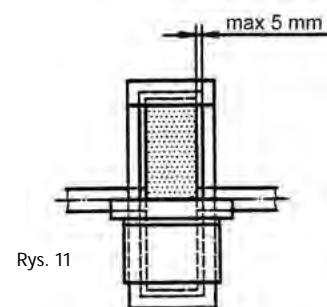
Rys. 8



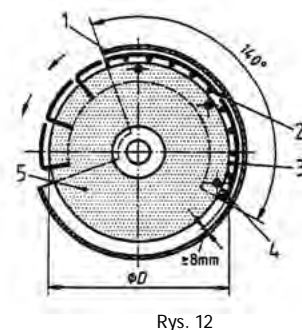
Rys. 9



Rys. 10

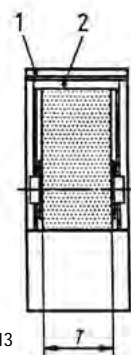


Rys. 11



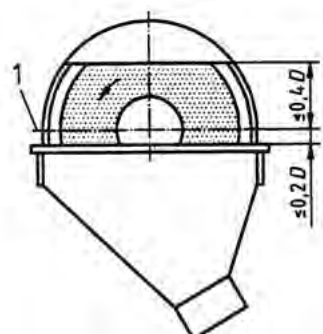
Rys. 12

- Rys. 12.
 1. osłona narzędzia ściernego
 2. kołek przenoszący
 3. osłona wewnętrzna
 4. śruba mocująca
 5. ściernica

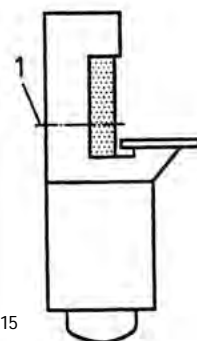


Rys. 13

- Rys. 13.
 1. osłona narzędzia ściernego
 2. osłona wewnętrzna



Rys. 14



Rys. 15

W dalszej części tekstu przedstawiono wymagania dla osłon najczęściej spotykanych rodzajów szlifierek do metalu (zgodnie z PN-EN 13218+A1).

Osłony narzędzi ściernych w przypadku szlifowania obwodowego

Osłony narzędzi ściernych w szlifierek do szlifowania obwodowego, przecinania, szlifowania kształtowego powinny odgradzać narzędzie ściernie z największym kątem wycięcia 150° (rysunki 2 i 3).

Osłony narzędzi ściernych w przypadku szlifowania obwodowego o największej prędkości pracy $V_s \leq 50$ m/s na szlifierek stołowych i stojakowych

Kąt wycięcia osłony narzędzia ściernego nie powinien być większy niż 90°, przy czym kąt powyżej osi X nie powinien być większy niż 50° (rys. 4).

Osłony do narzędzi ściernych o średnicy zewnętrznej $D \geq 125$ mm powinny być zaprojektowane tak, aby w przypadku obwodowego zużycia szerokość odstępu między ściernicą a osłoną narzędzia ściernego mogła być nastawiona na ≤ 5 mm (rys. 5-10). Powszechnie spotykanym rozwiązaniem technicznym są tu zasuwki.

Odległość boczna między ściernicą a osłoną narzędzia ściernego nie powinna być większa niż 10 mm (rys. 11).

Osłony narzędzi ściernych w przypadku szlifowania obwodowego o największych prędkościach roboczych $V_s > 50$ m/s na szlifierek stołowych i stojakowych

Szlifyki stołowe i stojakowe ze ściernicami o $V_s > 50$ m/s powinny być wyposażone w osłonę narzędzia ściernego i osłonę wewnętrzną. Osłona wewnętrzna zamyka wycięcie osłony narzędzia ściernego w przypadku rozerwania się ściernicy (rys. 12 i 13). Osłona wewnętrzna powinna być umieszczona tak, aby odległość między wewnętrznym bokiem osłony a zewnętrznym bokiem osłony wewnętrznej wynosiła 8 mm.

Osłony narzędzi ściernych w przypadku szlifowania bocznego na szlifierek stołowych i stojakowych

Osłony narzędzi ściernych do ściernic płaskich z wybraniem lub bez wybrania powinny być zaprojektowane tak, aby wycięcie powyżej osi X nie przekraczało $0,4 D$ i poniżej osi X nie przekraczało $0,2 D$ (rys. 14 i 15 – 1. oś X).

W przypadku osłon narzędzi ściernych do ściernic o średnicy zewnętrznej $D \leq 200$ mm obudowa przednia powyżej osi X nie jest konieczna, jeśli jej część obwodowa wystaje poza czoło ściernicy co najmniej o 5 mm (rys. 16 i 17).

Osłony narzędzi ściernych do szlifierek do otworów

Obudowy strefy pracy powinny chronić przed wyrzucanymi odłamkami narzędzia ściernego podczas obróbki. Przykłady dotyczące automatycznie działających urządzeń do ochrony przed stykaniem się z narzędziem ściernym, np. podczas usuwania przedmiotu obrabianego, pokazano na rysunkach od 18 do 21.

Osłony narzędzi ściernych do szlifierek do wałków

Całkowity kąt wycięcia osłony narzędzia ściernego nie powinien być większy niż 180°, a kąt wycięcia powyżej osi X nie powinien być większy niż 60° (rys. 22 – 1. oś X). Osłony do narzędzi ściernych o średnicy zewnętrznej $D \geq 250$ mm powinny być zaprojektowane tak, aby w przypadku obwodowego zużycia ściernicy odstęp między obrzeżem ściernicy a osłoną narzędzia ściernego mógł być nastawiany na ≤ 5 mm (rys. 5-10).

Osłony narzędzi ściernych do szlifierek wahadłowych i przecinarek wahadłowych

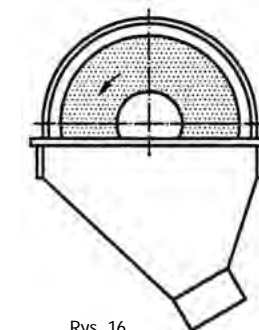
Kąt wycięcia osłony narzędzia ściernego nie powinien być większy niż 160° (rys. 23).

Szlifyki stołowe i stojakowe powinny być wyposażone w przezroczyste ekrany do ochrony twarzy, a szczególnie oczu operatora, przed małymi cząstkami i iskrami pochodzącymi ze szlifowania. Ekrany powinny mieć wystarczającą odporność na uderzenie i ścieranie, aby nie łamały się lub nie pękały w przypadku obciążenia udarami podczas manipulowania przedmiotami obrabianymi i aby było zminimalizowane ścieranie powierzchni powodowane wyrzucaniem ziarna ściernego i isker. Przykładem odpowiedniego materiału na ekran jest poliwęglan. Ekran powinien być nastawny i odpowiedniej wielkości, tak aby operator w normalnej pozycji pracy mógł obserwować operację szlifowania tylko przez ekran. Ekran ten nie może utrudniać prowadzenia i trzymania przedmiotów obrabianych.

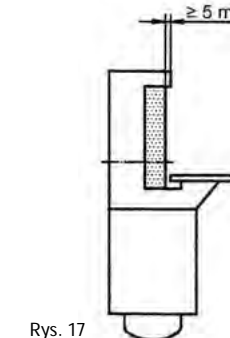
Urządzenia do mocowania narzędzi powinny być zaprojektowane tak, aby narzędzie ściernie nie mogło poluzować się podczas pracy obejmującej również przyspieszanie i hamowanie. Mocowanie narzędzi może być przeprowadzone za pomocą: opraw kołnierzowych, wkładek gwintowanych, pierścienia zaciskowego lub uchwytu narzędziowego od zewnętrznej strony narzędzia ściernego, klejenia do tarczy nośnej oraz segmentów mocowanych w specjalnym uchwycie. W szlifierek stołowych i stojakowych powszechnie stosuje się mocowanie za pomocą opraw kołnierzowych (rys. 24).

Szlifyki muszą być wyposażone w urządzenia do mocowania, podtrzymywania lub prowadzenia przedmiotów obrabianych, aby zabezpieczyć je przed przypadkowym ruchem. Szlifyki stołowe i stojakowe są wyposażone w podtrzymki przedmiotu obrabianego zapewniające bezpieczne przenoszenie wytwarzanych sił. Podtrzymka przedmiotu obrabianego winna być nastawiana z uwzględnieniem zużycia ściernicy, tak aby odległość między narzędziem ściernym a podtrzymką przedmiotu obrabianego nie przekraczała 2 mm. Musi ona mieć co najmniej taką samą szerokość, jak narzędzie ściernie, do którego została zaprojektowana szlifyka, powinna też posiadać mocną konstrukcję i być niezawodnie zamocowana do szlifyki.

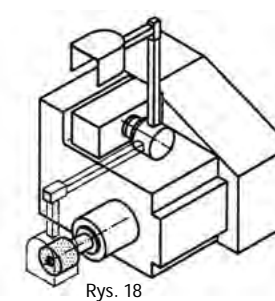
nadinspektor pracy **Włodzimierz Łabanowski**
 OIP Olsztyn



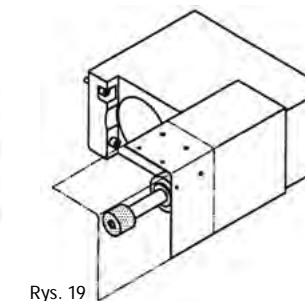
Rys. 16



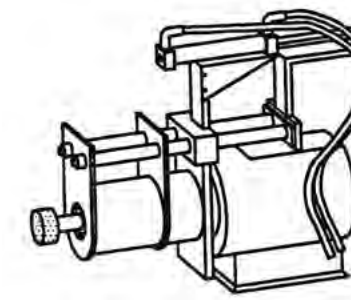
Rys. 17



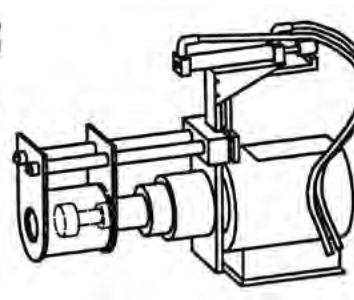
Rys. 18



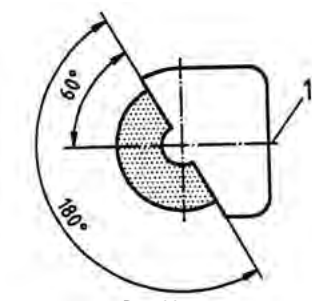
Rys. 19



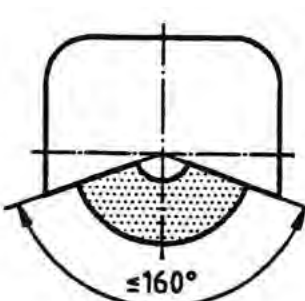
Rys. 20



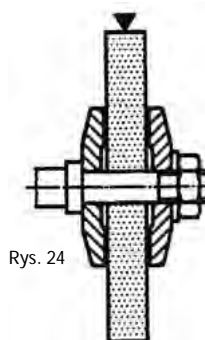
Rys. 21



Rys. 22



Rys. 23



Rys. 24

Innowacyjne i bezpieczne

Modernizując gospodarstwo, wprowadzając zmiany organizacyjne i techniczne, zawsze pamiętali o rozwiązaniach zwiększających bezpieczeństwo. Docenił to główny inspektor pracy i przyznał Sylwii i Mariuszowi Pawlakom z Poddębic koło Włocławka w województwie kujawsko-pomorskim nagrodę specjalną w tegorocznym konkursie Bezpieczne Gospodarstwo Rolne.

Gospodarstwo o areale 26 hektarów **Mariusz Pawlak**, inżynier rolnik, przejął od rodziców w 2004 roku. Od początku wykorzystywał możliwości pozyskania środków finansowych, w tym unijnych i inwestował w nowoczesny park maszynowy. „Premię dla młodego rolnika”, która wynosiła wówczas 50 tys. zł, przeznaczył na zakup opryskiwacza Pilmet o pojemności 1600 litrów. W 2005 roku wystąpił do Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARiMR) o dofinansowanie w wysokości 65% z SPO zakupu dwóch ciągników marki Zetor, agregatu uprawowego, prasy zwijającej oraz ładowacza czołowego. Rok później zakupił 6 ha gruntów ornych oraz wydzierżawił 15 ha od oko-

licznych rolników. W 2008 r., już razem z żoną Sylwią, zwrócili się po raz kolejny do ARiMR o wsparcie i otrzymali dofinansowanie na zakup 2 przyczep o ładowności 10 ton każda, kolejnego ciągnika, brony talerzowej oraz agregatu uprawowo-siewnego i rozsiewacza. Dzięki tym maszynom mogli również świadczyć usługi rolnicze typu: orka, głęboszowanie i siew. Rozwijając tę działalność, wystąpili do ARiMR o dofinansowanie z PROW zakupu dużego ciągnika marki DEUTZ Fahr M 620 z przeznaczeniem do wykonywania usług. Motywacją do powiększenia gospodarstwa i zakupu 9 ha ziemi stały się narodziny syna Huberta w 2011 r. W kolejnym roku znów zainwestowali w ziemię o areale 6 ha, na której uprawiali głównie pomidory.

Wciąż powiększali swoje gospodarstwo, a w 2015 roku przeprowadzili gruntowny remont budynku mieszkalnego. Rok później wymienili opryskiwacz na nowoczesny Krukowiak hydraulicznie rozkładany, o pojemności 2800 l, ze sterowaniem komputerowym, GPS-em. Gdy rodzice rolnika przekazali synowi resztę gospodarstwa rolnego, ten zrobił remont podwórka, utwardzając jego nawierzchnię. Skorzystał z dofinansowania na modernizację gospodarstw rolnych z ARiMR – kupił rozsiewacz nawozu z GPS-em o ładowności 3000 l, pług obrotowy z pakomatem oraz siewnik talerzowy do siewu zbóż i rzepaku. W roku 2018 zainwestował w duży ciągnik marki NEW Holland T 7.260, rozpoczął budowę kolejnego silosu zbożowego o ładowności 70 t

oraz całej infrastruktury załadunkowo-rozładunkowej z silosów.

Obecnie Pawlakowie posiadają 94 ha, z czego 11 ha stanowią dzierżawy. Uprawiają pszenicę konsumpcyjną (48 ha), rzepak (18 ha), buraki cukrowe (23 ha) oraz pszenżyto i jęczmień z przeznaczeniem na paszę (5 ha). W gospodarstwie hodowlanym jest 30 sztuk bydła różnych ras, gdzie opas trwa od 18 do 24 miesięcy, do wagi ponad 700 kg. Bydło przebywa w oborze uwięzowej, żywione jest suchymi brykietowanymi wysłódkami oraz sianem z pierwszego pokosu i sianokiszonką z drugiego pokosu, zakiszaną w belach owiniętych białą folią.

Bezpieczeństwo przede wszystkim

Podczas modernizacji gospodarstwa zawsze pamiętano o rozwiązaniach zwiększających bezpieczeństwo, dbano o bezpieczne przechowywanie środków ochrony roślin i paliw, a także o oddzielenie części produkcyjnej gospodarstwa od wypoczynkowej. Mariusz Pawlak sporo rozwiązań służących bezpieczeństwu zaprojektował sam. We wszystkich pomieszczeniach, gdzie występują progi lub miejsca niebezpieczne, oznaczył je barwami bezpieczeństwa.

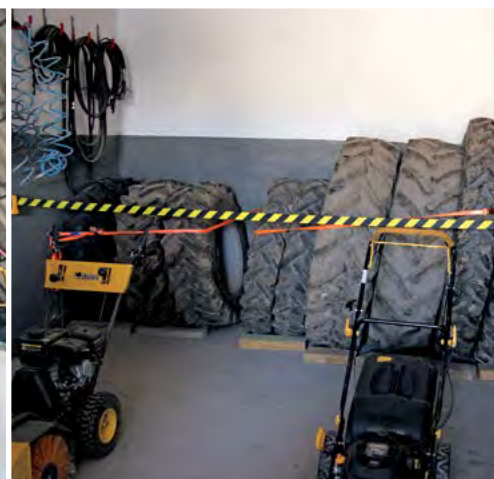
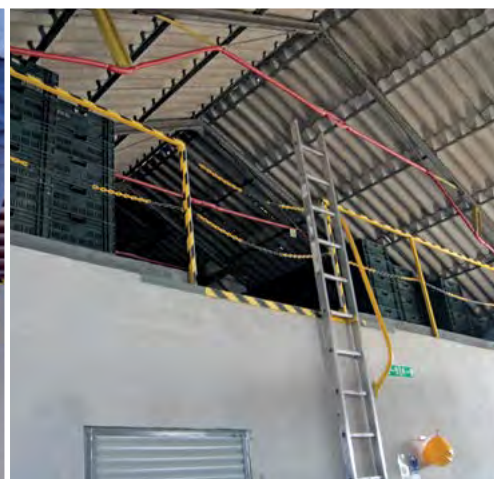
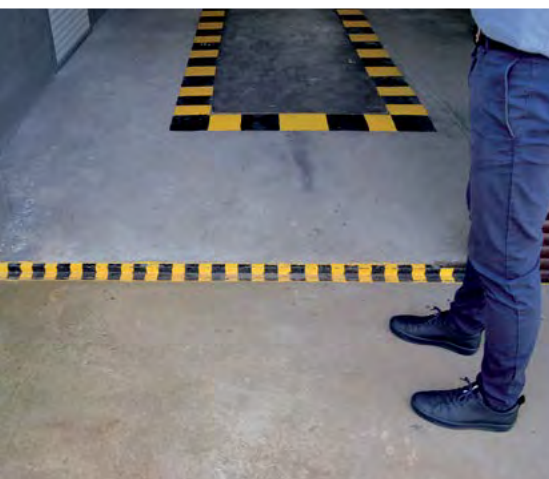
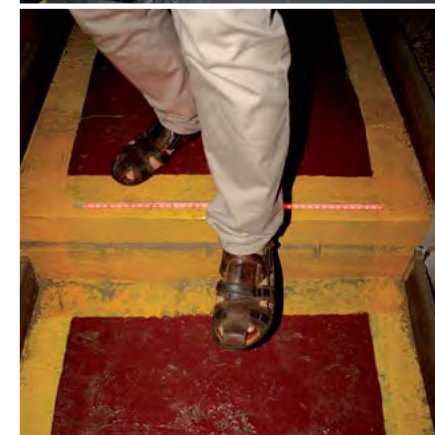
Na stropach, gdzie składowane jest zboże oraz słomę, oznaczono ciągi komunikacyjne i progi, część z nich podświetlono, wykorzystując czujnik ruchu. Drabiny umieszczono w specjalnych uchwytych zabezpieczonych kłódką, tak by postronne osoby nie

mogły wejść. W warsztacie wszystkie narzędzia mają swoje wyznaczone miejsce, a wszystkie elementy stwarzające zagrożenie są zabezpieczone. Pomieszczenie, w którym znajdują się środki ochrony roślin, jest odpowiednio wentylowane, oznakowane oraz zabezpieczone przed dostaniem się osób postronnych. Wszelkie otwory stropowe oraz ściennie zostały prawidłowo oznakowane i zabezpieczone przed możliwością upadku z wysokości. Punkt ppoż. został wyposażony w niezbędny sprzęt. Podwórce jest utwardzone oraz oświetlone, wody opadowe odprowadzone zostały poza teren gospodarstwa.

Podczas wizytowania gospodarstwa rolnego Sylwii i Mariusza Pawlaków komisja konkursowa zwracała uwagę na stan budynków gospodarskich, stan techniczny maszyn i urządzeń stosowanych w gospodarstwie, wyposażenie maszyn i urządzeń w osłony ruchomych części, stosowanie środków ochrony osobistej, a także na estetykę, ład i porządek w obejściach gospodarskich i warsztatowych. Istotne znaczenie miały rozwiązania organizacyjne, techniczne i technologiczne wpływające na poprawę bezpieczeństwa osób pracujących i przebywających w gospodarstwie sadowniczym.

Komisja wysoko oceniła gospodarstwo Pawlaków. Doceniła ciągłe zaangażowanie rolników w poprawę standardów bezpieczeństwa.

inspektor pracy **Tomasz Abramczyk**
OIP Lublin





Krzysztof Bielecki

Do napisania tego tekstu zainspirował mnie artykuł z 1931 roku inspektora pracy W. Kulickowskiego, opublikowany w numerze 9/2018 „Inspektora Pracy”. Autor opisał stan bezpieczeństwa w rolnictwie w okresie międzywojennym. Od tamtego czasu wiele się zmieniło, jednak nie wszystko.

Bezpieczeństwo pracy w rolnictwie – 87 lat później

Największe zmiany odnoszące się do bezpieczeństwa w rolnictwie dotyczą wprowadzenia i rozwoju systemów ubezpieczeń społecznych. Pracownicy zatrudniani w rolnictwie korzystają z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych, jakim jest ZUS, a rolnicy indywidualni – z wydzielonego w latach dwudziestych systemu KRUS. To ogromny skok w obszarze zabezpieczenia społecznego. W przedwojennej Polsce funkcjonował co prawda ZUS, ale zakres świadczeń nie był aż tak rozbudowany. Dzięki zmianom w systemie ubezpieczeń społecznych osoby pracujące w rolnictwie uzyskały wiele korzyści: mogą obecnie skorzystać z rehabilitacji zdrowotnej w przypadku pogorszenia stanu zdrowia, ubiegać się o świadczenia z tytułu choroby, urodzenia dziecka, wypadku przy pracy i innych. Po osiągnięciu stosownego wieku mogą otrzymywać emeryturę gwarantującą względną niezależność.

Zawód rolnika niezmiennie znajduje się w czołówce najbardziej niebezpiecznych zawodów i to się praktycznie nie zmieniło mimo upływu lat, prowadzonej edukacji, doradztwa i innych działań popularyzujących zasady ochrony zdrowia i życia na wsi.

Podstawowe ograniczenie skuteczności tej formy poprawy warunków pracy wynika z założenia, że rolnicy dostosują warunki pracy w swoich gospodarstwach do oczekiwanego poziomu bezpieczeństwa. Nie ma prawnego przymusu ani możliwości egzekwowania nieprawidłowości stwierdzanych podczas prowadzonych wizytacji gospodarstw i prac polowych. Praca rolnika wykonywana nawet bezpiecznym i sprawnym sprzętem jest w dalszym ciągu niebezpieczna. Wzrasta sama świadomość zagrożeń wypadkowych, co pozwala na unikanie części niebezpieczeństw, lecz nie wszystkich. Gdy brakuje wiedzy zawodowej i technicznej, zagrożenia są

ignorowane, sprzęt i maszyny niesprawne bądź pozbawione zabezpieczeń mechanizmów roboczych, niebezpieczeństwa potęgują się, a wypadków jest nadal zbyt wiele. W statystykach KRUS obserwujemy sukcesywny spadek liczby zgłaszanych wypadków przez rolników, lecz ciągle jest to kilkanaście tysięcy rocznie, w tym kilkadziesiąt śmiertelnych.

Wypadki i statystyki

Trudno porównywać statystyki wypadkowe rolników z okresu międzywojennego i obecne, bo są to przecież zupełnie różne epoki. W latach dwudziestych statystyki przywołane przez inspektora Kulickowskiego przedstawiały się następująco: „W 1925 r. było nieszczęśliwych wypadków przy pracy w rolnictwie 2316, w tym śmiertelnych 244; w 1926 r. 3094, śmiertelnych 250; w 1927 r. 3452, śmiertelnych 267; w 1928 r. 3963, śmiertelnych 311. Jak widzimy z dorocznych cyfr, które należy traktować in minus, z roku na rok ilość wypadków nieszczęśliwych wzrasta, nie tylko co do ilości, lecz także ciężaru gatunkowego. Te kilka cyfr rzuca ponure światło na zagadnienie problemu omawianego, gdyż zgodzić się musimy, iż bez mała 4000 wypadków nieszczęśliwych w przeciągu jednego roku przy stałej tendencji do zwiększania się wypadków jest sygnałem alarmowym. Podkreślam, że statystyka jest nieścista i w praktyce wypadków nieszczęśliwych jest bezspornie więcej, bowiem takowym ulegają nie tylko robotnicy, lecz i małorolni gospodarze”.

Obecnie struktura gospodarstw rolnych oraz formy własności są zgoła odmienne, chociaż wciąż mamy gospodarstwa indywidualne o zróżnicowanym areale (w tym bardzo małe) oraz ogromne przedsiębiorstwa rolne o dużej powierzchni i produkcji. Można tu dopatrywać się pewnych analogii z okresem międzywojennym.



nym. Nastąpił też ogromny postęp techniczny i technologiczny, jeśli chodzi o prowadzenie produkcji rolnej. Czy jest coś podobnego w zakresie bezpieczeństwa pracy rolniczej w okresie przedwojennym i teraz?

Liczby rejestrowanych wypadków znacząco się od siebie różnią – obecnie jest ich znacznie więcej – jest to jednak efekt usystematyzowania ubezpieczeń i prowadzenia statystyki, a nie pogorszenia warunków pracy. Nastąpił ogromny postęp w rozwoju techniki rolniczej, większość maszyn została zastąpiona zupełnie nowymi konstrukcjami, a pozostałe uległy ewolucji tak, że nie przypominają swoich „praprzodków”. Zmieniły się też technologie upraw i produkcji zwierzęcej, ale niezmiennie do dziś dominują te same trzy grupy wypadków przy pracy rolniczej. Są to:

- upadki osób – dawniej dotyczyły „spadnięcia z drabin, wyrócenia się wozów”, obecnie katalog upadków jest znacznie szerszy. Konieczność ciągłego przemieszczania się w trakcie wykonywania rozmaitych prac w obrębie gospodarstwa i na polu jest od lat specyfiką tego zawodu;

- pochwylenie przez ruchome części maszyn – to nadal drugie miejsce w statystyce. Kiedyś było to „porwanie przez transmisję przy młocarniach, sieczkarniach”. Dzisiaj możliwości pochwylenia osób pracujących przez nieosłonięte mechanizmy napędowe i robocze jest znacznie więcej, co wynika z użytkowania coraz bardziej skomplikowanych maszyn;

- uderzenie, przygniecenie, pogryzienie przez zwierzęta – dawniej ta grupa zdarzeń, określana jako „obrażenia cieleśne doko-

nane przez zwierzęta domowe”, była trzecią pod względem liczby wypadków. Mimo ogromnego postępu hodowlanego i wielu zmian w metodach prowadzenia tzw. produkcji zwierzęcej wciąż nie udało się wypracować bezpiecznych metod pracy związanych z obsługą zwierząt.

Odpowiedzialność producentów

Autor przytoczonego na wstępie artykułu dostrzega także rolę producentów maszyn rolniczych w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy: „Jak mało znaczenia przykładu się do ochrony pracy w rolnictwie pod względem bezpieczeństwa, niechaj posłuży fakt, iż na Wystawie Poznańskiej, gdzie rolnictwo było prezentowane bardzo kunsztownie i kosztownie, w bogato i gustownie dekorowanych pawilonach demonstrowano maszyny rolnicze, nowoczesne cuda techniki, jednakże bez osłon części groźących kalectwem”.

W tym obszarze zmieniło się bardzo dużo, bo przepisy wymogły na producentach takie rozwiązania techniczne i zapisy w instrukcjach obsługi, które przy prawidłowej eksploatacji formalnie wykluczają, a przynajmniej ograniczają do minimum możliwość zaistnienia wypadku. Jednak wiedza i kultura techniczna wielu pracujących w rolnictwie osób jest na tyle niska, że ignorując zapisy instrukcji dotyczące bezpiecznej eksploatacji, chociażby w zakresie zakazu demontażu osłon mechanizmów roboczych i przeniesienia napędu oraz sposobu pracy, igrają wręcz z losem, powodując zagrożenia zdrowia lub życia. Te uwagi dotyczą nowych maszyn.

Należy jednak pamiętać, że w użytkowaniu pozostaje wiele starych, często niesprawnych maszyn i to te maszyny stwarzają obecnie największe niebezpieczeństwo. Potwierdzają to wyniki wizytacji prac polowych, prowadzone przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, z których wynika, że ponad 30% ciągników, przyczep, kombajnów i innych maszyn czy urządzeń jest wadliwa.

W dalszej części swoich opinii na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie inspektor Kuliczkowski odnosił się do zagadnień związanych z fizjologią pracy. Okazuje się, że w tym obszarze mimo znaczącej poprawy warunków bytowych i materialnych podstawowe obciążenia organizmu ludzkiego pozostają w większości bardzo podobne: „...człowiek przeciążony pracą pracuje mniej wydajnie, podlega przemęczeniu, spostrzegawczość jego jest przytępiona, co wpływa na podatność ulegania wypadkom nieszczęśliwym. Nie chodzi mi o przemęczenie zwykłe, lecz męczenie stałe, które z dnia na dzień powiększa się, z roku na rok wzrasta i potęguje się, aż w końcu odbija się na sercu, mózgu, względnie na całym systemie nerwowym. Mówiąc o samozatruciu organizmu, czyli przemęczeniu, traktuję tę kwestję jako przyczynową. Pragnąłbym jednak zaznaczyć, że owo samozatrucie idzie w parze, w odniesieniu do pracy w rolnictwie, z nadmiernym promieniowaniem słońca, z niską temperaturą powietrza i wilgocią”.

Współczesne systemy ubezpieczeń społecznych (ZUS, KRUS) umożliwiają, poprzez rehabilitację, przynajmniej częściową odnowę biologiczną i psychiczną, redukując tym samym skutki przeciążeń wywołanych intensywną pracą. Coraz powszechniejsza jest również wiedza samych rolników o wpływie organizacji pracy dotyczącej między innymi odpoczynku na ich zdrowie i bezpieczeństwo.



Godne zauważenia i podkreślenia jest, że autor wspomnianego artykułu już w 1931 roku dostrzegał potrzebę prowadzenia działań edukacyjnych i prewencyjnych: „Poza zagadnieniem fizjologii skalę wypadków nieszczęśliwych zmniejszyć może w wysokim stopniu działalność zapobiegawcza, którą rozumieć należy w sensie propagandy zachowania ostrożności wśród robotników rolnych, którzy powinni być pouczeni o grożącym niebezpieczeństwie przy pracy. Niepośrednią rolę odgrywać by mogli inspektorzy pracy, którzy wizytując większe chociażby ośrodki rolne, jednocześnie kładliby nacisk na ochronę maszyn i warunki higieniczne robotnika oraz pouczaliby zainteresowanych o mogących wyniknąć konsekwencjach w razie niezachowania ostrożności”.

To przesłanie okazało się ponadczasowe i nadal pozostaje aktualne.

Potrzeba zmian

Początki współczesnego doradztwa rolniczego w Polsce przypadają na lata 50. ubiegłego wieku, a systemowe działania w zakresie prewencji wypadkowej w rolnictwie rozpoczęto w latach dziewięćdziesiątych. Są one prowadzone sukcesywnie i kompleksowo przez instytucje pracujące na rzecz rolnictwa, z wydatnym wkładem inspektorów i pracowników merytorycznych Państwowej Inspekcji Pracy.

Prowadzenie działań upowszechniających zasady ochrony zdrowia i życia na wsi, z udziałem wszystkich grup wiekowych społeczności wiejskich, wpływa na ograniczanie zagrożeń wypadkowych i sukcesywny spadek liczby wypadków. Liczby te jednak są nadal zbyt duże, więc nie można powiedzieć, że stan bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych osiągnął poziom akceptowalny. Oczywiście są nowoczesne i bezpieczne gospodarstwa prowadzone przez w pełni świadomych rolników, ale nadal jest zbyt wiele gospodarstw przestarzałych, a praca w nich nie należy do bezpiecznych. Takie zróżnicowanie jest zastanawiające, bo przecież dostępność środków na modernizację od kilkunastu lat jest powszechna.

Moje dotychczasowe komentarze odnoszą się praktycznie do aspektów poruszonych przez inspektora Kuliczkowskiego, jednak obserwując powolność procesu ewolucji w obszarze bezpieczeństwa przy pracy rolniczej oraz opór części rolników w zakresie prowadzenia transformacji swoich gospodarstw, coraz częściej dostrzegam potrzebę wprowadzania nowych rozwiązań oraz form oddziaływania prewencyjnego. Skoro te tak zwane miękkie mają zbyt mało świadomych odbiorców, to wydaje się całkiem celowe zastosowanie nowych mechanizmów i rozstrzygnięć, poprzez wdrożenie i egzekwowanie uregulowań ograniczających np. dostępność do dopłat bezpośrednich, wypłat niektórych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, wykluczenie z eksploatacji niesprawnych pojazdów i maszyn rolniczych. Nie będzie to proste w realizacji, ale wydaje się niezbędne w celu uzyskania dalszej, realnej poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

główny specjalista **Krzysztof Bielecki**
Departament Prewencji i Promocji GIP

Promocja zdrowia w firmach

Jednym ze współczesnych trendów społeczno-gospodarczych jest rosnące zainteresowanie pracodawców sprawami zdrowia pracowników. Wynika to z wielu czynników, w tym z przemian demograficznych i epidemiologicznych.

Starzenie się populacji pracującej oraz upowszechnianie się przewlekłych chorób i dolegliwości, które ograniczają podaż pracowników, skracają i osłabiają ich zdolność do pracy, zmniejszają produktywność i generują koszty. Powstaje potrzeba przeciwdziałania tym problemom nie tylko w skali makro, ale też w zakładach pracy, które bezpośrednio ich doświadczają. Jednocześnie rosnąca presja na wzrost wydajności pracy powoduje, że niektórzy pracodawcy poszukują rezerw w obszarze zdrowia personelu. Dostrzegają, że produktywność można zwiększać, nie tylko ochraniając zdrowie pracowników, ale też umacniając je – podnosząc sprawność pracowników, odporność, poziom energii i samopoczucie.

Liczy mówią same za siebie

Analizy oparte na licznych badaniach, wykonanych w Stanach Zjednoczonych, Australii i Europie Zachodniej, dowodzą, że wdrażane w firmach programy promocji zdrowia (zwane też employee wellbeing, corporate wellness) mogą przyczynić się do istotnej poprawy zdrowia pracowników oraz dodatniego zwrotu z inwestycji w zdrowie (ROI), wynoszącego nawet więcej niż 5:1. Badania Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, prowadzone co kilka lat od 2000 r. (najnowsze w grudniu 2017 r.) na ogólnopolskiej reprezentacji średnich i dużych firm, pokazują, że ponad 95% pracodawców jest przekonanych, że zdrowszy pracownik lepiej pracuje. Jednocześnie niemal co drugi menadżer uważa, że dzięki realizowanej w firmie promocji zdrowia poprawił się stan zdrowia personelu, wzrosła jego wydajność pracy i identyfikacja z firmą. Ponad 40% zauważa też spadek absencji chorobowej i ułatwienia w pozyskiwaniu pracowników. Rosnące znaczenie zdrowia wśród wartości i potrzeb obywateli oraz powszechnie odczuwane utrudnienia w dostępie do usług medycznych sprawiają, że troska pracodawcy o zdrowie personelu staje się ważnym argumentem przemawiającym za wyborem miejsca pracy i pozostania w nim.

Zdecydowana większość średnich i dużych firm podejmuje różne działania związane ze zdrowiem personelu, które nie są wymagane od pracodawcy z mocy prawa. Według danych z grudnia 2017 r., najczęstsze to dofinansowanie abonamentów sportowo-

-rekreacyjnych (55%) oraz prywatnej opieki medycznej (52%). Popularne są też: promowanie dojazdów rowerem do pracy (50%), udoskonalenia stanowisk pracy ponad wymagania przepisów bhp czy troska o estetykę i lepszą dostępność pomieszczeń socjalnych (po 45%), zmiany organizacyjne służące ograniczeniu stresu (38%), promocja zdrowego odżywiania (29%), nieobligatoryjna profilaktyka używania alkoholu (32%) oraz palenia tytoniu (13%).

Głównym motywem takich działań jest nie tyle chęć zapobiegania problemom zdrowotnym personelu, co troska o wizerunek firmy oraz próba utrzymania i pozyskania pracowników dzięki oferowanym benefitom. Nierzadko zdarza się, że nie służą one dobrze ani zdrowiu pracowników, ani firmie – nie trafiają do najbardziej potrzebujących, wywołują efekty szkodliwe dla zdrowia, stają się źródłem nieracjonalnych kosztów. Przykładowo, z zachęt do aktywności fizycznej korzystają głównie aktywni młodszy pracownicy, a słabo mobilizują one mniej aktywnych starszych; promowana aktywność rzadko jest dobierana tak, by zmniejszać skutki obciążeń wynikających z pracy, a zdarza się, że potęguje te obciążenia; firmy często opłacają ryczałtowo usługi, z których korzystają tylko nieliczne osoby.

Coraz więcej pracodawców oraz menadżerów zajmujących się działaniami prozdrowotnymi w zakładach pracy jest zainteresowanych ich rozwijaniem i doskonaleniem, by jak najlepiej przyczyniły się one do poprawy zdrowia personelu i w konsekwencji do lepszego funkcjonowania firmy. Podnoszenie ich skuteczności to także interes publiczny, bo przyczyniają się do poprawy zdrowia i potencjału ekonomicznego społeczeństwa, a także wypełniają część funkcji systemu ochrony zdrowia.

Wsparcie działań

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy popularyzuje promocję zdrowia w zakładach pracy oraz pomaga firmom podnosić skuteczność i jakość ich działań prozdrowotnych, idących dalej niż obowiązek wynikający z przepisów prawa. Aktualnie działalność tę umożliwia Narodowy Program Zdrowia na lata 2016-2020. Centrum realizuje dwa projekty: „Rozwój kompetencji osób uczestniczących w zadaniach na rzecz ograniczenia występowania nadwagi i otyłości przez działania edukacyjne dla pracodawców, kadry zakładów pracy, organizacji



pracowniczych, specjalistów służby medycyny pracy w zakresie przygotowania i animacji programów aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania w zakładach pracy” oraz „Promocja zdrowego i aktywnego starzenia się poprzez działania edukacyjne skierowane do pracodawców, menedżerów, specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi i ochrony zdrowia pracujących, w zakresie tworzenia i realizacji w zakładach pracy programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników”.

Firmy mogą uzyskać nieodpłatne wsparcie doradczo-edukacyjne, finansowane z budżetu państwa. Reprezentanci zgłaszających się firm mogą bezpłatnie i bez żadnych zobowiązań:

- konsultować z ekspertami Centrum realizowane i planowane w firmie działania prozdrowotne, uzyskać rekomendacje dotyczące m.in. metod zwiększania ich skuteczności, stymulowania uczestnictwa personelu, dyskontowania uzyskiwanych efektów (terminy konsultacji do uzgodnienia z zainteresowanymi);

- poznawać doświadczenia innych firm, które promują zdrowie swoich pracowników (z ich metodami oddziaływań, osiąganymi korzyściami, problemami i sposobami ich przewycięzania itp.); w formie bezpośredniej (kontakty z doświadczonymi menedżerami zarządzającymi promocją zdrowia w firmach zlokalizowanych w Polsce) oraz pośredniej (analizy najlepszych wdrożeń z przedsiębiorstw w Europie Zachodniej i Ameryce Pn.);

- doskonalić swoje kompetencje w zarządzaniu programami prozdrowotnymi w firmie, dotyczące m.in. efektywnej diagnozy potrzeb i zasobów zdrowotnych firmy, oceny korzyści wynikających z promocji zdrowia, rozwijania motywacji pracowników, racjonalizowania inwestycji w zdrowie, integrowania rozproszonych działań w spójną strategię (m.in. poprzez bezpłatny udział w seminariach, konwersatoriach i konferencjach organizowanych przez Centrum, dostęp do najnowszych raportów z badań użytecznych w promocji zdrowia, poradników przygotowanych w oparciu o analizy naukowe i doświadczenia eksperckie);

- promować działania prozdrowotne swojej firmy i dzielić się własnymi doświadczeniami w kanałach internetowych Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, na krajowych

i międzynarodowych konferencjach, w szeroko dystrybuowanych publikacjach, w mediach itp. (zakres i formy do uzgodnienia).

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy jest komórką organizacyjną Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Tworzyło się pod koniec lat 80. ubiegłego stulecia. Pod obecną nazwą działa od 1996 r. W 2001 r. zostało narodowym biurem kontaktowym utworzonej w 1996 r. Europejskiej Sieci Promocji Zdrowia w Pracy (ENWHP). W latach 2005-2006 koordynowało projekt przyłączenia do ENWHP państw z obszaru Europy Środkowej i Wschodniej. Uczestniczyło w kolejnych inicjatywach tej sieci, dotyczących m.in. przedłużania zdolności do pracy starzejących się pracowników, promocji zdrowego stylu życia pracujących, profilaktyki otyłości w miejscu pracy, wzmacniania kompetencji zdrowotnych nisko wykształconego personelu, rozwiązywania problemów dotyczących palenia tytoniu, picia alkoholu, zdrowia psychicznego w firmach. Projekty realizowane w kraju dotyczyły m.in. badania przemian i uwarunkowań, związanego ze zdrowym stylem życia pracowników, a także dynamiki i uwarunkowań aktywności przedsiębiorstw w sferze promocji zdrowia, oceny jakości i efektów programów prozdrowotnych w firmach, tworzenia metodologii i narzędzi wdrażania takich programów. Ekspert Centrum są autorami licznych opracowań naukowych i praktycznych, dotyczących promocji zdrowia w pracy. W 2009 r. Światowa Organizacja Zdrowia przyznała Centrum nagrodę za badania w dziedzinie promocji zdrowia, w uznaniu wybitnych zasług w tym obszarze (statuetka nagrody została wręczona podczas 62. Światowego Zgromadzenia Zdrowia w Genewie).

**Kontakt: 91-348 ŁÓDŹ,
ul. Św. Teresy 8,
tel. 42-631-46-85 (-86, -73),
e-mail: whpp@imp.lodz.pl
albo przez formularz zgłoszeniowy
na stronie: promocjazdrowiawpracy.pl**

dr Krzysztof Puchalski
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy

31 lat temu Po dyżurze telefonicznym



Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku dyżurował ostatnio przy telefonie redakcji „Gazety Współczesnej”, przyjmując sygnały czytelników o zaniedbaniach administracji zakładów w dziedzinie ochrony pracy. W Łomży i Suwałkach przy telefonach dyżurowali naczelnicy Wydziałów Wojewódzkich OIP.

Hasło: inspektor pracy przy redakcyjnym telefonie – wywołało duży odzew wśród czytelników gazety. Mówili oni o najróżniejszych sprawach bhp i zgłaszali przypadki naruszeń prawa pracy. Inspektorzy udzielili odpowiedzi w poruszanych przez czytelników sprawach, podejmowali też telefoniczne interwencje w zakładach, a nawet w wyniku otrzymanych sygnałów o nieprawidłowościach – udawali się do zakładów celem przeprowadzenia rutynowej kontroli. Tak było właśnie w przypadku Lokomotywni PKP w Białymstoku. Następnego dnia po dyżurze przy redakcyjnym telefonie udał się tam zespół inspektorów pracy wraz z redaktorem „GW”.

Kontrola wykazała, że 240 pracowników zatrudnionych jest w wydłużonym do 12 godzin czasie pracy w halach naprawczych

lokomotywu, gdzie temperatura dochodziła do -6°C . Ponadto okazało się, że spaliny z pracujących w hali lokomotywu odprowadzane były przez okna w części szedowej dachu. W pomieszczeniach hal sanitariaty były zamrożone, a więc nie do użytku. Część pracowników nie posiadała dostosowanych do tej pory roku ubrań roboczych. Poza tym w halach naprawczych nie było gorących napoi, natomiast znajdowały się one w innym odległym o 200 m od stanowisk pracy budynku.

Inspektor pracy wstrzymał więc prowadzenie robót w halach naprawczych lokomotywu do czasu usunięcia niedomagań i zapewnienia dodatnich temperatur na stanowiskach pracy. Skierowano też wystąpienie, wnioskując o odwołanie z zajmowanego stanowiska naczelnika Lokomotywni PKP w Białymstoku. Zastosowane przez inspektora sankcje i wymuszone nakazem na administracji zakładu działania przyniosły wyraźne efekty. Pracownikom lokomotywni zapewniono minimalną temperaturę pomieszczeń $+8^{\circ}\text{C}$.

(„Inspektor Pracy” 1987, nr 3)

29 lat temu Kronika dnia powszedniego OIP

Prowadzący kontrolę w Kombinacie Państwowych Gospodarstw Rolnych w Brzegu inspektorzy pracy stwierdzili na podstawie wyników pomiarów 5-7 krotne przekroczenie NDS zapylenia na poszczególnych stanowiskach pracy w wytwórni pasz. Nakazowe wstrzymanie pracy na tych stanowiskach praktycznie uniemożliwiło przygotowanie paszy dla 18 000 sztuk trzody chlewnej i 7500 sztuk bydła. Mając na uwadze wielkość strat, jakie spowodowałaby decyzja inspektora pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy czasowo wstrzymał wykonanie nakazu, występując jednocześnie o przedłużenie aktualnych wyników pomiarów zapylenia wraz z planem poprawy warunków pracy. W czasie krótkiej przerwy w produkcji uprzątnięto pomieszczenia mieszalni pasz z pyłu powodującego wtórne zapylenie oraz uszczelniono przewody instalacji technologicznej mieszalni, co w znacznym stopniu zmniejszyło zapylenie, a czynności te nie wymagały jednocześnie dużych nakładów finansowych.

*

Kontrolując budowę kotłowni i wykańczalni w Kaliskiej Spółdzielni Rękodzieła Artystycznego w Kaliszu inspektor pracy stwier-

dził znaczne zagrożenie wypadkowe spowodowane złą organizacją prac budowlanych oraz jaskrawe nieprzestrzeganie przepisów bhp przy pracach na wysokości.

W toku kontroli stwierdzono m.in. brak i niestosowanie sprzętu ochronnego wymaganego przy pracach na wysokości, niewłaściwą konstrukcję rusztowań, które eksploatowano bez pełnych podestów oraz bezpiecznych ciągów komunikacyjnych. We wznoszonym obiekcie nie zabezpieczono otworów technologicznych przed upadkiem z wysokości. Eksploatowane na budowie instalacje i urządzenia nie były badane pod kątem skuteczności ochrony przeciwporażeniowej.

W związku ze stwierdzonymi zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników inspektor pracy wstrzymał wykonywanie prac budowlanych do czasu usunięcia uchybień. Postój trwał 6 dni. W tym czasie teren budowy i stan techniczny urządzeń elektrycznych doprowadzono do zgodności z przepisami. Właściciel firmy budowlanej za popełnione wykroczenia ukarany został grzywną w wysokości 50 tys. zł.

(„Inspektor Pracy” 1989, nr 3 i 5)

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

Opiekun inspekcyjnych adeptów

Z nadinspektorem pracy

Janem Kaproniem

z Okręgowego Inspektoratu Pracy

w Kielcach,

kierującym Sekcją

Nadzoru i Kontroli, rozmawia

Beata Pietruszka-Śliwińska.

Czego dotyczyła pana ostatnia kontrola?

Chodziło o zagrożenie na budowie, a ściślej na remontowanym budynku szkoły. Człowiek stał na wysokości około 4 m, na rusztowaniu typu warszawskiego, które było absolutną prowizorką. Z kolegą jechaliśmy na inną kontrolę, gdy zobaczyliśmy ten przyporządkowany o dreszcze obrazek. Musieliśmy zareagować. Nie mogliśmy wystraszyć pracownika, bo mógłby spaść, więc najpierw pytaliśmy o szefa, sprawiając wrażenie bardziej poszukujących pracy niż kontrolerów. Dopiero gdy zszedł na dół, przedstawiliśmy się. Tłumaczył, że to była tylko chwilowa sytuacja, bo chciał coś poprawić przy gzymsie. Zarzekał się, że to prowizoryczne rusztowanie zostanie rozebrane, a w jego miejsce postawią właściwe, z którego będzie wykonywana elewacja. Niestety drugie rusztowanie, ustawione obok, również miało wiele niedoróbek, więc pracodawca nie uniknął konsekwencji. Wstrzymaliśmy wszelkie prace, a kierownik został ukarany mandatem; był bardzo zdziwiony, że z tak błahego powodu. Wszystko jednak wskazywało, że od początku w ten sposób wykonywano prace przy tym budynku.

Ma pan poczucie ulgi, gdy udaje się ochronić człowieka?

Taka zbieżność czasu i zdarzeń jest jak zrzędzenie losu. Wtedy myślę sobie, że ktoś miał naprawdę szczęście i że przyczyniłem się trochę do tego. Gorzej, gdy inspektorzy pracy pojawiają się na miejscu już po wypadku. Pamiętam, gdy wezwano mnie do takiego zdarzenia przy robotach rozbiórkowych w likwidowanej odlewni. Jedna z firm zgodziła się to zrobić za cenę złomu z tych



prac. To był magazyn wysokiego składowania, liczył około 15 metrów wysokości. Roboty, przy których doszło do upadku, dotyczyły rozbiórki konstrukcji świetlika o wysokości 2,5 m, usytuowanego na dachu hali. Odbywały się poprzez upalenie stalowych elementów, które spadały do środka magazynu. Pracownik wykonujący tę pracę był przypięty środkami ochronnymi do jednego ze słupów konstrukcji świetlika, który niestety nie wytrzymał obciążenia i spadł wraz z człowiekiem do hali magazynowej. Gdy mnie zawiadomiono, szybko przyjechałem na miejsce, bo byłem w pobliżu. Po oględzinach miejsca wypadku wypinałem tego człowieka z szelek bezpieczeństwa, gdyż nikt nie potrafił tego zrobić. Nie żył już wtedy, ale miał otwarte oczy, których nie zapomnę do koń-

ca życia. Gdybym miał zdolności plastyczne, to dziś mógłbym go namalować, choć od tego zdarzenia minęło 15 lat.

A jak długo pracuje pan w inspekcji pracy?

W sumie 37 lat, w tym rok przed uzyskaniem uprawnień inspektorskich. Wraz z kolegą skierowano nas do szkoły do Wrocławia, gdzie zastało nas wprowadzenie stanu wojennego. Ośrodek zajęło ZOMO, a my rozjechaliśmy się po okręgach i mieliśmy tam dokończyć naukę na zasadzie samokształcenia pod okiem doświadczonych inspektorów pracy. Egzamin ustny zdawaliśmy w Głównym Inspektoracie Pracy w lutym 1982 roku i wspominam go jako bardzo trudny. Były trzy komisje: prawna, technicznego bezpieczeństwa pracy i ergonomii. Pierwszej z nich przewodniczył Wiesław Kozieł, ówczesny dyrektor Departamentu Prawnego GIP, który pamiętał mnie z rozmów kwalifikacyjnych do pracy w inspekcji. Wprost zapytał, o co chodzi, gdy zobaczył, że startuję z pozycji dyrektora firmy ze znacznie większymi pieniędzmi od tych proponowanych w urzędzie.

O co chodziło?

Pracowałem w Spółdzielni Kółek Rolniczych w pobliżu Kielc i miałem szczerze dość tej pracy. W czasach wszelkich braków, od sznurka do snopowiązałki, akumulatorów i innych części zamiennych do maszyn, po papier toaletowy, kierowanie zakładem było bardzo karkołomnym zadaniem. Trafiłem tam po stażu, który odbywałem w jednym z zakładów Spółdzielni Kółek Rolniczych na Lubelszczyźnie, zaraz po ukończeniu Akademii Rolniczej w Lublinie na Wydziale Mechanizacji Rolnictwa. Niemal natychmiast zostałem tam kierownikiem, mimo że pensję miałem stażową. Wysłano mnie nawet na kurs bhp III stopnia dla kadry zarządzającej. Byłem w grupie 60 dyrektorów, którzy w większości nie mieli zielonego pojęcia o bhp, więc egzamin dla nich to był prawdziwy pogrom. Dla mnie skończył się dobrze. Z komisji egzaminującej zapamiętałem inspektorów pracy z Lublina, którzy byli prawdziwymi znawcami zagadnień bhp. Gdy dowiedziałem się później o możliwości uzyskania pracy wraz z mieszkaniem w podobnym zakładzie na Kielecczyźnie, to przenieśliem się, choć mieszkania, koniec końców, nie otrzymałem. Miałem już wtedy żonę, dwoje dzieci i 28 lat. Zanim zdążyłem się dobrze rozejrzeć po nowej firmie, okazało

się, że jej dyrektor i główna księgowa zostali aresztowani za niegospodarność i zaniedbania, a ja zostałem sam z kierownictwa.

To trudne miał pan początki zawodowe...

Mając obecne doświadczenia, nigdy nie podjąłbym się tej pracy. Wtedy chyba sam nie wiedziałem, z czym się mierzę. Zostałem najpierw zastępcą, a w niedługim czasie dyrektorem wspomnianej spółdzielni, gdzie pracowało 170 osób. Zajmowała się ona usługami dla rolników indywidualnych oraz produkcją rolną na 900 hektarach ziemi w dwóch tysiącach kawałków. Była to ziemia przekazana przez rolników za emerytury i niemal w całości klasy 5 i 6, a więc właściwie nie nadawała się do uprawy. Tylko niewielkie jej fragmenty były wyższej klasy, to jednak ówczesnej władzy nie interesowało. Rozliczano nas z efektów, również w Komitecie partii, gdzie trafiały skargi. W sierpniu 1980 r. podczas żniw przeżyłem strajk pracowników, ale dogadałem się z nimi, spełniając postulaty, głównie te płacowe. W zakładzie była także grupa budowlana oraz produkcja trzody chlewnej i bydła rzeźnego. Problemy były tam niekończące się, również z brakiem ludzi do pracy np. przy buhajach. Nikt nie chciał się tym zajmować; zgodziły się dwie kobiety, które zatrudnił ówczesny dyrektor. Była to dla nich praca wzbroniona, co przy kontroli natychmiast stwierdził inspektor pracy i wydał nakaz, a następnie przyjechał, żeby sprawdzić jego wykonanie. Nazywał się Henryk Pastuszka i przepracował w inspekcji wiele lat; przez dłuższy czas pracowałem z nim biurko w biurko.

To od niego dowiedział się pan o wakacie kieleckim okręgu?

Dowiedziałem się o tym przypadkowo, podczas imienin u szwagra, od inspektora Józefa Bułki. To on porozmawiał w mojej sprawie z Mirosławem Kalitą, ówczesnym okręgowym inspektorem pracy w Kielcach. Był rok 1981, inspekcja ze związkowej stała się państwowa. W niedługim czasie po rozmowie kwalifikacyjnej w okręgu, którego siedziba mieściła się w dawnym domu związków zawodowych przy ulicy Piotrkowskiej, zostałem skierowany wraz z kolegą Wojciechem Prusińskim na kurs. Przerwano go w związku z wprowadzeniem stanu wojennego, a po powrocie do okręgu przydzielono nas do tzw. specjalnych grup wojskowych, w skład których obok oficera wojska, pracownika urzędu, wchodził również inspektor pracy. Wówczas kielecki okręg zasiliło pięciu inspektorów pracy; w moim zespole do dziś pracuje prawnik Andrzej Kobierski.

Jakie zakłady kontrolowaliście wówczas?

Mnie przypadły prace w rolnictwie, ale głównie w leśnictwie. Dopatrzone się w moim życiorysie, że ojciec był leśniczym, więc

taki profil pracy zaplanowano dla mnie w związku z wakatem w tej branży w kieleckim okręgu. Oponowałem, bo przecież nie miałem wykształcenia w tym kierunku, jednak rzeczywiście dobrze znałem te realia, bo w zasadzie wychowywałem się w lesie, widziałem, jak pracują tam ludzie. Pozyskanie drewna prowadzono wówczas głównie jesienią, zimą i wczesną wiosną. Podyktowane to było dobrą jakością surowca drzewnego. Dziś prace te prowadzi się cały rok, pod potrzeby odbiorców. Wielokrotnie w dzieciństwie pomagałem też ojcu np. przy stosowaniu środków chemicznych w szkołkach leśnych, bo nie było ludzi do tej pracy. Później już jako inspektor pracy śmiałem się, że ojciec powinien do końca życia płacić mandaty za wykorzystywanie młodocianych do prac wzbronionych.

Doświadczenia syna leśnika wystarczyły do kontrolowania tej branży?

No nie, stąd moja praktyka w Rzeszowie, gdzie trafiłem pod skrzydła doświadczonego inspektora pracy **Zygmunta Patocki**, którego do dziś nazywam profesorem. On był klasą w tym zawodzie i specjalizacji leśnej. Miał poważanie wśród leśników. Zdecydował, że razem z **Kazimierzem Staszyńskim**, który również wówczas praktykował, będziemy samodzielnie prowadzić kontrole. Trafiliśmy do Nadleśnictwa w Strzyżowie i okazało się, że poradziliśmy sobie, a profesor podpisał się pod naszą dokumentacją z kontroli. W niedługim czasie stwierdził, że możemy już wracać do pracy w okręgu. Z kolegą Staszyńskim do dziś mam kontakt; obecnie jest członkiem Rady Ochrony Pracy przy Sejmie.

Leśnictwo jest obecnie pod szczególnym nadzorem inspekcji pracy. Jak to wyglądało kiedyś?

Gdy zaczynałem pracę w inspekcji, to ta tematyka w okręgu kieleckim była nieco zaniedbana, ze względu na brak inspektora specjalisty. W leśnictwie było dużo wypadków, w większości ciężkich i śmiertelnych. Pamiętam, jak w jednym z nadleśnictw na zrębie leśnym pracowało przy pozyskaniu drewna dwóch pilarzy, szwagrów. Pracowali obok siebie, niezgodnie z zasadami techniki i przepisami – bez zachowania wymaganej odległości, więc ścinane drzewo upadło w innym kierunku niż zamierzony, wprost na drugiego z pracujących. Został uderzony gałęzią w głowę tak, że hełm rozpadł się na wiele drobnych kawałków. Do dziś w swoim archiwum mam jego zdjęcie. Przeżył, wrócił do pracy po półtora roku, ale wielu nie miało tyle szczęścia. Jedną z takich osób, idącą na przerwę śniadaniową, zauważyła nieodciętą gałąź pod leżącą na niedużym urwisku sosną i postanowiła ją odciąć. Pech chciał, że ów operator pilarki znajdował się wtedy poniżej drzewa, któ-

re po odcięciu gałęzi osunęło się na niego i człowiek zginął. Wówczas kontrole w leśnictwie były prowadzone na bardzo rozległym obszarze działania OIP w Kielcach. Podlegały mu bowiem tereny części Lubelszczyzny, wówczas województwa tarnobrzesckiego, w tym moje rodzinne okolice Janowa Lubelskiego, a także tereny województwa radomskiego.

Kontrolował pan wtedy wyłącznie tę branżę?

Tak, i do 1995 roku robiłem to sam, później zatrudniony został w kieleckim OIP-ie leśnik. Wówczas, jak każdy inspektor pracy, kontrolowałem niemal każdą branżę. Gdy były np. akcje dotyczące budownictwa czy rolnictwa, to na kontrole chodzili wszyscy, także prawnicy, którzy zajmowali się wtedy zagadnieniami prawnymi. W 1993 roku powołano zespoły i wtedy zostałem koordynatorem jednego z nich. Do dziś kieruję takim zespołem głównie doświadczonych inspektorów pracy. Obecnie liczy on 11 osób. Koledzy żartobliwie nazywają go zespołem pracy chronionej, ze względu na uprawnienia emerytalne wielu z nich. Od momentu wprowadzenia opiekunów praktyk podinspektorów w trakcie aplikacji rola ta była mi dość często powierzana. Takich osób, które wyszły spod moich skrzydeł było 15. Wśród nich są również ci, którzy dziś należą do elity inspektorów w Kielcach, co sprawia mi ogromną satysfakcję. Oni także hołdowali zasadzie, którą sam zawsze się kierowałem: „po pierwsze praca, po drugie praca, po trzecie praca oraz dobra jej organizacja”.

Rodzina chyba nie była tym zachwycona?

Z pewnością. Z perspektywy tych wszystkich lat myślę, że należało rodzinie poświęcać więcej czasu. To bardzo ważne, bo sytuacja w domu bardzo wpływa na to, jak pracujemy. Stanowi wentyl bezpieczeństwa w sytuacjach trudnych, jak te związane z badaniem wypadków przy pracy, również we wspomnianym budownictwie. Tak się złożyło, że w Kielcach nie było większej budowy, której bym nie nadzorował. Proszę spojrzeć przez okno na galerię handlową Korona. Byliśmy tam obecni, tak jak na budowie stadionu Korony Kielce, który w momencie oddania do użytku był najnowocześniejszym stadionem w Polsce. Nie doszło tam do żadnego wypadku, choć budowa była prowadzona z wielkim rozmachem, jak na ówczesne czasy. Miałem w tym swój udział i to jest powód do dumy. Czasami myślę o tym, gdy przychodzę na mecz. Jestem wiernym kibicem Korony Kielce, więc często bywam na stadionie. W najbliższą sobotę też się tam wybiorę z kolegami.

Dziękuję za rozmowę.

Biblioteka



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 23 lipca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie świadectw służby i opinii o służbie funkcjonariuszy straży Granicznej (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1610).

– Obwieszczenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 sierpnia 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie warunków otrzymywania przez funkcjonariuszy Straży Granicznej dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie zadań zleconych wykraczających poza obowiązki służbowe (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1723).

– Obwieszczenie Ministra Finansów z dnia 6 września 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie sprawozdawczości budżetowej w układzie zadaniowym (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1793).

– Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 3 sierpnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasadniczych wymagań dotyczących ograniczenia stosowania niektórych niebezpiecznych substancji w sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1617).

– Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 7 sierpnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania pracowników pomocniczych jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1645).

– Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 13 sierpnia 2018 r. w sprawie wymagań technicznych i eksploatacyjnych dla lotnisk użytku publicznego podlegających obowiązkowi certyfikacji (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1661).

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 sierpnia 2018 r. w sprawie pomocy publicznej udzielanej niektórym przedsiębiorcom na realizację nowych inwestycji (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1713).

– Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 sierpnia 2018 r. w sprawie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1724).

– Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 24 sierpnia 2018 r. w sprawie przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe funkcjonariusza Służby Ochrony Państwa (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1733).

– Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 września 2018 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentyistów odbywających specjalizację w ramach rezydentury (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1737).

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 września 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1749).

– Rozporządzenie Ministra Cyfryzacji z dnia 10 września 2018 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1760).

– Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 września 2018 r. w sprawie przyznawania funkcjonariuszom Służby Ochrony Państwa równoważnika pieniężnego za przedmioty umundurowania niewydane w naturze, czyszczenie umundurowania i kwoty na zakup ubrania typu cywilnego (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1792).

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1794).

– Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 sierpnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowego zakresu oraz sposobu przekazywania danych dotyczących osób objętych ubezpieczeniem zdrowotnym i płatników składek, osób pobierających zasiłki przyznane na podstawie przepisów o ubezpieczeniu chorobowym lub wypadkowym, osób ubiegających się o przyznanie emerytury lub renty oraz pracowników korzystających z urlopu bezpłatnego (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1801).

– Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1608).

– Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1613).

– Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1629).

– Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1637).

– Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1668).

– Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1669).

– Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o partnerstwie publiczno-prywatnym oraz niektórych innych ustaw (Dziennik Ustaw – 2018, poz. 1693).

– Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 sierpnia 2018 r. w sprawie kwoty przychodu odpowiadającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za II kwartał 2018 r. ogłoszonego do celów emerytalnych stosowanej przy zawieszaniu renty socjalnej (Monitor Polski – 2018, poz. 806).

– Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 sierpnia 2018 r. w sprawie kwot przychodu odpowiadających 70% i 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego za II kwartał 2018 r. stosowanych przy zmniejszaniu albo zawieszaniu emerytur i rent (Monitor Polski – 2018, poz. 807).

Opracowała: **Aleksandra Bodzińska**

Porażenie inkasenta

Rutynowe czynności polegające na dokonaniu odczytu stanu licznika energii elektrycznej zamontowanego w rozdzielni stacji transformatorowej miały tragiczny finał. Pomimo ostrzeżeń poszkodowany zlekceważył zagrożenie.

Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze ustalał okoliczności i przyczyny zdarzenia, do którego doszło w pomieszczeniu komory transformatora Sn/nn (15 kV/0,4 kV) stacji transformatorowej. Poszkodowany w chwili wypadku świadczył pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego na podstawie pisemnej umowy zlecenia zawartej z agencją pracy tymczasowej, na wykonanie czynności „kontrola poboru energii”. Do jego zadań należały m.in. odczyty liczników harmonogramowych i profilowych na wyznaczonym terenie. W dniu wypadku poszkodowanemu polecono odczytać licznik bilansujący oraz przekazano wykaz odbiorców profilowych (prosumentów) do odczytu na cały miesiąc.

Wyposażony w specjalistyczny tablet z aplikacją do dokonywania odczytów oraz optoźłaczce udał się do stacji transformatorowej. Wcześniej wydano mu klucz do zamka z wkładką C2 (do złącza nn), ale – jak się okazało na miejscu – nie pasował on do wkładki w drzwiach rozdzielni nn stacji transformatorowej (B2), w związku z czym poszkodowany powinien odstąpić od wykonania odczytu.

Otworzył on jednak zamek do pomieszczenia komory transformatora za pomocą klucza z zestawu kluczy (najprawdopodobniej posiadanych przez poszkodowanego). Z niewyjaśnionych przyczyn ominął wszelkie bariery i zbliżył się do transformatora lub szyn prądowych o napięciu 15 kV, doszło wówczas do porażenia prądem. Nieprzytomnego poszkodowanego, leżącego w pomieszczeniu komory transformatora, znalazła przypadkowa osoba przechodząca obok stacji transformatorowej. Na miejsce wypadku przybyli funkcjonariusze policji, pogotowie energetyczne, prokurator i ratownicy medyczni. Lekarz stwierdził zgon poszkodowanego.

Czynniki, które przyczyniły się do wypadku:

- zlekceważenie przez poszkodowanego zagrożenia porażeniem prądem elektrycznym – wszedł do pomieszczenia komory transformatora pomimo ostrzeżenia znajdującego się na drzwiach, omijając także barierę koloru żółtego umieszczoną w otworze drzwiowym, i mimo tabliczek informacyjnych o zagrożeniu. Wszedł tam, nie posiadając świadectwa kwalifikacyjnego uprawniającego

go do zajmowania się eksploatacją urządzeń instalacji i sieci o napięciu powyżej 1 kV;

- nieprzestrzeganie przez poszkodowanego obowiązującej procedury odczytu liczników w stacjach transformatorowych – poszkodowanemu został wydany jedynie klucz do zamka z wkładką typu C2, a w drzwiach rozdzielni nn stacji transformatorowej znajdował się zamek z wkładką typu B2; po stwierdzeniu braku możliwości otwarcia pomieszczenia, w którym znajduje się licznik

energii elektrycznej, powinien odnotować taki przy-

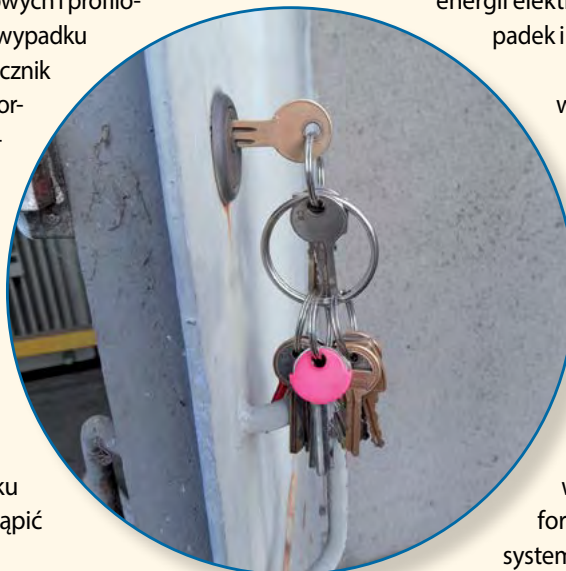
padek i odstąpić od wykonania odczytu licznika;

- posiadanie i użycie przez poszkodowanego klucza do zamka znajdującego się w drzwiach pomieszczenia komory transformatora stacji transformatorowej, mimo że nie miał on dostępu do pomieszczeń, w których znajdują się urządzenia energetyczne o napięciu powyżej 1 kV. W trakcie kontroli inspektor pracy nie był w stanie ustalić, kto wydał poszkodowanemu lub kto dorobił oraz do kogo należy klucz, którym poszkodowany otworzył zamek w drzwiach pomieszczenia komory transformatora (poszkodowany otrzymał klucz systemowy C2). Posiadając ten klucz, nie powinien (nie ma takiej możliwości) wejść do pomieszczenia, w którym doszło do wypadku. Według osoby pole-

cającej wykonanie pracy klucz C był jedynym kluczem wydanym poszkodowanemu. Wszystkie osoby przesłuchane przez inspektora pracy zeznały, że nie widziały nigdy kluczy będących na zdjęciu przedstawionym im przez inspektora pracy i nie wiedzą, do kogo klucze te należały;

- brak doświadczenia poszkodowanego w dokonywaniu odczytów liczników znajdujących się w stacjach transformatorowych – nie przeprowadzał on wcześniej takich czynności i nie był przeszkolony w zakresie bhp na danym obiekcie przez polecającego wykonanie pracy.

Inspektor pracy o ustaleniach powiadomił prokuraturę. Złożył tam zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego z art. 160 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na narażeniu osoby na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia.



NAGRODA GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY im. Haliny Kraheńskiej



Warszawa 2018

W uznaniu zasług Haliny Krahelskiej dla rozwoju inspekcji pracy w Polsce główny inspektor pracy ustanowił w 1989 roku „Nagrodę im. Haliny Krahelskiej” przyznawaną za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy.



Halina Krahelska

urodziła się w 1886 r. w Odessie. Za nielegalną działalność zesłana na Syberię w latach 1912-1917. Po przyjeździe do Polski od roku 1919 w inspekcji pracy zajmowała się głównie problematyką ochrony zdrowia kobiet i pracowników młodocianych. W latach 1927-1931 była zastępcą głównego inspektora pracy. Podczas II wojny światowej działała w Wojskowym Biurze Komendy Głównej AK. Zmarła w obozie koncentracyjnym w Ravensbrück w 1945 r. Halina Krahelska była autorką wielu opracowań dotyczących ochrony pracy. Tuż przed śmiercią napisała „Wytyczne w sprawie organizacji Inspekcji Pracy w Polsce Niepodległej po II Wojnie Światowej”.

Nagroda honoruje dokonania laureatów w dziedzinie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, projektowania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy.



Warszawa, 29 sierpnia 2018 r.

Na podstawie Zarządzenia Nr 11/16 Głównego Inspektora Pracy z 14 czerwca 2016 r. w sprawie ustanowienia Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy (z późn. zm.) – w 2018 r. Nagrodę otrzymują:

- **Krzysztof Gadowski**
- **Anita Gwarek**
- **Wojciech Ilnicki**
- **Wiesława Janczak**
- **Maria Longina Kaczmarek**
- **Adam Mirek**
- **Jerzy Olszewski**
- **Wojciech Szarama**
- **Gertruda Uścińska**
- **Jerzy Werle**

GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Wiesław Łyszczek

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



Krzysztof Gadowski

*Nagroda przyznana została
Krzysztofowi Gadowskiemu
z inicjatywy głównego inspektora pracy.*

Polityk, działacz samorządowy, poseł na Sejm V, VI, VII i VIII kadencji, członek Rady Ochrony Pracy VIII, IX i X kadencji.

Inżynier transportu drogowego. Ukończył Wydział Transportu Politechniki Śląskiej, a także studia podyplomowe z zarządzania przedsiębiorstwem na tej samej uczelni i z zakresu samorządu lokalnego na Uniwersytecie Śląskim.

Pracował w górnictwie i komunikacji, był wiceprezydentem, a następnie I zastępcą prezydenta Jastrzębia-Zdroju. W ramach działalności samorządowej był radnym Rady Miasta Jastrzębie-Zdrój, wiceprzewodniczącym i przewodniczącym Zarządu Międzygminnego Związku Komunikacyjnego w Jastrzębiu-Zdroju, członkiem Zarządu Euroregionu „Śląsk Cieszyński”, wiceprezesem Stowarzyszenia Rozwoju i Współpracy Regionalnej „Olza”, skupiającego gminy położone na granicy z Republiką Czeską.

Jako poseł w poprzednich kadencjach Sejmu brał aktywny udział w pracach Komisji: Gospodarki, Infrastruktury, Skarbu Państwa i do Spraw Unii Europejskiej. W obecnej kadencji jest członkiem Komisji do Spraw Energii i Skarbu Państwa.

W każdej kadencji w trakcie sprawowania mandatu posła zgłaszał setki interpelacji i dziesiątki zapytań poselskich, z których wiele dotyczyło spraw socjalnych, a także sytuacji pracowników różnych branż i zawodów. Odnosiły się one m.in. do zatrudniania w spółkach węglowych absolwentów szkół górniczych, sytuacji nauczycieli, likwidacji miejsc pracy w górnictwie węgla kamiennego na Śląsku, problemów z zatrudnieniem w grupie osób 60+.

Będąc członkiem Rady Ochrony Pracy, aktywnie uczestniczył w pracach jej zespołów problemowych, zwłaszcza w Zespole ds. Skarg, któremu przewodniczył przez całą IX kadencję.

W swojej działalności w Radzie Ochrony Pracy często zabiera głos w dyskusjach nad oceną istniejących i planowanych regulacji prawnych. „Zwraca w nich uwagę swoją głęboką wiedzą o najtrudniejszych warunkach pracy, wnikliwością zgłębiania zagadnień, jak również niezwykle wyważonym sposobem prezentowania swoich poglądów” – czytamy w uzasadnieniu kandydatury Krzysztofa Gadowskiego do Nagrody im. Haliny Krahelskiej.

imienia Haliny Krahelskiej



Anita Gwarek

*Rekomendację Anity Gwarek
do nagrody przedstawiła minister rodziny,
pracy i polityki społecznej.*

Prawnik, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z resortem pracy związana zawodowo od 1996 r., od początku zatrudniona w Departamencie Prawa Pracy. Kieruje nim od czerwca 2011 r.

W swojej pracy zajmuje się procesem legislacyjnym związanym z kształtowaniem rozwiązań z zakresu indywidualnego prawa pracy. Uczestniczyła w projektowaniu regulacji prawnych dotyczących m.in. kolejnych zmian w Kodeksie pracy, w tym odnoszących się do uprawnień pracowniczych związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich, uelastyczniających organizację czasu pracy, dotyczących tzw. syndromu pierwszej dniówki sprzyjającemu nielegalnemu zatrudnieniu.

Pracowała także nad zmianami w prawie w zakresie zatrudnienia tymczasowego, zmierzającymi przede wszystkim do zwiększenia ochrony prawnej pracowników tymczasowych oraz do usunięcia nadużyć na rynku pracy. Kierowany przez nią departament był odpowiedzialny za przygotowanie regulacji wprowadzającej minimalną stawkę godzinową dla umów cywilnoprawnych.

Wykonuje zadania związane z nadzorem merytorycznym ministra pracy nad Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym. Współpracuje z Radą Ochrony Pracy przy Sejmie RP w zakresie prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp, uczestniczy w dialogu z partnerami społecznymi w trakcie posiedzeń zespołu ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Popularyzuje prawo pracy poprzez udział w licznych konferencjach.

Bierze udział w pracach komisji sejmowych i senackich, wspomagając swoją wiedzą i doświadczeniem szefów resortu pracy.

Za wspieranie dialogu z branżą agencji zatrudnienia otrzymała nagrodę specjalną Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia. Za rozwiązania legislacyjne w zakresie telepracy doceniona nagrodą Bona lex „Gazety Prawnej”.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



Wojciech Ilnicki

Z wnioskiem o przyznanie nagrody Wojciechowi Ilnickiemu wystąpił przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Działacz związkowy, członek Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, zastępca przewodniczącego w Krajowym Sekretariacie Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”, przewodniczący Krajowej Sekcji Górnictwa Węgla Brunatnego, a także Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Kopalni Węgla Brunatnego Turów, współprzewodniczący Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego.

Od początku swojej pracy zawodowej aktywnie działa na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jego celem jest ograniczenie ryzyka zawodowego i szeroko rozumiana poprawa warunków pracy załóg zatrudnionych w ruchu zakładu górniczego oraz pracowników oddziałów pomocniczych.

Pełnił funkcję społecznego inspektora pracy w KWB Turów w Bogatyni. Doprowadził do wprowadzenia systematycznych szkoleń społecznych inspektorów pracy. Uczestniczył w podpisaniu umowy społecznej dla pracowników kopalni, wprowadzającej rozszerzony darmowy zakres badań dla wszystkich zainteresowanych. Przyczynił się do poprawy warunków pracy załogi kopalni, systematycznie zgłaszając zadania do corocznych planów poprawy warunków bhp.

Jako szef organizacji związkowej za pośrednictwem i z udziałem społecznej inspekcji pracy prowadzi działania w zakresie poprawy warunków bhp, czego efektem jest najniższy w historii poziom wypadkowości w KWB Turów. Udziela się również w zakładowej komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przewodnicząc Krajowej Sekcji Górnictwa Węgla Brunatnego NSZZ „Solidarność”, aktywnie włączył się w działania mające na celu zmniejszenie uciążliwości pracy w górnictwie węgla brunatnego, eliminowanie szkodliwych oraz niebezpiecznych warunków pracy. Efektem tych wysiłków jest zmniejszenie wypadkowości w całej branży.

W Zespole Trójstronnym ds. Branży Węgla Brunatnego współdziała z pracodawcami oraz stroną rządową w inicjowaniu przedsięwzięć na rzecz poprawy warunków pracy w górnictwie węgla brunatnego.

W uznaniu dokonań został wyróżniony przez głównego inspektora pracy Odznaką Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy.

imienia Haliny Krahelskiej



Wiesława Janczak

Przewodnicząca Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Lubelskiego, przewodnicząca Związku Zawodowego Pracowników Poczty Polskiej w Lublinie.

Bardzo zaangażowana w rozwiązywanie problemów pracowniczych, nie tylko związanych z bezpieczeństwem pracy, lecz także dotyczących sporów pracowniczych oraz wdrażania zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach. Aktywnie uczestniczy w realizowanych przez centralę związkową oraz struktury branżowe OPZZ inicjatywach krajowych i międzynarodowych na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w zakładach.

Współpracuje z Okręgowym Inspektorem Pracy w Lublinie w zakresie problematyki przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp. Dzięki jej aktywności nastąpiła znacząca poprawa stanu praworządności w takich obszarach, jak czas pracy i jego prawidłowe naliczanie, wypłacanie należności za godziny nadliczbowe, przestrzeganie zakładowego prawa pracy, respektowanie uzgodnień ze związkami zawodowymi.

Corocznie z jej inicjatywy Rada OPZZ Województwa Lubelskiego ocenia stan przestrzegania prawa pracy w regionie z udziałem kierownictwa OIP w Lublinie. Inspektorzy pracy pełnią okresowe dyżury w siedzibie rady.

Organizuje liczne szkolenia dla społecznych inspektorów pracy i związkowców z zakładów pracy różnych branż woj. lubelskiego. Biorąc czynny udział w pracach Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie, inspirowała innych do podejmowania przedsięwzięć zapewniających bezpieczeństwo w zatrudnieniu.

Przewodniczy Radzie ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, działającej przy okręgowym inspektorze pracy w Lublinie. Pod jej kierownictwem rada podejmuje wiele działań na rzecz ograniczenia wypadkowości i zagrożeń zawodowych w budownictwie.

Pełni funkcję przewodniczącej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego. Dużo uwagi w czasie obrad rady poświęca się sprawom związanym z bezpieczeństwem i warunkami pracy.

Odnaczona Złotym, Srebrnym i Brązowym Krzyżami Zasługi oraz Odznaką Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy.

Kandydaturę Wiesławy Janczak do nagrody zgłosił przewodniczący OPZZ.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



Maria Longina Kaczmarska

Kandydaturę Marii Longiny Kaczmarskiej do nagrody zgłosiła przewodnicząca Forum Związków Zawodowych

Członek Prezydium Forum Związków Zawodowych, wiceprzewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, członek Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Mazowieckiego.

Magister pielęgniarstwa z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem w zawodzie pielęgniarki, posiada specjalizację z zakresu pielęgniarstwa chirurgicznego. Ma bardzo dobry kontakt z pacjentami, włącza się w proces leczenia terapeutycznego pacjentów i oddziaływań stosowanych wobec ich rodzin, ma duże doświadczenie w pracy opartej na zasadach społeczności leczniczej.

Od ponad dwudziestu lat działa na rzecz poprawy warunków pracy nie tylko pielęgniarek i położnych, lecz także innych grup zawodowych.

Jako wiceprzewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych podejmuje działania zmierzające do uregulowania kwestii niedoboru pielęgniarek i położnych w służbie zdrowia, który w negatywny sposób wpływa na bezpieczeństwo nie tylko samych pacjentów, lecz także szeroko pojętego białego personelu. Zabiega również o ustawowe uregulowanie problemu chorób zawodowych pielęgniarek i położnych. Są to bowiem zawody starzejące się, silnie narażone na schorzenia zawodowe. Systemowe zapisy dotyczące chorób zawodowych pielęgniarek i położnych miałyby ogromne znaczenie dla poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy obu tych grup zawodowych oraz ich dostępu do odpowiednich zabezpieczeń zdrowotnych.

Maria Longina Kaczmarska jest organizatorką wielu szkoleń dla związkowców z zakresu prawa pracy, praw i uprawnień związkowych, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odznaczona Srebrnym Krzyżem Zasługi.

imienia Haliny Krahelskiej



dr inż. Adam Mirek

Z wnioskiem o przyznanie dr. inż. Adamowi Mirkowi nagrody wystąpił wiceprezes Wyższego Urzędu Górniczego.

Prezes Wyższego Urzędu Górniczego, doktor nauk technicznych, absolwent Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie i studiów podyplomowych w zakresie administracji i zarządzania w górnictwie na Uniwersytecie Śląskim.

Od początku pracy zawodowej związany z górnictwem. Pracował kolejno w kopalniach węgla kamiennego: „Ziemowit”, „Bobrek”, „Sośnica”, a następnie w urzędach górniczych. Był m.in. dyrektorem Okręgowego Urzędu Górniczego we Wrocławiu i dyrektorem Departamentu Górnictwa w Wyższym Urzędzie Górniczym. W ramach swoich obowiązków sprawował nadzór nad zwalczaniem zagrożeń naturalnych i technicznych w górnictwie podziemnym, odkrywkowym i otworowym. Brał udział w nowelizacji ustawy – Prawo geologiczne i górnicze oraz przepisów wykonawczych do tej ustawy.

Był członkiem Komisji ds. Zagrożeń Naturalnych: w Podziemnych Zakładach Górniczych Wydobywających Węgiel Kamienny oraz w Podziemnych Zakładach Górniczych Wydobywających Rudy Miedzi, działających przy prezese WUG. Wielokrotnie nadzorował akcje ratownicze prowadzone w kopalniach po katastrofach górniczych. Uczestniczył w pracach komisji powoływanych przez prezesa WUG do zbadania przyczyn i okoliczności tąpnięć, zawałów, wyrzutów gazów i skał oraz związanych z nimi wypadków zbiorowych w kopalniach „Zabrze-Bielszowice”, „Lubin” i „Rudna”.

W latach 2013-2017 pracował w Instytucie Technik Innowacyjnych EMAG w Katowicach na stanowisku adiunkta – głównego inżyniera ds. geofizyki. W tym czasie opracował i wdrożył do użytku aparaturę sejsmiczną służącą do oceny wielkości drgań wzbudzanych robotami strzałowymi w górnictwie odkrywkowym. Stanowisko prezesa WUG piastuje od 1 marca 2017 r.

Jest członkiem Rady Górniczej przy ministrze środowiska oraz rad naukowych Głównego Instytutu Górnictwa i Instytutu Techniki Górniczej KOMAG. Projektował i wdrażał systemy monitorujące zagrożenia naturalne w górnictwie. Jest autorem lub współautorem ponad 70 publikacji naukowych z zakresu górnictwa, geomechaniki, geofizyki oraz zagadnień prawnych związanych z górnictwem.

Od wielu lat sprawuje funkcję biegłego sądowego z zakresu górnictwa i geologii.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



prof. dr hab. Jerzy Olszewski

*Z wnioskiem o przyznanie
prof. dr hab. Jerzemu Olszewskiemu
nagrody wystąpił
okręgowy inspektor pracy w Poznaniu.*

Profesor nauk ekonomicznych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, wiceprezes Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Ergonomicznego.

Wieloletni wykładowca podstaw ergonomii i fizjologii pracy, organizator wielu edycji studiów podyplomowych z zakresu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Brał udział w blisko 50 międzynarodowych konferencjach naukowych poświęconych problematyce systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy i ergonomii. Przewodniczył 15 konferencjom naukowym w kraju, których program także zawierał tę problematykę.

Kierował zespołem badawczym zajmującym się analizą i oceną ryzyka ergonomicznego na stanowiskach pracy przy obsłudze niektórych maszyn w Toruńskich Zakładach Materiałów Opatrunkowych. Prowadził badania funkcjonalności ergonomicznej wózków widłowych wybranych renomowanych firm.

Uczestniczy w działaniach podejmowanych w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych pod patronatem wojewody wielkopolskiego i marszałka województwa, koordynowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu. Katedra Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, macierzysta katedra profesora, jest jednym z partnerów strategii. Celem przedsięwzięcia jest ograniczenie liczby wypadków i zagrożeń zawodowych, skutkujących schorzeniami związanymi z pracą, poprzez kształtowanie i propagowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa pracy.

Prowadził wykłady i konsultacje z zarządzania bezpieczeństwem pracy dla kadry kierowniczej wielkopolskich przedsiębiorstw. Wykłady i konsultacje z tego zakresu w odniesieniu do pracy na budowach, realizowane w ramach programów unijnych, prowadził także dla specjalistów z największych firm budowlanych.

Brał udział w seminariach i dyskusjach na temat badań warunków pracy. Kierował wspólnym projektem badawczym Uniwersytetu Ekonomicznego i Politechniki Poznańskiej, którego celem było zapoznanie uczestników z teoretycznymi i praktycznymi aspektami ergonomii. Studia stanowiły podstawę do ubiegania się o tytuł zawodowy europejskiego ergonomisty, nadawany przez Centre for Registration of European Ergonomists (CREE).

imienia Haliny Krahelskiej



Wojciech Piotr Szarama

*Kandydaturę Wojciecha Piotra Szaramy
do nagrody zgłosił przewodniczący
Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP.*

Polityk, adwokat, poseł na Sejm IV, V, VI, VII i VIII kadencji, członek Rady Ochrony Pracy.

Ukończył Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Działał w podziemnej „Solidarności” i we władzach samorządowych. Przez lata był wiceprzewodniczącym Sejmiku Województwa Katowickiego, a następnie Sejmiku Śląskiego.

W trakcie działalności parlamentarnej w latach 2005-2015 sprawował funkcję przewodniczącego Komisji Ustawodawczej Sejmu RP, a w obecnej kadencji Sejmu jest przewodniczącym Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

W poprzednich kadencjach wielokrotnie reprezentował Sejm przed Trybunałem Konstytucyjnym, m.in. w sprawie ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Jest autorem wielu interpelacji i zapytań poselskich, w których poruszał ważne zagadnienia społeczne i pracownicze. Dotyczyły one, przykładowo, funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej, wynagrodzeń pracowników muzeów państwowych oraz pracowników samorządowych, podziału środków przeznaczonych na podwyżkę uposażeń pracowników sądów, efektywności szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy, sytuacji zawodowej pielęgniarek i położnych, skuteczności usług i instrumentów rynku pracy mających zapobiegać wzrostowi bezrobocia wśród młodych.

Od początku zasiadania w Radzie Ochrony Pracy bierze aktywny udział w jej pracach, zarówno podczas posiedzeń plenarnych, jak i w trakcie posiedzeń zespołów problemowych. Często zabiera głos w dyskusji, zgłasza też wiele uwag merytorycznych przy opracowywaniu projektów stanowisk ROP.

Rekomendując Wojciecha Piotra Szaramę do nagrody, Rada Ochrony Pracy podkreśliła, że kandydatura ta jest uzasadniona „jego wieloletnią pracą poselską połączoną z zaangażowaniem w sprawy społeczne, związane z pracownikami w różnym wieku i o różnej kondycji zdrowotnej, a także z ich sytuacją na rynku pracy, co w efekcie przekłada się na działania na rzecz ochrony pracy i praw pracowniczych”.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Kandydaturę prof. dr hab. Gertrudy Uścińskiej do nagrody zgłosił członek Zarządu ZUS.

Doktor nauk prawnych, doktor habilitowany nauk humanistycznych, profesor nauk społecznych, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Podczas pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych podejmowała badania nad niektórymi problemami prawa pracy, zwłaszcza pozostającymi w związku z ubezpieczeniem społecznym. Badała m.in. zakres ochrony pracy kobiet, problematykę prawną i społeczną zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym zakres postanowień socjalnych w układach zbiorowych pracy. Zajmowała się także analizą świadczeń z tytułu macierzyństwa i na rzecz rodziny oraz związkiem tych świadczeń z podstawowymi uprawnieniami będącymi przedmiotem regulacji prawa pracy. Sformułowała propozycje zmian odpowiednich przepisów prawnych, prowadzące do udoskonalenia obowiązującego systemu.

Uczestniczy w międzynarodowych projektach związanych z prawem pracy i zabezpieczeniami społecznymi. Od wielu lat jest ekspertem Komisji Europejskiej w przedsięwzięciach dotyczących analizy prawnej stosowania prawa europejskiego w zakresie swobody przepływu pracowników i członków ich rodzin w Unii Europejskiej.

Od ponad 30 lat zajmuje się działalnością dydaktyczną, m.in. prowadzi zajęcia na Uniwersytecie Warszawskim z zakresu prawa pracy, prawa europejskiego i instytucji europejskich, zabezpieczenia społecznego, w tym regulacji międzynarodowych, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, ustawodawstwa socjalnego.

Jako prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nadzoruje m.in. działania prowadzone przez ZUS w dziedzinie prewencji wypadkowej, zmierzające do poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Pod jej kierunkiem rozwija się program dofinansowania płatników składek, umożliwiający uzyskanie wsparcia finansowego na realizację projektów poprawiających bezpieczeństwo na konkretnych stanowiskach pracy. Również pod jej kierunkiem ZUS realizuje projekty naukowo-badawcze, np. „Opracowanie modelu przywracania zdolności do pracy umożliwiającej powrót do pracy pracownikom po wypadku przy pracy”, bierze udział w kampaniach społecznych promujących bezpieczne zachowania w środowisku pracy, prowadzi szkolenia, upowszechnia wydawnictwa związane z bezpieczeństwem w środowisku pracy.

imienia Haliny Krahelskiej



Jerzy Werle

Inżynier, przedsiębiorca budowlany, prezes Zarządu – dyrektor generalny Warbud SA. Absolwent Politechniki Warszawskiej i Stanford Graduate School of Business w Kalifornii.

Priorytetem dla Jerzego Werle jest dbanie o bezpieczeństwo pracowników, podwykonawców i dostawców pracujących na budowach Warbudu. Jego wizja polityki bezpieczeństwa, podejmowane decyzje, nieustanny dialog z pracownikami i mobilizacja kadry menadżerskiej do działania w dziedzinie bezpieczeństwa przekładają się na stały i trwały wzrost poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w kierowanej przez niego spółce.

Realizuje w niej zintegrowaną kulturę bezpieczeństwa, wymagającą ciągłego zaangażowania menadżerów i wszystkich pracowników w zapewnienie najwyższego poziomu profesjonalizmu, przestrzeganie obowiązujących zasad i zgłaszanie przypadków braku ich przestrzegania. Proces ten obejmuje także działania proaktywne, takie jak sygnalizowanie zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych oraz pomysłów dotyczących doskonalenia rozwiązań w dziedzinie bhp. Dzięki takiej filozofii działania każdy czuje się odpowiedzialny za bezpieczeństwo własne i współpracowników. Aby rozwijać kulturę bezpieczeństwa, w spółce wprowadzono 5 złotych zasad (przygotowywać, wyjaśniać, doskonalić, analizować, przestrzegać zasad) i 20 dobrych praktyk. Umożliwiają one pracownikom tworzenie optymalnego środowiska bezpiecznej pracy na każdym etapie budowy i na każdym stanowisku.

Decyzją prezesa Warbud SA jako pierwsza firma budowlana w Polsce wprowadziła program „Stop drabinom”, a wraz z nim rozwiązania bezpieczne, m.in. lekkie rusztowania przestawne, podesty z barierami, wózki nożycowe. Działania te przyniosły wyraźną poprawę bezpieczeństwa i wyeliminowały upadki z wysokości. Kolejnym krokiem było wyeliminowanie z placów budów pilarek stołowych tarczowych, będących przyczyną wielu wypadków.

W latach 2016-2018 sprawował prezydencję w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zrzeszającym największe firmy budowlane w kraju. Porozumienie istotnie przyczynia się do podnoszenia standardów bhp w budownictwie, propaguje kulturę bezpieczeństwa i uświadamia zagrożenia płynące z pracy na budowach, co w konsekwencji eliminuje ryzyko wypadków.

Z wnioskiem o przyznanie nagrody Jerzemu Werle wystąpił prezes Zarządu Business Centre Club.

Laureaci Nagrody Głównego Inspektora Pracy

- Ryszard Andrzejak (2005)
- Andrzej Babczyński (2016) ● Jerzy Bartnik (2013) ● Zdzisław Bednarek (1994) ● Krzysztof Bielecki (2012)
- Edward Borak (2000) ● Bożena Borys-Szopa (2001) ● Elżbieta Bożewicz (2012) ● Wojciech Bradecki (2005)
 - Anna Bujnowska (2013)
- Ryszard Celeda (2003) ● Józef Cencora (2008) ● Michał Hubert Chałoński (2010) ● Franciszek Chołdrych (2002) ● Henryk Chrobak (1991) ● Zbigniew Cierpka (2003) ● Helena Cioch (2004) ● Waław Czerkowski (2017)
 - Roman Ćwielong (1989) ● Zuzanna Ćwiklińska (1989) ● Halina Ćwirko (2012)
- Lucyna Dargiewicz (2014) ● Lech Dawydzik (1998) ● Jerzy Demski (2012) ● Krzysztof Doła (2016)
 - Piotr Duda (2007)
- Mirosław Feldmann (2005) ● Henryk Formicki (2003)
- Stefan Frejtak (1991) ● Zenon Galewski (1993) ● Kazimierz Galicki (2003) ● Dorota Gardias (2017)
- Stanisław Gawinecki (2007) ● Stefan Gawroński (2009) ● Eugenia Gienieczko (2011) ● Józef Gierasimiuk (2011)
 - Aleksander Gilge (2017) ● Zdzisław Gnaciński (2012) ● Antoni Gorzelany (1995) ● Renata Górna (2016)
- Ewa Górńska (2012) ● Janusz Karol Grabowski (2009) ● Kazimierz Grajcarek (2012) ● Zdzisław Grądecki (1991)
 - Henryk Gromek (1996) ● Józef Gromski (1996) ● Roman Grynberg (2002) ● Zenon Grzelka (2007)
 - Franciszek Grześkowiak (2017) ● Jan Grzesik (1997)
- Zbigniew Hajn (2015) ● Arwid Hansen (1991) ● Danuta Herbut (2010)
 - Janusz Indulski (1990)
- Stefan Jakiel (1989) ● Paweł Janik (2004) ● Edmund Janowski (2000) ● Zbigniew Janowski (2001)
- Henryk Karczowski (2009) ● Zbigniew Kiersztejn (1990) ● Kazimierz Kimso (2014) ● Katarzyna Kitajewska (2006) ● Maciej Klęczek (2013) ● Roman Kluczewski (1990) ● Andrzej Kłuskiewicz (1994) ● Józef Koczwara (2015)
 - Sławomir Jacek Koczywq̄s (2010) ● Danuta Koradecka (1994) ● Elżbieta Korzeniowska (2014)
 - Jan Kosowski (2006) ● Czesław Kowalczyk (2016) ● Henryk Kowalski (1995) ● Jerzy Kowalski (1999)
 - Krajowy Zespół Koordynacyjny ds. Społecznej Inspekcji Pracy Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia (2005) ● Mirosław Koziura (2014) ● Piotr Krasuski (1993) ● Mieczysław Krause (1994) ● Paweł Krzysztolik (1992) ● Stanisław Kubasiak (1993) ● Andrzej Kulik (2010) ● Michał Kuszyk (2002)
 - Janusz Kurzydłowski (2017)
- Jerzy Langer (2000) ● Jarosław Lepiarz (2009) ● Wiktor Leszczyński (2004) ● Henryk Lewandowski (1994)
 - Jerzy Lewandowski (2009) ● Teresa Liszcz (1998) ● Piotr Litwa (2010) ● Marian Liwo (2006)
 - Antoni Ludwig (1998)
- Janusz Łaznowski (2010) ● Edmund Łątkowski (1990) ● Ryszard Łepik (2005) ● Edward Łużny (2002)
- Roman Macuga (2008) ● Wojciech Magiera (2012) ● Katarzyna Majchrzycka (2016) ● Janusz Malinga (2016)
 - Anna Malinowska (2002) ● Jerzy Stefan Marcinkowski (2006) ● Kazimierz Marek (1989)
 - Adam Markowski (2002) ● Dariusz Andrzej Matuszewski (2016) ● Leszek Mazur (1994)
- Beata Mazurek (2016) ● Marek Mazurkiewicz (2005) ● Jan Michałowski (1999) ● Jan Migda (2000)
 - Andrzej Mochoń (2012) ● Bogusław Motowidełko (2017) ● Zenon Mroziński (2000)

imienia Haliny Krahelskiej

- Izabela Katarzyna Mrzygłocka (2015) ● Wojciech Muszalski (1997)
- Zygmunt Tomasz Niczyporuk (2003) ● Marek Nościsz (2015) ● Tadeusz Waław Nowacki (2008)
- Krzysztof Oleksak (2014) ● Benedykt Oleksy (1998) ● Roman Oleksy (1992) ● Michalina Olczak (2007)
 - Wojciech Oleszak (2004) ● Andrzej Otręba (2015)
- Leszek Pacholski (1995) ● Barbara Paczuska (2008) ● Andrzej Pakura (2014) ● Piotr Panasiuk (2006)
- Henryk Pankanin (1995) ● Ryszard Paprotny (2013) ● Kazimierz Pasternak (2005) ● Iwona Pawlaczyk (1999)
 - Andrzej Paszkiewicz (2004) ● Eugeniusz Pazik (1992) ● Małgorzata Perkowska-Karczmar (1996)
- Józef Piechota (2010) ● Włodzimierz Piotrowski (1991) ● Wiktor Piwkowski (2001) ● Władysław Pluta (2007)
 - Daniel Podgórski (2010) ● Jadwiga Polaczek (2003) ● Stanisław Popiel (2001) ● Maciej Prószyński (2007)
 - Karol Pufal (2015)
- Witold Raczyński (2010) ● Elżbieta Rafalska (2014) ● Dariusz Ratajczak (2003) ● Redakcja „Przyjaciela przy Pracy” (2001) ● Redakcja miesięcznika „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” (2005) ● Maria Teresa Romer (2014) ● Jan Rosner (1990) ● Jan Rulewski (2008) ● Witold Rybarczyk (1990) ● Konrad Rydzyński (2005)
 - Józef Ryń (1997)
- Zbigniew Salwa (1996) ● Maciej Sas-Badowski (2007) ● Walerian Sanetra (2003) ● Franciszek Sądej (1998)
- Zbigniew Schinohl (2006) ● Maciej Sekunda (2013) ● Joachim Siekiera (2006) ● Andrzej Skorulski (2002)
 - Leszka Skuza (1989) ● Andrzej Smółko (2017) ● Leon Sołtysiak (2000) ● Stanisław Sowa (2006)
- Ludwik Staszak (2006) ● Stanisław Stolorz (2014) ● Bogusław Studencki (2016) ● Tadeusz Sułkowski (2014)
- Janina Suzdorf (2017) ● Marian Swiniarski (1999) ● Eugeniusz Szajba (2008) ● Wincenty Szarmach (2015)
- Jan Szcherbiński (2004) ● Tadeusz Szopa (2000) ● Urszula Sztuka-Polińska (2015) ● Waław Szubert (1989)
- Marek Szularz (2008) ● Stanisław Szumpich (1994) ● Stanisław Szwed (2011) ● Tadeusz Szymanek (2000)
 - Joanna Szymańska (2001) ● Witold Szymański (1993)
- Eugeniusz Śliwiński (2011) ● Lech Śmiglewski (1997) ● Janusz Śniadek (2017)
- Wiesława Taranowska (2017) ● Dariusz Trzcionka (2010) ● Mariusz Tyl (2015) ● Tadeusz Tymiański (2001)
 - Marcin Tyrna (2011)
- Jolanta Walusiak-Skorupa (2013) ● Ewa Wągwowska-Koski (2011) ● Stanisław Wieczorek (2009)
- Józef Witczak (2015) ● Marek Wiza (2013) ● Włodzimierz Włodarczyk (1997) ● Romuald Wojtkowiak (2013)
- Henryk Wojtuń (1995) ● Andrzej Wojtyła (2007) ● Jerzy Wratny (2004) ● Józef Woźny (2008) ● Jerzy Wroński (2009) ● Irmia Wrotecka (2013) ● Wszechnica Społecznej Inspekcji Pracy – Działająca Przy Zarządzie Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” (2004) ● Teresa Wyka (2007)
- Jerzy Zagórski (1999) ● Józef Zajęc (1996) ● Krystyna Zakrzewska-Szczepańska (2008) ● Wiesław Zarychta (2009) ● Wojciech Zawadzki (2016) ● Wiktor Zawieska (2004) ● Zespół Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego w Bytomiu (2002) ● Tadeusz Zieliński (1991) ● Andrzej Ziółkowski (2017) ● Ireneusz Ziółkowski (1992) ● Józef Zych (2008)
 - Zbigniew Żurek (2013)

