

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 3 (421) 2018





7 Jak to się robi w Irlandii?



W rolnictwie dochodzi do wypadków śmiertelnych i ciężkich również często jak w górnictwie i częściej niż w zakładach przemysłowych.

26 Wypadki w rolnictwie



36 Można było zapobiec tragedii

- 20 Służba wojskowa a ochrona stosunku pracy**
W przypadku powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej, okresowej służby wojskowej lub OT pracodawca powinien wypłacić mu odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia obliczonego według zasad określonych dla ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

- 3 W SEJMIE RP
4 Wiadomości nie tylko z kraju
6 Na konferencji „Europa Karpat”
6 Z żałobnej karty
7 Jak to się robi w Irlandii?
10 Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych
16 Orzecznictwo
18 O bezpieczeństwie z historycznej perspektywy
20 Służba wojskowa a ochrona stosunku pracy
26 Wypadki w gospodarstwach rolnych
30 Z archiwum „Inspektora Pracy”
Jak przeprowadzam wizytacje
31 Kronika sądowa
32 O uprawnieniach bez uprawnień
35 Biblioteka
36 Można było zapobiec tragedii



Okladka:
fot. J. Kałek



O prewencji na Radzie Ochrony Pracy

Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy i Bogdan Drzastwa, zastępca głównego inspektora pracy wzięli udział w posiedzeniu plenarnym Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 26 lutego 2018 r. Spotkanie prowadził poseł Janusz Śniadek, przewodniczący Rady.

W posiedzeniu uczestniczył także **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy. Podczas spotkania przedstawiciele Wyższego Urzędu Górniczego i Urzędu Dozoru Technicznego omówili prowadzone przez te urzędy działania kontrolne i prewencyjne. Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko

w sprawie przeciwdziałania poważnym awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków. Za konieczne uznano w nim m.in. realizację projektów badawczych i rozwojowych w tym zakresie oraz promowanie wiedzy i właściwych zachowań dotyczących metod i sposobu przeciwdziałania takim awariom.

Niebezpieczna praca drwala

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej w dniu 6 lutego br. przyjęła informacje dotyczące planu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. oraz przestrzegania bezpieczeństwa w zakładach usług leśnych. Przedstawili je Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy i Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP.

Zgodnie z informacjami przekazanymi posłom, w 2018 r. inspekcja przeprowadzi około 72 tysięcy kontroli, sprawdzając m.in. prawidłowość zawierania umów cywilnoprawnych we wszystkich sekcjach gospodarki, w tym w przedsiębiorstwach budowlanych, branży gastronomicznej i hotelarskiej, w agencjach ochrony osób i mienia. Kontynuowane będą na dużą skalę kontrole wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej za pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług. Inspektorzy położą duży nacisk na kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców i przestrzegania czasu pracy kierowców. Wiesław Łyszczek potwierdził kontynuację strategii pierwszej kontroli w mikroprzedsiębiorstwach, małych i średnich zakładach pracy.

– Zgodnie z założeniami strategii autora Romana Giedroja, mojego poprzednika, pierwsza kontrola ma głównie charakter prewencyjny, a nie sankcyjny. Jest formą kompleksowego audytu i instruktażu. Cel strategii to przekonanie pracodawcy, że organizowanie pracy zgodnie z przepisami jest jego szczególnie ważnym obowiązkiem, a niestosowa-

nie prawa wyborem obarczonym określonymi skutkami – stwierdził szef inspekcji.

Jakub Chojnicki, prezentując materiał dotyczący przestrzegania przepisów bhp w zakładach usług leśnych, zwrócił uwagę, że pracownicy zatrudnieni przy pozyskiwaniu drewna są, obok pracowników branży budowlanej, najbardziej narażeni na utratę życia i zdrowia w pracy. Z danych PIP wynika, że w latach 2014-2016 w wypadkach przy pracy życie straciło 45 osób. Uderzenie spadającym pniem drzewa lub gałęzią, na skutek prowadzenia ścinki lub usuwania drzewa zawieszono bez zachowania wymogów bezpieczeństwa, było przyczyną 80% śmiertelnych wypadków w 2016 r. i 90% ciężkich. Do PIP docierają informacje o zdarzeniach wypadkowych, w których poszkodowani wykonywali pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Wśród tych umów tylko umowa zlecenie wiąże się z odprowadzaniem składek z tytułu wypadków przy pracy. Konieczne jest zatem sprawdzenie przesłanek zastosowanej formy świadczenia pracy. Coraz częściej zdarza się, że wskutek interwencji inspektora pracy i za zgodą poszkodowanego lub członka jego rodziny dochodzi do zmiany rodzaju umowy, której zawarcie podyktowane było wyłącznie chęcią obniżenia kosztów pracy, a rzutuje bezpośrednio na prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pomimo działań podejmowanych przez inspektorów pracy stan bezpieczeństwa i warunków pracy w polskim leśnictwie wciąż należy uważać za niezadowalający. W zakładach wykonujących prace leśne nadal utrzymuje się wysoki poziom zagrożeń zawodowych i wypadkowych. Kontrole przedsiębiorstw działających w sektorze leśnictwa i pozyskania drewna będą kontynuowane.

W posiedzeniu komisji uczestniczyli także zastępcy głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa** i **Andrzej Kwaliński** oraz **Lidia Szmit**, dyrektor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki GIP i **Ewa Dośła**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy.

Wiadomości nie tylko z kraju

Ograniczenie handlu w niedziele

Minister pracy **Elżbieta Rafalska** i główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wzięli udział w naradzie poświęconej stosowaniu i kontroli przepisów ustawy ograniczającej handel w niedziele. Spotkanie odbyło się 8 lutego br. w Głównym Inspektoracie Pracy, z udziałem inspektorów pracy z całego kraju, koordynatorów tych kontroli. Wiesław Łyszczek zapewnił, że inspektorzy pracy dołożą wszelkich starań, by zapewnić przestrzeganie nowych przepisów. Minister Elżbieta Rafalska podkreśliła, że realizacja tego zadania to duże wyzwanie, gdyż nowe przepisy dotyczą spraw wrażliwych społecznie, więc konieczne jest odpowiednie przygotowanie wszystkich służb. **Stanisław Szwed**, wiceminister pracy, zwrócił uwagę, że przepisy zawierają rozwiązania dopuszczające możliwość pracy w niedziele, ze względu na potrzebę pogodzenia interesów pracowników, pracodawców i klientów. Aby uniknąć niepotrzebnych napięć, konieczne jest właściwe interpretowanie i stosowanie nowego prawa. Poseł **Janusz Śniadek**, przewodniczący ROP, wyraził nadzieję, że pracodawcy będą odpowiedzial-



nie stosować nowe rozwiązania i nie zacząć „obchodzić” przepisów ograniczających zakaz handlu w niedziele. W spotkaniu wzięły udział także **Anita Gwarek**, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Janina Suzdorf**, naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy MRPiPS oraz **Katarzyna Pietruszyńska**, radca prawny w Departamencie Prawnym GIP.

Rada Dialogu Społecznego o szkolnictwie zawodowym

Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy, uczestniczył 16 lutego br. w Warszawie w posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego. Głównym tematem spotkania była kampania promocyjna szkolnictwa zawodowego „Biznes dla szkół, szkoły dla biznesu”. Obrady prowadziła minister pracy **Elżbieta Rafalska**, która, witając Wiesława Łyszczka na posiedzeniu RDS, podkreśliła duże oczekiwania rządu i partnerów społecznych wobec Państwowej Inspekcji Pracy w związku z wejściem w życie przepisów ograniczających handel w niedzielę. Prezentację rozwoju szkolnictwa zawodowego przedstawiła **Marzena Machałek**, wiceminister edukacji narodowej. Wiceminister pracy **Stanisław Szwed** zwrócił uwagę na konieczność dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Minister zdrowia **Łukasz Szumowski** przedstawił informacje na temat aktualnej sytuacji w systemie ochrony zdrowia.

Dla podejmujących pracę w Norwegii

Z udziałem **Andrzeja Kwałińskiego**, zastępcy głównego inspektora pracy, odbyły się 15 lutego br. w Sofii warsztaty koncepcyjne w ramach przygotowań do kampanii informacyjnej dla podejmujących pracę w Norwegii. Pomysłodawcą kampanii jest Norweski Urząd Środowiska Pracy (Arbeidstilsynet), a jej celem ma być uwrażliwienie pracowników migrujących zarobkowo do Norwegii na ich prawa i obowiązki na tamtejszym rynku pracy, by przeciwdziałać dumpingowi społecznemu. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali również **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP oraz **Robert Jaworski**, główny specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP.

O indywidualnych czynnikach

Wiedzę o indywidualnych czynnikach, w szczególności związanych z płcią i wiekiem pracowników, różnicujących ryzyko zawodowe, przybliżyć ma inspektorom pracy przewodnik opracowany przez grupę roboczą SLIC-EMEX. W jej pracach, w dniach 13 i 14 lutego br. w Malmö (Szwecja), wzięli udział przedstawiciele PIP: **Iwona Hadacz**, asystentka głównego inspektora pracy i **Paweł Rozowski**, starszy inspektor pracy z Sekcji Budowlanej OIP w Warszawie. Przewodnik ma zostać zaprezentowany na najbliższym posiedzeniu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy.

O polskich pracownikach w Holandii

Problemy polskich pracowników tymczasowych w Królestwie Niderlandów były tematem seminarium, w którym uczestniczył główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Spotkanie odbyło się 3 lutego br. w siedzibie Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Hadze. Wzięli w nim udział przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, Komendy Głównej Policji i Ambasady Holandii w Warszawie. W dyskusji uczestniczyli reprezentanci instytucji oraz organizacji zaangażowanych w pomoc Polakom w Holandii. Omówiono problem migracji zarobkowej do Holandii na gruncie prawa polskiego, niderlandzkiego oraz unijnego, prawa i obowiązki pracowników w Niderlandach, a także kwestie współpracy z miejscowymi instytucjami w związku z nieuczciwymi praktykami lokalnych pracodawców. Szef PIP określił najważniejsze założenia działań inspekcji na rzecz Polaków świadczących pracę za granicą, a dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leśniewski** wskazał rolę i zadania PIP w odniesieniu do polskich pracowników świadczących pracę za granicą. Szef inspekcji potkał się z zastępcą inspektora generalnego **Rits de Boer**, z którym rozmawiał o współpracy obu urzędów.

Dyplomy dla mikroprzedsiębiorców

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach 7 lutego br. zakończył się cykl szkoleń dla pracodawców, którzy zgłosili się do programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” w 2017 roku. W trakcie spotkania odbyło się szkolenie w ramach ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuję legalnie”, które przeprowadziła **Agnieszka Duda**, młodszy inspektor pracy. **Dariusz Morel**, starszy inspektor pracy – specjalista, omówił przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ukończenia programu pogratulował laureatom **Janusz Grygierczyk**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru, który wręczył również dyplomy. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Sosnowcu, którzy w ramach współpracy z OIP w Katowicach przekazali uczestnikom pakiety ufundowane przez ZUS. Rozdysonowano także materiały wydawnicze PIP z zakresu prawa pracy i bhp.



Szkolenie pilarzy

Starszy inspektor pracy – główny specjalista z OIP w Łodzi **Janusz Krupa** uczestniczył 15 lutego br. w Nadleśnictwie Piotrków w weryfikacji umiejętności pracowników zatrudnionych w zakładach usług leśnych w zakresie ścinki drzew. Poprzedziło je szkolenie pilarzy, w czasie którego inspektor pracy mówił o kampanii PIP „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna!”, a inżynierowie **Włodzimierz Biedroń** i **Roman Ojrzyński** omówili regulacje prawne z zakresu ochrony pracy, w tym przygotowania i wyposażenia stanowiska roboczego pilarza, organizacji prac przy pozyskiwaniu drewna, techniki ścinki i obalania, okrzesywania, przerynki oraz wyróbki sortymentów drzewnych. Na powierzchni zrębowej w leśnictwie Przygłów pilarze wykonali ścinkę drzew i inne prace związane z pozyskiwaniem drewna, które oceniano punktowo. Pracownicy, którzy uzyskali największą liczbę punktów, otrzymali nagrody rzeczowe.

O problemach w delegowaniu

W dniach 8-9 lutego br. w Brukseli zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa** wzięły udział w spotkaniu komitetu sterującego oraz w konferencji podsumowującej czwartą edycję europejskiego projektu dotyczącego delegowania pracowników „Euro-delegowanie”. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele Komisji Europejskiej, organów administracji publicznej z kilkunastu państw członkowskich UE oraz europejskich federacji związków zawodowych i organizacji pracodawców. Członkowie komitetu sterującego wzięli udział w dyskusji podsumowującej projekt oraz omówili plany na rok 2018. Zastanawiano się m.in., jak usprawnić korzystanie z Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI), mówiono o wzmacnianiu współpracy pomiędzy instytucjami zwalczającymi nadużycia na rynku pracy. Inspektorzy pracy, m.in. z Francji, Holandii, Rumunii, podzielili się swoimi doświadczeniami. **Dariusz Górski**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, zainicjował debatę na temat tworzenia i rozwijania sieci specjalistów w dziedzinie pracy na szczeblu europejskim. Uczestnicy wyrazili również swoje opinie na temat utworzenia Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Na konferencji „Europa Karpat”

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek i szefowa rzeszowskiego okręgu Państwowej Inspekcji Pracy Barbara Kiełt 17 lutego 2018 r. wzięli udział w jubileuszowej, 20. edycji konferencji „Europa Karpat”, zorganizowanej w Przemyślu z inicjatywy i pod patronatem marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego.

Spotkanie miało na celu wzmocnienie współpracy i pogłębienie partnerskich więzi między krajami z regionu. W trakcie wydarzenia politycy, przedsiębiorcy, samorządowcy i naukowcy z Polski, Słowacji, Bułgarii, Węgier, Ukrainy, Czech oraz Rumunii rozmawiali o wspólnych działaniach na rzecz rozwoju nie tylko Karpat, ale całej Europy Środkowo-Wschodniej.

– O znaczeniu międzynarodowej debaty decyduje jej wielowymiarowość. Proponujemy szerokie spektrum tematów, by wspólnie sprostać wyzwaniom stojącym przed narodami karpacczymi. Świadomości kilkusetletniego dziedzictwa i bogactw tego pięknego regionu chcemy nadać regionowi nową dynamikę, dokonać dobrej zmiany i uznać Karpaty za dobro wspólne – powiedział do uczestników konferencji jej pomysłodawca Marek Kuchciński.



W trakcie sesji, podzielonych na pięć paneli, dyskutowano wokół tematów: „Tradycje parlamentarne w Europie Środkowej i Wschodniej”, „Przyszłość Unii Europejskiej – doświadczenia i cele narodowe”, „Współpraca samorządów”, „Prezentacja inicjatyw karpacczych – 100 inicjatyw na stulecie odrodzenia Polski” oraz „Współpraca uczelni państw karpacczych”.

W wydarzeniu uczestniczyli m.in.: wicemarszałek Sejmu **Ryszard Terlecki**, szef polskiej dyplomacji **Jacek Czaputowicz**, szef resortu inwestycji i rozwoju **Jerzy Kwieciński**, minister infrastruktury **Andrzej Adamczyk**.

Z żałobnej karty

Andrzej Eligiusz Paszkiewicz

Doktor nauk humanistycznych w zakresie kultury materialnej i historii techniki, mgr inż. technolog drewna, sybirak; autor ponad 160 publikacji w czasopismach naukowych i naukowo-technicznych (część z nich dotyczy bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz książek. Jego zainteresowania pozazawodowe związane były m.in. z historią gospodarczą i historią kultury materialnej. Od marca 1997 r. członek Rady Ochrony Pracy, Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych i Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji. W VII kadencji Rady, od stycznia 2003 r., przewodniczył Zespołowi ds. Nauki, Edukacji i Promocji, a w kadencjach VIII i IX Zespołowi ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Pełnił wiele funkcji i stanowisk zawodowych oraz społecznych, takich jak:

– Honorowy Prezes Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Materiałów Budowlanych, członek Sądu Koleżeńskiego Polskiego Towarzystwa Historii Techniki, sekretarz Rady ds. Członkostwa Akademii Inżynierskiej w Polsce, członek Prezydium Rady Towarzystw Naukowych przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk;

– Członek Polskiego Komitetu Naukowo-Technicznego Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT ds. Ergonomii i Ochrony Pracy;

– Przewodniczący Głównej Komisji FSNT NOT ds. Seniorów i Historii Ruchu Stowarzyszeniowego.

Dr inż. Andrzej E. Paszkiewicz za szczególne osiągnięcie osobiste uważał fakt, że przez 42 lata pracy zawodowej, w tym przez 40 lat na stanowiskach kierowniczych, nie zdarzył się żaden wypadek przy pracy w sferze Jego działań.

Za swoją pracę uhonorowany został wieloma odznaczeniami stowarzyszeniowymi, regionalnymi, resortowymi i państwowymi. Był kawalerem Krzyża Oficerskiego Orderu Odrodzenia Polski.

Zapamiętamy Andrzeja E. Paszkiewicza jako wybitnego fachowca, ale także dobrego, skromnego, życzliwego i wrażliwego człowieka.

Z ogromnym żalem przyjęliśmy wiadomość o śmierci

Śp.

dr. inż. **Andrzeja Eligiusza Paszkiewicza**

**wieloletniego, zasłużonego
członka Rady Ochrony Pracy**

Rodzinie i Bliskim składamy wyrazy głębokiego
współczucia

Poseł Janusz Śniadek
przewodniczący oraz członkowie
Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP

Wyjazdy studyjne

Dariusz Borowiecki



Jak to się robi w Irlandii?

Cykl artykułów o doświadczeniach z inspekcyjnej pracy w HSA ukazał się w „Inspektorze Pracy” w 2009 roku (nr 10, 11 i 12). W tym artykule chciałbym przypomnieć i uaktualnić podobieństwa i różnice w działalności polskiego i irlandzkiego urzędu, uwzględniając nowe doświadczenia z kolejnego okresu pracy w HSA.

Zakres działalności HSA obejmuje jedynie szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higienę pracy. Urząd w ogóle nie zajmuje się prawną ochroną stosunku pracy czy legalnością zatrudnienia. Jednocześnie jednak jego rola w krajowym systemie ochrony zdrowia i życia człowieka w procesie pracy jest znacząco większa. Przede wszystkim jest to w praktyce, jeśli nie jedyne, to z pewnością główny organ państwowy, który w Irlandii zajmuje się wszelkimi aspektami zapewniania zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Inne organy koncentrują się na zagadnieniach wysoce specjalistycznych, jak na przykład stosowanie sztucznych źródeł promieniowania jonizującego, badanie wypadków lotniczych, choć i tu, przynajmniej w niektórych przypadkach, inspektorzy HSA też prowadzą postępowania.

Promocja i wspieranie zapobiegania wypadkom, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym i wszelkim innym obrażeniom, jakie mogłyby być spowodowane wykonywaną pracą, znajdują się na pierwszym miejscu listy zadań irlandzkiego urzędu. Dalej wymienione są zadania w zakresie promowania edukacji na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, a także wszelkich innych działań sprzyjających zdrowiu, bez-

pieczeństwu i dobrostanowi osób uczestniczących w procesach pracy.

Wpływ na ustawodawstwo bhp

Umieszczenie wśród zadań HSA obowiązującego ustawodawstwa odnoszącego się do zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu w pracy oraz przedstawiania właściwemu ministrowi wyników analiz wraz z odpowiednimi rekomendacjami, a także gotowych projektów przepisów ustawy, daje urzędowi realny wpływ na kształt tego ustawodawstwa. W praktyce irlandzkie przepisy bhp tworzone są w HSA przez kompetentne osoby, inspektorów, którzy są w stanie wyobrazić sobie, w jaki sposób te przepisy mogą być w przyszłości egzekwowane. Rzecz jasna, egzekwowanie obowiązującego w Irlandii ustawodawstwa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest również zadaniem urzędu, jednym z podstawowych i najważniejszych. Kontrola i nadzór nie służą jednak same sobie. Są one jednym ze środków do osiągnięcia nadrzędnego celu, jakim jest poprawa zdrowia i bezpieczeństwa osób pracujących na terenie Republiki Irlandii, również cudzoziemców. Przyjmuje się, że każda kontrola służy prewencji, za wyjątkiem tzw. kontroli interwencyjnych, czyli badania wypadku przy pracy lub skargi. Zresztą kontrole są określane jako kontrole „prewencyjne”. Duży nacisk kładzie się na efektywność kontroli. Hasłem obecnej, trzyletniej strategii jest „Make a difference”. Zgodnie z nim działania inspektorów mają przynieść zauważalną zmianę. I często tak

Wielokrotnie w „Inspektorze Pracy” ukazywały się relacje z wyjazdów studyjnych inspektorów pracy do bliźniaczych urzędów w innych krajach, nieczęsto jednak były to relacje „z pierwszej ręki”. Prezentowany tekst powstał po ponaddwuletnim okresie pracy autora w charakterze inspektora w irlandzkim Urzędzie ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa (Health and Safety Authority, HSA).





właśnie jest. Kontroli podlegają również osoby samozatrudniające się, do których zgodnie z irlandzkim ustawodawstwem jednocześnie stosuje się przepisy określające obowiązki pracodawcy i pracownika.

Najbardziej wymagające są dla inspektorów HSA kontrole interwencyjne, zwłaszcza te dotyczące badania wypadków przy pracy. W Irlandii inspektor jest organem prowadzącym po wypadku pełne postępowanie karne, zmierzające do ustalenia, czy doszło do naruszenia prawa, a jeśli tak – to do skierowania aktu oskarżenia do sądu. Począwszy od oględzin miejsca wypadku, poprzez przesłuchiwanie świadków, zbieranie i zabezpieczanie dokumentacji i innych dowodów, po sporządzenie pełnych akt sprawy wraz z rekomendowanymi zarzutami. W przypadku przestępstw materiał ten przekazywany jest prokuratorowi, który podejmuje ostateczną decyzję i ewentualnie kieruje sprawę do sądu okręgowego. W przypadku drobniejszych przewinień (odpowiedników naszych wykroczeń) sprawę do sądu rejonowego

kieruje bezpośrednio HSA. Irlandzcy inspektorzy nie mają uprawnień do nakładania grzywn w drodze mandatów.

Warto tu wspomnieć, że zgodnie z irlandzkim ustawodawstwem odpowiedzialność, w tym karną, za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w pracy ponosi pracodawca, czyli przedsiębiorstwo lub inna organizacja (spółka, fundacja, organ prowadzący szkołę lub szpital itp.). Przy wymierzaniu kary sąd, oprócz rozmiaru szkody i stopnia winy, bierze pod uwagę majątność pracodawcy. Stąd grzywny mogą sięgać nawet 3 milionów euro. I nie jest to zapis martwy, milionowe grzywny były już orzekane przez irlandzkie sądy. W przypadku uznania przez sąd winy pracodawcy przyjmuje się domniemanie winy również osoby sprawującej funkcję kierowniczą, chyba że wykaże ona, że zrobiła wszystko, co było racjonalnie uzasadnione, aby wywiązać się z obowiązków i spełnić wymagania przepisów.

Postępowanie kontrolne i środki prawne, jakimi dysponuje irlandzki inspektor, opisałem w 2009 roku i wiele od tego czasu się nie zmieniło. Może tylko zwiększyły się oczekiwania kierownictwa urzędu odnośnie do częstości wydawanych nakazów, wciąż jednak z zachowaniem zasady, że ostateczna decyzja co do rodzaju zastosowanego środka prawnego należy do inspektora. Wzrosła świadomość prawna pracodawców i częstotliwość wnoszenia odwołań od nakazów, co z kolei wymusiło na inspektorach przywiązywanie większej wagi do jakości wydawanych decyzji.

Wzajemne wsparcie, popularyzacja wiedzy

Jak wspominałem na wstępie, wszelkie formy działalności HSA ukierunkowane są na zapobieganie wypadkom i chorobom spowodowanym wykonywaną pracą. Dużą wagę przy-



wiązuje się do popularyzacji wymagań prawnych oraz dobrych praktyk. Służy temu między innymi rozbudowana witryna internetowa HSA (www.hsa.ie), zawierająca cały szereg poradników i wyjaśnień dotyczących zagadnień znajdujących się w zakresie działania urzędu. Dostępne jest bezpłatne narzędzie do sporządzania oceny ryzyka zawodowego oraz wymaganego przez irlandzkie przepisy „Regulaminu bezpieczeństwa” (Safety Statement), a ostatnio również planu bezpieczeństwa i zdrowia na budowie (www.besmart.ie). Warto zaznaczyć, że pracodawcy w Irlandii mają obowiązek zarządzać ochroną życia i zdrowia w swoich firmach na podstawie identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego. Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego wraz z zasadami zarządzania zawartymi w „Regulaminie bezpieczeństwa” (a w przypadku budów planem BIOZ) są podstawowymi dokumentami analizowanymi przez inspektorów HSA w trakcie kontroli. Popularyzacji zagadnień zdrowia i bezpieczeństwa pracy służą aktywne profile w mediach społecznościowych (Facebook i Twitter) oraz kanał na YouTube. Do materiałów HSA przeznaczonych dla pracodawców często sięgają sami inspektorzy. Mogą korzystać z wykupionego przez HSA dostępu do olbrzymiej bazy wiedzy z zakresu bhp i ochrony środowiska Barbour (www.barbour-ehs.com), mogą też liczyć na bezpośrednie wsparcie swoich kolegów i koleżanek, w tym specjalistów w poszczególnych zagadnieniach, nie wspominając już o pomocy bezpośrednich przełożonych.

Czy zatem irlandzcy inspektorzy nie mają na co narzekać? Wręcz przeciwnie. Niechęć budzi informatyczny system rejestrowania działalności kontrolnej, który postrzegany jest bardziej jako narzędzie dla kierownictwa niż pomoc dla in-

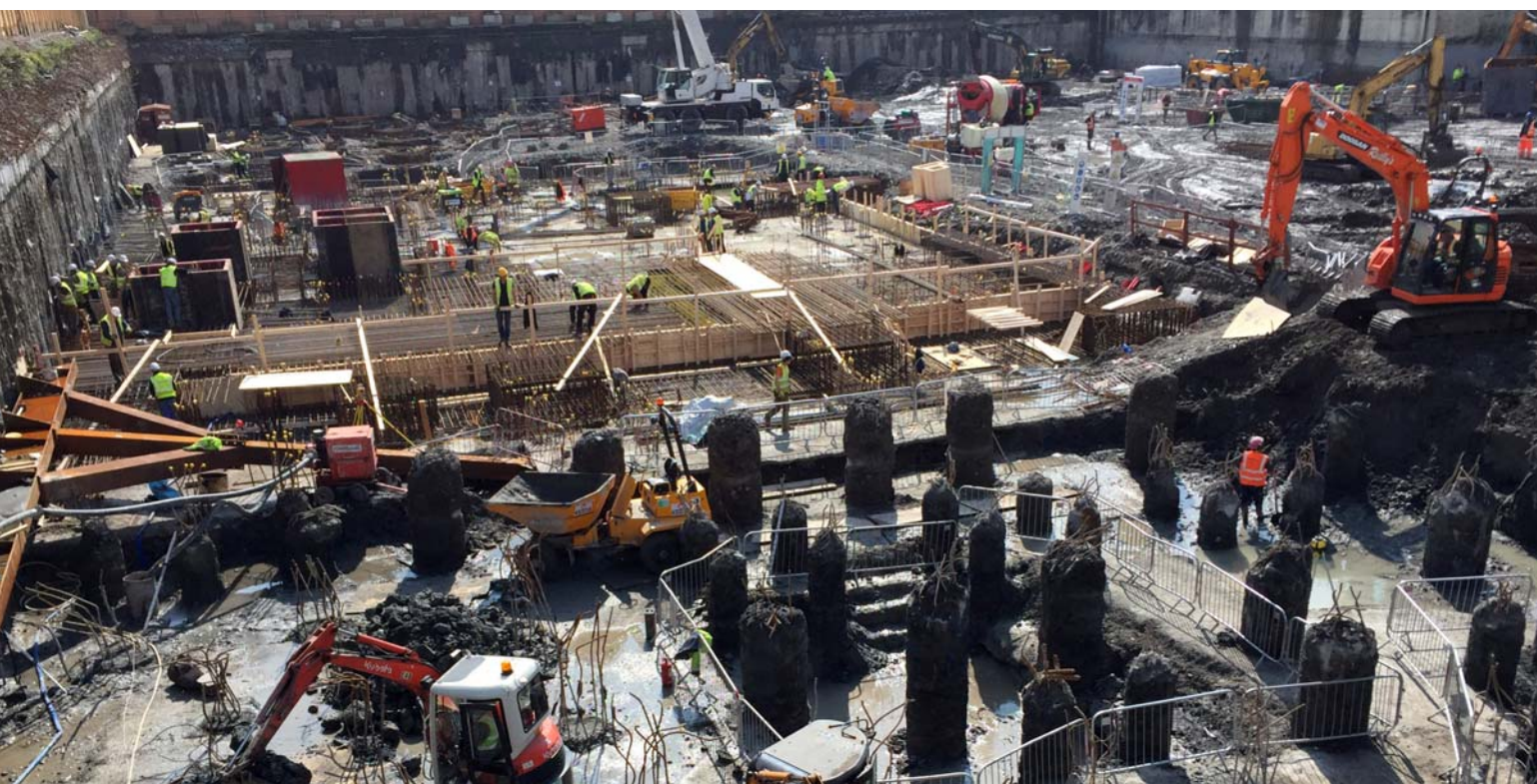
spektorów (warto wspomnieć, że dane do tego systemu wprowadzane są bezpośrednio przez inspektorów). Powszechnie jest narzekanie na statystykę, biurokrację i nadmierne obciążenie pracą. To ostatnie jest o tyle uzasadnione, że w minionych latach sporo inspektorów odeszło z HSA, a pierwsza „świeża krew” napłynęła dopiero z początkiem 2018 roku. Podobnie jak w Polsce, również w Irlandii wprowadzono przepisy o dostępie do informacji publicznej i choć samym przygotowaniem dokumentacji do udostępnienia zajmują się wyznaczone osoby, to wyszukanie tej dokumentacji w archiwum i jej skopiowanie należy do inspektora. Zwłaszcza w przypadku bardziej skomplikowanych kontroli jest to zajęcie niezwykle czasochłonne. Wątpliwości inspektorów budzi też system oceny inspektorów, który choć nakierowany jest na rozwój osobisty każdego z pracowników HSA i wspólne poszukiwanie sposobów rozwiązania ewentualnych problemów, to jednak nie zawsze eliminuje nierównomierność w obciążeniu pracą.

Priorytetowe branże

Obserwując bogactwo działań prewencyjnych i udogodnień w pracy dla inspektorów, mogłoby się wydawać na pierwszy rzut oka, że środki irlandzkiego urzędu są nieograniczone. Rzeczywistość jest zupełnie inna. Wymusza to na HSA wyznaczanie priorytetów w swojej działalności i nie pozwala na objęcie działaniem wszystkich podmiotów. Branżami priorytetowymi są rolnictwo (w tym indywidualne), budownictwo, a ostatnio również transport drogowy, jako te sektory, w których jest najwięcej śmiertelnych wypadków. Niestety prowadzi to do niemal całkowitego pominięcia pracodawców z innych branż. Zdarzało mi się kontrolować firmy, które ode mnie dowiadywały się o swoich obowiązkach i istnieniu HSA oraz jej uprawnieniach. Nie muszą chyba dodawać, że stan przestrzegania prawa w tych firmach pozostawiał wiele do życzenia. Przypominało mi to nieco sytuację, jaka miała miejsce w Polsce na początku lat 90. XX wieku, gdzie niejednokrotnie trzeba było tłumaczyć właścicielom prywatnych firm, co to jest Państwowa Inspekcja Pracy i że jest ona uprawniona do kontroli nie tylko zakładów uspołecznionych.

Praca w irlandzkim urzędzie była bardzo ciekawym doświadczeniem. Nie sposób podzielić się wszystkimi spostrzeżeniami w krótkim artykule, tym bardziej zachęcam osoby zainteresowane „inspektorską kuchnią od podszewki” do sięgnięcia do archiwum „Inspektora Pracy”. Mimo upływu dziesięciu lat zdecydowana większość opublikowanych tam informacji na temat HSA jest nadal aktualna.

nadinspektor pracy **Dariusz Borowiecki**
OIP Łódź





Tomasz Musialik

Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych (cz. I)

Nowelizacja ustawy odnośnie do zatrudnienia pracowników tymczasowych została podyktowana, jak wskazywano w uzasadnieniu projektu¹, coraz powszechniejszym nadużywaniem tej formy zatrudnienia na rynku pracy oraz nieprzestrzeganiem praw pracowników tymczasowych. Umowy o pracę tymczasową postrzegane były jako bardziej elastyczny i tańszy model zatrudnienia. Coraz większa grupa przedsiębiorców zaczęła więc korzystać z usług agencji pracy tymczasowej, które w efekcie rosnącego popytu wyrastały niczym grzyby po deszczu. W związku z wolą przeorganizowania całego systemu pracy tymczasowej zmiany objęły nie tylko ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 360, dalej: ustawa), jako podstawowy akt prawny regulujący sytuację pracowników tymczasowych, lecz także ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.), Kodeks pracy, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia oraz ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Idea systemu pracy tymczasowej polega na wykonywaniu tej pracy przez tzw. pracownika tymczasowego zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej (będącą jego formalnym pracodawcą) na rzecz pracodawcy użytkownika, a więc podmiotu niebędącego stroną tego stosunku pracy. Pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., tj. nie wykonuje pracy

na jej rzecz i pod jej kierownictwem, natomiast podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika. Pomimo wprowadzenia takiej konstrukcji, nie ma wątpliwości co do tego, że stosunek pracy wiąże pracownika tymczasowego z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem (wyrok NSA z dnia 23 maja 2014 r., sygn. akt II FSK 765/13).

Praca tymczasowa została zdefiniowana w art. 2 pkt 3 ustawy jako wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez maksymalny okres określony w przepisach, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Z kolei pracownikiem tymczasowym (art. 2 pkt 2 ustawy) jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, tj. pracodawcy lub podmiotu niebędącego pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, wyznaczającego pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolującemu ich wykonanie (art. 2 ust. 1 ustawy).

W niniejszym opracowaniu zmiany w modelu pracy tymczasowej zostały przedstawione w formie porównawczej, jako zestawienie stanu prawnego sprzed wejścia w życie omawianej nowelizacji ze stanem prawnym obowiązującym aktualnie, tj. od dnia 1 czerwca 2017 r.

Prawo

Objęcie umów cywilnoprawnych

Do tej pory, na podstawie art. 7 ustawy, agencje pracy tymczasowej zatrudniały pracowników tymczasowych tylko i wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas określony. Przepis ten budził w praktyce wiele wątpliwości interpretacyjnych z uwagi na brak wyraźnej regulacji, która odnosiłaby się do osób związanych z agencją pracy tymczasowej stosunkiem cywilnoprawnym. Pojawiało się wiele sprzecznych stanowisk co do tego, czy takie praktyki są dozwolone czy też nie, tym bardziej że przepisy z jednej strony wyraźnie nie zabraniały zatrudniania na podstawie umów prawa cywilnego, a z drugiej strony na mocy art. 26 ustawy wyraźnie dopuszczono zawieranie tego typu umów z uczniami w wieku od 16 do 18 lat.

W doktrynie podnoszono, że nie ma żadnych przeszkód, by agencja pracy tymczasowej zatrudniała na podstawie umów cywilnoprawnych innych współpracowników (tj. osoby niebędące uczniami), argumentując to faktem, że zakazu takiego nigdzie w przepisach ustawy nie zawarto, a art. 7 wskazuje jedynie rodzaj umowy o pracę stosowany przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ograniczając niejako agencję w zakresie wyboru rodzaju umowy. Ograniczenie to miałooby znaczenie wyłącznie wtedy, gdy dana osoba jest zatrudniana na podstawie stosunku pracy². Przeciwnie stanowisko wyraził jednak Sąd Apelacyjny w Łodzi, stwierdzając, że podmiot prowadzący działalność gospodarczą w formie agencji pracy tymczasowej nie ma prawnej możliwości zatrudniania pracowników na podstawie innej umowy niż umowy wskazane w art. 7 ustawy, bez względu na wolę stron w tym zakresie. Podmiot taki, zgodnie z prezentowanym przez sąd stanowiskiem, nie może zatem zawierać umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi (wyrok SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r., sygn. akt III AUa 906/15).

Spór ten traci jednak swą aktualność w obecnie obowiązującym stanie prawnym, kwestia ta została bowiem wyraźnie rozstrzygnięta przez ustawodawcę. Na mocy znówelizowanego art. 7 ustawy agencja pracy tymczasowej może kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. W konsekwencji do ustawy zostały dodane art. 25a i 25b, gdzie wskazano katalog przepisów ustawy mających w takim przypadku zastosowanie. W ślad za nimi do osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zastosowanie znajdują odpowiednio przepisy dotyczące: zakazu powierzania pracownikom tymczasowym określonych w ustawie zadań (art. 8 ustawy), uzgodnień między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem w celu zawarcia przez agencję umowy cywilnoprawnej z daną osobą (art. 9 ust. 1), nieważności ustalenia pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pra-

codawcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia takiej osoby przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej (art. 12), okresu wykonywania pracy tymczasowej i ograniczeń z tym związanych (art. 20 ust. 1, 3, 5, 6) oraz informowania organizacji związkowej o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej osobie skierowanej do pracy przez agencję pracy tymczasowej (art. 23). Ponadto do osób będących uczniami w wieku od 16 do 18 lat, skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

Zakaz powierzania określonych zadań

Pracownikowi tymczasowemu na mocy znówelizowanego art. 8 pkt 3 ustawy nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika m.in. pracy tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, gdzie był zatrudniony zwolniony pracownik. Ustawodawca w ten zawołowany sposób wprowadził do porządku prawnego zakaz powierzania pracownikowi tymczasowemu tego samego rodzaju pracy, jaką wykonywał pracownik pracodawcy użytkownika wcześniej zwolniony z pracy z przyczyn nieleżących po jego stronie (gdyż zatrudnienie pracownika tymczasowego w jego miejsce okazało się dla pracodawcy bardziej korzystne finansowo). Zmiana ta, jak wskazuje się w uzasadnieniu projektu nowelizacji, powinna ułatwić inspektorom pracy prowadzenie działań kontrolnych w zakresie naruszania zakazów powierzania pracy tymczasowej. Wprowadzenie ograniczenia terytorialnego ma z kolei uniemożliwić pracodawcom użytkownikom obchodzenie przepisów ustawy poprzez sztuczne tworzenie nowych jednostek organizacyjnych.

W dotychczasowym brzmieniu ustawa zakazywała powierzania pracownikom tymczasowym pracy na stanowiskach pracy, na których w okresie ostatnich trzech miesięcy, poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, byli zatrudnieni pracownicy pracodawcy użytkownika, z którymi został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących tych pracowników. Pojęcie „stanowisko pracy” zostało zastąpione określeniem „rodzaj pracy”. Ocenie inspektora pracy będzie więc w istocie podlegać rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, nie zaś

stanowisko pracy zajmowane przez wcześniej zwolnionego pracownika, bowiem sama zmiana stanowiska pracy nie musi być równoznaczna ze zmianą rodzaju pracy. Przepis w poprzednim brzmieniu mógł stanowić pole do nadużyć.

Pracodawca użytkownik, dla wzmocnienia tego ograniczenia, został również zobligowany do informowania na piśmie agencji pracy tymczasowej o niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, o których to okolicznościach mowa w zmienionym art. 8 pkt 3 ustawy.

Od 1 czerwca 2017 r. do komentowanego art. 8 ustawy został dodany pkt 4, wprowadzający zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych przy pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (tj. Dz.U. z 2012 r., poz. 576 ze zm.). Obecnie, zgodnie z art. 29 i art. 30 ustawy o broni i amunicji, przedsiębiorcy posiadający koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz posiadający broń na podstawie pozwolenia na jej posiadanie mogą udostępniać tę broń osobom przez siebie zatrudnionym, które posiadają dopuszczenie do posiadania broni. Z uwagi na fakt, iż pracodawcę użytkownika i pracownika tymczasowego nie wiąże stosunek pracy, za konieczne uznano jednoznaczne przesądzenie o zakazie powierzania tym pracownikom pracy wymagającej uzbrojenia w broń oraz przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej.

Limity wykonywania pracy tymczasowej

Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 20 ustawy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego mogła skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Z ograniczeniem tym nie było wówczas skorelowane analogiczne ograniczenie wiążące pracodawcę użytkownika, które zakazywałoby mu korzystania z danego pracownika tymczasowego, w sytuacji gdy ten zostałby do niego skierowany przez inną agencję pracy tymczasowej. W praktyce dochodziło więc do częstego obchodzenia zakazu z art. 20 ustawy w ten właśnie sposób. Ten sam pracownik, po upływie pierwszych 18 miesięcy świadczenia pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, był kierowany do tego samego pracodawcy, ale przez (formalnie) inną agencję pracy tymczasowej. Po upływie kolejnych 18 miesięcy pracownik wracał „pod skrzydła” pierwszej agencji pracy tymczasowej, która znów kierowała go do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika. Było to możliwe, bowiem od czasu pierwszego skierowania zatrudnionego upłynął okres 36 miesięcy (18 miesięcy + 18 miesięcy). Skutkiem tego było wykonywanie pracy przez danego pracownika tymczasowego na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika przez nieograniczony czas.

Zmiany wprowadzone w treści art. 20 ustawy są w tym kontekście niezwykle istotne. Przede wszystkim z pierwotnym zakazem adresowanym wyłącznie do agencji pracy tymczasowej został połączony zakaz korzystania przez pra-

codawcę użytkownika z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, bez względu na to, jaka agencja pracy tymczasowej kieruje takiego pracownika do pracy. Korzystanie z pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika zostało więc przez ustawodawcę skutecznie ograniczone w czasie. Jeśli dany pracodawca użytkownik chciałby w dalszym ciągu, po upływie 18 miesięcy, korzystać z pracy konkretnego pracownika, musiałby go zatrudnić w sposób bezpośredni lub skorzystać z innych form zewnętrznego zatrudnienia.

Ograniczeniami czasowymi zostały objęte nie tylko osoby zatrudniane przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umów o pracę, lecz także osoby kierowane przez te agencje do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

W celu uniknięcia obchodzenia wskazanych limitów ustawodawca wprowadził dodatkową normę, zgodnie z którą limit 18 miesięcy będzie dotyczył również świadczenia pracy tymczasowej w okresie 36 kolejnych miesięcy na podstawie umowy pracę oraz umowy prawa cywilnego.

W praktyce oznacza to, że do ustalania okresu 18 miesięcy pracy u danego pracodawcy użytkownika bierze się teraz pod uwagę wszystkie okresy świadczenia pracy w ciągu ostatnich 36 miesięcy, bez względu na podstawę jej świadczenia, tj. niezależnie od tego, czy praca była wykonywana na podstawie umowy o pracę czy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przykładowo, w okresie 36 kolejnych miesięcy dana osoba będzie mogła wykonywać pracę tymczasową na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez 8 miesięcy na podstawie umowy o pracę i przez 10 miesięcy na podstawie umowy prawa cywilnego – i to będzie wyczerpywało ustawowy limit na 36 miesięcy.

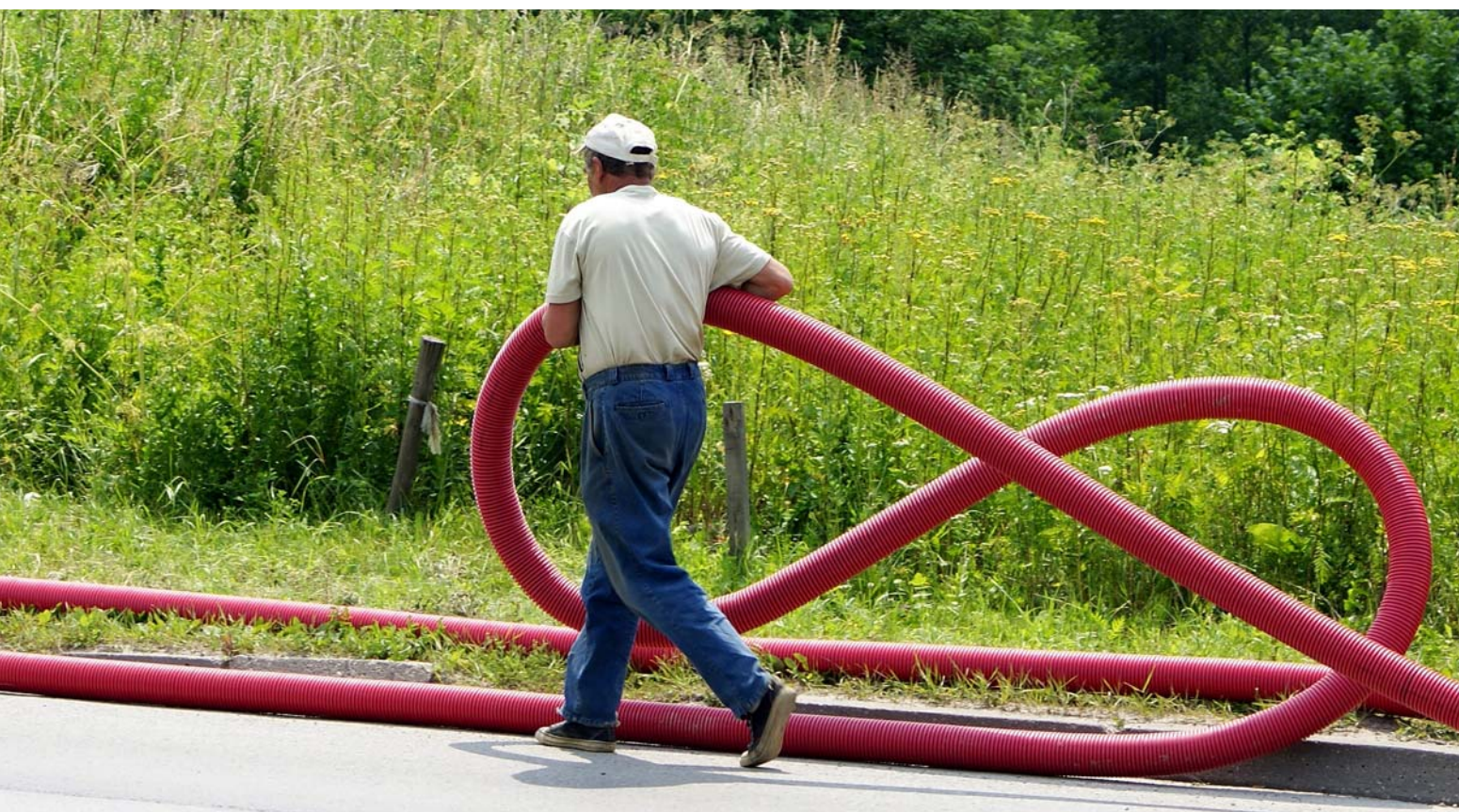
Zgodnie z oceną Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2017 r. (nr DRP.I.4102.9.2017.PP) dla ustalania limitu wykonywania pracy tymczasowej nie ma znaczenia wymiar czasu pracy, w jakim pracownik tymczasowy pracę taką na rzecz



pracodawcy użytkownika wykonuje – ważny jest jedynie okres skierowania danej osoby do wykonywania pracy tymczasowej oraz okres korzystania z wykonywania takiej pracy. Dla ustalenia przedmiotowych limitów bez znaczenia są więc okresy konkretnego zapotrzebowania na pracę tymczasową, np. 3 na 5 dni roboczych w tygodniu pracy. W takiej sytuacji, gdy pracownik tymczasowy ma wykonywać pracę przez okres 1 miesiąca, dla ustalenia limitu dla danego pracownika bierze się pod uwagę okres 1 miesiąca, a nie 3/5 miesiąca.

Zakazy te mają na celu zapobieganie obchodzeniu maksymalnych dopuszczalnych limitów czasowych wykonywania pracy tymczasowej w sytuacjach kierowania do takiej pracy oraz korzystania z takiej pracy naprzemiennie na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego. Limity wykonywania pracy tymczasowej nie będą miały zastosowania w jednym tylko przypadku, tj. przedłużenia umowy o pracę tymczasową pracownicy tymczasowej będącej w ciąży, do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie 3. miesiąca ciąży.

Ograniczeniami czasowymi zostały objęte nie tylko osoby zatrudniane przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umów o pracę, lecz także osoby kierowane przez te agencje do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych.



Ewidencja osób wykonujących pracę tymczasową

Regulacją całkowicie nową, ale mającą ułatwić stosowanie się do limitów pracy tymczasowej przez pracodawców użytkowników, jest obowiązek ewidencjonowania przez nich pracy tymczasowej wykonywanej przez daną osobę (art. 14a ustawy). Od 1 czerwca 2017 r. każdy pracodawca użytkownik ma obowiązek prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej. Ewidencja ta powinna zawierać informacje o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy (okres, o którym mowa w art. 20 ustawy). Pracodawca użytkownik przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i okres 36 miesięcy przypadający bezpośrednio po nim. Oznacza to, że ewidencjonowaniu podlega, odrębnie dla każdej osoby, okres wykonywania pracy od dnia rozpoczęcia jej wykonywania u danego pracodawcy użytkownika do dnia zakończenia okresu 36 miesięcy liczonego od tego dnia. Ewidencja ma być z kolei przechowywana przez pracodawcę użytkownika przez okres jej prowadzenia, a także przez kolejne 36 miesięcy (co odpowiada limitom czasowym wykonywania pracy tymczasowej przez jedną osobę). Ewidencja może być przez pracodawcę użytkownika prowadzona i przechowywana w postaci papierowej lub elektronicznej.

Dzięki wprowadzonemu obowiązkowi pracodawca użytkownik ma mieć pełną kontrolę nad przestrzeganiem limitów korzystania z pracy tymczasowej wykonywanej przez daną osobę. Wskazuje się, że nie chodzi tu jednak o ewidencję godzin pracy danego pracownika tymczasowego, ale ewidencję okresu jego pracy, liczonego w dniach, tygodniach i miesiącach. Jak wyjaśniono w uzasadnieniu do projektu nowelizacji, celem tej regulacji jest z jednej strony zapewnienie odpowiedniej dokumentacji ułatwiającej pracodawcy użytkownikowi przestrzeganie przepisów dotyczących limitów czasowych korzystania z pracy tymczasowej świadczonej przez tę samą osobę, z drugiej zaś strony podejmowanie skutecznych działań kontrolnych przez inspektorów pracy.

Ustalanie łącznego okresu pracy

Kolejną nową regulacją, mającą na celu ułatwienie praktycznego stosowania się do limitów pracy tymczasowej, tym razem przez agencje pracy tymczasowej, jest obowiązek ustalenia przez te agencje przed skierowaniem pracownika tymczasowego do pracy łącznego okresu pracy dotychczas wykonywanej przez tego pracownika na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub

umowy cywilnoprawnej (art. 11a ustawy). W celu ustalenia możliwości zawarcia z daną osobą umowy, na podstawie której miałyby być wykonywana praca tymczasowa na rzecz danego pracodawcy użytkownika, agencja musi zbadać dotychczasowy łączny okres wykonywania pracy przez osobę ubiegającą się o pracę tymczasową u danego pracodawcy użytkownika na podstawie zarówno umowy o pracę, jak i umowy prawa cywilnego. Takie ustalenia mają być dokonywane na podstawie świadectw pracy lub innych dokumentów potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie składanego na piśmie oświadczenia o okresach wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego u danego pracodawcy użytkownika bądź też na podstawie przedkładanych zaświadczeń dotyczących takich okresów wykonywania pracy tymczasowej wydawanych przez agencje pracy tymczasowej. Do przedłożenia takiej dokumentacji – obejmującej okres 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika – zobowiązany jest potencjalny pracownik tymczasowy (art. 11b ustawy).

Świadectwo pracy, zgodnie z regulacją art. 18a ustawy, otrzymują pracownicy tymczasowi zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę. Jest to dokument wydawany pracownikowi tymczasowemu przez agencję pracy tymczasowej (a więc

jego faktycznego pracodawcę), dotyczący łącznego, zakońzonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, co do zasady nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Od 1 czerwca 2017 r. agencje pracy tymczasowej mają obowiązek podawania w świadectwie pracy informacji dotyczących każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy (art. 18a ust. 1a ustawy).

Obowiązek wydawania zaświadczeń osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej wynika z kolei z dodanego art. 25a ustawy. Zaświadczenie ma potwierdzać okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Wydaje się je w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy cywilnoprawnej, lub osobie przez nią upoważnionej do odebrania takiego zaświadczenia.

Wprowadzenie w życie wskazanych regulacji wydaje się konieczne, aby ograniczyć obchodzenie maksymalnych do-

puszczalnych limitów czasowych wykonywania pracy tymczasowej w przypadkach kierowania do wykonywania takiej pracy oraz korzystania z takiej pracy naprzemiennie na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego.

Koniec wirtualnych agencji pracy tymczasowej

Na mocy nowego art. 13 ust. 2a ustawy agencja pracy tymczasowej została zobowiązana do przekazywania pracownikowi tymczasowemu, w terminie maksymalnie 7 dni od dnia zawarcia z nim umowy o pracę, informacji w formie papierowej lub elektronicznej umożliwiających mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami zatrudniającej go agencji. Obowiązek ten obejmuje informacje na temat miejsca kontaktu z agencją pracy tymczasowej, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i godzin, kiedy taki kontakt będzie możliwy. Agencje pracy tymczasowej zostały także zobowiązane do uaktualniania tych informacji (art. 13 ust. 2b ustawy). Celem przedmiotowej nowelizacji jest stworzenie pracownikom tymczasowym realnych możliwości skontaktowania się ze swoim formalnym pracodawcą, jakim jest agencja pracy tymczasowej.

Z przedmiotową zmianą skorelowana została zmiana ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1065). Na mocy art. 19fa tej ustawy od 1 stycznia 2018 r. każda agencja zatrudnienia będzie miała obowiązek posiadać lokal, w którym świadczy swoje usługi. Agencjami zatrudnienia są w rozumieniu art. 6 ust. 4 m.in. agencje pracy tymczasowej. Zmiana ta ma na celu wyeliminowanie z rynku pracy agencji wirtualnych, funkcjonujących jedynie w przestrzeni internetowej. Z kolei inspektorom pracy umożliwi to realne przeprowadzenie kontroli u takiego podmiotu.

W poprzednio obowiązującym stanie prawnym nie były przewidziane żadne regulacje dotyczące możliwości nawiązania kontaktu przez pracownika tymczasowego wykonującego pracę u pracodawcy użytkownika z agencją pracy tymczasowej będącą jego formalnym pracodawcą, co skutkowało pogorszeniem sytuacji pracownika tymczasowego w zestawieniu z pracownikami pracodawcy użytkownika.

podinspektor pracy **Tomasz Musialik**
OIP Katowice

Przypisy

¹ Dokumenty legislacyjne dostępne na stronie <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1274>;

² M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, C.H. Beck, 2010.



Najpierw urlop, potem zwolnienie z obowiązków

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie oznacza, że pracodawca nie może wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia.

Pracownik X był zatrudniony w spółce, która została postawiona w stan upadłości likwidacyjnej i w związku z tym syndyk wypowiadał pracownikom umowy o pracę. Otrzymał on wypowiedzenie umowy o pracę, w którym pracodawca określił zasady rozstania. W punkcie 4 wskazano, iż zgodnie z art. 167¹ Kodeksu pracy pracownik w okresie wypowiedzenia wykorzysta urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia. Następnie, zgodnie z pkt 5 oświadczenia, w okresie wypowiedzenia zwolniono pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego, z jednoczesnym obowiązkiem stawiania się do pracy na każde wezwanie pracodawcy, dostarczania ewentualnych zwolnień lekarskich, zwrotu dokumentów firmy, upoważnień i pełnomocnictw.

Zwolniony pracownik uznał, że skoro pozwany pracodawca w okresie wypowiedzenia zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, co ma odzwierciedlenie w pkt 5 wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 6 listopada 2012 r., to bezzasadnym jest nakazanie mu w tym samym okresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia. Doręczone mu zatem wypowiedzenie nie uwzględnia należnego mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 44 dni. W związku z tym pozwał byłego pracodawcę o wypłacenie mu należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W trakcie postępowania sądowego okazało się, że syndykowi przy wypowiedzeniach przyświecał cel, aby jak najmniej obciążać masę majątkową, by zredukować jak najszybciej koszty zatrudnienia pracowników, którzy od miesiąca swojej pracy nie wykonywali. Ideą postanowień zawartych w wypowiedzeniach było to, by w pierwszej kolejności pracownicy wykorzystywali urlopy w naturze, a następnie byli zwalniani z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku nie przyznał pracownikowi ekwiwalentu i umorzył postępowanie. W uzasadnieniu przypominał, że z dosłownej treści art. 167¹ k.p.

wynika, iż w okresie wypowiedzenia pracodawca może udzielić pracownikowi całego zaległego urlopu wypoczynkowego oraz tej części urlopu bieżącego, o której stanowi art. 155¹ k.p. Od 1 stycznia 2003 r., kiedy przepis ten wszedł w życie, nie ulega wątpliwości, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu (całego urlopu zaległego i odpowiedniej proporcjonalnej części urlopu bieżącego), a pracownik ma obowiązek wykorzystać w naturze przysługujący mu urlop w wymiarze udzielonym przez pracodawcę. Na zasadach określonych w art. 167¹ k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać zarówno bieżący, jak i zaległy urlop.

W stanie prawnym sprzed nowelizacji, dokonanej ustawą z 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), w doktrynie i judykaturze ukształtował się pogląd, iż w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracownik ma obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia tylko wówczas, gdy na ten okres miał on zaplanowany urlop, w przeciwnym razie urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia mógł mu być udzielony tylko za jego zgodą. Gdy doszło do wypowiedzenia umowy pracownikowi X, nie była już wymagana zgoda pracownika na wykorzystywanie urlopu w okresie wypowiedzenia, o wykorzystaniu urlopu mógł zadecydować jednostronnie pracodawca nawet wbrew woli pracownika. Niezasadny jest więc argument powoda, że on nie zgadzał się na wykorzystywanie urlopu w okresie wypowiedzenia. W ocenie sądu niezasadne jest także podnoszone przez powoda stanowisko, iż skoro w okresie wypowiedzenia pozwany zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, co ma odzwierciedlenie w pkt 5, to nie mógł mu w tym samym okresie nakazać wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia. Punkt 5 wypowiedzenia stanowiący, jak wskazuje orzecznictwo, wyraz umowy stron co do niewyko-



nywania pracy w okresie wypowiedzenia, nie może ubezskuteczyć wcześniej złożonego jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy o zobowiązaniu do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Zdaniem sądu, wypowiedzenie umowy o pracę jest to jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, który może nakazać pracownikowi wykorzystanie urlopu w okresie tego wypowiedzenia. Pkt 4 wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, mówiący o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, znajduje się przed pkt 5, mówiącym o obowiązku zwolnienia ze stosunku pracy. W związku z tym oba te punkty oświadczenia woli pracodawcy należy interpretować w ten sposób, i jest to jedyna logiczna interpretacja, że najpierw stosujemy pkt 4, a jeżeli pozostanie jeszcze jakiś okres wypowiedzenia, którego nie pokrywa urlop wypoczynkowy, to wtedy pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Rzeczywiście w punkcie 5 zabrakło sformułowania typu „w pozostałym zakresie” (w znaczeniu, że po wykorzystaniu urlopu zwalnia się z obowiązku świadczenia pracy), ale innego rozumienia tego oświadczenia nie da się pogodzić z zasadami logiki i racjonalnego postępowania.

Podkreślenia wymaga, iż w jednym dokumencie pracodawca zawarł dwa oświadczenia – jedno jednostronne

oświadczenie woli o zobowiązaniu powoda do wykorzystania urlopu w naturze i drugie o zwolnieniu pracownika z pracy, które staje się skuteczne za zgodą pracownika, choćby dorozumianą. Skoro pracodawca zawiera w dokumencie oba te oświadczenia, oznacza to, iż chce dokonać obu czynności prawnych.

Powód nie wyjaśnił, dlaczego uważa, iż zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ma prymat przed wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Stanowisko takie jest nieuprawnione.

Zasadą prawa pracy jest wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego w naturze, ekwiwalent za jego niewykorzystanie jest raczej wyjątkiem. Zasadą jest też wykonywanie pracy w zamian za wynagrodzenie, a nie zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy. Zatem w razie wątpliwości interpretacyjnych między uznaniem, czy w pierwszej kolejności pracodawca zobowiązuje do wykorzystania urlopu, czy najpierw zwalnia z obowiązku świadczenia pracy, należy sięgnąć do tych właśnie zasad prawa pracy i zgodnie z nimi orzec. Jako że zasadą jest wykorzystywanie urlopu w naturze, to w pierwszej kolejności winien być wykonany punkt o urlopie, a ewentualnie później, jeśli nie wyczerpie to okresu wypowiedzenia, dochodzi do zastosowania wyjątkowej instytucji zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Wyrok z 22 stycznia 2016 r., sygn. akt VI P 701/15.

główny specjalista **Tomasz Zalewski**

Człowiek odchodzi, pamięć pozostaje.

Ze smutkiem żegnamy

dr. Andrzeja Paszkiewicza

wieloletniego członka Rady Ochrony Pracy

Wybitny specjalista i znawca problematyki bezpieczeństwa pracy. Rozumiał problemy Państwowej Inspekcji Pracy i wspierał naszą działalność. Zawsze oddany pracy i myślący o jej społecznym przesłaniu.

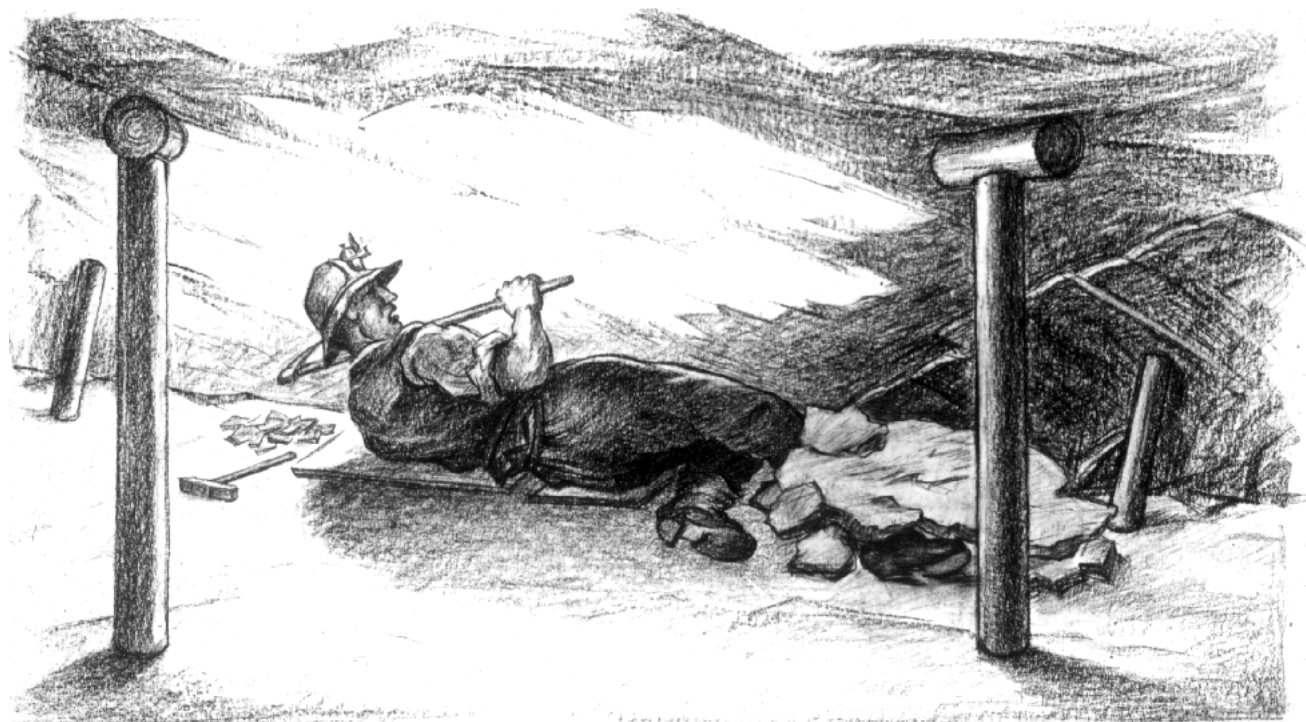
Rodzinie i Najbliższym
wyrazy głębokiego współczucia oraz słowa wsparcia

Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy
ze współpracownikami

O bezpieczeństwie z historycznej perspektywy

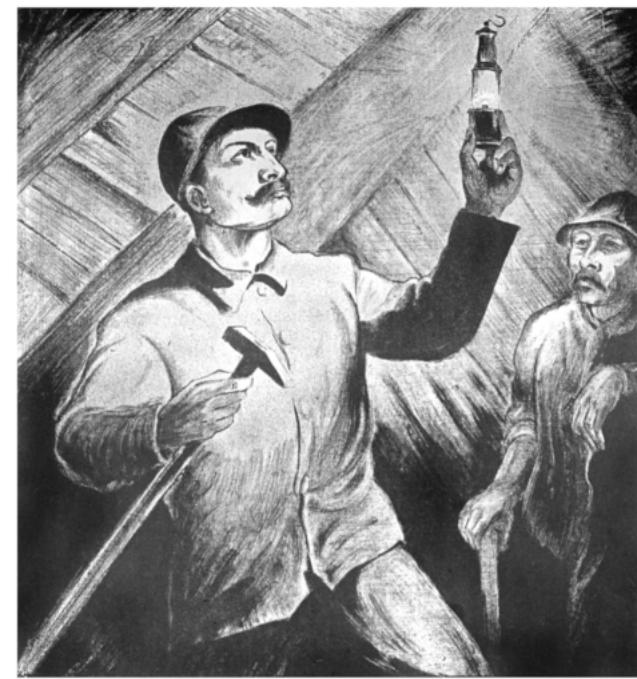


Nie wierć w fajkach pozostałych po strzałach

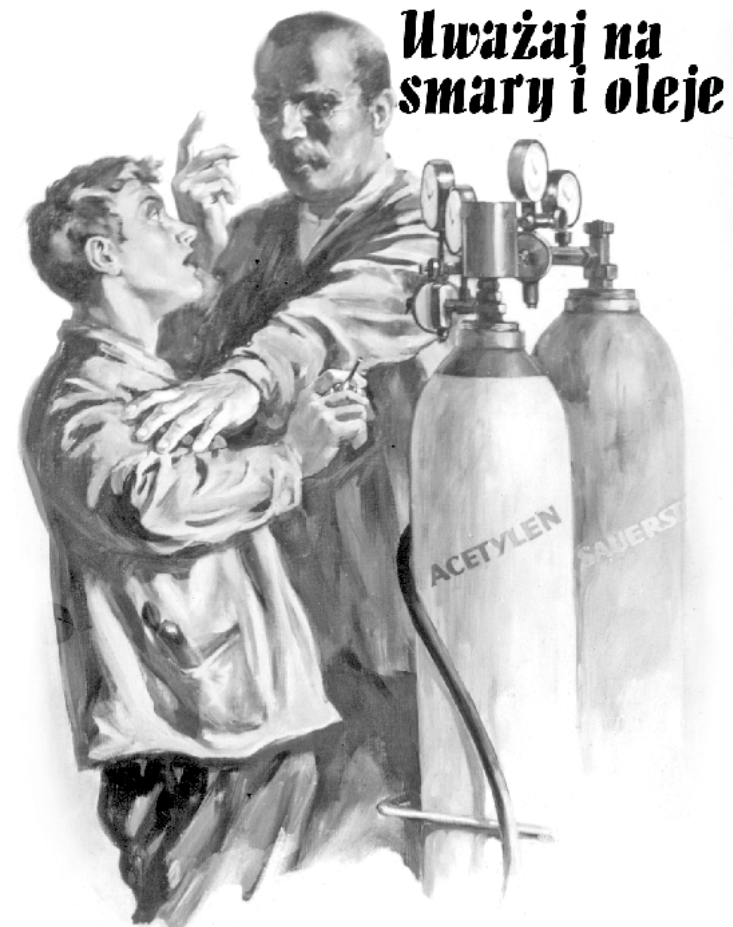


Obrywaj należycie, zabezpiecz stojakami

Zbliżająca się okrągła, 100. rocznica podpisania tymczasowego dekretu o urzędzeniu i działalności inspekcji pracy oraz 90. rocznica powołania do życia miesięcznika „Inspektor Pracy” skłania do pochylecia się nie tylko nad archiwalnymi tekstami pokazującymi ówczesne realia, w jakich pracowali inspektorzy pracy (s. 30-31). To również okazja do pokazania materiałów graficznych, które wykorzystywali, chcąc przekonać do dbałości o bezpieczeństwo. Prezentujemy slajdy na szkle stanowiące materiał do nauczania bezpiecznej pracy górników. Oryginalne teksty były w języku niemieckim i angielskim, w latach czterdziestych wprowadzono polskie napisy.



Badaj gazy przed rozpoczęciem i w czasie pracy

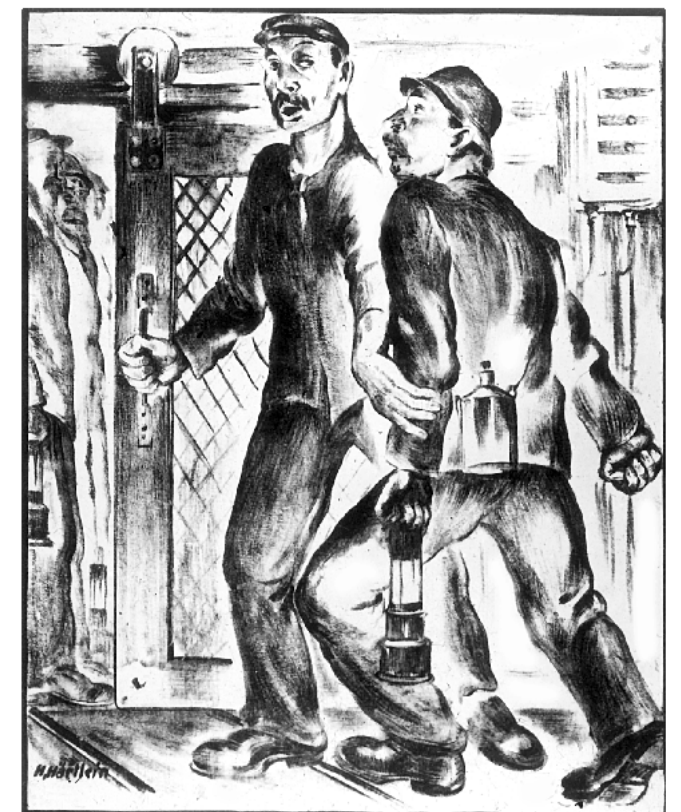


ZAGROŻENIE WYBUCHEM!



Myśl o rodzinie, nie bądź lekkomyślnym.

Stój! Sygnał dany.



Wskakiwanie grozi śmiercią.



Piotr Smoliński

Uprawnienia pracownicze

Służba wojskowa a ochrona stosunku pracy

Kodeks pracy w art. 301 § 1 stanowi, że „szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych”. Należy przy tym pamiętać, że czynna służba wojskowa to nie tylko zasadnicza służba wojskowa¹ oraz zawodowa służba wojskowa, to także przeszkolenie wojskowe, terytorialna służba wojskowa (OT), ćwiczenia wojskowe, służba przygotowawcza, okresowa służba wojskowa oraz służba wojskowa w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny. W związku z wielością rodzajów czynnej służby wojskowej oraz wprowadzeniem od 1 stycznia 2017 r. OT warto pokazać, jak kształtuje się tutaj ochrona stosunku pracy, a także jakie są najważniejsze uprawnienia pracownicze osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby oraz odpowiadające im obowiązki pracodawców.

Kluczowe doręczenie karty

Podstawowe zapisy dotyczące ochrony stosunku pracy pracownika powołanego do czynnej służby wojskowej zawiera art. 118 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej² (dalej jako u.o.R.P.). Stanowi on, że „w okresie między dniem doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy nie może być przez pracodawcę wypowiedziany ani rozwiązany”. Ponadto „jeżeli okres dokonanego przez pra-

codawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika” (art. 118 ust. 2 u.o.R.P.). Jak łatwo zauważyć, doręczenie pracownikowi karty powołania jest konieczne, by uzyskać on ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy. Z punktu widzenia ochrony stosunku pracy kluczowy nie jest dzień powołania do czynnej służby wojskowej, którym co do zasady jest dzień stawienia się do tej służby wyznaczony w karcie powołania³, decydujący jest bowiem dzień doręczenia tej karty. Nie zawsze jednak powołanie do służby wojskowej poprzez doręczenie karty powołania daje w praktyce pełną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Kartę powołania może także otrzymać żołnierz rezerwy mający nadany przydział kryzysowy. W takim przypadku z dniem otrzymania karty powołania żołnierz rezerwy będący pracownikiem nie jest w pełni chroniony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Z samego faktu posiadania przydziału kryzysowego przez pracownika będącego żołnierzem rezerwy przysługuje mu ochrona stosunku pracy przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem, jednak w dość ograniczonym zakresie. Zasadniczą różnicą między statusem takiego pracownika, do którego ma zastosowanie art. 118a u.o.R.P., a pracownikiem chronionym na podstawie art. 118 u.o.R.P. jest możliwość wypowiedzenia oraz rozwiązania jego stosunku pracy w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy na

okres próbny, czas określony lub jeżeli wystąpią przyczyny określone w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁴. W przypadku mniejszych pracodawców, do których nie ma zastosowania ustawa z 13 marca 2003 r., stosunek pracy zatrudnionego żołnierza rezerwy także może być wypowiedziany oraz rozwiązany, jeżeli faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy ma być likwidacja stanowiska pracy. Niezależnie od tego, czy chodzi o żołnierza rezerwy z przydziałem kryzysowym czy innego pracownika powołanego do czynnej służby, stosunek pracy nie jest chroniony, jeżeli pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy następuje na zasadach ogólnych⁵.

Przydziały kryzysowe

Biorąc pod uwagę wielość rodzajów czynnej służby wojskowej, w kontekście ochrony stosunku pracy oraz innych uprawnień, warto zwrócić uwagę na pewne podstawowe kwestie z tym związane. Zgodnie z art. 100 ust. 1 u.o.R.P. obowiązek służby wojskowej żołnierzy rezerwy w czasie pokoju polega na odbywaniu ćwiczeń wojskowych oraz pełnieniu okresowej służby wojskowej. Zasadą jest, że żołnierzom rezerwy w celu odbywania ćwiczeń wojskowych oraz pełnienia okresowej służby wojskowej nadaje się przydziały kryzysowe. Żołnierze rezerwy, którzy otrzymali przydziały kryzysowe, tworzą Narodowe Siły Rezerwowe (NSR; art. 99a ust. 1 u.o.R.P.). Jest to formacja wojskowa odmienna od terytorialnej służby wojskowej (OT), której pełnienie nie jest możliwe w przypadku posiadania nadanego przydziału kryzysowego, co wynika z art. 98k ust. 3 pkt 6 u.o.R.P. Osoby, które nie pełniły wcześniej czynnej służby wojskowej, mogą zostać przyjęte w szeregi NSR po odbyciu służby przygotowawczej. Natomiast w przypadku OT, jeżeli osoba nie pełniła wcześniej czynnej służby wojskowej i nie złożyła przysięgi wojskowej, także może zostać przyjęta w poczet żołnierzy tej formacji wojskowej. W takim przypadku jednak w pierwszym okresie tej służby żołnierz OT odbywa szkolenie podstawowe i składa przysięgę wojskową w ramach 16-dniowej rotacyjnej służby wojskowej (art. 98m ust. 5 u.o.R.P.). Należy bowiem podkreślić, że OT pełniona jest rotacyjnie (w jednostce wojskowej) i dyspozycyjnie (poza jednostką wojskową, w gotowości do służby rotacyjnej).

Żołnierze OT przede wszystkim nie posiadają przydziałów kryzysowych, więc w ich przypadku stosunek pracy jest chroniony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem w oparciu o art. 118 u.o.R.P. Wydaje się więc w pełni uprawnione stwierdzenie, że są w bardziej korzystnej sytuacji niż pracow-

nicy będącym żołnierzami NSR. Ponadto art. 118 ust. 3 u.o.R.P. wskazuje, że umowy o pracę zawarte na okres próbny nie tylko nie mogą być wypowiedziane i rozwiązane w okresie między dniem doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem, ale też przekształcają się w umowy na czas nieokreślony, jeżeli upływ okresu próbnego nastąpi po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej⁶.

Analogiczny zakres ochrony do przyjętego dla „zwykłych” wypowiedzeń stosuje się w przypadku wypowiedzeń warunków pracy lub płacy⁷. Należy przy tym poczynić zastrzeżenie, że pewne szczególne regulacje w tym zakresie znajdują się we wspomnianej już ustawie z 13 marca 2003 r., która dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. W przypadku wystąpienia przyczyn niedotyczących powołanego do służby wojskowej pracownika możliwe jest wypowiedzenie mu warunków pracy lub płacy na podstawie art. 5 ust. 5 pkt 6 tej ustawy. Jeżeli skutkiem takiego wypowiedzenia miałyby być jednak obniżenie wynagrodzenia, to pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy, o którym mowa w art. 5 ust. 6.

Prawo do odprawy

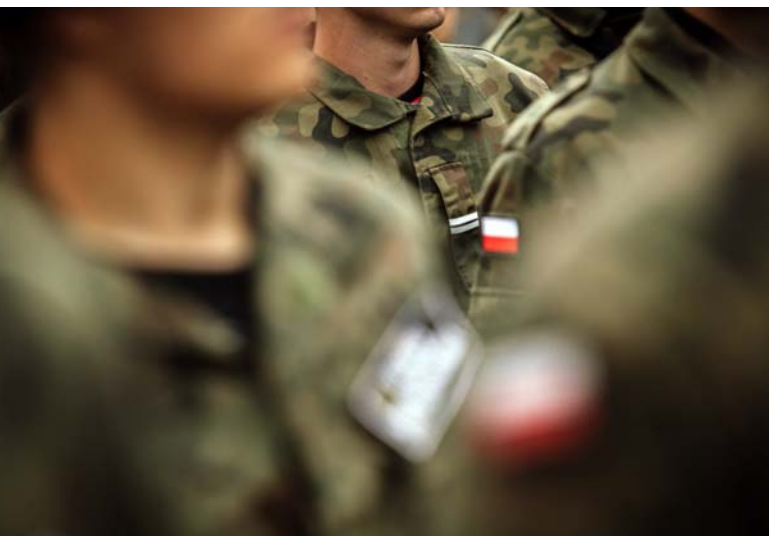
W przypadku powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej, okresowej służby wojskowej lub OT pracodawca powinien wypłacić mu odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia obliczonego według zasad określonych dla ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Świadczenie to, przysługujące pracownikowi na podstawie art. 125 u.o.R.P., dotyczy także pracowników powołanych do pełnienia służby przygotowawczej. Wynika to



z brzmienia art. 133 u.o.R.P., który stanowi: „żołnierzom pełniącym służbę przygotowawczą oraz członkom ich rodzin przysługują szczególne uprawnienia przewidziane dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i członków ich rodzin na zasadach określonych w art. 118-132”. Odprawa nie przysługuje w razie ponownego powołania do tej samej służby (125 u.o.R.P. zdanie drugie). Odprawa ta ma więc charakter jednorazowy tylko w przypadku tego samego rodzaju służby wojskowej, co powoduje, że w praktyce jeden pracownik może w trakcie całej swojej kariery zawodowej otrzymać dwie lub więcej odpraw. Przykładowo, pracownik, któremu została wypłacona w przeszłości odprawa w związku z powołaniem do zasadniczej służby wojskowej, powinien otrzymać kolejną odprawę, jeżeli otrzyma kartę powołania do OT. Także pracownik mający odbyć służbę przygotowawczą powinien otrzymać odprawę, która nie wyklucza prawa do kolejnej odprawy, gdyby w przyszłości miał otrzymać przydział kryzysowy i pełnić okresową służbę wojskową jako żołnierz rezerwy albo gdyby został powołany do OT.

Bezpłatny wliczany do okresu pracy

Na podstawie art. 124 ust. 1 u.o.R.P. pracownikowi przysługuje urlop bezpłatny w celu odbycia czynnej służby wojskowej (ćwiczeń wojskowych, okresowej służby wojskowej, OT rotacyjnie, służby przygotowawczej)⁸. Nie jest to jednak typowy urlop bezpłatny, który od określonego w k.p. różni się jedynie jasno określonym celem, na który jest udzielany. Przede wszystkim, w odróżnieniu od urlopu „kodeksowego”, nie jest konieczne, by w celu udzielenia urlopu bezpłatnego pracownik składał wniosek w tym zakresie. Pracodawca, który posiada informację o powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej, ma obowiązek także bez wniosku udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres odbywania tej służby⁹. Ponadto, zgodnie z art. 124 ust. 2 u.o.R.P., w czasie



trwania urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Przysługuje mu jednak świadczenie pieniężne rekompensujące utracone wynagrodzenie ze stosunku pracy na zasadach określonych w art. 119a-119b u.o.R.P.¹⁰. Niestety w kwestii prawa do urlopu wypoczynkowego za okres pełnienia przez pracownika czynnej służby wojskowej (nie chodzi o ogólny wymiar 20 lub 26 dni rocznie) przepisy u.o.R.P. w odniesieniu do przepisów k.p. nie są w pełni klarowne. Zarówno przepis art. 132d ust. 1 pkt 4 u.o.R.P., dotyczący żołnierzy rezerwy posiadających przydziały kryzysowe, jak i art. 132j ust. 1 pkt 2 u.o.R.P., odnoszący się do żołnierzy OT, stanowią, że okres omawianego urlopu bezpłatnego jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, w tym wymiar urlopu wypoczynkowego za dany rok. Treść tych przepisów może sugerować, że nie chodzi o rozstrzygnięcie kwestii wliczania okresu czynnej służby wojskowej do ogólnego wymiaru urlopu wypoczynkowego, czyli ewentualnego stwierdzenia, czy przysługuje 20 czy 26 dni w każdym roku kalendarzowym zatrudnienia pracowniczego, ale że chodzi o prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym, rocznym wymiarze, pomimo pełnienia w danym roku czynnej służby wojskowej. Trudno jednak byłoby zaakceptować taką wykładnię, biorąc pod uwagę, że z analizy przepisów art. 155¹-155² k.p. jednoznacznie wynika, że urlop wypoczynkowy przysługuje w proporcjonalnie niższym wymiarze za każdy miesiąc pełnienia czynnej służby wojskowej¹¹.

Powrót pracownika do pracy po odbyciu czynnej służby wojskowej reguluje art. 122 ust. 1 u.o.R.P., który stanowi, że pracodawca, który zatrudnił pracownika w dniu powołania do czynnej służby wojskowej, jest obowiązany zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz wynagrodzenia, jeżeli w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia ze służby pracownik zgłosił się do tego zakładu w celu podjęcia pracy. Niezachowanie tego terminu powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy. Jeżeli pracownik nie stawi się do pracy w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej (z nieusprawiedliwionych przyczyn), to uznaje się, że stosunek pracy wygasa z 30 dniem po zwolnieniu z tej służby¹². Wygaśnięcie stosunku pracy w takim przypadku nie następuje więc z dniem zwolnienia ze służby wojskowej.

Do ogólnego stażu pracy

W tym miejscu nie sposób pominąć kwestii dość istotnej dla pracowników, lecz mogącej sprawiać znaczne trudności interpretacyjne, czyli kwestii wliczania okresu czynnej służby wojskowej do okresu zatrudnienia. Okres ten może oczywiście

wpływać na wiele uprawnień pracowniczych, takich jak dodatek za wysługę lat czy nagrodę jubileuszową. Zasadniczą część art. 120 u.o.R.P. regulująca te zagadnienie znajduje się w ust. 1-3. Aktualne brzmienie tych przepisów jest następujące:¹³

„ust. 1. Pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę u pracodawcy, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy w zakresie wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

ust. 2. Pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę po raz pierwszy lub u innego pracodawcy niż ten, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabywania lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę.

ust. 3. Pracownikowi, który podjął pracę po upływie trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, czas odbywania tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjęli pracę”.

Obecnie obowiązujące przepisy przewidują zaliczenie okresu czynnej służby wojskowej do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (do tzw. ogólnego stażu pracy), niezależnie od tego, czy pracownik podjął pracę przed czy po 30 dniach od zakończenia tej służby. Dla ogólnego stażu pracy w zakresie uprawnień pracowniczych liczy się więc sam fakt podjęcia pracy po zakończeniu czynnej służby wojskowej, a nie jego termin. Zaliczenie okresu czynnej służby wojskowej do tzw. zakładowego stażu pracy jest natomiast uzależnione od tego, czy pracownik podjął pracę u tego samego pracodawcy, u którego był zatrudniony, w ciągu 30 dni od zwolnienia ze służby. Sformułowanie „z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął (podjęli) pracę”, jakie zostało użyte w art. 120 ust. 2 i 3 u.o.R.P., zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego¹⁴ nie dotyczy wszelkich uprawnień wynikających z zakładowych norm prawa pracy, a jedynie tych, które są uzależnione wyłącznie od stażu zakładowego. Tylko bowiem wówczas są to uprawnienia przysługujące wyłącznie i zawsze tylko pracownikom danego pracodawcy.

Zaliczalny i ciągniony

Część pracowników pełniła czynną służbę wojskową przed istotną zmianą przepisów u.o.R.P., jaka nastąpiła z dniem 21 października 2005 r.¹⁵. Przed tą datą pracownikowi,



który podjął pracę po upływie trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, czas odbywania tej służby wliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą tylko uprawnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego i wysokości odprawy pośmiertnej, a także uprawnienia emerytalno-rentowe. W związku z tym powstaje istotny problem, co z osobami, które pełniły czynną służbę wojskową przed 21 października 2005 r. i podjęły pracę po upływie 30 dni od zwolnienia ze służby, lecz już w trakcie obowiązywania art. 120 o zmienionej treści. W tym zakresie należy kierować się wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2016 r.¹⁶, zgodnie z którym problem wliczenia okresu czynnej służby wojskowej do okresu zatrudnienia powinien być rozstrzygnięty na podstawie przepisów obowiązujących w dacie podjęcia zatrudnienia po zakończeniu tej służby. Zagadnieniem bardziej skomplikowanym wydaje się natomiast kwestia pracowników, którzy odbyli czynną służbę wojskową i podjęli po niej pracę (po 30 dniach) przed 21 października 2005 r. W momencie podjęcia zatrudnienia obowiązywały ich mniej korzystne przepisy. Od 21 października 2005 r. przepisy zmieniły się na bardziej korzystne dla pracowników legitymujących się odbyciem czynnej służby wojskowej. Wydaje się mylne przeświadczenie, że takim pracownikom nie należy co do zasady aktualnie wliczać okresu czynnej służby wojskowej do stażu pracy uprawniającego np. do dodatku za wysługę lat. Nie wynika to jednak z zastosowania wprost aktualnie obowiązujących przepisów, bowiem bardziej istotna jest koncepcja tzw. okresu „ciągnionego”, wliczanego do stażu pracy, na którą zwraca się uwagę w orzecznictwie. Sąd Najwyższy wskazał m.in. we wspomnianym wyroku z dnia 22 czerwca 2016 r. na to, że „generalną zasadą jest wliczenie okresu zasadniczej służby wojskowej



do okresu zatrudnienia (art. 301 k.p.). Okres takiej służby jest zatem okresem zaliczanym do pracowniczego stażu zatrudnienia i od chwili tego zaliczenia stanowi z nim jedność oraz dzieli w przyszłości jego los¹². Ponadto SN stwierdził, że z momentem podjęcia zatrudnienia po służbie wojskowej okres tej służby jest okresem zaliczalnym do stażu pracy i z nim „ciągniony”. Aktualnie obowiązujące (odmienne) przepisy w tym względzie nie mają znaczenia, jeśli zaliczenie okresu służby wojskowej nastąpiło z mocy prawa w dacie podjęcia zatrudnienia po zakończeniu służby wojskowej. Z wyroku SN wynika, że ograniczenia dotyczące zaliczania okresu czynnej służby wojskowej do stażu pracy mogą dotyczyć jedynie pracodawcy, u którego została podjęta praca po zakończeniu służby. Chodzi bowiem o pierwszego pracodawcę, u którego zatrudnił się pracownik po odbyciu czynnej służby wojskowej, nie dotyczy to natomiast kolejnych pracodawców. W przypadku kolejnych pracodawców wydaje się zasadne stwierdzenie, że stosuje się zasadę, że okres czynnej służby wojskowej jest wliczany do tzw. ogólnego stażu pracy.

Podsumowując omówioną, skomplikowaną od strony prawnej, kwestię zaliczalności czynnej służby wojskowej do stażu pracy, warto posłużyć się przykładem. Jeżeli pracownik zakończył czynną służbę wojskową w lutym 2003 r. i podjął zatrudnienie dopiero w czerwcu 2003 r., to u tego pierwszego pracodawcy okres służby wojskowej wliczał się do stażu pracy, ale z ograniczeniem, że miało to wpływ jedynie na wymiar urlopu wypoczynkowego, wysokość odprawy pośmiertnej, a także uprawnienia emerytalno-rentowe. Jeżeli stosunek pracy tego pracownika został rozwiązany i podjął on pracę u kolejnego pracodawcy, to niezależnie od tego, czy miało to miejsce przed 21 października 2005 r., czy już po tej dacie, okres czynnej służby wojskowej zakończony w lutym 2003 r. powinien być zaliczony do ogólnego stażu pracy z wszelkimi uprawnieniami (bez ograniczenia, jakie wystąpiło w pierwszej pracy po służbie wojskowej). Koncepcja tzw. okresu ciągniętego wydaje się bo-

wiem opierać na tym, że pomimo ograniczeń okres służby wojskowej został już wliczony do stażu pracy w momencie pierwszego zatrudnienia po zakończeniu czynnej służby wojskowej. Po podjęciu kolejnego zatrudnienia nie mają już bezpośrednio znaczenia przepisy u.o.R.P., ponieważ okres służby wojskowej jest już okresem zaliczonym do stażu pracy i z nim „ciągniony”, a z samego faktu zaliczenia służby wojskowej do tego stażu wynikają ewentualnie dodatkowe uprawnienia, takie jak np. prawo do dodatku za wysługę lat, jeżeli obowiązuje u danego pracodawcy.

Terminy wskazane w art. 120 ust. 1-2 u.o.R.P. (30 dni od zwolnienia z czynnej służby wojskowej) uważa się za zachowane, jeżeli pracownik nie mógł podjąć pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, co wprost wynika z brzmienia art. 120 ust. 4 u.o.R.P. W przypadku żołnierzy zawodowych zastosowanie ma art. 121 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, który stanowi, że okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem. Analogiczny przepis znajduje się w art. 136 tej ustawy i dotyczy okresu pełnienia służby kandydackiej.

Podsumowując kwestię zaliczania okresu czynnej służby wojskowej do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, należy podkreślić, że orzecznictwo SN wskazuje w zakresie omawianego zagadnienia na prymat norm ustawowych nad normami wewnątrzzakładowymi oraz na konieczność korelacji między nimi¹⁷. Jeżeli więc postanowienia regulaminu wynagradzania (albo inne wewnątrzzakładowe przepisy płacowe) przy ustalaniu uprawnień do określonego świadczenia nakazują uwzględniać poprzednie okresy zatrudnienia u innych pracodawców, to okres czynnej służby wojskowej podlega zaliczeniu do okresu zatrudnienia pracownika na zasadach wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących. Ustawowe ustalenie korzystnych zasad wlicza-

nia okresu czynnej służby wojskowej do okresu zatrudnienia, jak również określenie innych uprawnień z zakresu prawa pracy wynikających z pełnienia tej służby wydaje się w pełni zasadne, biorąc pod uwagę doniosłość obowiązków żołnierza i jego rolę zarówno w okresach występowania konfliktów zbrojnych, jak i w wykonywaniu pozostałych zadań w ramach służby w Siłach Zbrojnych RP. Warto bowiem przypomnieć, że zgodnie z art. 3 ust. 2 u.o.R.P. Siły Zbrojne są uprawnione (i w praktyce zadania te są realizowane) do brania udziału w zwalczaniu klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, działaniach antyterrorystycznych i z zakresu ochrony mienia, akcjach poszukiwawczych oraz ratowania lub ochrony zdrowia i życia ludzkiego, oczyszczaniu terenów z materiałów wybuchowych i niebezpiecznych pochodzenia wojskowego oraz ich unieszkodliwianiu, a także w realizacji zadań z zakresu zarządzania kryzysowego.

Piotr Smoliński
OIP Olsztyn

Przypisy

¹ Ostatnie wcielenie poborowych do tego rodzaju służby odbyło się w dniach 2-4 grudnia 2008 r.

² t.j. Dz.U. 2017 r., poz. 1430, z późn.zm.

³ Zob. art. 60 ust. 3 u.o.R.P. W przypadku ćwiczeń wojskowych rotacyjnych dniem powołania jest dzień stawienia się do tych ćwiczeń w pierwszym dniu ich rozpoczęcia w danym roku kalendarzowym.

⁴ t.j. Dz. U. 2016 r., poz. 1474.

⁵ Por. art. 118 ust. 6 oraz art. 118a ust. 2 u.o.R.P.

⁶ Jednakże z art. 118 ust. 5 u.o.R.P. wprost wynika, że umowa o pracę zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu określonego w tej umowie.

⁷ Por. M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, LEX 2015.

⁸ Natomiast w przypadku powołania pracownika do zawodowej służby wojskowej jego stosunek pracy wygasa z dniem stawienia się do tej służby, co wynika z art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. 2016 r., poz. 1726).

⁹ Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, żeby pracownik złożył wniosek w tym zakresie, który dla pracodawcy byłby wiążący.

¹⁰ Rekompensata może także dotyczyć utraconego wynagrodzenia ze stosunku służbowego albo dochodu z prowadzonej działalności gospodarczej lub rolniczej.

¹¹ Do niedawna były wątpliwości, czy dotyczy to także służby przygotowawczej, ale nowelizacja, która weszła w życie 1 stycznia 2017 r., jednoznacznie rozstrzygnęła, że okres tej służby także proporcjonalnie obniża liczbę dni urlopu wypoczynkowego przysługującego w roku jej pełnienia.

¹² Zob. np. J. Suzdorf, *Status prawny pracowników odbywających służbę wojskową*, „Służba Pracownicza” 1998 r., nr 7-8, s. 1.

¹³ Należy ponadto zauważyć, że w przypadku służby przygotowawczej wprost zostało stwierdzone w art. 98f u.o.R.P., że okres pełnienia służby przygotowawczej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Jednocześnie w kwestii uprawnień przysługujących żołnierzom pełniącym służbę przygotowawczą u.o.R.P. art. 133 odsyła do stosowania przepisów z zakresu 118-132 tejże ustawy.

¹⁴ Zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2012 r., sygn. akt II PK 138/12, LEX.

¹⁵ W związku z wejściem w życie ustawy nowelizującej z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz.U. 2005 r. Nr 180, poz. 1496).

¹⁶ Sygn. akt III PK 119/15, baza orzeczeń www.sn.pl.

¹⁷ Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 grudnia 2012 r., sygn. akt II PK 138/12, LEX.

¹⁸ Warto odnotować, że od 1 stycznia 2017 r. na mocy art. 3 ust. 3 pkt 5 u.o.R.P. w ramach Sił Zbrojnych RP funkcjonuje nowy ich rodzaj – Wojska Obrony Terytorialnej.





Jacek Żerański

Wypadki w gospodarstwach rolnych

W przypadku uszkodzonych w wypadkach w rolnictwie 1,5% ogółu stanowiły ofiary śmiertelne i ze skutkiem ciężkim. W górnictwie było to 1,6% ogółu uszkodzonych w wypadkach, a w przemyśle – niespełna 1%. Pełny, jeszcze bardziej tragiczny, obraz skali zagrożeń wypadkowych w polskim rolnictwie uzyskalibyśmy dopiero po uwzględnieniu zdarzeń w gospodarstwach rolników indywidualnych.

Okoliczności trzech wypadków śmiertelnych, do których doszło na terenie województwa warmińsko-mazurskiego przy pozornie prostych, często wykonywanych czynnościach, wskazują na lekceważenie podstawowych zasad bezpieczeństwa i brak nawyku wykonywania pracy w sposób bezpieczny. Wypadki badali inspektorzy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie.

Przygnieciony przez balot siana

Przy pracach związanych z przenoszeniem z przyczepy na przymę balotów siana o ciężarze około 600 kg doszło do śmiertelnego wypadku, któremu uległ pracownik oddelegowany z innego zakładu do nadzoru sianokosów. Rozładunek odbywał się przy użyciu ciągnika CASE z zamontowanym z przodu chwytakiem – ładowaczem czołowym TUR 6A. Kierowca podjeżdżał ciągnikiem pod przyczepę, chwycił widłami ładowacza balot siana, unosił go do góry, a następnie podjeżdżał do miejsca składowania i układał na przymie. Podczas rozładunku balotu na miejsce przyszedł uszkodzony (47-letni pracownik, zatrudniony miesiąc wcześniej i oddelegowany). Stojąc po lewej stronie ciągnika, przez chwilę tłumaczył kierowcy, by inaczej układał baloty. Gdy od-

szedł na bok, kierowca zamknął drzwi kabiny, odwrócił się do tyłu i wycofał ciągnik o około 2 m. Podczas tego manewru transportowany na widłach ładowacza balot siana wypadł z chwytaka i z wysokości ok. 3 metrów spadł, przygniatając uszkodzonego. Pomimo reanimacji prowadzonej przez właściciela gospodarstwa, a następnie przez lekarza pogotowia ratunkowego, uszkodzony zmarł.

Inspektor pracy ustalił, że ramiona chwytaka przeznaczone były do podnoszenia balotów foliowanych, dlatego wykonano je jako gładkie. Taka konstrukcja umożliwiała wysunięcie się balotu z jego ramion, stąd konieczne było zachowanie odpowiedniej odległości od strefy pracy ładowacza. Potwierdzały to znaki i napisy ostrzegawcze, w tym „przebywanie w zasięgu wysięgnika wzbronione”, znajdujące się na elementach nośnych ładowacza. Kierowca ciągnika, jedyny świadek wypadku, zeznał, że nie widział momentu, gdy uszkodzony wszedł w strefę niebezpieczną ciągnika, gdyż po rozmowie z nim rozpoczął manewr cofania i był odwrócony tyłem.

W opinii inspektora pracy najbardziej prawdopodobną przyczyną wypadku było niekontrolowane i niezamierzone, samoistne wyslizgnięcie się balotu siana z łap ładowacza w momencie rozpoczęcia lub trwania manewru cofania ciągnikiem. Ładunek uderzył w znajdującego się w pobliżu uszkodzonego, powodując obrażenia, w wyniku których nastąpił jego zgon. Niewątpliwie do wypadku przyczyniło się wejście lub przebywanie uszkodzonego w strefie niebezpiecznej pracy ciągnika z ładowaczem, możliwe nieprawidłowe postępowanie kierującego ciągnikiem, pole-



Miejsce wypadku – uszkodzony został uderzony balotem siana, który wysunął się z ramion uniesionego chwytaka ciągnika.

gające na rozpoczęciu manewru cofania, zanim uszkodzony odszedł od ciągnika, a także zupełne zlekceważenie zagrożenia przez uszkodzonego.

Bezmyślna obsługa paszowozu

W gospodarstwie zajmującym się m.in. hodowlą bydła mlecznego doszło do śmiertelnego wypadku. Uszkodowanym był 28-letni pracownik, który pracował na kanale udojowym i wraz z innym pracownikiem napędzał krowy na stanowiska udojowe. Inna grupa wykonywała czynności przygotowawcze do karmienia zwierząt. Po usunięciu resztek karmy ze stołów paszowych przystąpiono do zadawania karmy w ten sposób, że jeden z pracowników podjeżdżał ciągnikiem z pa-

szowozem pod silos, a drugi przy użyciu ładowarki ładował kieszonkę do paszowozu. Jadąc do miejsca karmienia zwierząt, kierujący ciągnikiem podjeżdżał pod magazyn, gdzie dosypywana była pasza. W celu wymieszania karmy włączał mieszadła paszowozu, a potem podjeżdżał do stołu paszowego i otwierał metalową zasuwę (szyber), przez którą przygotowana karma spadała na stół paszowy. Jak ustalił inspektor pracy, mieszadła paszowozu napędzane były przez wałek przekładnikowy, natomiast zasuwę uruchamiano za pomocą dźwigni znajdującej się w kabine ciągnika. Z zeznań pracowników gospodarstwa wynikało, że czasami zachodziła potrzeba wygarnięcia resztek paszy zalegającej w paszowozie.

Kolejny transport i wyładunek karmy na stół paszowy zakończył się tragicznie. Kierujący po dojechaniu do końca stołu



Ciągnik z paszowozem.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę procentowy udział uszkodzonych ze skutkiem śmiertelnym i ciężkim w ogólnej liczbie uszkodzonych w wypadkach przy pracy (wg danych GUS za rok 2016), okaże się, że rolnictwo (bez rolnictwa indywidualnego) jest gałęzią gospodarki, w której dochodzi do wypadków śmiertelnych i ciężkich równie często jak w górnictwie i częściej niż w zakładach przemysłowych.



Ciągnik z paszowozem, przy którym doszło do śmiertelnego wypadku; otwarta zasuwa w paszowie, gdzie poszkodowany włożył głowę.

paszowego i opróżnieniu paszowozu wyłączył wałek napędzający mieszadło, a następnie dźwignią pompy hydraulicznej próbował zamknąć zasuwę otworu wylotowego paszy. Ponieważ nie usłyszał charakterystycznego stuknięcia zasuwy, ponownie ją otworzył, obejrzał się i zauważył osuwającego się na stół paszowy kolegę. Kierowca wysiadł z kabiny ciągnika i zobaczył, że poszkodowany leży na posadzce z mocno uszkodzoną, a właściwie niemal obciętą głową. Natychmiast wezwano policję i pogotowie ratunkowe. Przybyły na miejsce lekarz stwierdził zgon. W tym czasie kierowca ciągnika oddalił się z miejsca wypadku. W godzinach nocnych został odnaleziony przez rodzinę i doprowadzony na posterunek policji. Zeznał, że był w szoku i jakiś czas błąkał się po lesie. Inspektor pracy ustalił, że kierowca nie posiadał uprawnień do kierowania ciągnikiem, gdyż kilka lat temu utracił prawo jazdy z powodu jazdy pod wpływem alkoholu. Pracodawca wiedział o tym fakcie.

Z zeznań pracowników oraz postępowania inspektora pracy wynikało, że poszkodowany prawdopodobnie został poproszony o wygarnięcie resztek karmy zalegającej w paszo-

wozie. Kiedy zajrzał przez otwór paszowy do wnętrza, kierowca ciągnika dźwignią pompy hydraulicznej zamknął zasuwę, przyciskając głowę poszkodowanego. Inspektor ustalił, że już wcześniej dochodziło do sytuacji, w której pracownicy wygarniali resztki paszy z paszowozu. Ponadto sprawca tego zdarzenia, kierowca, mógł być pod wpływem alkoholu, ponieważ rano w drodze do pracy kupił w sklepie 6 puszek piwa.

Inspektor pracy na podstawie własnych działań i zeznań pracowników gospodarstwa stwierdził, że do wypadku przyczyniły się:

- niezajomość przez pracowników elementarnych zasad bezpieczeństwa pracy, np. kierowca ciągnika nie upewnił się, spoglądając w lusterko bądź odwracając się, czy wykonywany przez niego manewr zamykania zasuwy nie zagraża innym;
- stan psychofizyczny operatora ciągnika, który mógł być pod wpływem alkoholu;
- brak instrukcji obsługi ciągnika połączonego z paszowozem i zapoznania pracowników z zasadami bezpiecznej pracy (zarówno poszkodowany, jak i kierowca ciągnika nie zostali przeszkoleni z zakresu bhp na stanowiskach pracy);
- niezajomość zagrożenia wynikająca z niezapoznania poszkodowanego z oceną ryzyka zawodowego;
- przebywanie poszkodowanego w miejscu niedozwolonym i wykonywanie pracy niewchodzącej w zakres jego obowiązków.

W związku z brakiem przeszkolenia pracowników w zakresie bhp inspektor pracy zastosował wobec pracodawcy – właściciela gospodarstwa karę grzywny w drodze mandatu. Postępowanie w sprawie tego wypadku prowadziła także prokuratura.

Śmierć w paszowie

Ofiarą wypadku był 57-letni pracownik gospodarstwa zatrudniony na stanowisku traktorzysty-mechanika. Poszkodowany, łamiąc podstawowe zasady bezpieczeństwa pracy i wbrew zapisom instrukcji obsługi, wszedł lub wpadł do wnętrza pracującego paszowozu. Wykonywał pracę, mając ponad dwa promile alkoholu we krwi.

W dniu wypadku poszkodowany od rana jeździł ciągnikiem agregatowanym z paszowozem marki Keenan (wyprodukowanym w Irlandii w 2006 r., model BH 140) i przygotowywał pasze przeznaczone dla bydła. Praca polegała na załadunku, przy użyciu samojezdnej ładowarki, sianokiszonki i innych komponentów do zbiornika paszowozu. Po wyładowaniu drugiego zbiornika miał przygotować paszę dla bydła mięsnego. W tym celu podjechał zestawem pod silos z sianokiszonką i kiszonką z kukurydzy. Jak ustalił inspektor, nie było bezpośrednich świadków wejścia czy też wpadnięcia poszkodowanego do paszowozu. Dopiero po ok. 40. minutach jednego z pracowników zatrudnionych przy obsłudze zwierząt

zaniepokoił stojący bez ruchu ciągnik z włączonym silnikiem i brak kierowcy w szoferce. Telefonował do traktorzysty na komórkę, ale telefon był wyłączony. Wszedł więc po drabinie na paszowóz i zauważył wewnątrz fragmenty odzieży. Wyłączył wałek przekaźnika mocy i pobiegł powiedzieć, co zobaczył. Zaalarmowany kolega sprawdził, co się stało. Na mieszadle, po wyciągnięciu szmaty, zobaczył wystającą z paszy ludzką stopę. Pracownicy zawiadomili policję i pogotowie. Ciało poszkodowanego udało się wyciągnąć dopiero po przewróceniu paszowozu, zdemontowaniu części wyposażenia i ręcznym wyładowaniu zawartości komory mieszania. W wyniku doznanych urazów poszkodowany zmarł na miejscu.

Analizując zdarzenie, inspektor dokonał szczegółowych oględzin miejsca wypadku. Przy zestawie ustawiona była ładowarka czołowa, a na jej widłach leżał worek z dodatkiem paszowym – wapnem. Poszkodowany, według inspektora, położył worek na widłach ładowarki, a następnie podniósł je nad komorę mieszania paszowozu. Potem wszedł na zbiornik, żeby zdjąć worek z widel i wsypać jego zawartość do pracującej komory mieszania. Aby to zrobić, musiał przejść nad komorą mieszania po widłach przystawki do balotów zamontowanej w górnej części paszowozu. Wtedy prawdopodobnie potknął się lub poślizgnął, stracił równowagę i wpadł do wnętrza maszyny. Jak ustalił inspektor, w instrukcji obsługi paszowozu znajdował się wyraźny, kategoryczny zapis dotyczący zakazu wchodzenia do maszyny, kiedy jest połączona z ciągnikiem, ze względu na oczywiste zagrożenie związane z ostrzami pracującymi w komorze. Poszkodowany miesiąc wcześniej, po zakupie paszowozu przez właściciela gospodarstwa, został zapoznany z instrukcją obsługi tej maszyny. Zgodnie z tą instrukcją, drabina z tyłu podajnika mogła być używana tylko jako punkt obserwacyjny komory mieszającej i nie powinna

Tył paszowozu z drabinką, z której można było zajrzeć do komory mieszającej. Poszkodowany wszedł po niej na górę maszyny.



Aby odnaleźć i wyciągnąć poszkodowanego, konieczne było przewrócenie paszowozu i demontaż przystawki do balotów.

być wykorzystywana do wchodzenia do komory. Wskazywała na to również fakt, że stojąc na jej ostatnim, górnym szczeblu, można było tylko zajrzeć do wnętrza zbiornika.

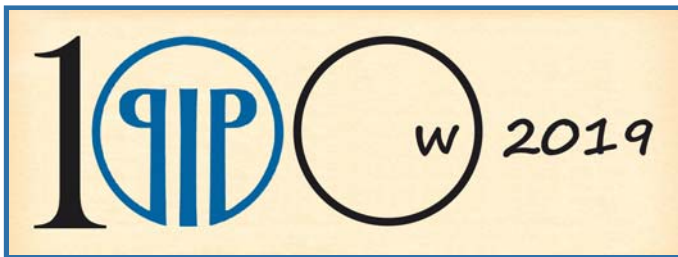
Z ekspertyzy wykonanej przez policję wynikało, że pracownik podczas wykonywania pracy był pijany. W jego krwi stwierdzono 2,32 promila alkoholu etylowego. Oględziny paszowozu i ciągnika wykazały, że mieszadło paszowozu napędzane było przy pomocy wałka przekaźnika mocy, który nie był osłonięty osłoną na całej długości, dlatego inspektor wydał decyzję wstrzymania pracy do czasu wyposażenia zestawu w wałek z pełną osłoną.

Inspektor ustalił następujące przyczyny wypadku:

- stan psychofizyczny poszkodowanego niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy – spowodowany spożyciem alkoholu;
- zlekceważenie zagrożenia przez poszkodowanego – przechodzenie po komorze pracującego paszowozu;
- wejście poszkodowanego w miejsce niedozwolone – pracownik wszedł po drabinie paszowozu na górę komory mieszającej paszowozu, co było niezgodne z instrukcją obsługi maszyny;
- próba wsypania do komory mieszającej paszowozu dodatku paszowego bez wyłączenia wałka przekaźnika mocy ciągnika napędzającego mieszadło paszowozu;
- naruszenie postanowień instrukcji obsługi paszowozu, dotyczących m.in. zakazu wchodzenia do maszyny, kiedy jest połączona z ciągnikiem.

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

główny specjalista **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn



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

49 lat temu

Jak przeprowadzam wizytacje

Mój sposób prowadzenia wizytacji, co do którego mam wiele zastrzeżeń, jest żmudny i wcale nie jestem przekonana, że jest on dobry. Jestem bowiem do pewnego stopnia inspektorem samoukiem. W tym czasie, kiedy zostałam zaangażowana do inspekcji (1961 r.), nie było kursów ani praktyk dla inspektorów. Dlatego sposób prowadzenia wizytacji musiałam wypracować sobie sama, a właściwie narzuciła go potrzeba wynikająca z konkretnej sytuacji w zakładach.

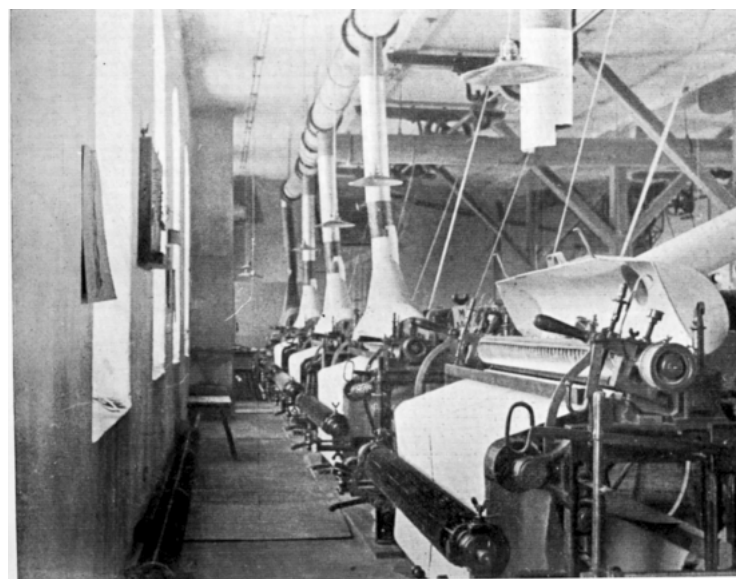
Zdawałam sobie sprawę, że zasadniczym moim zadaniem jest zmuszenie administracji do działania na rzecz poprawy warunków pracy i likwidacji zagrożeń. Szybko zorientowałam się, że metody działania w poszczególnych zakładach muszą być różne, dostosowane do indywidualności i sposobu myślenia poszczególnych dyrektorów i kierowników. Jeden warunek pozostawał niezmienny. Podjęcie rzeczowej dyskusji i stawianie żądań administracjom jest możliwe wtedy, kiedy inspektor zna zagrożenia.

Trzeba więc znać dogłębnie technologię, tok produkcji, wewnętrzne powiązania węzłów produkcyjnych oraz powiązania organizacyjne i ruchowo-technologiczne oddziałów i wydziałów zakładu. Sprawa na pozór łatwa, ale nie w chemii. Chemia jest przemysłem, w którym najpoważniejsze zagrożenia są niewidoczne. Dlatego znajomość technologii i własności występujących w procesach technologicznych surowców, półproduktów i wyrobów gotowych ma szczególne znaczenie dla wykrycia niebezpieczeństwa.

Zakłady produkują od kilku do kilkudziesięciu asortymentów różnymi niepowtarzalnymi metodami, o których przeważnie brak jakichkolwiek wzmianek w dostępnej literaturze. Własności fizykochemiczne występujących w procesach produkcyjnych surowców, półproduktów i wyrobów gotowych są również na ogół nie przebadane i nie znane. A więc nawet żmudne studiowanie technologii w zakładach niewiele daje. Dlatego ustalenie własności substancji postawiłam jako jedno z pierwszych długofalowych zadań dla administracji zakładów.

Równocześnie zaczęłam szukać sprzymierzeńców w zakładach – ludzi, którzy dzięki długoletniej praktyce mają szereg ciekawych spostrzeżeń, umożliwiających ustalenie zagrożeń. Dużą pomoc uzyskiwałam od pracowników służby bhp i społecznej inspekcji pracy. Jednak nie we wszystkich zakładach pracownicy ci mają prawidłowe rozeznanie. W tych zakładach starałam się więc dotrzeć do robotników, szczególnie tych doświadczonych – długoletnich. Oni udzielali mi cennych informacji, wskazywali szereg trudnych do ustalenia zagrożeń wynikających z technologii, organizacji pracy, sposobu prowadzenia robót i nadzoru.

Jest rzeczą zrozumiałą, że pracownicy nie chcą narazić się kierownictwu, nie udzielali informacji, kiedy chodziłam po zakładzie w obecności osób z dozoru. Natomiast na drugiej i trzeciej zmianie mogłam swobodnie rozmawiać z robotnikami i wiele skorzystać z tych rozmów. Z biegiem czasu zdobywałam coraz większe zaufanie, gdyż ludzie przekonali się, że nigdy nie wskazuję na źródła udzielanych mi informacji, a konsekwentnie staram się załatwiać ich sprawy. Dlatego krąg znajomych powiększał się, rozmowy stawały się coraz bardziej szczerze, a ja z nich chętnie korzystałam, gdyż uzyskiwane w ten sposób informacje w znacznym stopniu ułatwiały mi pracę.



BIALYSTOK.

Fabryka pluszu „E. Becker i S-ka”.
Odkurzanie postrzygałni.

W czasie prowadzenia wizytacji oficjalnej w obecności kierownika bądź dyrektora, zadając na pozór przypadkowe pytania, wskazuję na zagrożenia wynikające z technologii, organizacji pracy, nadzoru itp. W dyskusjach administracje zakładów przekonały się w krótkim czasie, że próby negocjowania stwierdzonych zagrożeń zawodzą, gdyż mam oddolne rozeznanie i potrafię uzasadnić celowość stawianych żądań. Do tych dyskusji z pionem kierowniczym starałam się przygotować szczególnie starannie, rozważając różne aspekty poruszanych problemów. Zdaję sobie bowiem sprawę, że każde moje potknięcie będzie wykorzystane przez administrację. Dzięki takiemu przygotowaniu obecnie zakłady tylko w sporadycznych przypadkach usiłują negocjować zasadność stawianych przeze mnie wymagań, a w odwołaniach od nakazów podnoszona jest głównie techniczna możliwość rozwiązań i brak środków oraz wnioskuje się o przedłużenie terminów.

Jestem zwolennikiem prowadzenia wizytacji szczegółowych, gdyż tylko takie wizytacje pozwalają dogłębnie i kompleksowo poznać zagrożenia występujące w zakładzie. Nie jestem jednak w stanie w każdym roku wizytować szczegółowo wszystkich zakładów, ponieważ pogoń za statystycznym wykazaniem jak największej ilości zwizytowanych zakładów nadal trwa. Szczegółowe wizytacje prowadzę więc w kilku najgorszych zakładach, natomiast pozostałe wizytuję bardzo pobieżnie. Zdaję sobie sprawę, że nie jest to dobre rozwiązanie, ale innej możliwości nie widzę.

Operując pojęciem szczegółowych wizytacji, mam na myśli wszechstronne rozeznanie źródeł zła i wymuszenie na administracji ich usunięcia. Dotarcie do tych źródeł i ich likwidacja jest na pewno sprawą niełatwą, ale uzyskiwane w wyniku kompleksowych rozwiązań efekty są niewspółmiernie większe od tych, jakie można osiągnąć przez stosowanie najbardziej rygorystycznych kar za skutki nie usuniętych zagrożeń.

Wyjaśnię to na przykładzie. Stwierdzam, że w zakładzie czy wydziale eksploatuje się wózki akumulatorowe bez wymaganych zabezpieczeń. Jeżeli tylko ustosunkuję się do stwierdzonego stanu, zarządę wykonanie zabezpieczeń i ukarzę winnych, to przy następnej wizytacji stwierdzę podobną sytuację. Podłoża bywają tu różne, jak np. nieudolność osób odpowiedzialnych, zła organizacja, brak koordynacji, a niekiedy nawet źle układająca się współpraca kierowników poszczególnych odcinków. Generalne przecięcie tego nieprawidłowego stanu, które wymaga nieraz wyjścia poza działalność nakazową, normuje sytuację i likwiduje skutki powodowane tamtymi nieprawidłowościami. (Pomijam przyczyny wynikające wyłącznie z braku zainteresowania zagadnieniami bhp, gdyż wtedy sprawa jest oczywista).

Uważam, że zadaniem inspektora jest badanie całokształtu poszczególnych zagadnień i wymaganie od administracji, aby je rozwiązała, co zmusza ją do działania i tworzy określo-

ny klimat w zakładzie. W przeciwnym wypadku inspektor zarzębie i zgubi się w drobiazgach.

W jakim stopniu zdołałam wytworzyć ten „klimat” w zakładach i jak on odbija się na najczulszym mierniku stanu bezpieczeństwa, jakim jest wypadkowość? Odpowiedzią niech będą wskaźniki częstotliwości wypadków w nadzorowanych zakładach: w 1965 r. – 32,4, w 1966 r. – 28,6, 1967 r. – 26,4, 1968 r. – 21,6, I kw. 68 r. – 6,7, I kw. 69 r. – 5,6.

Temat wizytacji jest bardzo obszerny, dlatego nie sposób omówić wszystkich form wizytacji, którą inspektorowi dyktuje konkretna sytuacja w zakładzie. Usiłowałam sprecyzować główny kierunek, jaki przyjąłam – moim zdaniem najbardziej skuteczny.

Wanda Smagała

inspektor pracy ZZ Chemików w Rzeszowie
(„Inspektor Pracy” 1969, nr 9-10)

88 lat temu

Kronika sądowa

Przed sądem okręgowym stanął jako oskarżony właściciel drobnego zakładu mechanicznego oskarżony z art. 464 K.K. i Rozporządzenia Prezydenta z dnia 7.VI.27 o prawie przemysłowym.

Oskarżony posiadał przenośny aparat do spawania metali, który nie był zarejestrowany w urzędzie przemysłowym. Dla zwiększenia ciśnienia gazu umieścił na kloszu do zbierania gazu kamień o wadze 20,5.

Na tym aparacie pracował bez wypadku sam kilka miesięcy. W czasie jego chwilowej nieobecności jakiś klient usiłował uruchomić aparat i zaczął go zapalać zapałką. Jednak to mu się nie udało; po kilku próbach zapalenia nastąpił wybuch, który obecnym w warsztacie żadnej krzywdy nie wyrządził. Kamień wyleciał w górę, przebił sufit i dach i upadł na sąsiednie podwórze, gdzie spadł w odległości 25 metrów i rozbił czaszkę znajdującego się tam chłopca zabijając go na miejscu.

Sąd oskarżonego niewinnością uznając, że wypadek spowodowała inna nieuprawniona do uruchamiania aparatu osoba, i że opierając się na opinii biegłego, aparat przenośny nie podlega rejestracji.

(„Inspektor Pracy” 1930, nr 7-8)

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



O uprawnieniach bez uprawnień

Konsekwentne działanie inspektora pracy doprowadziło do ukarania nieuczciwego lekarza, który mimo braku uprawnień wydawał zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowiskach wskazanych w skierowaniach na badania.

Inspektorowi pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w trakcie prowadzonej kontroli pracodawca przedłożył orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku wydane przez dwóch lekarzy: dr A. i dr B. W dwóch zaświadczeniach wydanych przez lekarza B. brakowało stanowisk pracy. Inspektor pracy skontaktował się z niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej w Rzeszowie, w którym miały być przeprowadzone badania lekarskie. W trakcie rozmowy uzyskał informację, że badania nie zostały wykonane w przychodni i brak jakiegokolwiek dokumentacji medycznej osób, o które pytał inspektor pracy. W tym samym dniu podpisany na zaświadczeniach lekarz B. skontaktował się z inspektorem pracy i oświadczył, że nie wykonywał tych badań profilaktycznych. Przesłuchani przez inspektora pracy pracownicy zeznali, że przed podjęciem pracy ani w trakcie jej wykonywania nie przechodzili profilaktycznych badań lekarskich i zaświadczenia wystawione przez lekarza B. nie są im znane. Na wniosek inspektora pracy Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Rzeszowie skontrolował działalność tego lekarza i stwierdził rażące uchybienia dotyczące trybu, zakresu oraz jakości sprawowanej przez lekarza opieki profilaktycznej. W sprawie zaświadczeń wydanych przez dr B. toczyło się także postępowanie karne, które zostało umorzone ze względu na niewykrycie sprawcy sporządzania tych zaświadczeń. Z przesłanego przez WOMP pisma inspektor pracy powziął również wiadomość, że dr B. zakończył działalność w zakresie medycyny pracy w poradni medycyny pracy w jednym z podrzeszowskich ZOZ. Inspektor pracy skontaktował się więc telefonicznie z przychodnią i uzyskał potwierdzenie, że lekarz B. nie wykonuje badań w zakresie medycyny pracy.

Tymczasem podczas kontroli w kolejnych firmach pracodawcy przedłożyli zaświadczenia lekarskie z pieczęcią poradni, wydane również przez dr B. Usta-

lono, że lekarz pomimo braku uprawnień do wydawania zaświadczeń w zakresie badań profilaktycznych pracowników nadal prowadził taką działalność i wydał co najmniej 39 orzeczeń lekarskich pracownikom o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowiskach wskazanych w skierowaniach na badania.

Inspektor pracy złożył do Prokuratury Rejonowej w Rzeszowie zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, ściganego na mocy art. 270 § 1 k.k. Zostało wszczęte dochodzenie, które umorzono z powodu braku możliwości przypisania lekarzowi B. znamion czynu z art. 271 § 1 k.k., w tym też możliwości wskazania, że poświadczył on nieprawdę w wystawianych przez siebie zaświadczeniach lekarskich, ponieważ – jak zeznał lekarz – wszystkie badania wykonał prawidłowo, co potwierdzili także świadkowie. Na umorzenie sprawy inspektor pracy złożył zażalenie.

Postanowieniem Sądu Rejonowego w Rzeszowie zaskarżone postanowienie zostało uchylone i sprawę przekazano Prokuraturze Rejonowej w Rzeszowie celem jej kontynuowania.

Do Sądu Rejonowego w Rzeszowie trafił przeciwko lekarzowi B. zarzut, że w okresie od marca 2014 r. do lipca 2015 r. posługiwał się pieczęcią ZOZ, którą po dniu 14 lutego 2014 r. nie mógł się posługiwać z uwagi na rozwiązanie z nim umowy cywilnoprawnej na świadczenie usług z zakresu medycyny pracy.

Sąd uznał oskarżonego winnym popełnienia zarzucanego mu czynu i skazał go na karę siedmiu miesięcy pozbawienia wolności, warunkowo zawieszając wykonanie kary na okres próby dwóch lat na podstawie art. 69 § 1 k.k. i art. 70 § 1 k.k. Dodatkowo, na podstawie art. 451 § 1 k.k., sąd orzekł przepadek korzyści majątkowej w kwocie 1200 zł wobec oskarżonego oraz zasądził od oskarżonego na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe.

Z dokumentacji OIP Rzeszów

Dokończenie ze strony 36.

Można było zapobiec tragedii

Przed godz. 14 dopuszczający elektryk II zmiany poinformował telefonicznie dyspozytora o likwidacji miejsca pracy na polecenie pisemne, informując go o przystąpieniu do zdjęcia uziemiaczy w polu nr 1 OPT oraz o tym, że kierujący zespołem, który robił przegląd trafo na rozdzielni firmy M., powiedział, że tam uziemiacze są już zdjęte po stronie średniej i niskiej: „i prosił, żeby pilnie przybyć do OPT, aby zlikwidować miejsce pracy, bo chce zresetować wszystkie urządzenia, jak on załączy napięcie na kabel w OPT i wówczas przyjdzie podpisać polecenie. Potwierdził, że już ma zdjęte uziemiacze po stronie wtórnej na trafo i po stronie średniej i niskiej także, i jest gotowy, żebym ja podał napięcie”; dyspozytor wyraził zgodę.

Dopuszczający elektromonter II zmiany wraz z uszkodzonym podjęli pracę w rozdzielni OPT w części wyłącznikowej (poz. 0) przy celce sekcji pola nr 1/1. Dopuszczający zdjął uziemiacz przenośny z celki pola nr 1 i położył go na dywaniku elektroizolacyjnym obok celki pola nr 1, a następnie wspólnie z uszkodzonym zeszli do kanału kablowego (poz. -1). Dopuszczający otworzył uziemiacz stały poprzez włożenie drążka manewrowego w koło napędu uziemnika i przestawił prawdopodobnie ruchem z dołu do góry, co prawdopodobnie zablokowało trzpień blokady mechanicznej odłącznika kablowego – prawidłowe przestawienie powinno odbywać się ruchem z góry do dołu. Stwierdziwszy, że uziemnik był w pozycji „otwarty”, elektromonterzy razem wrócili do celki pola nr 1 w części wyłącznikowej rozdzielni.

Dopuszczający telefonicznie poinformował dyspozytora: „już mam wszystko pozdejmowane, wszystko mam przygotowane i będę podawał napięcie na trafo firmy M., oni są przygotowani, wszystko odziemione”; na co otrzymał zgodę. Dopuszczający wykonywał czynności załączeniowe, a uszkodzony obserwował, czy te czynności wykonuje prawidłowo.

Dopuszczający wyjął płytę tekstolitową elektroizolacyjną blokującą noże odłącznika szynowego (odblokował napędy). Następnie załączył bezpieczniki z obwodów zabezpieczeń nadmiarowo-prądowych typu S, znajdujące się w górnej części celki pola nr 1 służące do instalacji napięcia pomiarowego do licznika energii elektrycznej; górnych drzwiczek celki nie zamknął. Zamknął drzwi celki pola nr 1. Następnie zamknął odłącznik szynowy (w tym momencie zostało podane napięcie 6kV zestawem szyn do wyłącznika wysokiego napięcia, wyłącznik jest otwarty), przestawiając drążek odłącznika ruchem z dołu do góry. Po czym otworzył drzwi celki pola nr 1, aby sprawdzić, czy noże odłącznika szynowego zostały prawidłowo domknięte (ponieważ były przypadki, że w tej rozdzielni trzeba było drążkiem elektroizolacyjnym docisnąć noże odłącznika szynowego, aby nie doprowadzić do uszkodzenia [spalenia] odłącznika szynowego oraz mostu szynowego). Było w porządku, po czym „razej” zamknął drzwi celki, pozostawiając klucz w drzwiach.

Następnie przystąpił do zamknięcia odłącznika kablowego, próbując przestawić drążek odłącznika ruchem z dołu do góry. Mimo kilkukrotnych prób drążek odłącznika kablowego blokował się. Wówczas dopuszczający polecił uszkodzowanemu pozostać przy

celi pola i nadal poruszać drążkiem odłącznika kablowego, a sam zszedł do kanału kablowego, aby sprawdzić, czy ciągną odłącznika kablowego w ogóle się przesuwają. Według jego informacji, w tym momencie drzwi celki pola nr 1 były zamknięte.

Dopuszczający, będąc w kanale kablowym, otworzył drzwi celki kablowej pola nr 1, aby komunikować się głosowo z uszkodzowanym oraz aby lepiej widzieć, czy ciągną odłącznika porusza się. Krzyknął do uszkodzowanego, że ciągną minimalnie się porusza, ale odłącznik nie chce zadziałać, że trzeba będzie dzwonić do dyspozytora i zgłosić zacięcie odłącznika. Po chwili usłyszał dziwny dźwięk, jakby skwierczenie, huk, hałas, pojawiło się zadymienie.

Prawdopodobnie w czasie, gdy dopuszczający był w celi kablowej pola nr 1, uszkodzowany otworzył drzwi celki pola (lub były już otwarte) i wszedł do wewnątrz celki, próbując ręką poruszyć ciągną odłącznika kablowego, przez co zbliżył się prawym ramieniem do szyny pod napięciem, a lewym pośladkiem dotknął framugi drzwi celki. Nastąpił przepływ prądu elektrycznego o napięciu 6 kV przez ciało uszkodzowanego, w wyniku czego doznał on rozległych i głębokich poparzeń ramienia prawej ręki, nadgarstka lewej ręki i lewego pośladka. Świadczą o tym obrażenia uszkodzowanego oraz ślady widocznych nadpaleń od łuku elektrycznego: na framudze drzwi szafy 1/1, na metalowym ciągnie odłącznika kablowego i na górnym połączeniu kolumny wyłącznika mocy z szyną prądową. Uszkodzony zmarł w szpitalu w wyniku odniesionych obrażeń.

Wiele przyczyn

Inspektor pracy stwierdził następujące przyczyny tego tragicznego w skutkach wypadku:

– przepływ prądu i poparzenie łukiem elektrycznym przy napięciu 6kV – gdy uszkodzowany wszedł do kanału kablowego w celu sprawdzenia zacięcia, musiał pochylić się lub wejść do celki, niebezpiecznie zbliżył się do kolumny wyłącznika będącej pod napięciem, być może ręką chwycił ciągną odłącznika kablowego (wskazuje na to pozycja uchwytu odłącznika odsunięta od ścianki celki). Spowodowało to przepływ prądu i poparzenie łukiem elektrycznym przy napięciu 6kV; świadczą o tym osmolone miejsca na lewej kolumnie na wysokości łączenia z szyną, osmolona rama obudowy celki po lewej stronie oraz na ciągnie odłącznika kablowego na dole po lewej stronie celki;

– wykonywanie prac związanych z likwidacją miejsca pracy w rozdzielni przez elektromonterów, w tym uszkodzowanego, z naruszeniem przepisów bhp; obejmowały one między innymi:

➔ przystąpienie do likwidacji miejsca pracy bez potwierdzenia przez kierującego zespołem na poleceniu pisemnym zakończenia prac,

➔ niewykonywanie czynności załączeniowych w kolejności zgodnej z poleceniem pisemnym, tj. najpierw został zamknięty odłącznik szynowy i podano napięcia na szynę i górne zaciski kolumny wyłącznika mocy, a następnie podjęto próbę zamknięcia odłącznika kablowego. Zgodnie z poleceniem pisemnym czynności te powinny być wykonane w odwrotnej kolejności,

➔ w trakcie otwierania uziemnika stałego koło napędu prawdopodobnie zostało nieprawidłowo przekręcone, co mogło zablokować trzpień blokady mechanicznej odłącznika kablowego

(pionowy trzpień blokady zablokowany w pozycji górnej nie opadł grawitacyjnie przy otwartym uziemniku),

- ➔ niewłączenie bezpieczników sygnalizacji alarmowej „otwarte drzwi”, co spowodowało brak alarmu w momencie otwierania drzwi celki pola nr 1 po podaniu napięcia na szyny i górne zaciski kolumn wyłącznika mocy w momencie otwierania drzwi celi kablowej pola nr 1 po otwarciu uziemnika stałego (odziemieniu kabla),
- ➔ otwieranie drzwi celki kablowej pola nr 1 już po odziemieniu kabla,
- ➔ otwieranie drzwi celki pola nr 1 w części wyłącznikowej, w sytuacji gdy było podane napięcie na szyny i górne zaciski kolumn wyłącznika mocy,
- ➔ niezgłoszenie przełożonemu i/lub dyspozytorowi usterki zacięcia odłącznika kablowego, wykonywanie dalszych prac i podjęcie prób samodzielnego usunięcia usterki,
- ➔ rozdzielenie się elektryków po stwierdzeniu usterki w sytuacji, gdy było już podane napięcie na szyny i górne zaciski kolumn wyłącznika mocy. Dopuszczający zszedł do kanału kablowego, pozostawiając uszkodzowanego samego przy celce pola nr 1 w rozdzielni OPT,
- ➔ zdjęcie uziemiaczy w trafostacji firmy M. po stronie S/N i N/N przez pełniące funkcję kierującego zespołem, do czego nie był upoważniony – czynności te winien dokonać dopuszczający,
- ➔ niewłączenie bezpieczników sterowniczych wyłącznika mocy, co uniemożliwiłoby załączenie wyłącznika mocy SC14,
- ➔ niestosowanie sprzętu ochronnego podczas prac pod napięciem, w trakcie próby usuwania usterki – zacięcia,
- ➔ zlekceważenie zagrożenia przez uszkodzowanego.

Nieprawidłowości w poleceniu pisemnym

W wydanym poleceniu pisemnym znalazły się następujące nieprawidłowości:

- ➔ nie wskazano pełnionej funkcji przez elektryka, na którego zostało wydane – czy jest kierującym zespołem, nadzorującym czy kierownikiem robót,
- ➔ nie wyznaczono koordynującego, jego funkcję przejął poleceniodawca – poleceniodawca jako pracownik firmy zewnętrznej nie mógł być koordynującym, ponieważ nie posiadał uprawnień w zakresie skoordynowania prac z ruchem urządzeń, a zatem czynności łączeniowe związane z przygotowaniem miejsca pracy winien określić koordynujący, którym w tym przypadku jest dyspozytor rejestrujący polecenie na prace. W tym przypadku dość, że dyspozytor nie określił czynności łączeniowych, to o miejsca założenia uziemiaczy zapytał dopiero, kiedy dopuszczający zgłaszał dopuszczenie brygady do pracy, czyli po przygotowaniu miejsca pracy,
- ➔ dopuszczający odnotował w książce uziemiaczy w rozdzielni OPT 6kV, w ramach polecenia pisemnego, użycie uziemiaczy, wskazując jedynie miejsce nałożenia bez podania numerów, mimo iż zgłaszając dyspozytorowi dopuszczenie do pracy, podał je,
- ➔ przygotowanie miejsca pracy – przed rozpoczęciem przygotowania strefy pracy dopuszczający musi uzyskać od koordynującego potwierdzenie wykonania niezbędnych przełączeń oraz ze-

zwolenie na dokonanie przełączeń i założenie odpowiednich urządzeń zabezpieczających; zezwolenie na przygotowanie strefy pracy – co realizuje poprzez uzyskanie od koordynującego potwierdzenia zabezpieczenia miejsca pracy, czego polecenie nie obejmowało,

- ➔ w poleceniu nie określono precyzyjnie miejsca pracy/strefy pracy, sposobu sprawdzenia, czy zostały usunięte czynniki stwarzające zagrożenie, jak np. napięcie; określenia warunków i środków ochronnych niezbędnych do zapewnienia bezpiecznego przygotowania i wykonania poleconych prac, ograniczono się do zapisów związanych z wykonaniem czynności łączeniowych,
- ➔ nie ustalono sposobu potwierdzenia zaznajomienia podległych pracowników ze sposobem przygotowania miejsca pracy, występującymi zagrożeniami w miejscu pracy i bezpośrednim sąsiedztwie oraz warunkiem i bezpiecznymi metodami wykonywania pracy przez kierującego zespołem.

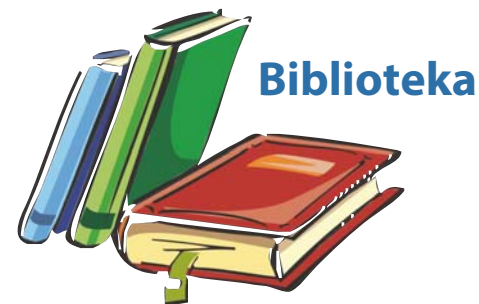
Dodatkowe źródła tragedii

Do wypadku przyczyniła się presja czasowa związana z likwidacją miejsca pracy na polecenie, a także nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy na polecenie pisemne prac wykonywanych na terenie i urządzeniach elektroenergetycznych przedsiębiorstwa przez pracowników firm obcych (prowadzący eksploatację zgodnie z instrukcją organizacji bezpiecznej pracy nie upoważnił pracowników firm obcych do wystawiania poleceń pisemnych na prace, mimo to taki proceder funkcjonował).

Nie bez znaczenia było także małe doświadczenie praktyczne u uszkodzowanego w zakresie prac serwisowych i utrzymania ruchu na obiektach elektroenergetycznych (w tym na urządzeniach S/N) – półtora roku pracował jako elektryk zajmujący się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych na stanowisku dozoru dla urządzeń, instalacji i sieci do 1kV, od 6 miesięcy posiadał świadectwo na stanowisku dozoru powyżej 1kV, a od 2 miesięcy E powyżej 1 kV.

Nie zapoznano elektryków, w tym uszkodzowanego z instrukcjami organizacji bezpiecznej pracy przedsiębiorstwa prowadzącego eksploatację. Nie określono rodzaju i ilości sprzętu ochronnego niezbędnego na wyposażeniu rozdzielni OPT 6kV, a ten, który był, miał nieaktualne badania. Zabrakło instrukcji eksploatacji rozdzielni OPT 6kV, a dokumentacja techniczno-ruchowa tej rozdzielni była „szczętkowa”, niekompletna. Ustalona tabela środków ochrony indywidualnej firmy usługowej nie przewidywała środków ochrony niezbędnych podczas łączeń ruchomych oraz sprawdzania braku obecności napięcia (ochron przed łukiem elektrycznym). Instrukcja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych przedsiębiorstwa prowadzącego eksploatację przewidywała łączenie funkcji, tj. dopuszczający może być koordynującym, koordynujący – dopuszczającym; kierujący zespołem, nadzorujący może pełnić funkcje dopuszczającego, które nie były prawidłowe w związku z zakresem obowiązków osób funkcyjnych.

starszy inspektor pracy – specjalista **Ewa Marynowska**
OIP Wrocław



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Straży Granicznej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2365.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o odpadach // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 21.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 23.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 108.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o produktach biobójczych // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 122.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 128.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o substancjach chemicznych i ich mieszaninach // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 143.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks postępowania cywilnego // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 155.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu

ustawy o działalności leczniczej // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 160.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o przewozie towarów niebezpiecznych // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 169.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o bezpieczeństwie morskim // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 181.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 stycznia 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 300.
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 227.
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 stycznia 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 331.
- Oświadczenie rządowe z dnia 18 grudnia 2017 r. w sprawie wejścia w życie zmian do załączników A i B do Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzonej w Genewie dnia 30 września 1957 r. // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 136.
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 19 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa maszynisty // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2430.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 stycznia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 163.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 stycznia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu sprawiedliwości // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 257.

- Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie sposobu i trybu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w Służbie Celno-Skarbowej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2441.
- Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 47.
- Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 48.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2360.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 190.
- Ustawa z dnia 9 listopada 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy spójności terminologicznej systemu prawnego // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 4.
- Ustawa z dnia 24 listopada 2017 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 107.
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 305.
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną // Dziennik Ustaw. – 2018 poz. 357.
- Zarządzenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. zmieniające zarządzenie w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy // Monitor Polski. – 2017 poz. 1189.

Opracowała: **Danuta Szot**

Można było zapobiec tragedii

Nieprawidłowa organizacja pracy doprowadziła do poparzenia łukiem elektrycznym pracownika firmy świadczącej usługi w zakresie eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych.

Pracownicy firmy usługowej, wykonujący na rzecz innego przedsiębiorstwa prace m.in. w zakresie utrzymania w sprawności technicznej urządzeń elektrycznych na wydziałach zakładu, w dniu wypadku mieli wykonać przegląd transformatora i linii kablowej rozdzielni firmy M. Do wykonania prac przeglądowych konieczne były prace przełączeniowe w rozdzielni OPT 6kV, z której zasilana jest rozdzielnia objęta przeglądem. Przegląd transformatora i kabla był realizowany na polecenie pisemne. Jego przebieg odtworzono z treści nagranych rozmów telefonicznych i informacji udzielonych przez pracowników.

Jak doszło do wypadku?

Polecenie pisemne zostało wystawione przez mistrza robót elektrycznych firmy usługowej. Prace miały być wykonane na pierwszej zmianie. Struktura organizacyjna w firmie obejmowała elektromonterów jednozmianowych oraz elektryków dyżurnych

zmianowych. Na kierującego zespołem wyznaczono elektromontera jednozmianowego, który wraz z drugim elektromonterem mieli wykonywać prace przeglądowe transformatora i kabla rozdzielni firmy M. Dopuszczającym do prac, zgodnie z poleceniem pisemnym, był elektryk dyżurny. Po zarejestrowaniu polecenia pisemnego u dyspozytora przedsiębiorstwa i zgłoszeniu rozpoczęcia przygotowania miejsca pracy wydano zgodę na przygotowanie miejsca pracy, po czym dopuszczono do prac przeglądowych wyznaczonych elektromonterów. Elektromonterzy na czas pomiaru kabla wykonali za pomocą uziemnika stałego w sekcji kablowej pola nr 1 odziemienie kabla, a następnie po przeprowadzeniu pomiarów wykonali ponowne jego uziemienie; czas ten pokrywa się z zapisami w książce dyżurów.

Przed godz. 14 kierujący zespołem prac przeglądowych poinformował, że można likwidować miejsce pracy. Z uwagi na brak innych elektryków (w tym czasie usuwana była inna awaria) mistrz zdecydował, że likwidację miejsca pracy wykonają elektrycy dyżurni drugiej zmiany, którzy akurat przyszli do pracy. Poinformowano ich, że będą likwidować miejsce pracy w rozdzielni OPT.

Dopuszczający (elektryk dyżurny) wziął kopię polecenia pisemnego i wspólnie z poszkodowanym udał się do rozdzielni OPT w celu likwidacji miejsca pracy. Czynności przekazania zadań z pierwszej zmiany na drugą nie zostały odnotowane przez mistrza pierwszej zmiany w książce raportów elektryków zmianowych. Elektromonterzy, którzy wykonywali przegląd w rozdzielni firmy M., przed godz. 14 zdjęli uziemiacze na trafo po stronie S/N i N/N (wykonali czynności należące do dopuszczającego, do których nie byli upoważnieni), założyli barierki w transformatorze, zamknęli komory transformatora na klucz i oczekiwali na likwidację miejsca pracy przez elektryków dyżurnych II zmiany w rozdzielni OPT.



Dokończenie na stronach 33 i 34.