

www.pip.gov.pl

Ukazuje się od 90 lat



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 11 (441) 2019





14 Odpowiedzialność materialna pracowników

18 AGRO SHOW 2019



Międzynarodowa Wystawa Rolnicza w Bednarach k. Poznania



34 Konkurs bezpiecznej orki

23 Obowiązek zapewnienia kasjerom okularów korygujących

Pracodawca jest obowiązany zapewnić okulary w każdym przypadku, jeśli monitor stanowi stałe wyposażenie stanowiska pracy danego pracownika. Istotny jest tu także czas wykonywania czynności z użyciem monitora.

- 3 W Sejmie RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 8 Konferencja jubileuszowa w Przemysłu
- 9 Uroczystości rocznicowe w Warszawie
- 10 Konferencja z okazji 100-lecia w Gdańsku
- 11 Konferencja naukowa „Nietypowe stosunki zatrudnienia”
- 12 Ślasy laureaci konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”
- 13 Nagrody dla laureatów konkursów
- 14 Odpowiedzialność materialna pracowników
- 18 AGRO SHOW 2019
- 20 Szkolenia stanowiskowe zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych a wypadki przy pracy
- 23 Obowiązek zapewnienia kasjerom okularów korygujących
- 27 Elementy bezpieczeństwa w myśl dyrektywy maszynowej 2006/42/WE
- 30 Dobra współpraca, wiedza i doświadczenie – rozmowa z Małgorzatą Wojdą, Okręgowym Inspektorem Pracy w Lublinie
- 34 Konkurs bezpiecznej orki
- 35 Wspomnienia – Wiesław Matys
- 36 Co z tą organizacją pracy?



Okładka: fot. J. Kałek

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



W SEJMIE RP

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 15 października 2019 r. w siedzibie Sejmu rozpatrzyła projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 rok. Przedstawił go Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, którego w szczegółowych kwestiach wspierały Dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Grażyna Witkowska oraz Dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP Małgorzata Wysocka.

Pozytywnie o projekcie budżetu



Jak poinformował Główny Inspektor Pracy, plan wydatków jest wyższy od przewidywanego wykonania w tym roku o 10,6% i dotyczy głównie założonego wzrostu wynagrodzeń i pochodnych, a także pozostałych wydatków bieżących urzędu. W kontekście planowanego wzrostu funduszu wynagrodzeń Wiesław Łyszczek podkreślił, że „fundamentem prawidłowej realizacji nałożonych na urząd zadań jest właściwa kadra, dobrze wykształcona i doświadczona, ale też odporna na stres, który towarzyszy inspektorom pracy podczas realizacji ich zadań. Warunkiem posiadania takiej kadry jest odpowiedni poziom wynagrodzeń, dlatego też dążymy do przywrócenia ich atrakcyjności, tak jak to miało miejsce przed 1999 rokiem”.

Głównym powodem większych prognozowanych wydatków bieżących jest natomiast niezbędna realizacja niektórych zamierzeń, z których urząd musiał zrezygnować w roku bieżącym w związku z okrojeniem jego budżetu w toku prac nad ustawą budżetową na rok 2019. Spowodowało to konieczność rezygnacji m.in. z zakupu komputerów stacjonarnych z oprogramowaniem oraz ograniczenia wydatków związanych z remontami siedzib i przeniesienie ich realizacji na rok 2020.

Projekt budżetu na 2020 rok przewiduje ponadto wzrost w grupie wydatków majątkowych, wynikający głównie z większych planowanych zakupów inwestycyjnych. Największą pozycją w planie

wydatków inwestycyjnych jest zakończenie przebudowy budynku Oddziału OIP Rzeszów w Tarnobrzegu.

Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek omówił też plan dochodów Państwowej Inspekcji Pracy, który również jest wyższy od przewidywanego wykonania w tym roku. Oprócz dochodów z tytułu grzywien, mandatów i kar pieniężnych wysoką pozycję zajmują w nim wpływy ze sprzedaży składników majątkowych, w tym wyeksploatowanych samochodów służbowych, oraz dochody z tytułu usług świadczonych komercyjnie przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

W dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy pozytywnie wypowiedzieli się o przedstawionym im projekcie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 rok. Wskazywali, że jest on dobrze przygotowany, przemyślany, zrównoważony i optymalny. Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Poseł Janusz Śniadek zapowiedział, że ROP będzie rekomendować projekt budżetu PIP Komisji Finansów Publicznych.

W innym punkcie obrad Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie kompleksowej informacji o zawodach, jako instrumencie wspomagającym dobór do zawodu i zatrudnienie.

W posiedzeniu uczestniczył także Dyrektor Departamentu Prawnego GIP Wojciech Gonciarz.

Donat Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

Spotkanie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** uczestniczył 17 i 18 października 2019 r. w 77. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) w Helsinkach. Spotkanie szefów unijnych inspekcji pracy służyło przede wszystkim dyskusji nad nowymi priorytetami Unii Europejskiej w dziedzinie bhp, które zostaną zaproponowane Komisji Europejskiej do uwzględnienia w kolejnym dokumencie strategicznym. Ponadto dyskutowano nad priorytetami i konkretnymi działaniami, jakie należałoby wpisać w następnym planie pracy SLIC oraz jego grup roboczych. Konferencja dnia tematycznego odbyła się pod hasłem „Przyszłe formy pracy a krajowe inspekcje pracy”. Odnotowano, że opisywane zjawiska (złożone podwykonawstwo, angażowanie pracowników poprzez platformy internetowe, relacje transgraniczne w stosunkach pracy, narastający wpływ cyfryzacji na wykonywanie pracy itd.) nie należą już do sfery przewidywań, lecz są łatwo zauważalne. Uczestnicy wydarzenia wysłuchali kilku referatów, po czym mieli okazję do dyskusji w węższym gronie. Z uwagi na zaangażowanie w grupie roboczej ds. przygotowania wydarzenia w dniu tematycznym uczestniczyła także **Ewa Łowicka**, starszy inspektor pracy z OIP w Olsztynie. Głównemu Inspektorowi Pracy towarzyszyła również **Teresa Jastrzębska**, główny specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą w Gabinetce GIP.



Delegacja etiopskich ekspertów

23 października 2019 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie odbyło się spotkanie kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy z delegacją złożoną z członków etiopskiego zespołu eksperckiego powołanego przez premiera Etiopii. Powołanie zespołu było odpowiedzią na rosnący problem bezrobocia wśród młodych ludzi w Etiopii i miało związek z planowanym stworzeniem rządowego systemu wsparcia przyszłych migrantów zarobkowych. Wizyta delegacji z Etiopii była finansowana przez Międzynarodową Organizację Pracy w ramach programu dotyczącego etiopskiego rynku pracy. Członkowie zespołu eksperckiego zapoznali się sytuacją migrantów zarobkowych w Polsce. Dyskusja dotyczyła również roli Państwowej Inspekcji Pracy jako organu nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy wobec cudzoziemców oraz kontroli legalności ich zatrudnienia. Z ramienia PIP w spotkaniu uczestniczyli: Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa**, Dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Wojciech Gonciarz**, Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leńniewski** oraz **Nina Dulna**, specjalista z Sekcji Współpracy z Zagranicą w Gabinetce GIP.

Na gali u maszynistów

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Andrzej Kwaliński** wziął udział w jubileuszowej gali z okazji 100-lecia Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, zorganizowanej 21 października 2019 r. w Teatrze Polskim w Warszawie. Odczytał list gratulacyjny od Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka**. Szef PIP podkreślił w nim, że Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce kontynuuje chlubne tradycje walki o prawa i interesy maszynistów, zapoczątkowane w okresie międzywojennym. Działania związku istotnie przyczyniają się do upodmiotowienia pracowników, poprawy ich relacji z pracodawcami i skutecznego współdziałania obu stron w tworzeniu coraz wyższych standardów pracy.

Konkurs „Buduj bezpiecznie” 2019

Podczas Gali Budownictwa w Operze Śląskiej w Bytomiu 18 października 2019 r. odbyło się rozstrzygnięcie konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Buduj bezpiecznie”, organizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach. Celem konkursu jest zwiększenie bezpieczeństwa pracy podczas realizacji robót budowlanych oraz promowanie wykonawców robót zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie inwestycyjnym. Ocena następuje na podstawie co najmniej dwóch kontroli budowy przeprowadzonych przez inspektorów pracy. Uwzględniane są: opracowanie i realizacja planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia; zagospodarowanie placu budowy; ocena ryzyka zawodowego

i informowanie o nim pracowników, a także podejmowanie działań mających na celu zapobieganie zagrożeniom wypadkowym na zgłoszonej budowie; koordynacja i skuteczność nadzoru nad przestrzeganiem zasad i przepisów bhp przez wszystkie podmioty działające na budowie; przestrzeganie przepisów i zasad bhp na budowie; ocena stanu wypadkowości w okresie trwania konkursu. Pierwsze miejsce zajęła budowa bloku energetycznego o mocy 910 MW na parametry nadkrytyczne w Jaworznie; drugą lokatę – budowa Zakładu Produkcyjno-Magazynowego Johnson Matthey Autocatalyst Plant w Gliwicach; trzecia była budowa budynków biurowo-usługowych „Face2Face” (etap I) w Katowicach.

O zagrożeniach wynikających z cyfryzacji

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** oraz Wicedyrektor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki GIP **Izabela Czopik** wzięli udział w konferencji na temat zagrożeń dla pracow-



ników sektora usług związanych z rewolucją cyfrową, zorganizowanej 21 października 2019 r. w Warszawie przez Krajowy Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”. W spotkaniu, którego gospodarzem był Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność” **Alfred Bujara**, oprócz związkowców uczestniczyli również: prof. **Andrzej Zybertowicz**, Doradca Prezydenta RP **Andrzeja Dudy**, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Kazimierz Kuberski** oraz Zastępca Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych **Mirosław Sanek**. Problem zastosowania nowych technologii w miejscu pracy nie jest zupełnie nowy, dotyczy np. danych biometrycznych do ewidencjonowania czasu pracy pracowników czy monitoringu w miejscu pracy. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** podzielił się spostrzeżeniami na temat nowych form zatrudnienia. Podkreślił, że ich wprowadzaniu towarzyszą zwykle szczytne cele, ale gdy przychodzą realia, tracimy czasem ducha prawa. Jako przykład podał wprowadzanie zakazu pracy w niedziele i święta.

Spotkanie europejskich inspektorów portowych

W dniach 16-17 października 2019 r. w Hamburgu w Niemczech odbyło się coroczne spotkanie inspektorów pracy i inspektorów portowych, zajmujących się problematyką bezpieczeństwa pracy oraz ochrony środowiska w portach morskich. Celem spotkania było omówienie nietypowych wypadków przy pracy zaistniałych w portach morskich, narażenia pracowników portu na czynniki szkodliwe występujące przy określonym typie robót oraz sposobów zapobiegania tym wypadkom, stosowanych przez inspekcje krajów uczestniczących w konferencji. Spotkanie miało formę warsztatów, których celem było wypracowanie wspólnej strategii na rzecz skutecznej poprawy bezpieczeństwa pracy w portach. Inspektorzy pracy z Hamburga omówili problemy w prowadzeniu czynności kontrolnych w portach na terenie swojego landu, a uczestnicy odnosili do tych zagadnień praktykę w swoich krajach. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali **Tomasz Śledziński**, główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP oraz **Klaudyna Cwynar** z Sekcji Współpracy z Zagranicą w Gabinetce GIP.

Wizyta delegacji z Kopenhagi

W Głównym Inspektoracie Pracy 2 października 2019 roku przebywała 8-osobowa delegacja grupy zadaniowej ds. społecznej odpowiedzialności biznesu, działającej w strukturach władz Kopenhagi pod kierunkiem **David Salomonsena**, Dyrektora Departamentu ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Gości przyjął Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**. Przedstawiciele obu instytucji omówili swoje kompetencje, zadania i efekty działalności, a także metody działania, w tym zasady doboru firm do kontroli. Grupa zadaniowa ds. społecznej odpowiedzialności biznesu jest częścią administracji Kopenhagi, a jej celem jest zagwarantowanie uczciwych wynagrodzeń i warunków pracy wszystkich pracowników zaangażowanych przy projektach realizowanych na rzecz miasta. Dużym wyzwaniem jest prowadzenie kontroli związanych z egzekwowaniem wypłaty wynagrodzeń w należytej wysokości obywatelom polskim pracującym w Danii przy realizacji kontraktów publicznych zamawianych i finansowanych przez władze Kopenhagi. Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy wyraziło gotowość do podjęcia współpracy z grupą zadaniową w ramach ustawowych kompetencji urzędu. W spotkaniu uczestniczyli: Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leńniewski**, Dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Wojciech Gonciarz**, Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**, a także **Robert Jaworski**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, **Bartosz Kopeć**, specjalista w Departamencie Prawnym GIP i **Teresa Jastrzębska**, główny specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą w Gabinetce GIP.



Na Kongresie 590

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** wraz z Okręgowym Inspektorem Pracy w Rzeszowie **Barbarą Kieft** uczestniczyli w czwartej edycji jednego z najważniejszych wydarzeń ekonomicznych w Polsce – Kongresu 590. Odbył się on 7 i 8 października 2019 r. w Centrum Wystawienniczo-Kongresowym G2A ARENA w Jasionce koło Rzeszowa. Patronat honorowy nad tym przedsięwzięciem objął Prezydent RP **Andrzej Duda**. Kongres 590 to wydarzenie, na którym spotykają się najważniejsze osobistości w państwie, przedstawiciele biznesu, nauki, polityki i legislacji. Umożliwia wymianę myśli, poglądów oraz doświadczeń polskich przedsiębiorców, naukowców, polityków oraz ekspertów ekonomicznych. Jest również okazją do uhonorowania najlepszych podmiotów gospodarczych, będących wizytówką naszego kraju na arenie międzynarodowej i przyczyniających się do rozwoju naszej gospodarki, przez co stanowią wzór dla innych firm. Firma farmaceutyczna Olimp Labs z siedzibą w Pustyni koło Dębicy otrzymała Nagrodę Gospodarczą Prezydenta RP w kategorii Międzynarodowy Sukces.

Spotkanie z Ambasador Malezji

4 października 2019 r. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** wraz ze współpracownikami spotkał się w Głównym Inspektoracie Pracy z Ambasador Malezji w Polsce **Chitra Devi Ramiah** oraz Pierwszą Sekretarz Ambasady **Nur Azura Abd Karim**. Spotkanie było wyrazem dobrej współpracy urzędu z dyplomatami z Malezji, zwracającymi się do inspekcji o pomoc w interpretacji przepisów polskiego prawa pracy. Podczas rozmów wyjaśniali: Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, Dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Wojciech Gonciarz**, Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki** oraz Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leńniewski**. Z uwagi na zainteresowanie ambasady szczegółowymi rozwiązaniami z obszaru polskiego prawa pracy **Wiesław Łyszczek** zadeklarował możliwość wsparcia merytorycznego ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. W spotkaniu uczestniczyły również: Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz** oraz główny specjalista z Sekcji Współpracy z Zagranicą w Gabinetie GIP **Teresa Jastrzębska**.

ZUS świętuje jubileusz

Z udziałem Prezydenta RP **Andrzeja Dudy** 10 października 2019 r. w siedzibie Centrali ZUS w Warszawie odbyły się uroczystości związane z 85-leciem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Państwową Inspekcją Pracy reprezentował Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Andrzej Kwaliński**. Zakład Ubezpieczeń Społecznych powstał 24 października 1934 roku na mocy rozporządzenia Prezydenta RP Ignacego Mościckiego. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** skierował list do Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych profesor **Gertrudy Uścińskiej**. List odczytał **Andrzej Kwaliński**. Główny Inspektor Pracy podkreślił w nim, że w obliczu obserwowanych na przestrzeni lat procesów demograficznych oraz zmian społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych odpowiedzialnie i profesjonalnie wpływa na utrzymanie ładu społecznego i poczucie bezpieczeństwa socjalnego wśród obywateli. Podczas jubileuszowej gali zaproszeni goście dyskutowali o roli współczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych w instytucjach zabezpieczenia społecznego.

Tydzień Europejski we Francji

Polska delegacja uczestniczyła w dniach 30 września – 2 października br. w Tygodniu Europejskim zorganizowanym w siedzibie Krajowego Instytutu Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (INTEFP) w Marcy l'Etoile we Francji. W skład delegacji z Polski weszli: **Tomasz Pietrucha**, inspektor pracy z OIP w Rzeszowie, **Bogumiła Podyma-Szczerba**, starszy inspektor pracy – specjalista z OIP w Szczecinie oraz **Nina Dulna**, specjalista z Sekcji Współpracy z Zagranicą w Gabinetie GIP. Spotkanie było adresowane przede wszystkim do francuskich kandydatów na inspektorów pracy. Celem było przedstawienie i porównanie zasad funkcjonowania poszczególnych inspekcji pracy. Uczestnicy spotkania zapoznali się z europejskim projektem „Usprawnianie współpracy administracyjnej w zakresie delegowania pracowników (Eurodelegowanie)”. Odbyły się także warsztaty dotyczące walki z dyskryminacją.

Grupa ds. urządzeń dźwigowych

W Pradze odbyły się 25 i 26 września 2019 roku spotkania grupy roboczej ADCO Lifts w zakresie wymagań wynikających z dyrektywy „dźwigowej”. W spotkaniu wzięło udział 28 przedstawicieli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz eksperci z Norwegii i Szwajcarii, reprezentujący krajowe instytucje kontrolne zajmujące się tą tematyką, urzędy związane z ochroną pracy i jej bezpieczeństwem oraz przedstawiciele przemysłu (producentów maszyn). Omówiono wyniki rozmów na Cyprze w 2018 roku. Rozmawiano o doświadczeniach w zakresie funkcjonowania przepisów dyrektywy w poszczególnych krajach oraz roli i możliwości pomocy jednostek notyfikowanych, a także o planowanych zmianach przepisów i poprawie źle funkcjonujących obszarów. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu uczestniczył **Jacek Tokarski**, nadinspektor pracy z OIP w Rzeszowie.

Jubileusz „Pracodawców RP”

Na Zamku Królewskim w Warszawie 2 października 2019 r. odbyła się konferencja z okazji jubileuszu 30-lecia organizacji Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej z udziałem Zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Dariusza Mińkowskiego**. Hasło konferencji brzmiało: „Pracodawcy Europy Środkowej i Wschodniej. Trzydzieści lat doświadczeń i przyszłość”. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** skierował list okolicznościowy do Prezydenta Pracodawców RP **Andrzeja Malinowskiego**, w którym podkreślił, że organizacja Pracodawcy RP jest uznanym partnerem społecznym, której głos ma wpływ na kształtowanie gospodarki państwa. Główny Inspektor Pracy życzył organizacji dalszego rozwoju oraz realizacji wyznaczonych celów.

Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników

W Brukseli 3 października 2019 roku odbyło się XXII posiedzenie Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników, w którym z ramienia PIP wzięła udział Wicedyrektor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki GIP **Izabela Czopik**. Ze strony polskiej w spotkaniu wzięło również udział **Tomasz Kozera**, główny specjalista w Wydziale Międzynarodowego Prawa Pracy w Departamencie Prawa Pracy MRPiPS. Podczas posiedzenia ekspertów zaprezentowano informacje KE na temat aktualnego stanu spraw m.in. w odniesieniu do Europejskiego Urzędu Pracy (ELA) i prac podgrupy ds. wdrożenia dyrektywy 2018/957/UE. Dokonano również przeglądu oficjalnych krajowych stron internetowych pod względem aktualizacji i rozwoju w państwach członkowskich oraz dyskutowano o informacjach przekazanych przez Komisję Europejską. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele państw członkowskich UE i EFTA, a także przedstawiciele Komisji Europejskiej oraz partnerów społecznych.

Obradowała kapituła konkursu

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy 7 października 2019 r. pod przewodnictwem Zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Dariusza Mińkowskiego** obradowała Kapituła XXVI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Celem spotkania była ocena zakładów zgłoszonych do nagrody „Mecum Tutissimus Ibis”. Ideą konkursu jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzegają przepisów prawa pracy, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Spośród 39 firm uczestniczących w tegorocznej rywalizacji na szczeblu ogólnokrajowym kapituła konkursu zarekomendowała Głównemu Inspektorowi Pracy **Wiesławowi Łyszczkowi** 9 kandydatów do przyznania nagród. Uroczyste podsumowanie konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” i wręczenie statuetek zwycięzcom odbędzie się 26 listopada br. w Zamku Królewskim w Warszawie.

Szkolenie inspektorów legalności zatrudnienia

Narada szkoleniowa nadinspektorów i inspektorów pracy z sekcji legalności zatrudnienia na temat kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców odbyła się 16 i 17 października 2019 r. w Wilkach k. Giżycka, przy aktywnym współudziale Straży Granicznej. Szkolenie obejmowało wizytę w Warmińsko-Mazurskim Oddziale Straży Granicznej w Kętrzynie i zapoznanie się z jego funkcjonowaniem, a także zlokalizowanego na tym samym terenie Strzeżonego Ośrodka dla Cudzoziemców oraz Centrum Szkolenia Straży Granicznej. Charakterystykę regionu zaprezentował Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie **Jarosław Kowalczyk**, a starszy inspektor pracy **Agnieszka Dymek** przedstawiła działania w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, ze szczególnym uwzględnieniem współpracy inspektorów pracy ze Strażą Graniczną. Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leńniewski** dokonał podsumowania działalności PIP w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w 2019 r. oraz omówił wyzwania i priorytety w tej dziedzinie na 2020 r. **Jarosław Cichoń**, główny specjalista w tym departamencie, przybliżył problemy ze stosowaniem przepisów oraz aktualne zagadnienia z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Powołanie nowego rzecznika prasowego

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** odwołał z dniem 31 października 2019 r. **Danutę Rutkowską** z funkcji Rzecznika Prasowego GIP i Kierownika Biura Informacji w Głównym Inspektoracie Pracy. Danuta Rutkowska reprezentowała Państwową Inspekcję Pracy w kontaktach z mediami i odpowiadała za medialny wizerunek urzędu przez 16 lat. Od 1 listopada 2019 r. obowiązki rzecznika prasowego w Głównym Inspektoracie Pracy pełni **Tomasz Zalewski**.





W auli Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu 21 października 2019 r. odbyła się jedna z sześciu konferencji zaplanowanych w bieżącym roku w ramach jubileuszu 100-lecia inspekcji pracy pod patronatem narodowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy, w 100-lecie Odzyskania Niepodległości.

Konferencja jubileuszowa w Przemyślu

Konferencja zorganizowana była w ramach obchodów jubileuszowych Państwowej Inspekcji Pracy, nad którymi patronat honorowy objęła Marszałek Sejmu RP **Elżbieta Witek**. Patronat medialny nad obchodami sprawuje TVP INFO. Tematem przewodnim konferencji było hasło „Pracuję legalnie”.

Spotkanie otworzyła **Barbara Kiełt**, Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie. Powitała gości i uczestników konferencji, podkreśliła, jak ważny jest udział w spotkaniu przedstawicieli organów nadzoru i kontroli oraz innych jednostek administracji rządowej i samorządowej, będących nieocenionym wsparciem w realizacji misji Państwowej Inspekcji Pracy.

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** w swoim wystąpieniu zwrócił uwagę m.in. na rolę Państwowej Inspekcji Pracy w systemie prawnej ochrony pracy w Polsce i jej znaczenie w powojennej historii kraju. Podkreślił, że polska inspekcja pracy konsekwentnie i rzetelnie wypełniała misję ochrony życia i zdrowia zatrudnionych oraz ochrony praw pracowniczych, zgodnie ze wskazaniami Haliny Krahelskiej, wybitnego inspektora pracy okresu międzywojennego.

Rektor przemyskiej uczelni dr Paweł Trefler docenił współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy i zwrócił uwagę, że PWSW jest ważnym pracodawcą na terenie Przemyśla.

Posel **Marek Kuchciński**, dziękując za docenienie jego wkładu na rzecz ochrony pracy, podkreślił, że Państwowa Inspekcja Pracy działa prawie tak długo jak powojenny polski Sejm, jest ważnym

organem w strukturach państwa i pełni naczelną rolę w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dzięki wysiłkom inspektorów pracy sytuacja pracowników i warunki ich pracy ulegają systematycznej poprawie.

O współpracy z Okręgowym Inspektorem Pracy w Rzeszowie mówili: **Jerzy Cypryś**, Przewodniczący Sejmiku Województwa Podkarpackiego i Komendant Wojewódzki OHP, **Roman Jakim**, Przewodniczący Zarządu Regionu Rzeszowskiego NSZZ „Solidarność” oraz **Jerzy Borcz**, Dyrektor Oddziału Regionalnego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Rzeszowie.

Ks. **Waldemar Dopart**, proboszcz Parafii Św. Józefa w Rzeszowie, powiedział, że prawo do pracy wynika z natury człowieka. Mówi o nim Stary i Nowy Testament. Praca jest podstawowym wymiarem życia człowieka – powtórzył za św. Janem Pawłem II. Podziękował Państwowej Inspekcji Pracy za to, że widzi w swojej działalności ważną rolę Kościoła.

Na koniec uroczystej części spotkania wykład „Praca przymusowa – wiktymologiczny portret ofiary” wygłosił prof. dr hab. **Czesław P. Kłak**, sędzia Trybunału Stanu.

Uczestnicy konferencji obejrzeli film przygotowany na 100-lecie Państwowej Inspekcji Pracy oraz występ młodych muzyków z Zespołu Państwowych Szkół Muzycznych w Przemyślu.

Część merytoryczna spotkania poświęcona była legalnemu zatrudnieniu zarówno polskich obywateli, jak i cudzoziemców. Referaty wygłosili goście ze Straży Granicznej, Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie, Inspektoratu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu, Izby Administracji Skarbowej w Rzeszowie, a także inspektorzy pracy.

W konferencji uczestniczyli również: Posel **Andrzej Matusiewicz**, Wicewojewoda Podkarpacki **Lucyna Podhalicz**, Wicemarszałek Województwa Podkarpackiego **Piotr Pilch**, a także przedstawiciele instytucji i organów współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy. Nadinspektor pracy **Barbara Czarnek** OIP Rzeszów

Fot. T. Kłós

Uroczystości rocznicowe w Warszawie

Z okazji obchodów jubileuszu 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy 18 października 2019 r. w Auli im. Roberta Schumana Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie odbyła się konferencja „Współczesne formy wykonywania pracy”. Organizatorem wydarzenia pod honorowym patronatem Marszałek Sejmu RP **Elżbieta Witek** był Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie.

Konferencja zgromadziła liczne grono przedstawicieli partnerów społecznych oraz urzędów i instytucji współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy. Spotkanie uświetnili swoim udziałem: Posel **Ewa Tomaszewska**, prof. dr hab. n. med. **Danuta Koradecka**, Zastępca Przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, **Renata Górna**, członek Rady Ochrony Pracy, ks. prof. dr hab. **Stanisław Dziekoński**, Rektor Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali: Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie **Jolanta Koszałka** z zastępcami **Martą Pochopień** i **Sobiesławem Jaroszkim**, Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz** oraz Doradca Głównego Inspektora Pracy **Grzegorz Nieradka**.

Witając uczestników spotkania, Jolanta Koszałka przedstawiła specyfikę i zadania, jakie stoją na co dzień przed pracownikami OIP w Warszawie, największego spośród 16 okręgów inspekcji pracy w naszym kraju. Otwarcia konferencji, w imieniu gospodarza obiektu, dokonał ks. dr **Zenon Hadas**. Następnie Grzegorz Nieradka odczytał list od Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** z podziękowaniami za rzetelną i efektywną pracę stołecznego okręgu, która przekłada się na stały wzrost poziomu praworządności w stosunkach pracy i kształtowanie pozytywnego wizerunku urzędu. Uczestnicy konferencji obejrzeli film obrazujący historię Państwowej Inspekcji Pracy od momentu powołania instytucji przez Józefa Piłsudskiego aż do czasów współczesnych.

Fot. M. Wolltek



Nadinspektor pracy **Rafał Pasik** przedstawił prezentację na temat współczesnych form zatrudnienia, a prof. dr hab. **Monika Gładoch** z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego wygłosiła wykład dotyczący cech stosunku pracy. Życzenia dalszej owocnej pracy przekazał inspekcyjnym jubilatom ks. prof. dr hab. Stanisław Dziekoński, Rektor Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie **Marta Pochopień** odczytała list skierowany do uczestników konferencji przez Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Bożenę Borys-Szopę**. List od prof. dr hab. **Gertrudy Uścińskiej**, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, odczytała z kolei **Dorota Bieniasz**, członek Zarządu ZUS.

Wiele ciepłych słów pod adresem jubilatów przekazali przedstawiciele związków zawodowych, mówiąc o dotychczasowych doświadczeniach ze współpracy z Okręgowymi Inspektoratami Pracy i dobrych praktykach w działaniach podejmowanych na rzecz ochrony człowieka w środowisku pracy.

Ważnym punktem uroczystości było uhonorowanie medalami okolicznościowymi oraz listami gratulacyjnymi od Głównego Inspektora Pracy pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie z najdłuższym stażem pracy w PIP. Medale wręczyła Jolanta Koszałka i Iwona Hadacz.

starszy inspektor pracy **Piotr Sokołowski**
OIP Warszawa

Konferencja z okazji 100-lecia w Gdańsku

W auli Politechniki Gdańskiej 25 października 2019 r. odbyła się uroczysta konferencja z okazji jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele szerokiego grona partnerów z terenu województwa pomorskiego, współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy.

Otwarcia konferencji dokonał Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Poseł **Janusz Śniadek**. Nawiązał do bogatej historii inspekcji pracy, wskazując na duże znaczenie, jakie przed stu laty przywiązywano do zapewnienia właściwych warunków pracy.

Poseł do Parlamentu Europejskiego **Anna Fotyga** w swoim wystąpieniu podkreśliła rolę Państwowej Inspekcji Pracy w historii odrodzonego państwa polskiego.

W imieniu Rektora Politechniki Gdańskiej gości przywitał prof. dr hab. inż. **Sławomir Milewski**, Prorektor uczelni. Zaakcentował m.in., że w działalności naukowej priorytetem powinno być dbanie o odpowiednie warunki pracy.

W swoich wystąpieniach podziękowania za współpracę i gratulacje z okazji jubileuszu inspekcji pracy składali: **Krzysztof Dośła**, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Gdańsku, **Stanisław Szukała**, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Słupsku, **Adam Liszczewski**, Przewodniczący Rady OPZZ Województwa Pomorskiego, **Ilona Kwiatkowska-Falkowska**, Wiceprzewodnicząca Forum Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego, **Zbigniew Canowiecki**, Prezydent Pracodawców Pomorza, **Tomasz Gieszczyk**, Dyrektor Biura Wojewody Pomorskiego, **Szczepan Gapiński**, reprezentujący Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa w Gdańsku.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** przedstawił historię inspekcji pracy i jej misję. Zwrócił uwagę na rolę, jaką



pełni inspekcja pracy w systemie prawnej ochrony pracy w Polsce od 100 lat. Podkreślił również znaczenie współpracy PIP z partnerami społecznymi, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, Radą Ochrony Pracy, parlamentarzystami, innymi urzędami kontroli i nadzoru oraz instytucjami naukowo-badawczymi i uczelniami.

Pełniący obowiązki Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku **Mariusz Pokrzywiński** podziękował za pomoc w zorganizowaniu uroczystości prof. **Krzysztofowi Wilde**, Rektorowi Politechniki Gdańskiej oraz prof. **Piotrowi Gwizdale**, Rektorowi Uniwersytetu Gdańskiego. Przypomnił, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, współdziała z uczelniami w zakresie działalności edukacyjnej i naukowo-badawczej, w tym zagadnień związanych z ochroną człowieka w środowisku pracy. Podczas swojego wystąpienia przekazał także podziękowania za współpracę: parlamentarzystom, przedstawicielom związków zawodowych oraz urzędów i instytucji współpracujących z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku.

Podczas konferencji pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z co najmniej 20-letnim stażem pracy w urzędzie otrzymali listy gratulacyjne oraz pamiątkowe medale. W imieniu Głównego Inspektora Pracy wręczyli je: Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** i p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku **Mariusz Pokrzywiński**.

Drugą część konferencji wypełniły panele dyskusyjne. Uczestnicy spotkania obejrzeli ponadto przygotowany z okazji jubileuszu film o działalności Państwowej Inspekcji Pracy, a także okolicznościową wystawę.

specjalista **Katarzyna Dubicka-Szlija**
OIP Gdańsk

Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia, działające przy Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, było organizatorem II ogólnopolskiej konferencji na temat „Zbiorowe prawa pracy czy zbiorowe prawo zatrudniania? Ochrona praw i interesów zbiorowych osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”. Konferencja z udziałem Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Łodzi **Grażyny Ślawnickiej** i współpracowników odbyła się 3 października 2019 r.

Konferencja naukowa „Nietypowe stosunki zatrudnienia”



cy. Na uprawnieniach osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy w świetle projektu Zbiorowego kodeksu pracy z 2018 roku skupił się prof. zw. dr hab. **Jakub Stelina** z Uniwersytetu Gdańskiego.

Wykład prof. dr hab. **Tomasza Duraja** z Uniwersytetu Łódzkiego dotyczył wybranych problemów z zakresu uprawnień osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy w świetle zbiorowego prawa pracy (zatrudniania). Profesor wskazał m.in., iż istotną rolę w wykrywaniu patologii stosunków pozapracowniczych i ich przekształcaniu w stosunek pracy odgrywa inspekcja pracy.

Wśród osób zabierających głos w dyskusji była starsza inspektor pracy – główny specjalista **Renata Kuczyńska-Łaguniak**, która zauważyła, że PIP dostrzega i z całą mocą zwalcza patologie dotyczące wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, ale ze względu na przyznane jej ustawowe środki prawne ma w tym zakresie ograniczone możliwości działania.

Drugi panel rozpoczął wykład prof. dr hab. **Iwony Sierockiej** z Uniwersytetu w Białymstoku pt. „Liczebność i reprezentatywność związków zawodowych w kontekście prawa koalicji osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”, która wskazała m.in., jakie są progi przy reprezentatywności związków zawodowych. Prof. dr hab. **Łukasz Pisarczyk** z Uniwersytetu Warszawskiego swoje wystąpienie poświęcił zagadnieniu „Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe a sytuacja osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”. Skupił się na prowadzeniu rokowań zbiorowych, wypowiedział się też na temat możliwości objęcia przedsiębiorcy układem zbiorowym pracy. Prof. dr hab. **Artur Tomanek** z Uniwersytetu Wrocławskiego omówił problem „Prawa do strajku i innych form protestu osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”.

Wykład kończący konferencję prof. dr hab. **Moniki Gładoch** z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie dotyczył ochrony działaczy związkowych wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy.

mł. specjalista **Anna Mackiewicz**
OIP Łódź

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Łodzi **Grażyna Ślawnicka** odczytała list Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka**, w którym podkreślił, iż poruszona tematyka jest niezmiernie ważna, gdyż w ostatnich latach wzrasta liczba form świadczenia pracy w nietypowych stosunkach zatrudnienia. Z jednej strony przyczynia się to do wzrostu autonomii osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie wyboru rodzaju stosunku prawnego i warunków pracy, ale z drugiej strony charakteryzuje się niestabilnością oraz niepewnością przyszłego zatrudnienia czy też brakiem stałości w wypłacaniu wynagrodzenia oraz przekazywaniu składek na ubezpieczenie społeczne. **Wiesław Łyszczek** wskazał m.in. na nowelizację ustawy o związkach zawodowych z dnia 5 lipca 2018 r., która dąży do zapewnienia ochrony typu pracowniczego dla niepracowniczego zatrudniania.

Prof. dr hab. **Tomasz Duraj**, gospodarz spotkania, odczytał list Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **Gertrudy Uścińskiej**.

„Zakres podmiotowego i przedmiotowego prawa koalicji” to temat wystąpienia prof. zw. dr hab. **Ludwika Florka** z Uniwersytetu Warszawskiego, które stało się pretekstem do dyskusji na temat definicji pracodawcy. Prof. zw. dr hab. **Zbigniew Hajn** z Uniwersytetu Łódzkiego mówił o formach zbiorowej ochrony i reprezentacji osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pra-

foto: A. Niedźwiecka-Zając

Śląscy laureaci konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”



W roku obchodów jubileuszu 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach po raz 26. nagrodził pracodawców, dla których nadrzędnym celem jest bezpieczeństwo zdrowia i życia pracowników.

W Operze Śląskiej w Bytomiu 24 października 2019 r. wręczono nagrody w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. W uroczystości uczestniczył Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach **Krzysztof Sudol**, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach **Piotr Kalbron** oraz Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.

Ideą konkursu było zachęcenie polskich przedsiębiorców do współzawodnictwa w ramach standardów warunków pracy, gdzie stawką jest zdrowie, a często także życie pracowników. Główny Inspektor Pracy podjął decyzję, że inspekcja pracy będzie nie tylko uczyć, ale także nagradzać i promować tych, którzy tworzą bezpieczne miejsca pracy. Obecnie konkurs daje szansę zdobycia nagrody i zbudowania pozytywnego wizerunku pracodawcy, ale przede wszystkim stanowi motywację dla dalszego rozwoju firmy, także w kierunku stałego monitorowania i poprawy warunków pracy.

W bieżącym roku do pierwszego etapu konkursu na terenie województwa śląskiego przystąpiło 21 pracodawców. Ostatecznie po ocenach zakładów pracy zakwalifikowało się 19 pracodawców. Ośmiu w kategorii do 50 zatrudnionych pracowników, ośmiu w kategorii od 51 do 250 zatrudnionych oraz trzech w kategorii powyżej 250 zatrudnionych.

Przyznano 9 nagród dla najlepszych pracodawców z terenu województwa śląskiego w trzech kategoriach zatrudnienia. W 2019 roku zwycięzcami zostali:

- w kategorii zakładów pracy zatrudniających do 50 pracowników:
 - I miejsce – Pravda S.A. z Bielska-Białej,
 - II miejsce – Kalamala Enke Partner z Lublińca,
 - III miejsce – Toskania Sp. z o.o. z Piekar Śląskich;

– w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

- I miejsce – Aperam Stainless Services & Solutions Poland Sp. z o.o. z Siemianowic Śląskich,
 - II miejsce – Sudpack Kłobuck Sp. z o.o. z Kłobucka,
 - III miejsce – Jiffy Packaging Sp. z o.o. z Gliwic;
- w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 250 pracowników:

- I miejsce – Eaton Automotive Systems Sp. z o.o. z Bielska-Białej,
- II miejsce – Valeo Electric and Electronic Systems Sp. z o.o. z Czechowic-Dziedzic,
- III miejsce – For5 Jan Kulig z Sosnowca.

Statuetki zwycięskim pracodawcom wręczyli: Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach **Krzysztof Sudol** oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach **Piotr Kalbron**. W uroczystości, która zgromadziła przedstawicieli szerokiego grona partnerów z terenu województwa śląskiego współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy, wzięli udział między innymi Sekretarz Województwa Śląskiego **Karolina Kosowska-Raczek**, Komendant Śląskiego Oddziału Straży Granicznej płk **Adam Jopek**, Dyrektor Oddziału Instytutu Pamięci Narodowej w Katowicach **Andrzej Sznajder**, Dyrektor Oddziału Regionalnego KRUS w Częstochowie **Piotr Dobosz**, Dyrektor Śląskiego Oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych **Jan Wroński**, Prezes Zarządu Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej **Janusz Michałek**, Zastępca Przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, Przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski** oraz ks. **Ireneusz Tatura**, Duszpasterz Ludzi Pracy Archidiecezji Katowickiej.

koordynator Sekcji Prewencji i Promocji **Katarzyna Bzdura**
OIP Katowice

Fot. K. Fatyga

W Dworcu Białoprądnickim w Krakowie

24 października 2019 r. odbyła się uroczystość wręczenia nagród laureatom konkursów Państwowej Inspekcji Pracy: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” oraz „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”.



Nagrody dla laureatów konkursów

Laureatów konkursów PIP w Krakowie uhonorowali: Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **Józef Bajdel** oraz jego zastępcy **Anna Szczapa** i **Mariusz Pyrz**. W uroczystości wzięła także udział Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.

Wśród gości uroczystości byli: Wicewojewoda Małopolski **Zbigniew Starzec**, przedstawiciele urzędów, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **Józef Bajdel** powiedział, że rosnąca liczba uczestników konkursów w regionie oraz duże zainteresowanie ich przebiegiem to przykład udanego współdziałania inspektoratu i pracodawców. Podkreślił, że tegoroczni laureaci to mistrzowie nie tylko bezpieczeństwa pracy, ale także tworzenia nowoczesnych rozwiązań w tym obszarze. Tegorocznym zwycięzcom pogratulował Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, doceniając znaczenie działań prewencyjnych i kampanii PIP, które przyczyniają się do tworzenia kultury bezpieczeństwa na polskim rynku pracy. Małopolski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny **Jarosław Foremny**, w związku z obchodami 100-lecia służb sanitarnych w Polsce, podziękował za udaną współpracę i wręczył medale okolicznościowe Głównemu Inspektorowi Pracy **Wiesławowi Łyszczkowi**, Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Krakowie **Józefowi Bajdłowi** i jego zastępcom.

Nagrody wręczono najpierw najaktywniejszym społecznym inspektorom pracy. Przyznano dwa wyróżnienia i dwie nagrody. Pierwszą otrzymał **Ryszard Śniadowski**, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w ArcelorMittal Oddział w Krakowie. Uczestników konkursu „Buduj bezpiecznie” przedstawił jego koordynator starszy inspektor pracy – specjalista **Bogdan Solawa**, prezentując obecnym nagrodzone budowy i podejmowane przez inwestorów realizacje na rzecz zapewnienia bezpiecznej pracy. Pierwsze miejsce za budowę kompleksu handlowo-usługowego „Unity Center Park” zajął **Strabag Sp. z o.o.**

W XXVI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” ze zgłoszonych firm wyłoniono 10 laureatów. W 2019 r. w Małopolsce zwyciężyli: w kategorii zakładów pracy zatrudniających do 50 pracowników – **Adamex Sp. z o.o. Sp. k., Zator, Podolsze**; w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 51 do 250 pracowników – **Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Krakowie**; w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 250 pracowników – **Bahlsen Polska Sp. z o.o. Sp. k., Skawina**.

Drugą część spotkania wypełnił panel dyskusyjny „PPK, czyli praktycznie o planach kapitałowych”, którego moderatorem był **Tomasz Krygier**, przedstawiciel Polskiego Funduszu Rozwoju.

starszy specjalista **Anna Majerek**,
OIP Kraków



Paweł Nowak

W trakcie pracy mogą powstać sytuacje, w których pracownik swoim postępowaniem wyrządza szkodę pracodawcy. Konsekwencją tego może być pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej i materialnej.

Odpowiedzialność materialna pracowników



Odpowiedzialność materialna pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy uregulowana jest w artykułach 114-127 Kodeksu pracy. Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik, który nie należy się wywiązuje ze swoich obowiązków pracowniczych i tym samym wyrządza szkodę pracodawcy, ponosi za swe działania (lub zaniechania) odpowiedzialność materialną, przy czym odpowiedzialność taką ponosi jedynie w granicach rzeczywistej straty, jaką poniósł pracodawca. Wykazanie okoliczności, które uzasadniają powstanie szkody, oraz udowodnienie rzeczywistej wartości szkody spoczywają na pracodawcy. Sam zakres odpowiedzialności materialnej pracownika uzależniony jest od tego, czy szkodę wyrządził umyślnie czy nieumyślnie. W przypadku szkody z winy umyślnej pracownik ma obowiązek naprawienia jej w pełnej wysokości, natomiast jeśli jego wina była nieumyślna, odszkodowanie na rzecz pracodawcy nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Ponadto pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkody w takim zakresie, w jakim do ich powstania przyczynił się pracodawca lub inne osoby.

Umyślnie czy nieumyślnie

Przy ustalaniu zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika decydujące znaczenie ma przypisanie mu odpowiedniego rodzaju winy. To bardzo istotny element większej całości, gdyż w przypadku wyrządzenia przez pracownika szkody nieumyślnie jego odpowiedzialność podlega pewnym ograniczeniom. Pierwsze z nich polega na tym, o czym mowa w art. 115 k.p., że pracownik ponosi odpowiedzialność tylko w granicach rzeczywistej szkody poniesionej przez pracodawcę (którą to szkodę pracodawca musi udowodnić oraz precyzyjnie określić jej wysokość). Chodzi tu o szkodę polegającą na uszczerpieniu majątku pracodawcy poprzez zniszczenie należącego do niego sprzętu, np. telefonu komórkowego czy samochodu służbowego. Pracodawca nie ma możliwości dochodzenia od pracownika odszkodowania za utracone korzyści, których się spodziewał, a których nie osiągnął na skutek uszkodzenia mienia przez pracownika.

Kolejne ograniczenie dotyczy kwoty odszkodowania. Otóż w przypadku wystąpienia winy nieumyślnej pracownik odpowiada do wysokości maksymalnie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jeśli swoim

działaniem lub zaniechaniem wyrządził szkodę nie tylko pracodawcy, ale również osobom trzecim, łączna suma odszkodowania również nie może być wyższa niż trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika. Z kolei, jeśli szkodę wyrządziło wspólnie kilku pracowników, to w stosunku do każdego z nich osobno obniża się górną granicę odszkodowania na rzecz pracodawcy do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Inaczej jest, jeśli pracownik umyślnie wyrządził pracodawcy szkodę. Wówczas odpowiada do pełnej wysokości szkody. Wynika to wprost z art. 122 k.p. Umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie można utożsamiać z umyślnym wyrządzeniem szkody w rozumieniu art. 122 k.p., o czym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1981 roku (sygn. akt IV PR 395/80).

Regulacje obowiązującego Kodeksu pracy nie precyzują, na czym umyślność albo nieumyślność ma polegać i jak ma się przejawiać w działaniu bądź zaniechaniu pracownika, co sprawia, że ustalenie, czy wyrządził on pracodawcy szkodę umyślnie czy nieumyślnie, bywa nierzadko trudnym zadaniem. W tym zakresie należy się posil-kować unormowaniami Kodeksu karnego.

Zgodnie z przepisami tego aktu prawnego wina umyślna ma miejsce, jeśli sprawca ma zamiar popełnienia czynu, czyli chce go popełnić, albo przewidując możliwość jego popełnienia, godzi się na to. Natomiast nieumyślność ma miejsce wówczas, gdy sprawca nie ma zamiaru popełnienia czynu, jednak na skutek tego, że nie zachował ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, popełnia ten czyn – pomimo faktu, iż możliwość popełnienia tego czynu przewidział lub mógł przewidzieć.

W przypadku winy umyślnej pracownik ma zamiar wyrządzenia szkody pracodawcy (np. złośliwie niszczy należący do pracodawcy sprzęt komputerowy) lub doskonale wie, iż na skutek swoich działań może taki sprzęt uszkodzić (wina umyśl-na z tzw. zamiarem ewentualnym), chociaż celem jego działania nie jest samo uszkodzenie tego mienia. Warto w tym zakresie przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 roku (sygn. akt I PK 195/09), w którym stwierdzono, iż do przypisania pracownikowi w wyrządzeniu szkody winy umyślnej wystarczy świadomość tego pracownika, iż jego działania lub zaniechania mogą doprowadzić do powstania szkody, a pracownik godzi się

na to. Jeśli zatem pracownik nieostrożnie obchodzi się np. z narzędziami będącymi własnością pracodawcy i wykorzystuje je niezgodnie z przeznaczeniem, to musi godzić się z tym, że narzędzia te mogą zostać uszkodzone. W takim przypadku, chociaż samo zniszczenie narzędzi nie było celem pracownika, popełnia on swoje przewinienie umyślnie, a zatem będzie odpowiadał w pełnej wysokości szkody. O tym, czy pracownik popełnił swój czyn nieumyślnie, decyduje głównie niezachowanie przez niego ostrożności, którą w danych okolicznościach pracownik powinien zachować. Pracownik nie miał zamiaru uszkodzić mienia pracodawcy, jednakże mienie uszkodził na skutek braku ostrożności. Nawiązując do przepisów prawa karnego, w przypadku odpowiedzialności materialnej pracowników można stwierdzić, iż pracownik wyrządził szkodę nieumyślnie, jeśli przewidywał możliwość jej wystąpienia, ale myślał, że jej uniknie, lub nie przewidział możliwości wystąpienia szkody, choć w danych okolicznościach powinien taką możliwość przewidzieć. W takim przypadku odpowiedzialność materialna pracownika będzie ograniczona do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Przesłanki konieczne

Aby odpowiedzialność materialna w pracy mogła mieć miejsce, muszą zaistnieć odpowiednie warunki. Przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika (na zasadach ogólnych) to: naruszenie obowiązków pracowniczych, wina pracownika i szkoda, jaka została wyrządzona pracodawcy. Między naruszeniem obowiązków a szkodą musi istnieć związek przyczynowo-skutkowy. Dopiero po łącznym spełnieniu wskazanych przesłanek pracodawca może ewentualnie wyciągać w stosunku do pracowników konsekwencje wynikające z ich odpowiedzialności materialnej.

Roszczenie pracodawcy o odszkodowanie za szkodę spowodowaną przez pracownika wskutek naruszenia swych obowiązków służbowych powstaje nie wcześniej niż w momencie zrealizowania się wszystkich wskazanych przesłanek, które decydują o powstaniu zobowiązania. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2019 r. (sygn. akt III PK 21/18), w którym podkreślono dodatkowo, że:

a) odpowiedzialność materialna pracownika jest odszkodowaniem ex contractu, przysługującym za naruszenie zobowiązania do należytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Obowiązki pracownika określa treść stosunku pracy, na którą składają się nie tylko prawa i obowiązki stron określone w umowie o pracę lub innym akcie nawiązującym stosunek pracy, ale także wynikające z przepisów prawa, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. Wśród nich wymienia się obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, który między innymi obejmuje ochronę jego majątku (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.);

b) w związku z tym bieg terminu przedawnienia roszczenia odszkodowawczego z art. 114 k.p. rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stałoby się wymagalne, gdyby uprawniony podjął czynność w najwcześniejszym możliwym terminie, który jednakże nie może być wcześniejszy niż moment wyrządzenia wierzyteli szkody w związku z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Roszczenie

Pracownik odpowiada za szkody w mieniu powierzonym w pełnej wysokości, wynika to bowiem z faktu, że przypisuje mu się domniemanie winy. Jednak ze względu na szczególne okoliczności faktyczne odszkodowanie może zostać obniżone.

o odszkodowanie za szkodę spowodowaną naruszeniem zobowiązania pracowniczego powstaje bowiem nie wcześniej niż w momencie zrealizowania się wszystkich przesłanek, które – w myśl art. 114 i 115 k.p. – decydują o powstaniu zobowiązania.

Z kolei w innym wyroku z dnia 27 lipca 2011 r. (sygn. akt II PK 22/11) Sąd Najwyższy uznał, że pracodawcy tak długo nie przysługuje roszczenie względem pracownika o naprawienie szkody, jak długo szkoda w majątku pracodawcy rzeczywiście nie powstanie, bowiem zarówno art. 114 k.p., jak i art. 291 § 2 k.p. w sposób jednoznaczny działają (zaniechanie) pracownika określają jako „wyrządzenie szkody”.

Warto też przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2018 r. (sygn. akt III PK 14/17), w którym stwierdzono, że:

a) dochodzenie przez pracodawców roszczeń z tytułu każdego rodzaju odpowiedzialności materialnej pracowników zawsze wymaga ustalenia podstaw, przesłanek i zasad jej ponoszenia przez pracownika według reguł określonych w art. 114-127 k.p.;

b) ugoda pozasądowa, zobowiązująca pracownika ponoszącego odpowiedzialność materialną na podstawie art. 114 k.p.

do zapłaty odszkodowania w wysokości przewyższającej limit wynikający z art. 119 k.p., jest nieważna z mocy art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p.

Szczególny rodzaj odpowiedzialności

Odpowiedzialność pracowników za szkodę w mieniu powierzonym, czyli tzw. szczególny rodzaj pracowniczej odpowiedzialności materialnej, charakteryzuje się surowszą odpowiedzialnością pracownika. Warto przyjrzeć się konstrukcji prawnej i zasadom odpowiedzialności za mienie powierzone.

Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone występuje w dwóch postaciach: indywidualna (gdy mienie powierzono jednemu pracownikowi) i wspólna (gdy powierzono mienie co najmniej dwóm pracownikom na podstawie zawartej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej). W niniejszym opracowaniu uwaga zostanie zwrócona na pierwszy rodzaj odpowiedzialności.

Na początku należy przytoczyć treść art. 124 k.p. W § 1 tego przepisu czytamy, że „pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu”.

Warunkiem odpowiedzialności pracownika jest prawidłowe powierzenie mienia. Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi obejrzenie rzeczy, zbadanie jej, sprawdzenie, ile i jakiej jakości jest powierzone mu mienie (stan ilościowy i jakościowy). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 1981 r. (sygn. IV PR 350/81) stwierdził, że istotne jest, by „powierzenie mienia nastąpiło w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania mienia w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie dokonać jego zwrotu lub wyliczyć się z nie-

go”. W odpowiednim terminie pracownik ma obowiązek zwrócić rzecz (np. ubranie robocze, narzędzia) lub wyliczyć się z powierzonego mienia (np. gdy pracownikowi zostały powierzone pieniądze na zakup towaru, to jest on obowiązany dostarczyć pracodawcy zakupiony towar).

Aby odpowiedzialność pracownika za szkodę w mieniu powierzonym mogła zaistnieć, muszą powstać ku temu przesłanki. Są nimi: prawidłowe powierzenie mienia i powstanie szkody, czyli nierozliczenie się lub niezwrócenie mienia.

Powierzenie mienia następuje w dwóch przypadkach:

– gdy pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną, np. w magazynie czy sklepie – tutaj oprócz zawarcia umowy o pracę zawiera się z pracownikiem umowę o przyjęcie odpowiedzialności materialnej, a także potwierdza się mienie faktycznie przejęte przez pracownika co do jego ilości i jakości;

– gdy pracownik nie jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną – w tym przypadku piecza nad mieniem wynika z faktu realizowania podstawowych zadań pracownika, np. obowiązku zwrotu odzieży ochronnej, gdy dochodzi do ustania stosunku pracy.

Odpowiedzialność materialna pracownika za mienie powierzone indywidualnie następuje po spełnieniu warunków uzasadniających taką odpowiedzialność, a także po przeprowadzeniu inwentaryzacji.

Pracownik ponosi odpowiedzialność dopiero od chwili prawidłowego powierzenia mu mienia w warunkach, które umożliwiają nadzór nad tym mieniem. Często spotykane w praktyce zjawisko jedynie złożenia przez pracownika podpisu pod oświadczeniem o ponoszeniu tej odpowiedzialności nie decyduje o jej zaistnieniu, jeśli nie dojdzie do prawidłowego powierzenia mu mienia. Fakt złożenia podpisu w oświadczeniu ma wyłącznie znaczenie dowodowe.

Cechą charakteryzującą odpowiedzialność za szkody w powierzonym mieniu jest fakt ponoszenia przez pracownika peł-

nej odpowiedzialności za powstałą szkodę oraz domniemanie jego winy. W literaturze prawa pracy oraz w orzecznictwie sądowym podnosi się, iż pełna odpowiedzialność dotyczy zarówno rzeczywistej straty (*damnum emergens*), jak i utraczonych korzyści (*lucrum cessans*). Te dwa elementy składowe wyrażają istotę pełnej odpowiedzialności, która znajduje zastosowanie nie tylko w przepisach prawa pracy. Z kolei domniemanie winy pracownika oznacza w praktyce brak obowiązku udowodnienia przez pracodawcę, że szkoda powstała z winy pracownika oraz że jest wynikiem niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zwrotu lub wyliczenia się z powierzonego mienia. W tym zakresie przyjmuje się domniemanie, że brak zwrotu lub wyliczenia się nastąpił z winy pracownika. Na nim zaś spoczywa ciężar wykazania, że niedobór powstał z przyczyn od niego niezależnych, np. wskutek działań osób trzecich (w tym innych pracowników), którym nie można było zapobiec (np. kradzież), z przyczyn losowych bądź pracodawca nie zapewnił odpowiedniego zabezpieczenia mienia.

Zakres odpowiedzialności

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniła się do powstania lub zwiększenia szkody. Pracownik nie odpowiada również za szkody, jeżeli działał w granicach dopuszczalnego ryzyka. Aby przypisać pracownikowi odpowiedzialność za powierzone mienie, między naruszeniem obowiązku zwrotu lub wyliczenia się a szkodą musi występować związek przyczynowy, co oznacza, że wyrządzona szkoda jest normalnym (typowym) następstwem niedopełnienia tego obowiązku.

Jeżeli szkoda w mieniu pracodawcy powstała na skutek kradzieży dokonanej przez osobę trzecią, a pracownik nie przyczynił się do jej powstania lub zwiększenia poprzez niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy, a tym samym nie można przypisać mu winy, nie ma podstaw do ponoszenia przez pracownika odpowie-

dzialności materialnej z tego tytułu. Przykładowo, pracownik został zatrudniony na stanowisku kierownika magazynu. Pracodawca powierzył mu składowane tam komputery i telefony, nie zabezpieczył jednak właściwie towaru. W magazynie nie było zabezpieczeń, a klucze do niego dostawali po godzinach pracy także ochroniarze. W takim wypadku pracownik może uchylić się od odpowiedzialności albo dochodzić obniżenia odszkodowania.

Należy zaznaczyć, że pracownik co do zasady odpowiada w pełnej wysokości za szkodę w powierzonym mieniu, czyli płaci odszkodowanie w pełnej wysokości, jeżeli nie zwróci lub nie wyliczy się z powierzonego mienia. Jednak istnieją odstępstwa od tej reguły. Otóż wysokość odszkodowania może być zmniejszona, jeśli jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego. Przy obniżaniu odszkodowania ustala się stopień utrudnienia w sprawowaniu nadzoru nad powierzonym mieniem, rodzaj zaniedbań, rozmiar szkody, stopień winy pracownika, jego dotychczasowe wyniki w pracy, sytuację osobistą i majątkową. Należy uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności stopień winy pracownika oraz jego dotychczasowy stosunek do obowiązków. Wysokość odszkodowania ustala pracodawca po wysłuchaniu pracownika i zasięgnięciu opinii organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem ugodę, w której zostanie zmniejszona wysokość odszkodowania za szkodę. Wysokość odszkodowania może zmniejszyć również ugoda sądowa lub orzeczenie sądu. Najczęściej ma to miejsce w sytuacji, gdy pracownik obala domniemanie winy, dowodząc, że pracodawca lub inna osoba przyczyniła się do powstania szkody. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy pomieszczenia, w których przechowywany jest towar, nie są dostatecznie zabezpieczone albo mają do nich dostęp osoby trzecie. Wtedy odpowiedzialność pracownika obejmuje jedynie określony procent szkody.

mł. inspektor pracy **Paweł Nowak**
OIP Katowice, Oddział w Zawierciu



AGRO SHOW 2019

Bednary k. Poznania



Fot. J. Katek



Szkolenia stanowiskowe

zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych a wypadki przy pracy

Na terenie zakładu produkującego okna z profili PCV oraz aluminiowych doszło w sierpniu 2018 r. do wypadku przy pracy. W wyniku braku szkolenia stanowiskowego, zapoznania zleceniobiorcy z instrukcją ręcznych prac transportowych oraz braku instrukcji obsługi wózka unoszącego typu „paleciak” doszło do przewrócenia się na zleceniobiorcę transportowanego okna wraz ze stojakiem.

W dniu wypadku poszkodowany rozpoczął pracę w jednej z suwalskich firm produkujących okna. Zatrudniony był studentem, który postanowił dorobić sobie podczas wakacji, wykonując pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej na okres od 23 lipca do 30 września 2018 r. Zgodnie z umową zleceniobiorca miał wykonać następującą pracę: „usługa polegająca na przygotowaniu profilu do produkcji oraz drobnych pracach porządkowych”.

Do pracy przyjechał wraz z bratem, który także wykonywał pracę w firmie na podstawie umowy zlecenia. We własnej odzieży i obuwiu roboczym rozpoczął pracę przy składaniu ram okiennych, zaś jego brat na stanowisku pakowania okien i przygotowania do wysyłki. Praca na wydziale przebiegała normalnie i bez zakłóceń. Nadzór nad warunkami pracy pełnił kierownik produkcji PCV. Około godziny 14.00 poszkodowany zakończył swoją pracę i postanowił pomóc bratu przy wywiezieniu na zewnątrz hali produkcyjnej gotowych okien zabezpieczonych folią typu stretch, które były ustawione na stojaku. W tym celu przy użyciu wózka paletowego podjechał do stojaka załadowanego oknami różnych rozmiarów – ze względu na ograniczoną przestrzeń pomiędzy stojakami podjechał ukosem. Z zarejestrowanego monitoringu wynika, że miał problemy z uniesieniem ładunku. Mimo prób nie potrafił uruchomić mechanizmu podnoszenia w wózku unoszącym.

Po poinstruowaniu przez innych pracowników uniósł ładunek za pomocą wózka i rozpoczął przewożenie okien. Nagle w trakcie transportowania doszło do prze-

chyłu ładunku, a poszkodowany, kierując się odruchem bezwarunkowym, chciał dłońmi powstrzymać okna przed przechyleniem. Okna spadły na niego, przygniatając go do ziemi. Współpracownicy przebywający na hali produkcyjnej szybko uwolnili poszkodowanego. Zbite szyby spowodowały ranę ciętą podżuchwy lewej. Udzielono pierwszej pomocy przedlekarskiej i wezwano pogotowie ratunkowe.

Ustalenia inspektora pracy

Inspektor pracy w trakcie kontroli ustalił, iż pracodawca na terenie hali produkcyjnej okien stosuje wózki paletowe do transportu gotowych okien ustawionych na specjalnych stojakach dostosowanych do transportu szkła. Stojaki są ustawione jeden obok drugiego w odległości około 0,5 do 0,7 m, wzdłuż maszyn do produkcji okien.

Ten stan był efektem braku wyznaczonych linii dróg transportowych oraz pól odkładczych dla stojaków z gotowymi produktami czekającymi na opuszczenie hali oraz pól odkładczych przy ciągach produkcyjnych, na których są ustawiane stojaki pod realizację konkretnych zamówień. Zagęszczenie stojaków oraz brak wystarczającego miejsca powoduje podjeżdżanie pod stojaki wózkami paletowymi w nieprawidłowy sposób, który nie zapewnia odpowiedniej stateczności transportowanego elementu – wózek paletowy z widłami jest przez pracownika wpychany pod stojak pod skosem i tak transportowany (rys. 1). Taki sposób transportu nie zapewnia odpowiedniego rozłożenia ciężaru oraz stabilności transportowanego materiału, co było jedną z przyczyn wypadku, jakiego uległ zleceniobiorca.

Stojaki z oknami powinny być transportowane za pomocą wózka paletowego w sposób zapewniający jak największą stateczność, tj. pracownik wózkiem paletowym powinien wjechać równolegle do stóp palety, tak by plecy stojaka były skierowane w kierunku karety wózka paletowego (rys. 2).

Inspektor pracy ustalił w trakcie kontroli, iż pracodawca na dzień wypadku nie posiadał opracowanej instrukcji dotyczącej transportu gotowych okien ustawionych na stojakach za pomocą wózków transportowych paletowych ani instrukcji obsługi wózków paletowych.

Przyczyny wypadku

– Niewłaściwa organizacja pracy – pracodawca na terenie hali produkcyjnej okien PCV standard stosuje wózki paletowe do transportu gotowych okien ustawionych na specjalnych stojakach dostosowanych do transportu szkła. Stojaki są ustawione jeden obok drugiego w odległości około 0,5 do 0,7 m, wzdłuż maszyn do produkcji okien. Zagęszczenie stojaków oraz brak wystarczającego miejsca powoduje podjeżdżanie pod stojaki wózkami paletowymi

w sposób nieprawidłowy, który nie zapewnia odpowiedniej stateczności transportowanego elementu.

- Brak szkolenia stanowiskowego na stanowisku pomocnika produkcji.
- Brak opracowanej instrukcji dotyczącej transportu gotowych okien ustawionych na stojakach za pomocą wózków transportowych paletowych oraz instrukcji obsługi wózków paletowych.
- Brak doświadczenia – zleceniobiorca pracował w kontrolowanym zakładzie 22 dni, z czego pierwszy dzień przy produkcji okien.

Wnioski

W związku z tym, że wypadkowi uległa osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, pracodawca sporządził kartę wypadku. Zespół sporządzający kartę stwierdził, że wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Jako powód podano: „Z informacji uzyskanych od poszkodowanego wynika, że pracownik

Zgodnie z art. 304 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.



Próba powstrzymania ładunku przed przewróceniem się.



Poszkodowany przygnieciony przez okno o wadze około 120 kg wraz z transportowanym stojakiem.

Obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinien oznaczać zapoznanie nie tylko pracownika, ale również zleceniobiorców z oceną ryzyka zawodowego związanego z pracą na określonym stanowisku, instrukcjami oraz procesami pracy.

Jeśli obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie zrealizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca.

świadomie wyciągał wózkami paletowym ukosem stojak załadowany oknami, nie mając wystarczającego miejsca do wykonania bezpiecznego, prawidłowego manewru”.

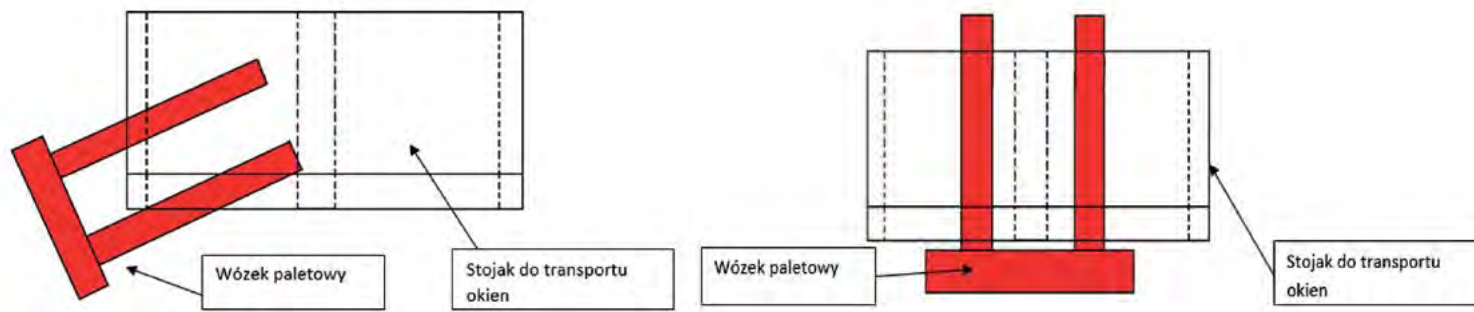
Zgodnie z art. 304 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Niestety obecnie przepisy nie rozstrzygają w sposób jednoznaczny, w jaki sposób ten obowiązek ma być realizowany.

Zakładając, że rodzaj wykonywanej pracy oraz stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy i przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bhp, pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę powinien wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 k.p. obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim.

Należy również wziąć pod uwagę, że osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp na równi z pracownikami, w zakresie ustalonym przez pracodawcę.

W niektórych sytuacjach wypełnianie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinno być realizowane nie tylko wobec pracowników w zakresie odpowiedniego przeszkolenia bhp i skierowania na badania lekarskie przed dopuszczeniem do pracy, ale również wobec osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia w branżach takich jak przemysł czy budownictwo, gdzie zagrożenia życia i zdrowia występują nader często. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinien oznaczać zapoznanie nie tylko pracownika, ale również zleceniobiorców z oceną ryzyka zawodowego związanego z pracą na określonym stanowisku, instrukcjami oraz procesami pracy. Jeśli bowiem obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie zrealizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca.

starszy inspektor pracy
Krzysztof Szóstka
OIP Białystok, Oddział w Suwałkach



Rys. 1.

Rys. 2.

Prawo

Obowiązek zapewnienia kasjerom okularów korygujących

Pierwsze kasy były urządzeniami mechanicznymi, na których kwotę pokazywano poprzez odpowiednie ustawienie wałka lub kłapek z malowanymi cyframi i znakami. Dopiero pod koniec XX wieku rozwój elektroniki spowodował, że kwoty zaczęły się pojawiać na wyświetlaczach, najpierw lampowych, potem ciekłokrystalicznych. Aktualnie na wyposażeniu sklepów coraz częściej znajduje się kolejna generacja kas komputerowych typu All in One, tj. komputer + matryca dotykowa w jednym. Terminale kasowe wyposażone są m.in. w kilkunastocalowe ekrany typu multi-touch. Zmiana technologiczna, która dokonała się na przestrzeni ostatnich lat, ma istotne znaczenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy zatrudnieni jako kasjerzy uważają, że wykonując pracę z użyciem monitorów ekranowych, a w związku z tym należy im się refundacja kosztów zakupu okularów. Pracodawcy w różny sposób podchodzą do problemu. Część uważa, że nie ma obowiązku zapewnienia kasjerom okularów korygujących. Wielu uznaje jednak, że praca kasjera podlega przepisom rozporządzenia

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Są też i tacy pracodawcy, którzy pokrywają koszty zakupu okularów niezależnie od przepisów, traktując to jako formę dodatkowego świadczenia.

Pozostaje jednak kwestia prawna związana z tym, czy kasjerzy wykonujący pracę z użyciem kas rejestrujących wyposażonych w ekrany dotykowe podlegają przepisom rozporządzenia i mają prawo do okularów kupionych na koszt pracodawcy. Odpowiedź na to pytanie jest szczególnie istotna z punktu widzenia inspektora pracy wykonującego czynności kontrolne w tym obszarze, np. w wyniku skargi pracowniczej.



Dariusz Smoliński



Niektórzy prognozują, że kasy samoobsługowe już za 10 lat będą podstawowym systemem rejestrowania sprzedaży, co sprawi, że zawód kasjera może przejść do historii. Obecnie jednak wykonuje go znacząca część osób zatrudnionych w handlu i usługach. Ostatnio na stanowiskach kasowych pojawił się różnorodny sprzęt elektroniczny wyposażony w monitory ekranowe, a wraz z nim pojawiły się nowe czynniki ryzyka związane z obciążeniem wzroku.

Obowiązek zapewnienia pracownikom okularów korygujących wzrok został określony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Rozporządzenie to jest wynikiem wdrożenia do polskiego systemu prawnego dyrektywy Unii Europejskiej z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe. Dyrektywa podejmowała istotny problem, jaki wystąpił pod koniec XX wieku, tj. masowego powstawania nowego typu stanowisk pracy, których elementem był w tamtym okresie komputer z monitorem ekranowym RCT (kineskopowym).

Regulacja dyrektywy

Ochrona wzroku stała się jednym z kluczowych punktów objętych regulacją dyrektywy. W art. 9 dyrektywy wskazano, że pracownicy są uprawnieni do odpowiedniego badania oczu i wzroku, przeprowadzane go przez osoby o niezbędnych kwalifikacjach, w tym badania okulistycznego, jeśli okaże się to konieczne. Regulacja dyrektywy jest o tyle istotna, że w wielu krajach europejskich nie ma obowiązku rutynowego poddawania pracowników wstępnym i okresowym profilaktycznym badaniom lekarskim.

Badanie wzroku ma na celu ustalenie, czy pracownik powinien używać okularów podczas pracy z monitorem. Jak wskazano w dyrektywie, pracownik musi otrzymać specjalne okulary korygujące wzrok, odpowiednie do rodzaju pracy, jeżeli badania wykażą, że jest to konieczne, i nie mogą zostać użyte zwykłe okulary korygujące wzrok. W dyrektywie występuje tym samym rozróżnienie na tzw. okulary zwykłe i okulary do pracy z monitorem ekranowym. Rozróżnienie jest w danym przypadku zasadne z uwagi na to, że odległość monitora od oka jest zazwyczaj inna niż przy czytaniu np. książki i z tego powodu okulary do czytania są w danym przypadku nieodpowiednie. Także ogniskowa

okularów korekcyjnych tzw. do chodzenia, eliminujących różnego rodzaju wady wzroku, jest nieodpowiednia do pracy z monitorem ekranowym. Dlatego mowa jest tu o specjalnych okularach przeznaczonych co do zasady do pracy z użyciem monitora.

Polskie rozporządzenie nieco inaczej określa uprawnienia pracownika. Z uwagi na powszechny obowiązek profilaktycznych badań lekarskich pracowników rozporządzenie w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe nie reguluje problemu badań lekarskich, lecz odsyła, w tym obszarze, do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. W rozporządzeniu tym wskazano konieczność badań okulistycznych w przypadku pracy z użyciem monitora ekranowego. Należy tu zauważyć, że wykonanie profilaktycznego badania okulistycznego wymagane jest w każdym przypadku, gdy pracownik używa w trakcie swojej pracy monitora ekranowego, niezależnie od tego, czy jest to praca sklasyfikowana jako praca z użyciem monitora ekranowego w rozumieniu rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Wynika to z faktu, że w rozporządzeniu w sprawie profilaktycznych badań lekarskich wskazano zagrożenie związane z obsługą monitorów ekranowych, tj. urządzeń do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody użytkowania obrazu. Rozporządzenie w sprawie profilaktycznych badań lekarskich nie posiada wyłączeń, jak to ma miejsce w § 3 rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Nie ma także w rozporządzeniu w sprawie badań profilaktycznych odwołania do rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Nie wiadomo, czy zamierzenie takie było celowe. Takie rozwiązanie powoduje jednak, że każda praca z monitorem eka-

nowym, niezależnie od czasu jego używania, typu i rodzaju urządzenia (w tym mobilne i w kabinach sterowniczych maszyn i pojazdów), powinna zostać wykazana w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie. Kasjer pracujący z monitorem ekranowym powinien mieć w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie informację o wykonywaniu pracy z danym typem urządzenia wraz ze wskazaniem zagrożeń wynikających ze sposobu wykonywania pracy. Ważne jest tu prawidłowe określenie czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy. Chodzi tu głównie o czynniki wynikające z typu monitora, gdyż inne będą w przypadku monitorów CRT (kineskopowych), LCD i LED (ciekłokrystalicznych). Każdy rodzaj monitora niesie za sobą inne zagrożenia i czynniki uciążliwe oraz ich wielkości. Istotna jest także kwestia wielkości wyświetlacza.

Obowiązek zapewnienia okularów wynika bezpośrednio i wyłącznie z rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Rozporządzenie wskazuje, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego. Tym samym polski pracodawca musi zapewnić okulary pracownikowi w każdym przypadku, gdy badania wykażą konieczność używania okularów – nawet wtedy, gdy wystarczające są do pracy przy komputerze zwykłe okulary korygujące wzrok stosowane przez pracownika w życiu codziennym. Dyrektywa nie przewiduje takiego obowiązku, gdyż zgodnie z nią okulary należy dostarczyć jedynie, gdy zwykłe okulary stosowane na co dzień przez pracownika są nieodpowiednie. Różnica ta sprawia, że polski pracownik może otrzymać od pracodawcy okulary nawet wtedy, gdy są to tzw. zwykłe okulary.

Możliwe, że właśnie ta różnica doprowadziła do sytuacji, że polscy pracodawcy zazwyczaj nie zapewniają okularów kory-



gujących do pracy przy komputerze, a wypłacając ekwiwalent pieniężny pokrywający część kosztów zakupu okularów, które pracownik używa nie tylko w pracy, ale i poza pracą (w tym w domu). Nie można negować zasadności takiego rozwiązania, szczególnie że trwale wpisało się ono do systemu prawnego, jako powszechnie stosowane i akceptowane rozwiązanie. Należy jednak wskazać, że takie rozwiązanie nie zawsze w pełni realizuje ducha unijnej dyrektywy i literę polskiego prawa. Literalnie odczytując przepis, pracodawca powinien sam dokonać zamówienia i opłacenia kosztów okularów, które będą używane przez pracownika wyłącznie w czasie pracy. Przepis nie określa zasad wypłaty ekwiwalentu. Równocześnie należy pamiętać, że zgodnie z przyjętym orzecznictwem pracodawca zwraca koszt szkielek korekcyjnych niezbędnych do pracy przy monitorze komputerowym, a nie koszty związane z okularami korygującymi inne wady wzroku.

Problem z monitorami

W tym momencie można podnieść, że kwestia ta nie dotyczy kasjerów, gdyż rozporządzenie w sprawie bhp przy monitorach ekranowych nie dotyczy kas rejestrujących z uwagi na wyłączenie z § 3 pkt 5 omawianego rozporządzenia.

Nie jest to jednak jednoznaczne, gdyż rozporządzenie wskazuje, że przepisów nie stosuje się do kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów. Biorąc pod uwagę gramatykę języka polskiego, wyłączenie zawarte w pkt 5 odnosi się do urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników. Niezasadne jest interpretowanie, że rozporządzenie wyłącza spod swojej jurysdykcji wszystkie kalkulatory i kasy rejestrujące, niezależnie od wielkości wyświetlacza, a inne urządzenia tylko w przypadku, gdy mają małe ekrany. Należy także pamiętać, że w latach 90. XX wieku, gdy powstawała omawiana dyrektywa i rozporządzenie, urządzenia takie jak kalkulatory i kasy rejestrujące, co do zasady, miały wyłącznie niewielkie wyświetlacze, głównie fluorescencyjne VFD i wyświetlacze LED. Jeśli posiadały wyświetlacze ciekłokrystaliczne, to były to wyłącznie bardzo małe wyświetlacze. Ponadto wyświetlacze VFD miały bardzo dobrą czytelność, samodzielne wytwarzanie światła i bardzo przyjemną barwę dla oka (można wręcz powiedzieć, relaksującą). Także kalkulatory i kasy rejestrujące z lat 90. XX wieku wyposażone w ekrany ciekłokrystaliczne nie były ekranami graficznymi (pikselowe), lecz segmentowymi, prezentowały litery i cyfry z kresek lub go-

towych symboli. Tym samym ich odczyt był łatwiejszy. Nadal wyświetlacze tego typu, choć już w technologii pikselowej, są używane do prezentacji wyników transakcji, w małych urządzeniach kasowych oraz w celu prezentacji ich klientom. Nie ma wątpliwości, że tego rodzaju wyświetlacze nie podlegają przepisom rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Problem dotyczy urządzeń kasowych będących systemami komputerowymi wyposażonymi w duże ekrany LCD lub LED, służących do prezentacji wyników dla kasjera. Obecnie kasy rejestrujące posiadają kilkunastocalowe wyświetlacze LCD lub LED, które niekiedy są większe niż monitory CRT z lat 90. XX wieku. Można tu wyróżnić kilka typów stanowisk kasowych:

- wyposażone w niezależne jednostki centralne, klawiaturę, mysz, monitor;
- oparte na jednostce All in One, gdzie monitor i jednostka centralna stanowią jedno urządzenie, często niewymagające klawiatury i myszki z uwagi na dotykową funkcję monitora;
- zintegrowane terminale wbudowane w boksy kasowe.

Do wskazanych zestawów mogą być podłączane dodatkowe urządzenia peryferyjne, takie jak szuflada kasowa, wyświetlacz do prezentacji transakcji

klientowi, urządzenia skanujące, drukarka do paragonów oraz terminal płatniczy POS.

Nie ulega wątpliwości, że kasy te są systemami komputerowymi spełniającymi definicję § 2 pkt 3 rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Należy tu przypomnieć wyjaśnienie Głównego Inspektora Pracy z 21 grudnia 2012 r., w którym wskazano, że rozporządzenie nie uzależnia obowiązku zapewnienia okularów od rodzaju monitora. W wyjaśnieniach wskazano, że z § 8 rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe nie wynika, że obowiązek refundowania kosztów okularów korygujących wzroku dla pracowników dotyczy jedynie pracowników zatrudnionych przy komputerach stacjonarnych. Pracodawca jest obowiązany zapewnić okulary w każdym przypadku, jeśli monitor stanowi stałe wyposażenie stanowiska pracy danego pracownika. Istotne tu jest także orzeczenie, które wskazuje, że nie ma znaczenia, co i w jakiej formie wyświetlane jest na ekranie monitora. Interpretacja definicji monitora ekranowego powinna być określana możliwie szeroko, tak by uwzględnić postęp techniczny i różne zastosowania w miejscach pracy.

Istotny jest czas wykonywania czynności z użyciem monitora. Jeśli bezpośrednio użytkowanie urządzenia, wymagające interakcji z monitorem, przekracza połowę wymiaru czasu pracy – należy uznać, że jest to stała praca z monitorem ekranowym

w rozumieniu przepisów omawianego rozporządzenia. W przypadku kasjerów będzie to niewątpliwie kwestia najistotniejsza i najtrudniejsza do ustalenia. Jeśli kasjer wykonuje także inne czynności niż tylko bezpośrednia obsługa urządzenia kasy rejestrującej wyposażonej w ekran monitora, np. wydawanie i pakowanie towaru, to niewątpliwie czas wykonywania tych innych czynności nie jest czasem pracy, jaki powinien być wliczony do czasu z użyciem monitora ekranowego. Z tego powodu w ramach oceny ryzyka zawodowego niezbędne jest ustalenie rzeczywistego czasu pracy, jaki pracownik poświęca na czynności związane bezpośrednio z użytkowaniem kasy rejestrującej. Należy tu mieć na uwadze orzecznictwo, które wskazuje, że nie mają znaczenia założenia, jakie przyjął pracodawca odnośnie do ilości czasu pracy przy komputerze na przedmiotowym stanowisku, lecz faktyczny wymiar czasu, jaki pracownik musi poświęcić na pracę przy monitorze. Nie jest także istotna okoliczność, że przekroczenie połowy dobowego czasu pracy z monitorem ekranowym może nie mieć miejsca każdego dnia.

Reasumując, należy stwierdzić, że jeśli stacjonarne stanowisko zostało wyposażone w kasowy system komputerowy, to pracownikowi użytkującemu go przysługuje prawo do okularów korygujących, jeśli:

- kasa rejestrująca jest wyposażona w monitor ekranowy (wbudowany lub wolnostojący);

- lekarz w ramach profilaktycznych badań lekarskich stwierdził, że w trakcie wykonywania pracy z użyciem monitora kasy rejestrującej niezbędne jest używanie przez pracownika okularów korygujących;
- czas pracy z użyciem kasy rejestrującej przekracza połowę wymiaru czasu pracy.

Dyrektywa i polskie rozporządzenie w sprawie bhp przy monitorach ekranowych, z uwagi na upływ czasu i zmiany technologiczne, nie odpowiadają współczesnym realiom pracy. Wiele zagrożeń występujących przy typowych monitorach z lat 90. XX wieku dawno już zostało wyeliminowanych. Pojawiły się także nowe uwarunkowania związane z pracą z monitorem ekranowym, gdyż w wielu przypadkach klawiaturę i mysz zastąpiły ekrany dotykowe lub sterowanie głosem. Nie można tym samym łączyć stanowiska pracy wyłącznie z wyposażeniem w wolnostojący monitor ekranowy, klawiaturę, jednostkę centralną i stację dyskiety. Wymienioną w rozporządzeniu stację dyskiety nastolatki mogą dziś zobaczyć jedynie w muzeum lub na filmie. Nie jest ona już wykorzystywana z uwagi na zmiany technologiczne i zastąpienie jej pamięciami masowymi na pendrive. Także monitor i jednostka centralna coraz częściej stanowią jedną, tj. znajdują się w jednej obudowie. Monitory ekranowe zagościły we wszystkich obszarach życia. Nie tylko stoją na biurkach, jak sytuację opisuje rozporządzenie, lecz są częścią wielu zintegrowanych maszyn i urządzeń wykorzystywanych w procesach pracy. Niezmienna pozostaje kwestia obciążenia wzroku. Tętnienie lub inne formy niestabilności obrazu, jaskrawość i kontrast nadal są głównymi problemami związanymi z użytkowaniem monitorów. Efektem jest szybkie zmęczenie wzroku, bóle głowy i inne zaburzenia zdrowotne. Wady wzroku stają się powszechne, a okulary korekcyjne niezbędne.

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

Technika

Elementy bezpieczeństwa

w myśl dyrektywy maszynowej 2006/42/WE

Element bezpieczeństwa oznacza element, który służy do spełnienia funkcji bezpieczeństwa, jego uszkodzenie lub nieprawidłowe działanie zagraża bezpieczeństwu osób, jest wprowadzany do obrotu niezależnie i nie jest niezbędny do działania maszyny.

Elementy bezpieczeństwa zostały zdefiniowane w art. 2 lit. c dyrektywy maszynowej 2006/42/WE (§ 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn; Dz.U. Nr 199, poz. 1228). Należy zauważyć, że elementy bezpieczeństwa określa się również terminem „maszyny” stosowanym w szerokim znaczeniu tego słowa.

Wiele elementów maszyn ma istotne znaczenie dla zdrowia i bezpieczeństwa osób, jednak elementów o charakterze wyłącznie roboczym nie uznaje się za elementy bezpieczeństwa. Elementy bezpieczeństwa to elementy, które zgodnie z przeznaczeniem określonym przez ich producenta, mają być montowane w maszynie wyłącznie w celu pełnienia funkcji ochronnej. Elementy wprowadzane do obrotu oddzielnie, które zgodnie z przeznaczeniem określonym przez ich producenta mają pełnić funkcje ochronne i robocze lub być użytkowane do celów zapewnienia bezpieczeństwa lub do celów roboczych, uznaje się za elementy bezpieczeństwa.

Należy zaznaczyć, że wyłączenie aparatury rozdzielczej i aparatury sterowniczej niskiego napięcia, zawarte w dyrektywie maszynowej, nie ma zastosowania do elektrycznych elementów bezpieczeństwa zasilanych prądem o niskim napięciu.

Włodzimierz Łabanowski



Załącznik V

Załącznik V dyrektywy (załącznik nr 1 do rozporządzenia MG) zawiera wykaz elementów bezpieczeństwa, w które zazwyczaj wyposaża się maszyny. Analiza tego wykazu pomaga zrozumieć definicję elementu bezpieczeństwa. Wykaz ten jest jednak orientacyjny i otwarty. Innymi słowy, każdy element zgodny z definicją określoną w art. 2 lit. c dyrektywy należy uznać za element bezpieczeństwa wchodzący w zakres stosowania dyrektywy maszynowej, nawet jeżeli nie znajduje się w wykazie podanym w załączniku V. Jeżeli w przyszłości zidentyfikowane zostaną elementy bezpieczeństwa, które nie są uwzględnione w wykazie, na przykład innowacyjne elementy bezpieczeństwa, Komisja Europejska – Przedsiębiorstwa i Przemysł może przyjąć decyzję w sprawie aktualizacji wykazu po skonsultowaniu się z Komitetem ds. Maszyn, zgodnie z procedurą regulacyjną połączoną z wnikliwym badaniem.



Zgodnie z definicją tylko elementy bezpieczeństwa, które są wprowadzane do obrotu niezależnie, podlegają przepisom dyrektywy maszynowej. Elementy, które producent maszyn wyprodukował w celu wbudowania ich we własne produkty, nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2006/42/We, mimo że muszą umożliwić spełnienie przez maszynę zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Jeżeli producent dostarcza elementy bezpieczeństwa jako części zamienne oryginalnych elementów bezpieczeństwa maszyny, którą wprowadził do obrotu, to również nie podlegają one przepisom dyrektywy w sprawie maszyn. Wyłączenie to ma też zastosowanie w przypadkach, gdy identyczne elementy nie są już dostępne, a producent maszyn dostarcza części zamienne o takiej samej funkcji bezpieczeństwa i parametrach, jak elementy, w które pierwotnie została wyposażona maszyna.

Załącznik IV

W odniesieniu do procedury oceny zgodności mającej zastosowanie do elementów bezpieczeństwa należy zauważyć, że niektóre z tych elementów zostały wymienione w załączniku IV dyrektywy (załącznik nr 5 do rozporządzenia MG), czyli mogą być przedmiotem jednej z procedur oceny zgodności, w których bierze udział jednostka notyfikowana. Dotyczy to:

- osłon odłączalnych urządzeń do mechanicznego przenoszenia napędu;
- urządzeń ochronnych przeznaczonych do wykrywania obecności osób;
- napędzanych mechanicznie ruchomych osłon blokujących przeznaczonych do zastosowania jako zabezpieczenie w prasach i wtryskarkach;
- układów logicznych zapewniających funkcje bezpieczeństwa;
- konstrukcji chroniących przed skutkami wywrócenia (ROPS);
- konstrukcji chroniących przed spadającymi przedmiotami (FOPS).

Osłony odłączalnych urządzeń do mechanicznego przenoszenia napędu to osłony „wałów odbioru mocy”, czyli odłączalnych elementów do przenoszenia mocy pomiędzy maszynami samobieżnymi lub ciągnikami a maszynami, do których przenoszona jest moc, takimi jak maszyna rolnicza ciągnikowa.

Elementy bezpieczeństwa wykrywające obecność osób lub części ciała to elementy, które wysyłają odpowiedni sygnał do układu sterowania w celu zmniejszenia ryzyka dla wykrytych osób. Sygnał może być wysyłany, jeżeli osoba lub część jej ciała przekroczy wcześniej ustaloną granicę (potknięcie się), jeżeli osoba zostaje wykryta w ustalonej wcześniej strefie (wyczuwanie obecności) lub w przypadku zaistnienia obu okoliczności. Do takich urządzeń ochronnych należą na przykład:

- urządzenia ochronne czułe na nacisk, np. czułe na nacisk maty, podłogi, obrzeża, krawędzie, bariery, odbojniki, płyty i przewody;

- optoelektroniczne urządzenia ochronne, np. kurtyny świetlne, głowice skanujące, urządzenia wykorzystujące wiązki światła i urządzenia laserowe;
- urządzenia radarowe, na podczerwień, ultradźwiękowe i urządzenia ochronne rejestrujące obraz.

Elementy te nie obejmują urządzeń widzenia pośredniego, takich jak lusterka lub telewizja przemysłowa (CCTV).

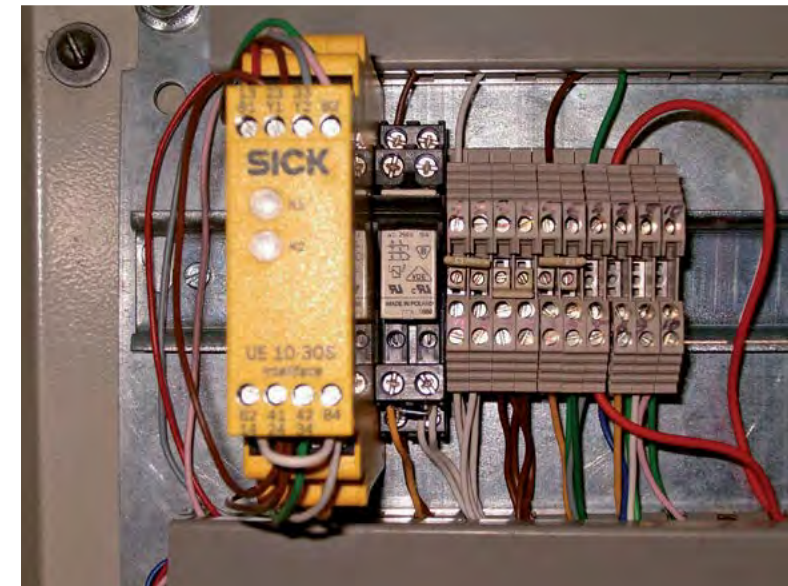
Wymienione w załączniku IV dyrektywy ruchome osłony napędzane mechanicznie dotyczą tylko zabezpieczenia montowanego w prasach do obróbki metali na zimno, w tym w prasach krawędziowych, z ręcznym podawaniem lub odbieraniem, których ruchome elementy robocze mogą mieć skok większy niż 6 mm i prędkość przekraczającą 30 mm/s, oraz montowanego we wtryskarkach lub prasach do tworzyw sztucznych lub gumy z ręcznym podawaniem lub odbieraniem.

Układy logiczne zapewniające funkcje bezpieczeństwa to elementy złożone, które spełniają definicję elementów bezpieczeństwa, analizują co najmniej jeden sygnał wejściowy i generują, według ustalonego algorytmu, co najmniej jeden sygnał wyjściowy oraz są przeznaczone do działania w połączeniu z układem sterowania maszyny lub jako jego część w celu wykonywania co najmniej jednej funkcji bezpieczeństwa.

Układu sterowania jako całości nie uznaje się jednak za układ logiczny. Prosty urządzeń, takich jak czujniki elektromechaniczne lub urządzenia przełączające, które jedynie przetwarzają sygnał wejściowy na sygnał wyjściowy, również nie uznaje się za układy logiczne. Do układów logicznych zapewniających funkcje bezpieczeństwa należą na przykład: układy logiczne dla oburęcznych urządzeń sterujących, sterowniki bezpieczeństwa PLC, elementy przeznaczone do przetwarzania związanych z bezpieczeństwem sygnałów systemów magistrali SafetyBus.

Wszystkie konstrukcje chroniące przed skutkami wywrócenia się maszyny (ROPS) i konstrukcje chroniące przed spadającymi przedmiotami (FOPS), niezależnie od tego, czy są wprowadzane do obrotu jako elementy bezpieczeństwa, czy są produkowane przez producenta maszyn do stosowania w jego własnych maszynach, należy poddać odpowiednim badaniom, a odpowiednie sprawozdania z badań należy włączyć do dokumentacji technicznej maszyny, w której są zamontowane. Odpowiednie badania należy przeprowadzić również w przypadku konstrukcji chroniących przy przewróceniu się maszyny (TOPS), zgodnie z wymaganiami zawartymi w sekcji 3.4.3 załącznika I dyrektywy, jednak konstrukcje te nie są ujęte w załączniku IV dyrektywy. Należy zauważyć, że w normach zharmonizowanych FOPS są czasami określane innymi terminami, takimi jak na przykład „dachy ochronne” lub „osłony czołowe”. Wszystkie konstrukcje przeznaczone do zamontowania w maszynach samojezdnych w celu ochrony operatora przed spadającymi przedmiotami uznaje się za FOPS, niezależnie od terminu użytego w normach odnoszących się do danej maszyny.

nadinspektor pracy **Włodzimierz Łabanowski**
OIP Olsztyn



Dobra współpraca, wiedza i doświadczenie

Małgorzata Wojda,
Okręgowy Inspektor Pracy w Lublinie,
w rozmowie z „Inspektorem Pracy”.

Jaka jest specyfika kierowanego przez panią okręgu? Czym wyróżnia się na tle innych?

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie działa na bardzo rozległym terenie, pod względem wielkości znajduje się na trzecim miejscu w Polsce. Siedziba okręgu mieści się w Lublinie, poza tym funkcjonują trzy oddziały: w Chełmie, w Zamościu oraz w Białej Podlaskiej. W regionie oprócz sektora rolno-spożywczego występuje dobrze rozbudowany przemysł cementowy i materiałów budowlanych, najbardziej znane w tej branży są cementownie w Chełmie i Rejowcu. Bardzo ważne miejsce w strukturze gospodarczej zajmuje górnictwo. Lubelskie to największe po Śląsku węglowe zagłębienie w kraju. We wschodniej części Wyżyny Lubelskiej działa kopalnia węgla kamiennego „Bogdanka”. Duże tradycje w regionie lubelskim ma również przemysł maszynowy, przykładem jest producent śmigłowców PZL Świdnik S.A. Największym zakładem produkcyjnym są Zakłady Azotowe Puławy S.A., krajowy lider rynku chemicznego jest czołowym producentem nawozów sztucznych dla rolnictwa, a także półproduktów poszukiwanych przez inne branże przemysłu. Różnorodność branż – od zakładów spirytusowych, tytoniowych, browarniczych, zielarskich i pszczelarskich, po zakłady maszynowe, chemiczne i kopalnie – stanowi duże wyzwanie w realizacji zadań kontrolno-nadzorczych okręgu. Inspektorat w Lublinie cechuje bardzo dobra współpraca, inspektorzy pracy chętnie wykonują wspólnie zadania nałożone na urząd, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem.



Jakie rozwiązania zostały lub będą wprowadzone, by zwiększyć skuteczność i efektywność działań w kierowanym przez panią okręgu?

W związku z postępującą informatyzacją naszej instytucji w ostatnim okresie dokonaliśmy modernizacji sieci komputerowych w oddziałach, co znacznie poprawiło wymianę informacji oraz obieg dokumentów pomiędzy oddziałami a okręgiem. Szybszy i sprawniejszy przepływ danych z pewnością usprawnił pracę inspektorów oraz wspomagających ich pracowników. W celu zwiększenia efektywności wykonywanych zadań przeprowadziliśmy szereg szkoleń wewnętrznych, biorąc pod uwagę konieczność ciągłego podnoszenia umiejętności inspektorów pracy oraz pracowników merytorycznych w zakresie SEOD. Ze względu na rejestrowanie w SEOD wszelkiej dokumentacji niezbędne było wdrożenie wewnętrznego systemowego wsparcia w celu eliminowania jak największej liczby błędów oraz doskonalenie umiejętności ich identyfikowania. Działania miały na celu przede wszystkim zapewnienie sprawniejszej komunikacji i poprawę komfortu pracy. Kolejnym rozwiązaniem było opracowanie przez Sekcję Prawną pełnej informacji o aktualnej zmianie przepisów z zakresu prawa pracy, których przestrzeganie inspektorzy pracy w działalności kontrolnej nadzorują oraz egzekwują. Szczegółowe opracowanie jest dostępne w wewnętrznej sieci urzędu jako usystematyzowany materiał pomocniczy w codziennej pracy.

Jakie cele chce pani osiągnąć i zrealizować jako szef OIP w Lublinie?

To cel związany z realizacją polityki naszego urzędu, a dotyczący poprawy warunków lokalowych. Oczywiście osiągnięcie tego celu wymaga dużo czasu, wysiłku i współpracy nie tylko na poziomie okręgu. Trzeba brać pod uwagę trudności wynikające z braku odpowiednich siedzib, ze względu na powierzchnię czy lokalizację. Zdaję sobie sprawę z tego, że jest to proces czasochłonny i wymagający cierpliwości. Podejmując kolejne próby realizacji tego celu, zawsze mam na uwadze przede wszystkim poprawę warunków pracy i zapewnienie jak największego komfortu koleżankom i kolegom w naszym okręgu.

Jakie działania promocyjno-prewencyjne realizowane przez PIP na terenie lubelskiego okręgu są najskuteczniejsze i przynoszą najlepsze efekty ?

Działalność promocyjno-promocyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie jest bardzo efektywna i prowadzona na wysokim poziomie. W 2018 r. oraz w roku bieżącym zrealizowano między innymi: 70 działań popularyzujących zagadnienia prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, w których uczestniczyło ponad tysiąc sto osób, przeprowadzono 117 szkoleń, w których uczestniczyło prawie pięć tysięcy osób.

W konkursach wzięło udział 215 podmiotów, w tym m.in. 17 pracodawców, 48 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, 148 uczniów. Przeprowadzono 169 wizytacji wiosennych, żniwnych i jesiennych prac polowych. W maju ubiegłego roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował konferencję z okazji obchodów 100-lecia PIP „Od wieku na rzecz ochrony pracy – Państwowa Inspekcja Pracy w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”. W konferencji uczestniczył Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie wspomaga wiedzą i doświadczeniem organizacje związkowe oraz innych partnerów społecznych, między innymi zorganizowaliśmy cykl szkoleń dla społecznych inspektorów pracy z NSZZ „Solidarność”, poświęcony prawu pracy oraz wybranym zagadnieniom bhp, w tym roli SIP w postępowaniu powypadkowym; szkolenia dla członków NSZZ Ciepłowników w Polsce Zarządu Okręgu Lubelskiego; szkolenia dla członków Lubelskiej Rady Wojewódzkiej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej.

W bieżącym roku zrealizowaliśmy m.in. szkolenia dla rolników indywidualnych, przeprowadzone przy współudziale Urzędu Dozoru Technicznego i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a także szkolenia dla pracodawców z branży budowlanej. Inspektorzy pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie we współpracy z Nadbużańskim Oddziałem Straży Granicznej przeprowadzili akcję informacyjno-promocyjną w ramach kampanii PIP „Pracuj legalnie”. Adresatami działania propagującego legalne zatrudnienie na terytorium RP byli cudzoziemcy przekraczający granicę państwa na przejściu granicznym w Hrebennem. Inspektorzy pracy z OIP w Lublinie w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych przeprowadzili cykl szkoleń dla pracodawców, poświęconych tematyce zmian w przepisach prawa pracy.

Dobiegła końca trzyletnia kampania PIP „Pracuj legalnie”. Zainauguowała ją ogólnopolska konferencja zorganizowana przez OIP Lublin we wrześniu 2017 r., zakończenie i podsumowanie kampanii odbyło się również w Lublinie 7 listopada 2019 r., podczas ogólnopolskiej konferencji zorganizowanej przez Główny Inspektorat Pracy we współpracy z naszym okręgiem w sali koncertowej Filharmonii Lubelskiej. Traktujemy to jako wyróżnienie i kolejne wydarzenie, które wpisze się w historię lubelskiego okręgu.

Znaczącym efektem naszych działań prewencyjnych było zakwalifikowanie się w ubiegłym roku dwóch zakładów do ogólnopolskiego etapu konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. W kategorii zatrudnienia do 50 pracowników był to Agroplast Marcin Łopąg z Sawina, a w kategorii zatrudnienia od 51 do 250 pracowników – Białskie Wodociągi i Kanalizacja „WOD-KAN” Sp. z o.o. z Białej Podlaskiej. Firma Agroplast Marcin Łopąg została laureatem ogólnopolskiego etapu konkursu i znalazła się w zaszczytnym gronie 3 najlepszych zakładów pracy w roku 2018 w tej kategorii zatrudnienia. W bieżącym roku w gronie

laureatów centralnego etapu konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” znalazł się **Sławomir Mitrus**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Lubelskim Węglu „Bogdanka” S.A.

Jakie przeszkody jako szef okręgu napotyka pani przy realizacji powierzonych zadań?

Przede wszystkim staram się, aby tych przeszkód nie było lub było jak najmniej. Zdarzają się trudności, których w tak poważnej i dużej instytucji nie da się uniknąć. Problem dotyczy zasobów

Podczas jednej z konferencji zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie głos zabrała dr hab. Teresa Liszcz, profesor nadzwyczajny UMCS, wielki autorytet w dziedzinie prawa pracy oraz przyjaciel Państwowej Inspekcji Pracy. W podsumowaniu usłyszeliśmy, że „Inspekcja pracy ma tylko jedną wadę – inspektorów pracy jest za mało”.

kadrowych, zarówno jeśli chodzi o etaty inspektorskie, jak i pracowników merytorycznych. Nowe zadania do realizacji w działalności kontrolno-nadzorczej oraz postępujący proces informatyzacji naszego urzędu wiąże się z dodatkowym zakresem czynności, obowiązków oraz odpowiedzialności wszystkich pracowników okręgu. Staramy się w miarę posiadanych etatów kalkulacyjnych kompletować kadrę inspektorską. W roku ubiegłym, po zdanim egzaminie państwowym, dołączyło do nas trzech inspektorów

pracy. Kolejnych dwóch pracowników czeka na egzamin państwowy. Ponadto trzech kandydatów na podinspektorów pracy, wyłonionych w rozmowach kwalifikacyjnych w naszym okręgu, zostało zaakceptowanych przez komisję powołaną przez Głównego Inspektora Pracy do odbycia aplikacji inspektorskiej. W przypadku pracowników wspomagających oraz pracowników merytorycznych posiłkujemy się aktualnie pracownikami kierowanymi przez urzędy pracy na staże zawodowe lub prace interwencyjne, co jest rozwiązaniem doraźnym, jednak bardzo pomocnym w realizacji zadań.

Gdy analizuję zasoby kadrowe, mając do dyspozycji ograniczoną liczbę etatów, przypomina mi się zdarzenie sprzed dwóch lat, od kiedy mam zaszczyt kierować okręgiem. Podczas jednej z konferencji zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie głos zabrała dr hab. Teresa Liszcz, profesor nadzwyczajny UMCS, wielki autorytet w dziedzinie prawa pracy oraz przyjaciel Państwowej Inspekcji Pracy. W podsumowaniu usłyszeliśmy, że „Inspekcja pracy ma tylko jedną wadę – inspektorów pracy jest za mało”. Jako szef okręgu, ale przede wszystkim jako inspektor pracy, którym jestem, mogę tylko potwierdzić te słowa i starać się w ramach obowiązujących mnie procedur zwiększać zasoby kadrowe. Tym, co każdego szefa cieszy, jest możliwość wynagradzania pracowników za trud i oddanie w pracy. Chciałabym przyznawać podwyżki jak najczęściej, jednak jest to uzależnione od ogólnego budżetu naszej instytucji oraz podziału zatwierdzonych środków finansowych dla poszczególnych okręgów.

Odzyskane świadczenia

Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadził we wrześniu 2019 roku kontrolę firmy z siedzibą w Lublinie. Celem kontroli było sprawdzenie realizacji wydanych nakazów płacowych po trzech poprzednich kontrolach, które wykazały nieprawidłowości w zakresie wypłacania pracownikom wynagrodzeń za pracę w miesiącach kwiecień, maj i czerwiec 2019 roku. Kontrola wykazała, iż pracodawca wypłacił pracownikom zaległe wynagrodzenia w łącznej kwocie 35 962,48 złotych netto.

W lipcu i sierpniu 2019 roku inspektor pracy z lubelskiego OIP przeprowadził kontrolę spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Chełmie. Kontrola wykazała nieprawidłowości dotyczące wypłacania pracownikom wynagrodzeń za pracę za pierwszych siedem miesięcy 2019 roku oraz wypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy byłym pracownikom za rok 2019. Inspektor pracy skierował do pracodawcy decyzje nakazowe celem wypłaty pracownikom należnych świadczeń. W październiku 2019 roku inspektor pracy otrzymał odpowiedź od pracodawcy informującą o realizacji decyzji zawartych w nakazie. Łączna kwota zaległych należności wypłaconych pracownikom wyniosła 180 804,76 złotych.

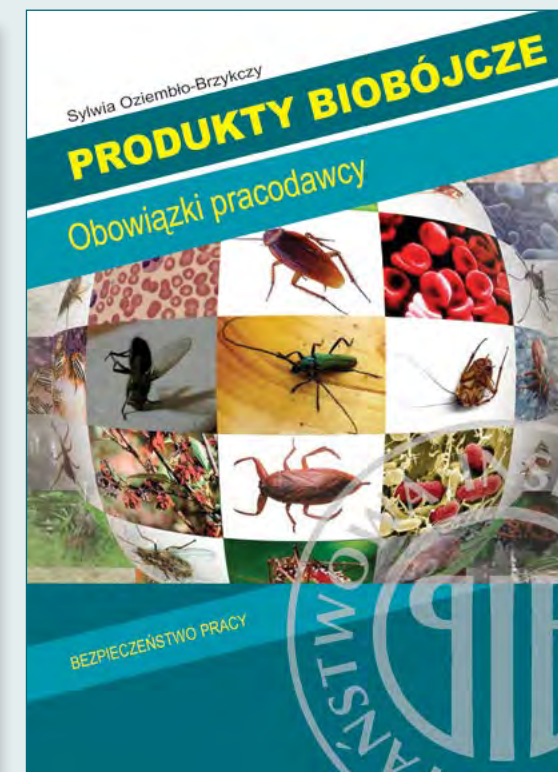
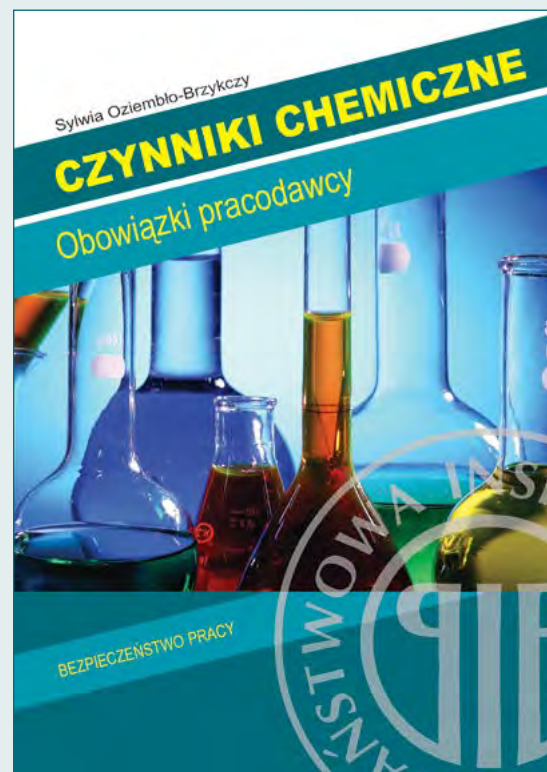
Szkolenia i porady prawne

W Białej Podlaskiej inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 26 września 2019 roku szkolenie dla pracodawców firm transportowych województwa lubelskiego w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”. Tematyką szkolenia objęto zagadnienia dotyczące uprawnień i zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli), a także najczęściej pojawiających się przypadków naruszeń przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców i rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego z 15 marca 2006 roku.

W seminarium wzięło udział 32 przedsiębiorców, którym udzielono również odpowiedzi na wiele pytań wynikających z praktyki prowadzenia przewozu drogowego, udostępniono też wydawnictwa PIP dotyczące czasu pracy kierowców.

W najbliższym czasie nakładem wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy ukażą się dwie broszury autorstwa Sylwii Oziembło-Brzykczy:

- **„Czynniki chemiczne. Obowiązki pracodawcy”**
- **„Produkty biobójcze. Obowiązki pracodawcy”**



Publikacje przeznaczone są dla pracodawców, u których w procesach pracy występują czynniki chemiczne, w tym produkty biobójcze, a także dla pracowników i służb bhp. Przedstawiają najważniejsze wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji i stosowaniu substancji oraz mieszanin chemicznych.



W Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Głuchowie 5 października 2019 r. inspektorzy pracy Andrzej Cegła i Janusz Krupa uczestniczyli w V Powiatowym Konkursie Bezpiecznej Orki pod patronatem honorowym Starosty Skierniewickiego Mirosława Beliny.

Konkurs bezpiecznej orki



Współorganizatorami konkursu byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Głuchowie, Łódzki Oddział Regionalny ARiMR, Izba Rolnicza Województwa Łódzkiego Oddział Terenowy w Skierniewicach oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Celem konkursu jest upowszechnienie wśród rolników znajomości zasad orki z zachowaniem zasad bezpieczeństwa pracy. Z roku na rok wydarzenie to cieszy się coraz większym powodzeniem. Zmagania obserwują uczniowie, słuchacze kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz mieszkańcy gminy Głuchów. W tym roku w konkursie orki wzięło udział 8 rolników i 2 uczniów. Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi ufundował nagrodę dla rolnika, który najbezpieczniej wykonywał orkę, otrzymał ją **Marcin Traczyk** z miejscowości Białymin-Podbór. Nagrodę Państwowej Inspekcji Pracy wręczył zwycięzcy Kierownik Oddziału PIP w Piotrkowie Trybunalskim nadinspektor **Andrzej Cegła**. Fundatorami nagród w V Powiatowym Konkursie Bezpiecznej Orki byli również: Starostwo Powiatowe w Skierniewicach, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Izba Rolnicza Województwa Łódzkiego i Łódzki Ośrodek Doradztwa Rolniczego. W uhonorowaniu zwycięzców konkursu uczestniczył Starosta Skierniewicki Mirosław Belina, a także rolnicy z powiatu skierniewickiego, uczniowie szkoły, nauczyciele i zaproszeni goście. Po konkursie odbył się pokaz bezpiecznego zbierania kamieni z pól przy pomocy specjalistycznej maszyny USARYA.

OIP Łódź



Wspomnienia

Wiesław Matys

ki nadinspektora pracy i specjalizował się w sprawach dotyczących wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz w postępowaniach w sprawach o wykroczenia. Występował przed sądami karnymi w charakterze oskarżyciela publicznego oraz reprezentował urząd przed Wojewódzkim Sądem Administracyjnym w Olsztynie. Przygotowywał decyzje Okręgowego Inspektora Pracy w ramach prowadzonych postępowań odwoławczych od decyzji inspektorów pracy.

Dla nas, pracowników, najważniejszy był jednak czas pełnienia przez Wiesława Matysa funkcji Okręgowego Inspektora Pracy. Wielu z nas przyjmował do pracy, awansował i nagradzał, ale także nie szczędził uzasadnionych i szczerych słów krytyki. Był po prostu właściwym człowiekiem na właściwym miejscu. Jego spokój, opowanie, łagodność, a jednocześnie rozsądek, dawały nam poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Wspierał nas i potrafił znaleźć właściwe rozwiązanie. Zawsze mogliśmy na Niego liczyć. Nie stwarzał dystansu, był przede wszystkim naszym kolegą, a dopiero potem szefem, którego drzwi do gabinetu zawsze były dla nas otwarte.

Nie miał zwyczaju szufladkowania i dzielenia ludzi według zasług czy stanowisk. Każdy był dla niego ważny i potrzebny. Każdego szanował i cenił. Umiał się cieszyć z naszych sukcesów i osiągnięć, wspierał dobrym słowem, dzielił z nami radości i smutki. Nie lekceważył porażek, traktując je jak wspólną szkołę życia. Stawiał na profesjonalizm, rzetelność i pracowitość. Był wymagającym szefem, ale była w tym mądrość, życzliwość, wręcz ojcowska cierpliwość i spokój. Każdy z nas miał szansę zdobyć jego zaufanie i sympatię.

Wiesław Matys zaskarbił sobie szacunek i trwałe miejsce w pamięci bardzo wielu osób, nie tylko pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, którym z pewnością będzie go zwyczajnie brakować. Niezmiernie trudno pogodzić się z taką stratą.

Drogi Wiesku! Łączyła nas także wspólna pasja – żeglarstwo. Myśleliśmy, że wyruszymy jeszcze wspólnie na mazurskie szlaki. Serce jednak powiedziało Ci „dość” i odszedłeś niespodziewanie na żeglarską „ostatnią wachtę do Hilo”. Pozostawiłeś w żalu nie tylko rodzinę, ale też bardzo wielu przyjaciół żeglarzy. Dlatego niech na tej ostatniej wachcie latarnią będzie nasza pamięć o Tobie i wspomnienia w żeglarskich sercach, gdzie będzie brzmieć pieśń:

*Zobacz, co przed dziobem,
Wybierz kurs bezpieczny, wybierz kurs bezpieczny,
Pora w morze nam.
A gdy będziesz w Hilo,
Wybierz się do nieba, wybierz się do nieba,
I pozostań tam...*

Współpracownicy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie

Z głębokim żalem przyjęliśmy wiadomość o śmierci inspektora pracy

Adama Kostrzewskiego

naszego emerytowanego kolegi, długoletniego pracownika Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie, Oddział w Koszalinie. Ceremonia pogrzebowa odbyła się 30 października 2019 r. na Cmentarzu Komunalnym w Koszalinie.

Wyrazy współczucia Rodzinie i Bliskim składają

kierownictwo i pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie

Adam Kostrzewski został zatrudniony w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Koszalinie 1 września 1974 r. Kurs inspektorski, który był pierwszym kursem na inspektorów pracy w Ośrodku Szkolenia we Wrocławiu, rozpoczął w listopadzie 1974 r. Egzamin państwowy zdał w kwietniu 1975 r.

Przed zatrudnieniem w inspekcji pracy był działaczem Związku Nauczycielstwa Polskiego i nauczycielem, więc po ukończeniu kursu inspektorskiego nadzorował placówki oświatowe. Kontrole, które prowadził, były przede wszystkim związane z tym tematem; były również jego pasją.

Po zmianie administracyjnej w kraju w styczniu 1999 r. rozpoczął pracę w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie, Oddział w Koszalinie.

Przeszedł na emeryturę jako starszy inspektor pracy 15 marca 2003 roku.

Jego wielką pasją przez całe życie było wędkarstwo, którym zaraził swojego syna oraz wnuka.

Co z tą organizacją pracy?

Pracownik zakładu produkcyjnego podczas szlifowania metalowego kontenera został dociśnięty przez inny kontener, transportowany przez kierowcę wózka jezdniowego. W następstwie wypadku poszkodowany doznał urazu kręgosłupa i pęknięcia wątroby. Okoliczności i przyczyny zdarzenia badał inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

Poszkodowany wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ślusarz-szlifierz. Po opracowaniu podwozia kontenera i zdjęciu go ze stojaka, wraz ze współpracownikiem, przystąpił do czyszczenia zewnętrznego poszycia kontenera. Drzwi czyścił współpracownik, więc poszkodowany, w celu zachowania bezpiecznej odległości, usuwał odpryski spawalnicze z prawego boku, po przeciwległej stronie drzwi (patrz z lewego boku kontenera). Poszkodowany zaczął czyszczenie od dolnej powierzchni, w związku z czym pracował w pozycji przykucniętej. W tym czasie operator wóz-

ka jezdniowego, ze stanowiska obróbki końcowej, za pomocą wózka jezdniowego przystąpił do wypychania wcześniej opracowanego kontenera. Pomimo sprawdzenia, czy bezpiecznie może wypchać kontener, w związku z koniecznością usunięcia trzech ręcznych wózków platformowych z drogi transportowej, na chwilę odwrócił uwagę i przestał kontrolować przestrzeń wokół kontenera. Prawdopodobnie w tym czasie poszkodowany był w prawym rogu obrabianego kontenera, gdzie rozpoczął usuwanie odprysków spawalniczych. Pracując w pozycji przykucniętej, nie był widoczny z pozycji kierowcy wózka jezdniowego. Dopychając transportowany kontener do opracowywanego kontene-

ra, operator wózka nie miał pewności, czy bezpiecznie przejedzie bez kolizji, dlatego zatrzymał się i cofnął kontener ok. 2 metry. Gdy podchodził do przodu wytaczanego kontenera, zauważył leżącego na plecach i trzymającego się za brzuch poszkodowanego, który został dociśnięty między kontenerami. Doznał on urazu wielomiejscowego, pęknięcia wątroby z krwawieniem do jamy otrzewnej, złamania wyrostków poprzecznych kręgów L1 – L2, stłuczenia klatki piersiowej oraz krwiaka tkanek miękkich okolicy lędźwiowej.

Przyczyny wypadku

Na podstawie kontroli stanowiska pracy, analizy dokumentów, przeprowadzonych rozmów ze świadkiem zdarzenia oraz innych ustaleń dokonanych w trakcie kontroli inspektor pracy ustalił jako przyczynę wypadku kierowanie wózkiem jezdniowym w ograniczonej widoczności, bez korzystania z pomocy dodatkowego obserwatora – pilota, w sytuacji, gdy wózek musi jechać w kierunku, gdzie widoczność jest ograniczona (kontener posiada rolki toczne tylko z jednej strony).

W zakładzie obowiązuje instrukcja bhp przy obsłudze wózka jezdniowego. W części dotyczącej „Czynności podczas pracy” określono obowiązki pracownika: korzystać z pomocy dodatkowego obserwatora – pilota, jeżeli wózek musi jechać w kierunku, gdzie widoczność jest ograniczona.

