

www.pip.gov.pl

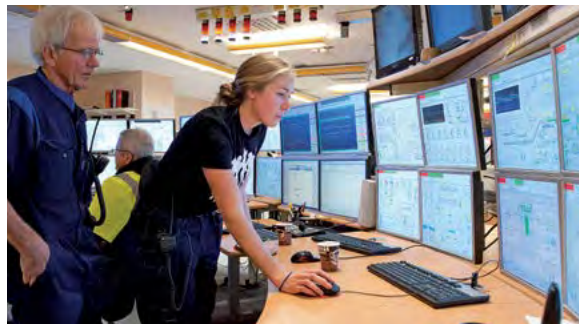
Ukazuje się od 90 lat



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 3 (433) 2019



10 Niewidzialne ryzyko w środowisku pracy – płeć jako czynnik w analizie zagrożeń

13 Temperatura w pomieszczeniach pracy



Metodyka pomiaru kontroli – kto ma dokonać pomiaru, w jakim miejscu oraz za pomocą jakich narzędzi – nie została określona.



27 Kłujący problem

24 Pomiary wibroakustyczne maszyn

Wyniki badań wibroakustycznych zawarte w instrukcjach producentów maszyn nie zwalniają pracodawcy z obowiązku wykonania pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy, jeżeli takie narażenie występuje.

- 3 Sejm
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 7 Ryczałt za nocleg dla kierowcy w transporcie międzynarodowym
- 10 Niewidzialne ryzyko w środowisku pracy – płeć jako czynnik w analizie zagrożeń
- 13 Temperatura w pomieszczeniach pracy
- 17 Na targach BUDMA 2019
- 18 BUDMA 2019 – fotoreportaż
- 20 Nietypowe rusztowania
- 24 Pomiary wibroakustyczne maszyn
- 27 Kłujący problem
- 29 Pod inspektorską lupą. Szpital płacił poniżej minimum
- 30 Gra do jednej bramki – wywiad z Izabelą Tuchowską, nadinspektorem pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach
- 35 Biblioteka
- 36 Przysypany pracownik



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 pozytywnie o kandydatach

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek z zastępcą Bogdanem Drzastwą i grupą współpracowników uczestniczyli w obradach Rady Ochrony Pracy, która zebrała się na posiedzeniu plenarnym 19 lutego 2019 r. w siedzibie Sejmu.



Szef Państwowej Inspekcji Pracy zapoznał członków ROP z programem obchodów jubileuszu 100-lecia polskiej inspekcji pracy, które zainaugurował 3 stycznia podpisaniem Kodeksu Etyki Pracowników PIP. Wyświetlono film przygotowany z okazji jubileuszu inspekcji przez okręgowego inspektora pracy w Szczecinie **Konrada Pachciarka**.

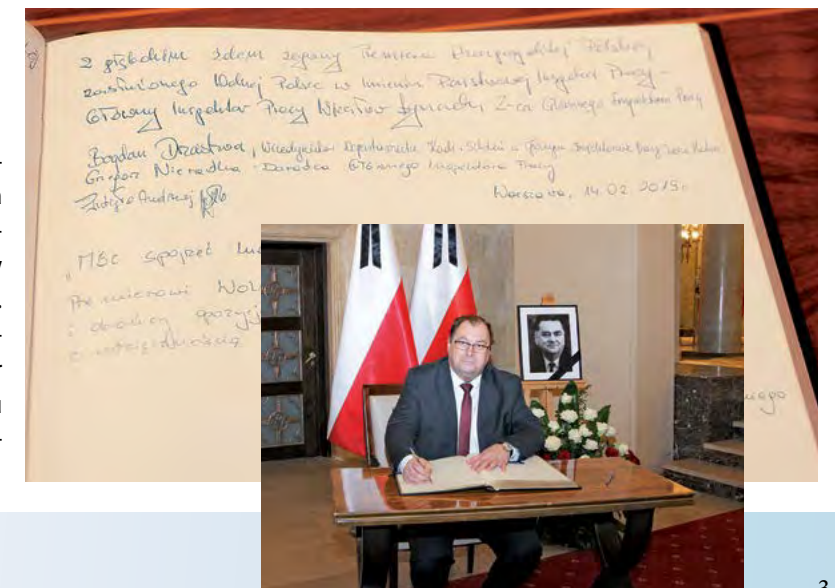
Rada w głosowaniu pozytywnie zaopiniowała wnioski głównego inspektora pracy dotyczące zamiaru powołania: **Małgorzaty**

Wojdy na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Lublinie, **Jarosława Kowalczyka** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Olsztynie i **Jerzego Łabońskiego** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Zielonej Górze.

Przyjęła stanowisko w sprawie wpływu zaufania społecznego na bezpieczeństwo pracy oraz rozpatrzyła informacje Ministerstwa Środowiska, UOKiK oraz CIOPIB na temat narażenia na działanie smogu.

Wyrazy żalu po śmierci Jana Olszewskiego

W związku ze śmiercią byłego premiera Jana Olszewskiego w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów wyłożona została księga kondolencyjna. 14 lutego 2019 r. wpisu do niej dokonał główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**, któremu towarzyszyli współpracownicy. Pod kondolencjami podpisali się: zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy **Iwona Hadacz** oraz doradca głównego inspektora pracy **Grzegorz Nieradka**.



Wiadomości nie tylko z kraju

Nowi inspektorzy pracy

Grupa 27 młodszych inspektorów pracy odebrała z rąk zastępcy głównego inspektora pracy **Bogdana Drzastwy** legitymacje inspektorskie. Zorganizowana z tej okazji uroczystość odbyła się 31 stycznia 2019 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pra-



cy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Wcześniej uczestnicy 76. aplikacji inspektorskiej, po rocznym szkoleniu, złożyli z wynikiem pozytywnym państwowy egzamin przed komisją powołaną przez głównego inspektora pracy. Egzamin ten, zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami urzędu, składał się z dwóch części. Część pisemna polegała na sporządzeniu przez kandydatów pełnej dokumentacji pokontrolnej na podstawie dostarczonych przez komisję dokumentów, opisów sytuacji, fotografii itp. Część ustna sprowadzała się do sprawdzenia przez komisję egzaminacyjną wiedzy kandydatów, niezbędnej do wykonywania zawodu inspektora pracy. Zastępca głównego inspektora pracy Bogdan Drzastwa, wręczając legitymacje inspektorskie, powitał nowe koleżanki i kolegów w wielkiej inspektorskiej rodzinie. Podkreślił, że weszli do grona osób, które darzą się wzajemnym szacunkiem oraz zaufaniem, i gdy tylko wymaga tego zawodowa lub pozazawodowa potrzeba, okazują sobie pomoc i wsparcie.

Jubileusz służb zatrudnienia

W 100. rocznicę powołania publicznych służb zatrudnienia Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie zorganizował 1 lutego 2019 r. konferencję poświęconą dotychczasowej współpracy z partnerami rynku pracy z udziałem głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka** oraz wiceministra rodziny, pracy i polityki społecznej **Stanisława Szweda**. W liście skierowanym z okazji jubileuszu do dyrektora PUP w Rzeszowie **Adama Panka** szef Państwowej Inspekcji Pracy **Wiesław Łyszczek** przypomniał, że Polska była jednym z pierwszych krajów w Europie powołujących państwową służbę zatrudnienia. Podziękował za dotychczasową, cenną i owocną współpracę, deklarując gotowość dalszego współdziałania. Życzył satysfakcji z wypełniania „tak ważnej misji na rzecz mieszkańców powiatu rzeszowskiego, którzy dzięki pracy Powiatowego Urzędu Pracy zyskują nowe perspektywy zawodowe i życie, budujące kapitał społeczny regionu i całego naszego kraju”. W trakcie uroczystości wojewoda podkarpacki **Ewa Leniart** wręczyła w imieniu prezydenta RP odznaczenia państwowe zasłużonym pracownikom Powiatowego Urzędu Pracy w podziękowaniu za ich długoletnią służbę. W konferencji uczestniczyła także **Barbara Kiełt**, okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie.

Zespół oceniający SLIC

Spotkanie zespołu oceniającego funkcjonowanie francuskiej inspekcji pracy otworzył i prowadził 24 stycznia 2019 roku w Luksemburgu **Péter Nasztinger**, przedstawiciel węgierskiej inspekcji pracy, przewodniczący zespołu oceniającego. Ponownie przedstawiciele francuskiej inspekcji pracy (**Laurent Vilboeuf**) nie przedstawili kwestionariusza oceny, wskazali jedynie kierunki zmian legislacyjnych w zakresie funkcjonowania inspekcji pracy we Francji, które w dalszym ciągu trwają. Przedstawili raport z 2004 roku w języku francuskim z komentarzem z 2007 roku, odnoszącym się do niektórych zapisów raportu. Zobowiązali się do przedłożenia zespołowi oceniającemu w marcu 2019 roku kwestionariusza oceny. Wstępnie też zaproponowano, aby wizyta oceniająca zespołu i ocena we Francji odbyła się na początku czerwca 2019 r. (Paryż i Strasburg). Przedstawiono wytyczne do dziennych raportów, które będzie sporządzał zespół w trakcie wyjazdu oceniającego we Francji. Nie dokonano podziału zadań dla poszczególnych członków zespołu. Państwowa Inspekcja Pracy reprezentował nadinspektor pracy **Adam Tuleja**, kierownik Oddziału w Krośnie.

Nowa inicjatywa

W dniu 24 stycznia w Luksemburgu odbyło się spotkanie Grupy Roboczej Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) ds. Kampanii SLIC dotyczącej prewencji schorzeń mięśniowo-szkieletowych, której realizację zaplanowano na lata 2020-2022. Przewodnictwo i koordynację nowej inicjatywy Komitetu SLIC na szczeblu europejskim powierzono Państwowej Inspekcji Pracy. Ustalono wstęp-

ny harmonogram kampanii, jej zawartość merytoryczną oraz zasady współpracy z Agencją Zdrowia i Bezpieczeństwa w Bilbao, która w tym samym czasie będzie realizowała podobną inicjatywę skierowaną do pracowników biurowych. Podczas posiedzenia grupy roboczej ustalono m.in., że kampania SLIC rozpocznie się w październiku 2020 roku i obok pracowników biurowych adresowana będzie również do sektora produkcji żywności i sektora fryzjerstwa. PIP reprezentował **Piotr Zoła**, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.

Spotkanie grupy roboczej SLIC

W dniu 5 lutego 2019 roku w Luksemburgu odbyło się spotkanie Grupy Roboczej SLIC ds. Przygotowania Dnia Tematycznego w Rumunii, zaplanowanego 16 maja bieżącego roku w ramach 76. posiedzenia Komitetu SLIC, w czasie prezydencji Rumunii w Radzie UE. Starszy inspektor pracy z OIP w Olsztynie **Ewa Łowicka** wzięła udział w spotkaniu pn. „Przygotować się na przyszłość – krajowe inspekcje pracy i ich rola w edukacji na temat bezpieczeństwa i higieny pracy”. Dokonano podziału zadań w związku ze zbliżającym się wydarzeniem. Szczegółowo omawiane były kwestie organizacyjne dotyczące dnia tematycznego w Bukareszcie.

O czynnikach rakotwórczych i mutagennych

Ochrona pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy – to temat konferencji, która odbyła się 26 stycznia 2019 roku na Uniwersytecie Szczecińskim. Konferencję, pod patronatem Grupy Europejskich Konserwatystów i Reformatorów, zorganizował poseł do Parlamentu Europejskiego **Czesław Hoc**. PIP reprezentowali okręgowy inspektor pracy w Szczecinie **Konrad Pachciarek** z zastępcą **Arletą Kłodawską**, którym towarzyszyła liczna grupa inspektorów pracy z OIP Szczecin. Wśród prelegentów był główny inspektor sanitarny dr hab. n. med. **Jarosław Pinkas**, który wygłosił wykład „Ciągłe monitorowanie czynników rakotwórczych i mutagennych występujące w środowisku pracy w ramach sprawowanego nadzoru nad warunkami pracy Państwowej Inspekcji Sanitarnej”. Dyrektor Departamentu Zdrowia w MSWiA prof. **Waldemar Wierzbę** przedstawił problematykę „Skażenia środowiska wielopierścieniowymi węglowodorami aromatycznymi i ich silne właściwości mutagenne, kancerogenne oraz genotoksyczne”. Szef okręgu w Szczecinie omówił „Ocenę i ograniczenie ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki o działaniu rakotwórczym i mutagennym w woj. zachodniopomorskim”. Działania okręgu na rzecz ochrony pracowników narażonych na czynniki o działaniu rakotwórczym i mutagennym w roku 2018 i zaplanowane na rok bieżący przedstawiła starszy inspektor pracy – specjalista **Dorota Skrzypczyńska**. W dys-

kusji głos zabrali wojewódzki inspektor sanitarny w Szczecinie dr n. med. **Małgorzata Domagała-Dobrzycka** oraz zachodniopomorski komendant wojewódzki Państwowej Straży Pożarnej st. bryg. mgr inż. **Jacek Staśkiewicz**.

Inspektorzy w radiowej Jedynce

W nocy z 1 na 2 lutego 2019 r. inspektorzy pracy **Milena Załęska** z ostrołęckiego oddziału Państwowej Inspekcji Pracy i **Waldemar Adametz** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wzięli udział w audycji na żywo w Programie 1 Polskiego Radia. W trakcie audycji „Jedynka w drodze” poruszany był temat usuwania śniegu z pojazdów ciężarowych. Inspektorzy pracy udzielili informacji o wymaganiach formalnoprawnych do wykonywania pracy na wysokości, bo taką jest usuwanie śniegu z pojazdu o wysokości ok. 4 metrów. Dyskutowano również o możliwych rozwiązaniach technicznych, w szczególności podnośnikach koszowych oraz platformach, z których można bezpiecznie wykonywać prace związane z odśnieżaniem ciężarówek. Prowadzony na żywo program odbywał się z udziałem słuchaczy, którzy zadawali pytania dotyczące odśnieżania oraz dzielili się informacjami, jak obecnie wykonują te prace. Inspektorzy pracy mówili także o prowadzonych przez PIP działaniach informacyjno-educacyjnych, dotyczących czasu pracy kierowców i wypadków drogowych, realizowanych pod hasłem „Nie prowadź bez przerwy”. Dużym zainteresowaniem cieszyła się zwłaszcza informacja o darmowych szkoleniach. Audycję prowadził redaktor **Mariusz Gzyl**.

Wizyta międzynarodowej grupy młodzieży

W dniu 14 lutego 2018 r. w Głównym Inspektoracie Pracy gościła międzynarodowa grupa młodych ludzi z Belgii, Czech, Francji, Grecji, Węgier, Serbii i Polski. Spotkanie było elementem warsztatów na temat rynku pracy, perspektyw i przemian w świecie pracy. Odbyło się na prośbę NSZZ „Solidarność”, we współpracy z francuską organizacją Confrontation Europe. NSZZ „Solidarność” reprezentował **Mateusz Szymański** z Biura Ekspertki, Dialogu i Polityki Społecznej przy Komisji Krajowej związku. Szef inspekcji pracy **Wiesław Łyszczek** przedstawił najważniejsze zadania inspekcji, jej usytuowanie w strukturach państwowych, wspomniął o obchodzonej setnej rocznicy jej powołania. Okolicznościową wystawę zaprezentował **Jacek Pawilonis** z Departamentu Prewencji i Promocji GIP. Następnie **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, odpowiedział na pytania gości, wspomniął m.in. o kwestii delegowania pracowników i związanej z tym transgranicznej współpracy właściwych urzędów kontrolnych. W spotkaniu udział wzięli również: **Ewa Dośła**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy i **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli.



O bezpieczeństwie pracy w rolnictwie

W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 13 lutego 2019 r. z udziałem głównego inspektora pracy Wiesława Łyszczka i zastępcy głównego inspektora pracy Bogdana Drzastwy obradowała Komisja Głównego Inspektora Pracy ds. BHP w Rolnictwie.

Spotkanie dotyczyło poprawy bezpieczeństwa pracy w sektorze rolniczym. Problematykę ochrony pracy w polskim rolnictwie w ostatnim stuleciu omówiła **Katarzyna Mielenska**, pełniąca obowiązki dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy. **Przemysław Halczak**, reprezentujący Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, przedstawił tematykę i statystyki wypadków w rolnictwie w 2018 roku ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa osób zatrudnionych w ramach zawartej umowy o pomocy przy zbiorach.

Przedstawiciel Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa **Marek Madej** w swoim wystąpieniu przeanalizował wpływ oceny ryzyka na stan bezpieczeństwa pracy w zakładach rolnych, w tym w strategicznych spółkach Skarbu Państwa. Nawiązał do doświadczeń i praktyk partnerów zagranicznych. **Katarzyna Bzdura** z OIP

w Katowicach zaprezentowała inicjatywę tej jednostki PIP podejmowaną w związku z realizacją przedsięwzięcia edukacyjnego „Bezpieczne dziecko na wsi”. Ciekawa forma zajęć dla dzieci, realizowanych wspólnie z innymi służbami państwowymi, np. policją, kształtuje świadomość zagrożeń związanych z pracą w rolnictwie u najmłodszych mieszkańców wsi.

Członkowie komisji dyskutowali o wprowadzeniu obowiązkowych szkoleń z zakresu przepisów bezpieczeństwa pracy i niektórych ustaw dla osób ubezpieczonych w KRUS. Rozważano również możliwość wprowadzenia audytów gospodarstw pod kątem przestrzegania przepisów związanych z bezpieczeństwem pracy i powiązanie wypłacanych odszkodowań powypadkowych z oceną gospodarstw i przyczynami wypadku. Przedmiotem debaty było także opracowanie i realizacja cyklu szkoleń dla pracowników służby bhp, prezesów spółek i zakładów rolnych z zakresu wykonywania i dokumentowania oceny ryzyka zawodowego oraz prewencji wypadkowej.

W trakcie spotkania **Wiesław Łyszczek** powołał w skład komisji nowych członków: **Justynę Adamską**, naczelnika Wydziału Zabezpieczenia Społecznego w Departamencie Spraw Społecznych i Oświaty Rolniczej w Ministerstwie Rolnictwa, **Katarzynę Mielenską**, pełniącą obowiązki dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji GIP, **Hannę Galicz**, skarbnika Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Rolników Indywidualnych „Solidarność”, **Jerzego Bednarza**, sekretarza NSZZ Rolników Indywidualnych „Solidarność” i **Andrzeja Zalewskiego**, głównego specjalistę w OIP w Poznaniu. W obradach uczestniczyli także przedstawiciele GIP: **Ewa Dośla**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy, **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP oraz **Krzysztof Bielecki** z Departamentu Prewencji i Promocji GIP

Na budowach będzie bezpieczniej

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek z zastępcą Bogdanem Drzastwą wzięli udział w spotkaniu Komitetu Sterującego Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zorganizowanym 13 lutego 2019 r. w sali konferencyjnej stołecznego hotelu Sofitel Victoria. Porozumienie zrzesza największe firmy budowlane w kraju i ma na celu poprawę bezpieczeństwa na polskich budowlach.

Porozumienie powstało w 2010 r. pod auspicjami głównego inspektora pracy. Przypomniał o tym w swoim wystąpieniu obecny szef PIP, wskazując, że „z perspektywy czasu możemy jednoznacznie powiedzieć, iż pomysł był bardzo trafiony, ponieważ przynosi konkretne efekty dzięki rozwiązaniom systemowym z dziedziny bhp, wdrożonym jednolitym procedurom w zakresie sporządzania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót oraz przeprowadzania szkoleń informacyjnych dotyczących bhp. Przyjęte procedury pozytywnie wpływają na firmy podwykonawcze, które

dostosowują się do wymogów wprowadzonych na budowlach realizowanych przez sygnatariuszy porozumienia”. Szef inspekcji pracy podkreślił konsekwencję działań liderów rynku budowlanego w zakresie poprawy stanu bhp w ramach wspólnego projektu. Podziękował za promowanie dobrych praktyk na polskich budowlach oraz zaangażowanie w realizację działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

W trakcie spotkania podpisano list intencyjny o współpracy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Podpisy na dokumencie złożyli: prezydent PBB **Leszek Gołąbiecki** i dyrektor CIOP-PIB prof. **Danuta Koradecka**. Nastąpiło także uroczyste przyjęcie do grupy członków zrzeszonych w porozumieniu dwóch generalnych wykonawców: NDI i MCKB.

W części merytorycznej posiedzenia omówiono okoliczności wybranych wypadków śmiertelnych w budownictwie, podsumowano działania porozumienia w ubiegłym roku oraz przyjęto strategię na bieżący rok.

Prawo



Michał Jeleński



Ryczałt za nocleg dla kierowcy w transporcie międzynarodowym

Zagadnienia dotyczące ryczałtu za nocleg dla kierowcy w transporcie międzynarodowym budzą duże wątpliwości interpretacyjne. Dotyczą one przede wszystkim tego, czy ryczałt powinien być wypłacany pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy, a jeśli tak, to w jakiej wysokości. Wielokrotnie wypowiedział się na ten temat Sąd Najwyższy, a także Trybunał Konstytucyjny.

Warto przypomnieć ewolucję poglądów i zmiany przepisów w zakresie omawianego zagadnienia. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r. (sygn. akt II PZP 11/08; OSNP 2009, nr 13-14, poz. 166) przyjął, że kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróż w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. Taki pogląd mógł mieć daleko idące skutki w sferze ekonomicznej przedsiębiorstw transportowych, gdyż mogło to spowodować objęcie należności wypłacanych kierowcom z tytułu podróży służbowych obowiązkiem uiszczania od nich podatków, a także odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne. W praktyce dla pracowników

– kierowców pogląd zaprezentowany przez Sąd Najwyższy sprowadzał się do tego, że pracodawca mógł zrezygnować z wypłacania im określonych należności za podróż służbową w związku z tym, że nie znajdują się oni w podróży służbowej.

Definicja podróży służbowej

Ustawodawca, wychodząc naprzeciw przedsiębiorstwom transportowym, które zgłaszały problemy dotyczące należności za podróże służbowe kierowców, dokonał nowelizacji ustawy o czasie pracy kierowców. Na mocy ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 2010, nr 43, poz. 246) wprowadzono – autonomiczną w stosunku do Kodeksu pracy – definicję podróży służbowej kierowcy. Zawarta jest ona w art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy

kierowców (Dz.U. 2004, nr 92, poz. 879 ze zm.). Według tej definicji podróż służbowa kierowcy to, w uproszczeniu, każdy wyjazd poza siedzibę pracodawcy w celu wykonania przewozu drogowego. Jednocześnie do systemu prawa wprowadzono art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, zgodnie z którym kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 k.p. Wbrew pozorom wprowadzenie tej definicji nie rozwiązało pojawiających się wątpliwości dotyczących zasadności wypłacania kierowcom ryczałtu za nocleg. Należy przypomnieć, że zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych (Dz.U. 2013, poz. 167) ryczałt za nocleg nie przysługuje w sytuacji, gdy pracodawca zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg. Jak powszechnie wiadomo, samochody ciężarowe wykorzystywane w przewozach międzynarodowych wyposażone są w miejsca przeznaczone do spania. Wobec tego część przedsiębiorców przyjmowała, że skoro pracownikowi – kierowcy została zapewniona możliwość bezpłatnego noclegu poprzez wykorzystanie do tego kabiny samochodu, to ryczałt mu się nie należy. Pojawiające się wątpliwości dotyczące wykładni pojęcia „bezpłatny nocleg” zostały usunięte przez Sąd Najwyższy, który w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14; OSNP 2014 nr 12, poz. 164) przyjął, że zapewnienie pracownikowi – kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie drogowym nie stanowi zapewnienia bezpłatnego noclegu. Taka interpretacja przedmiotowego pojęcia dokonana przez Sąd Najwyższy spowodowała, że kierowcy, którym pracodawca zapewniał nocleg w kabinie pojazdu i nie wypłacał ryczałtu, zaczęli występować do sądów pracy z roszczeniem o zasądzenia odpowiednich kwot tytułem należnego im ryczałtu za nocleg.

Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego

Z uwagi na duże wątpliwości interpretacyjne związane z wypłaceniem ryczałtu za nocleg zagadnieniem tym zajął się Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z dnia 24 listopada 2016 r. (sygn. akt K 11/15) przyjął, że art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 k.p. w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP. W orzeczeniu tym podniesiono, że zastosowana przez ustawodawcę konstrukcja odesłania zawarta w art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 k.p. oraz § 16 ust. 1, 2 i 3 rozporządzenia MPiPS z 2013 r. nie tylko nie zapewnia spójności całej regulacji prawnej, ale prowadzi wręcz do poważnych wątpliwości interpretacyjnych, czego wyrazem była radykalnie rozbieżna wykładnia przyjęta w wyrokach Sądu Najwyższego. TK podzielił



także stanowisko uczestników postępowania, że art. 21a zakwestionowanej ustawy, odsyłając do zasad ogólnych przewidzianych w Kodeksie pracy – tj. art. 77⁵ § 3-5 k.p., nie uwzględnił specyfiki wykonywania zawodu kierowcy w transporcie międzynarodowym. Podniesiono również, że konstrukcja przyjęta w zakwestionowanych przepisach doprowadziła do nieprzewidywalności skutków prawnych działań przyjętych na ich podstawie przez ich adresatów, przez co narusza zasadę zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa.

Wyroki Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą – wiążą także sądy powszechne oraz Sąd Najwyższy, co wynika bezpośrednio z art. 190 ust. 1 Konstytucji RP. Mocą wyroku TK przepis art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców utracił swoją moc obowiązującą i nie może stanowić podstawy do wypłacania przedmiotowego ryczałtu. W tych okolicznościach wydawać by się mogło, że obecnie brak jest podstawy prawnej do wypłacania kierowcom ryczałtu za nocleg.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego zagadnieniami ryczałtu za nocleg kierowcy ponownie zajął się Sąd Najwyższy. Z analiz treści orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, że nadal pracodawcy są zobowiązani do wypłacania pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy ryczałtu za nocleg w kabinie pojazdu.

W wyroku z dnia 17 maja 2017 r., (sygn. akt II PK 106/16; Lex nr 2306361) SN przyjął, że wyeliminowanie art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców z porządku prawnego nie spowodowało luki w przepisach. Można poszukać podstawy prawnej do ustalenia zasad zwrotu należności z tytułu podróży służbowej przez art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 1 k.p., a także przez odpowiednie stosowanie art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców, zgodnie z którym w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Podobny pogląd wyraził Sąd

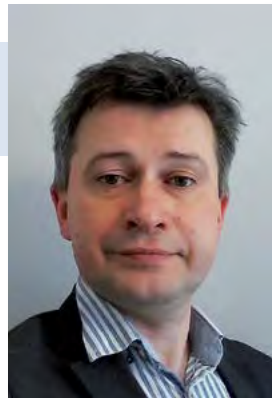
Najwyższy w wyroku z dnia 21 lutego 2017 r., (sygn. akt I PK 300/15; Lex Nr 2242158), z którego wynika, że w obecnym stanie prawnym kierowcy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym odbywają podróże służbowe. Dalej sąd stwierdził, że w systemie prawnym pozostały przepisy o podróży służbowej – art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 77⁵ § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej. W wyroku tym sąd podkreślił również, że nocleg w kabinie nie może być uznany za zapewnienie bezpłatnego noclegu. Pogląd taki został zaakceptowany przez SN w wyroku z dnia 6 lutego 2018 r. (sygn. akt III PK 158/16). W orzeczeniu tym sąd zauważył, że pracownikowi – kierowcy przysługuje co do zasady zwrot kosztów noclegu, choćby w postaci ryczałtu za nocleg, niezależnie od tego, czy poniósł z tego tytułu jakikolwiek koszt. Sąd dalej wywiódł, że zapewnienie kierowcy noclegu w dostosowanej do tego kabinie nie jest zapewnieniem mu bezpłatnego noclegu, a w związku z tym na pracodawcy spoczywa obowiązek rozliczenia się z kierowcą z tytułu kosztów noclegu. Sąd podkreślił również, że wszelkie regulacje zakładowych aktów prawa pracy albo postanowienia umów o pracę wykluczające obowiązek pracodawcy pokrywania kosztów noclegów kierowcy w podróży służbowej w związku z zapewnieniem im noclegów w kabinie pojazdu są w związku z tym bezskuteczne i nie mają mocy prawnej. Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 27 marca 2018 r. (Lex nr 2482902) przyjął, że uznanie za niezgodne z Konstytucją niektórych przepisów ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 k.p. i przepisów wykonawczych nie powoduje, że kierowca zatrudniony w transporcie międzynarodowym został pozbawiony prawa do noclegu umożliwiającego regenerację sił w godnych warunkach. Warunki takie z reguły nie są zapewnione poprzez udostępnienie miejsca do spania w kabinie pojazdu, który jest przez nich prowadzony.

Omawiając zagadnienia ryczałtu za nocleg kierowcy w transporcie międzynarodowym, należy również wspomnieć o wyso-

kości tego ryczałtu. Rodzi się pytanie, czy ma on być wypłacany w wysokości 25% kwoty limitu obowiązującego w danym kraju, określonego w rozporządzeniu MPiPS z 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych, czy też pracodawca spoza sfery publicznej (prywatny przedsiębiorca) może w układzie zbiorowym, regulaminie wynagradzania albo umowie o pracę określić wysokość tego ryczałtu poniżej wskazanego limitu (art. 77⁵ § 4 k.p.). Zagadnienie to w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego budziło kontrowersje. W wyroku z dnia 4 września 2014 r. (sygn. akt I PK 7/14) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że kierowcy przysługuje zwrot kosztów noclegu według zasad ustalonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p., chyba że korzystniejsze do niego zasady zostały ustalone według art. 77⁵ § 3 k.p. (w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania umowie o pracę). Tym samym sąd przyjął, że pracodawca spoza sfery budżetowej nie może w regulacjach wewnętrznych ustalić ryczałtu za nocleg kierowcy poniżej limitu 25% obowiązującego na dany kraj określonego we wskazanym rozporządzeniu wykonawczym. Obecnie zapatrywania Sądu Najwyższego na tę kwestię uległy zmianie. Z uwagi na problematyczność tego zagadnienia jego rozstrzygnięcia podjął się Sąd Najwyższy w siedmioosobowym składzie. W uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r. (sygn. akt III PZP 2/17) przyjęto, że ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77⁵ § 3 k.p.) poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. 2002, nr 236, poz. 1991 ze zm.) oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Oznacza to, że zgodnie ze wskazaną uchwałą dopuszczalne jest określenie ryczałtu za nocleg poniżej 25% limitu określonego w rozporządzeniu wykonawczym.

Wydaje się, że z uwagi na konieczność zapewnienia przejrzystości i pewności w stosowaniu prawa konieczne byłoby uregulowanie omawianego zagadnienia w sposób jednoznaczny. Mogłoby to nastąpić poprzez wprowadzenie do ustawy o czasie pracy kierowców przepisów, które określałyby zasady przyznawania i wypłacania należności za podróż służbową tylko dla tej grupy zawodowej. Mogłoby to ułatwić w praktyce stosowanie tych przepisów.

starszy inspektor pracy **Michał Jeleński**
OIP Kraków



Paweł Rozowski

„By lepiej chronić pracę kobiet, należy spojrzeć na bezpieczeństwo i zdrowie z ich perspektywy”. Co to znaczy i czy teza ta ma uzasadnienie? Efekty dyskusji w międzynarodowej grupie EMEX znalazły swój wyraz w poradniku dla inspektorów pracy, który będzie lekturą obowiązkową dla uczestników zbliżającej się kampanii SLIC.

Niewidzialne ryzyko w środowisku pracy – płeć jako czynnik w analizie zagrożeń

Powołana przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy grupa EMEX (Occupational Health and Safety Emerging Risks) spotykała się w ciągu ostatnich 16 miesięcy częściej niż jakikolwiek inny międzynarodowy zespół inspektorów pracy. Imponujący jest również dorobek grupy, kierowanej żelazną ręką przez **Matsa Ryderheima**, byłego szefa szwedzkiego okręgu w Malmö. Powstały trzy poradniki, które mają pomóc inspektorom pracy w działalności kontrolnej, w szczególności w związku ze zbliżającą się kampanią SLIC dotyczącą nowych zagrożeń w środowisku pracy (której koordynatorem w 2020 roku ma być nasz urząd). Poszczególne opracowania dotyczą różnych obszarów zagrożeń – dwa z nich są już, jak się wydaje, znane polskim inspektorom pracy; to zagrożenia mięśniowo-szkieletowe i czynniki psychospołeczne.

Tematem zupełnie nowym jest kształtowanie zrównoważonego środowiska pracy kobiet i mężczyzn. Komitet Wyższych Inspektorów Pracy, czyniąc ten obszar przedmiotem swojego zainteresowa-

nia, nawiązał do wydanej wcześniej noty Komisji Europejskiej, w której czytamy: „istnieją dowody, że ryzyko zawodowe związane z bezpieczeństwem i zdrowiem kobiet zostało niedoszacowane, a podejście neutralne płciowo przyczyniło się do zmniejszenia uwagi i środków skierowanych na zapobieganie przyczynom zjawisk związanych z ryzykiem dla kobiet”.

Dla członków grupy EMEX – inspektorów pracy z siedmiu krajów Unii Europejskiej – zagadnienie, jak w kontrolach zakładów pracy uwzględniać specyficzne wymogi i potrzeby dotyczące różnych wrażliwych grup, w szczególności zróżnicowania ze względu na płeć, było trudnym zadaniem. Tzw. czynnik gender nie znajduje bowiem odbicia w przepisach prawa wspólnotowego dotyczącego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy ani też większości krajów członkowskich. Ostatecznie o kształcie poradnika zdecydował pogląd, że wymóg oceny ryzyka zawodowego implikuje konieczność analizy specyficznych potrzeb różnych grup, w tym wyróżnionych również ze względu na płeć. Publi-

kacja zawiera zatem wskazówki dotyczące oceny ryzyka warunków pracy, które mogą być swoiste w przypadku kobiet i mężczyzn, osób starszych i młodszych itp. W pracach nad poradnikiem członkowie grupy korzystali w dużym stopniu z doświadczeń i analiz zgromadzonych przez szwedzki urząd ds. środowiska pracy (Arbetsmiljö Verket, odpowiednik inspekcji pracy).

Termin gender jest w naszym kraju obarczony nie zawsze korzystnymi skojarzeniami. Członkom grupy EMEX skojarzenia te nie są znane. Starali się oni podczas swoich prac zrozumieć, czy czynnik płci może mieć znaczenie w organizacji, w kontekście poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy (jeśli rozumiemy higienę w sposób szeroki, biorąc pod uwagę również dobrostan i zdrowie psychiczne osób pracujących).

Obecnie aktywność zawodowa mężczyzn i kobiet jest normą. Na rynku pracy Unii Europejskiej kobiety i mężczyźni reprezentowani są niemal w takim samym stopniu (odpowiednio 65% i 77%). Jednocześnie można stwierdzić, że w większości



krajów członkowskich zaznacza się wyraźna „segregacja” rynku pracy ze względu na płeć. Zawody mieszane płciowo są bardziej wyjątkiem niż regułą. Zdrowie i edukacja są zdominowane przez kobiety. Z kolei budownictwo, transport, przemysł i rolnictwo pozostają sektorami silnie zmaskulinizowanymi. Mężczyźni dominują również w tradycyjnym rzemiośle i wśród operatorów maszyn.

W skali UE kobiety stanowią zaledwie 29% przedsiębiorców. Częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy (32% kobiet w porównaniu do 9% mężczyzn), a także znajdują zatrudnienie w mniej korzystnej formie niepracowniczej (dającej słabsze gwarancje socjalne) lub na podstawie umów na czas określony.

Szwedzkie działania

Sytuacja dotycząca segregacji rynku pracy ze względu na płeć przedstawia się odmiennie w różnych krajach Unii Europejskiej. Paradoksalnie jednym z krajów, w których tego typu zjawisko zaznaczało się wyraźnie, była Szwecja. Kraj ten znany jest z działań na rzecz równouprawnienia płci, wyrażających się między innymi ustawowymi regulacjami wprowadzającymi parytety re-

Fot. Szwedzki Urząd Środowiska Pracy

prezentacji kobiet i mężczyzn w szwedzkim rządzie i parlamencie czy też pomocą socjalną w postaci dobrze rozwiniętego ubezpieczenia rodzicielskiego i działalności przedszkolnej, mającej zapewnić młodym matkom szybki powrót na rynek pracy. Niemniej jednak szwedzki rząd, dostrzegając różne zjawiska dyskryminacyjne na rynku pracy na tle płci, na progu XXI wieku powołał komisję ds. segregacji rynku pracy, a także powierzył szczególne zadania Arbetsmiljö Verket.

Próba zmierzenia się z problemem był wydany przez Arbetsmiljö Verket raport „Pod lupą: perspektywa płci w środowisku pracy i w organizacji pracy”. Ponad 100-stronicowe wydawnictwo, dostępne na stronach internetowych urzędu, zawiera identyfikację zagrożeń, które w szczególności mogą dotyczyć kobiet w pracy. Opiera się zarówno na analizie danych statystycznych, jak i dostępnej literaturze przedmiotu. Jednocześnie autorzy raportu próbują sformułować wskazówki co do środków profilaktycznych, które mogłyby sytuację poprawić. Raport ten był jednym z ważniejszych materiałów źródłowych, na których opierali się w swojej pracy członkowie grupy EMEX.

W skali makro raport zwraca uwagę przede wszystkim na dysproporcje dotyczące dłuższych zwolnień lekarskich (ponad 14 dni). We wszystkich zawodach kobiety mają wyraźnie większą liczbę dni absencji chorobowych niż mężczyźni (statystyki szwedzkiego Urzędu ds. Ubezpieczeń Społecznych). Do tego dochodzi zjawisko tzw. prezentyzmu, czyli obecności w pracy pomimo choroby (Aronsson i in., 2011), które również jest powszechniejsze wśród kobiet.

Analiza absencji chorobowych według ich przyczyn wskazuje, że częstość nieobecności w pracy jest wyższa u mężczyzn jedynie w związku z urazami w pracy i chorobami układu krążenia. Tymczasem najbardziej rzucająca się w oczy przewaga nieobecności kobiet występuje w przypadku schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego i zdrowia psychicznego. Przy czym schorzenia psychiczne obejmują zakres taki jak: depresja, zaburzenia lękowe, reakcja na silny stres, nadużywanie alkoholu i zaburzenia snu. Schorzenia te rozpoznawane są szczególnie w zawodach związanych z wykonywaniem pracy umysłowej, na stanowiskach kierowniczych i wśród wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Autorzy raportu twierdzą, że przyjęcie „neutralnego pod względem płci” podejścia do oceny i zapobiegania ryzyku może spowodować, że zagrożenia zawodowe dotyczące kobiet będą niedoceniane, a nawet całkowicie ignorowane. Jak piszą: „Zastanawiając się nad zagrożeniami w miejscu pracy, częściej myślimy o mężczyznach pracujących w obszarach wysokiego ryzyka wypadków, takich jak plac budowy lub statek rybacki, niż o kobietach pracujących w służbie zdrowia i opiece społecznej, na linii filetowania w fabryce ryb lub w call center. Dokładna analiza rzeczywistych okoliczności pracy pokazuje, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni na poważne ryzyko w pracy”. Raport odwołuje się do przykładów z rynku pracy.

Najbardziej wymowne wydaje się studium przypadku dotyczące przemysłu przetwórczego. Badania przeprowadzo-



ne w wybranych zakładach przetwórstwa rybnego dotyczyły obciążenia mięśniowo-szkieletowego, które jest częstą przyczyną zgłaszanych urazów i absencji w pracy zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Przeanalizowano organizację pracy, która ma podstawowe znaczenie dla rozwoju problemów mięśniowo-szkieletowych. Jak wynikało ze studium, kobiety i mężczyźni wykonywali odmienne czynności, nawet jeśli mieli ten sam zawód i kompetencje. Dlatego ich ekspozycja na czynniki zagrożenia była inna. Okazało się to najważniejszym wyjaśnieniem powszechniejszych i bardziej nasilonych w dłuższym okresie czasu schorzeń mięśniowo-szkieletowych u kobiet. Mężczyźni mieli bowiem większe zróżnicowanie wykonywanych w pracy zadań, podczas gdy kobiety pracowały w powtarzalny sposób. Mężczyźni wykonywali z reguły czynności związane z doraźnym podnoszeniem i przenoszeniem ciężarów, sterowaniem maszynami i pracą z użyciem narzędzi. Jednocześnie w studium zauważono, że nawet gdy kobiety i mężczyźni wykonują dokładnie te same czynności robocze, obciążenie fizyczne może

się różnić, ponieważ sprzęt i miejsce pracy często jest przeznaczone dla przeciętnego mężczyzny.

Zjawiska psychospołeczne

Szerokie pole analizy autorów raportu stanowią zjawiska psychospołeczne przyczyniające się do schorzeń i absencji. Autorzy raportu sięgnęli do badań ankietowych prowadzonych na próbie kobiet, które przebywały na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Według nich (Sandmark, 2011) badana próba w stosunku do próby kontrolnej istotnie częściej wskazywała na różnice w samoocenie przydatności zawodowej, tj. deficyty posiadanych umiejętności właściwego wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy, brak możliwości rozwoju zawodowego na zajmowanym stanowisku pracy oraz konieczność wykonywania pracy ponad siły. Przyczyny długotrwałego zwolnienia chorobowego są złożone i poza czynnikami indywidualnymi istotną rolę odgrywają wśród nich organizacja i środowisko pracy. Niezwykle istotne jest, w jakim stopniu różne czynniki współgrają ze sobą i zwiększają ry-

zyko dla zdrowia pracownika. Szczególnie niepokojące w badaniach Sandmark, zdaniem autorów raportu, jest przekonanie kobiet, że nie posiadają w pełni umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Badania porównawcze kobiet i mężczyzn pokazują, że mężczyźni mają tendencję do przeceniania, a kobiety do niedoceniań swoich umiejętności w miejscu pracy (Abrahamsson i Gunnarsson, 2002). Jest to szczególnie widoczne w zawodach tradycyjnie męskich, takich jak lekarze, prawnicy i zawody „techniczne”, a także w rolach takich jak kierownik lub lider (Westberg, 2001, Westberg, 1998, Gunnarsson, 1994, Vänje, 2005). Warto tutaj również zaznaczyć, że poczucie „bycia na swoim miejscu” w pracy nie musi się wiązać z posiadanymi przez pracownika umiejętnościami, wiedzą i przydatnością zawodową lecz w znaczącej mierze wynika z opinii przełożonych, współpracowników lub klientów.

Z kolei badania Härenstam (Härenstam, 2000) na reprezentatywnej próbie szwedzkich pracowników obu płci wykazały, że kobiety częściej niż mężczyźni napotykają, w swojej ocenie, na poważne bariery w pracy (32% kobiet i 17% mężczyzn), a w związku ze zmianami organizacyjnymi rzadziej otrzymują wsparcie otoczenia niż mężczyźni (8% wobec 23%). Mężczyźni częściej uważali siebie za szczęśliwych, harmonijnych i pełnych energii, podczas gdy kobiety częściej określały siebie jako zmęczone i smutne (Gonäs, 2005).

Przyczyną gorszego postrzegania swojej osoby w pracy zawodowej mogą być wzorce utrwalone w kulturze organizacyjnej zakładów pracy. Autorzy raportu konkludują: „Męskie perspektywy i metody pracy są normami w miejscu pracy. Kobiety [w „męskich zawodach”], nie przystając do wzorca, otrzymały rolę intruzów”. Kulturowe podłoże zdaje się mieć również zjawisko zmniejszania się liczby kobiet wraz z poziomem hierarchii organizacyjnej. W szwedzkich spółkach kapitałowych tylko 19% członków zarządu to kobiety, przy

czym jedynie w 12% firm stoją one na ciele organizacji. Zjawisko to określone jako „nieszczelny rurociąg” (Soe, 2008) charakteryzuje się preferencjami i zachęcaniem kobiet do rozpoczynania kariery na niskim szczeblu przy jednoczesnym blokowaniu dostępu do szczytów hierarchii.

Według niektórych badaczy zakorzeniony kulturowo wzorec lidera w wielu zakładach pracy opiera się na modelu wypracowanym przez męską część populacji. A w związku z tym, że przytłaczająca większość menedżerów i liderów to mężczyźni, norma ta jest petryfikowana i sprzyja budowaniu homogenicznej pod względem płci społeczności kadry kierowniczej. Wzorce przywództwa w poszczególnych organizacjach, budowane na hegemonii, sile i dominacji przełożonego, mieszczą w sobie zachowania, które mogą w niekorzystny sposób wpływać na relacje społeczne i zdrowie psychiczne w miejscu pracy. W tym kontekście pojawić się mogą zjawiska dyskryminacyjne, a także konflikty, nękanie i znęcanie się, w dłuższej perspektywie przypadki mobingu (Artazcoz i in., 2007).

Autorzy raportu podkreślają ogromną rolę czynnika kulturowego w relacjach w pracy, godząc się jednocześnie z jego siłą sprawczą – mimo rządowych prób zapewnienia pracownikom równych możliwości w pracy, oczekiwania kobiet i mężczyzn są tradycyjne, a zatem próby zmiany tradycyjnych wzorców, norm kulturowych przyniosą ograniczone efekty. Autorzy zwracają jednak uwagę na fakt, że analiza potrzeb i problemów kobiet w organizacji może przynieść znaczące korzyści dla całego zakładu pracy. Zmiany w zarządzaniu, organizacji, relacjach w zakładzie pracy, będące wynikiem takiej analizy, mogą przyczynić się nie tylko do zmniejszenia absencji wśród kobiet, ale również pozytywnie wpłynąć na zwiększenie wydajności, ograniczenie rotacji personelu, wypadków przy pracy, innych zdarzeń niepożądanych oraz konfliktów między pracownikami.

starszy inspektor pracy **Paweł Rozowski**
OIP Warszawa

Anna Jawor



Temperatura w pomieszczeniach pracy

Fakt, że człowiek jest stałocieplny, nie oznacza, że temperatura w miejscu przebywania nie wpływa na funkcjonowanie jego organizmu. W miejscu pracy nieodpowiednie warunki termiczne mogą wpłynąć na jej efektywność, a także na bezpieczeństwo, a zwłaszcza na liczbę i następstwa wypadków przy pracy.

Tematykę temperatury w miejscu pracy reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. 2003 r. nr 169, poz. 1650). W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), nie niższą jednak niż 14°C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają (np. praca w chłodniach). W pomieszcze-

niach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, oraz w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18°C. Niestety niejednokrotnie trudno określić miejsce w pomieszczeniu pracy, w którym powinien być dokonany odczyt temperatury w celu sprawdzenia wypełnienia obowiązku pracodawcy.

Warunki w miejscu pracy określają również rozporządzenia dotyczące grup objętych szczególną ochroną: rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych



Przykład „dogrzewania” stanowisk pracy w pomieszczeniu hali produkcyjnej o wielkości 13 500 m²

młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac (t.j. Dz.U. 2016, poz. 1509) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. 2017, poz. 796).

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2011, nr 33, poz. 166), w przypadku występowania mikroklimatu zimnego albo gorącego badania i pomiary wskaźników mikroklimatu wykonuje się raz w roku, chyba że podczas dwóch ostatnich badań wartości wskaźników nie przekraczały wartości dopuszczalnych dla 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy, wówczas pracodawca może wykonywać je raz na dwa lata.

Metodyka kontroli

Podczas kontroli, w trakcie której inspektorzy mają ocenić, czy pracodawca wypełnił obowiązek zapewnienia wymaganej temperatury w pomieszczeniu pracy, napotykały na problemy wynikające z braku uregulowań prawnych pewnych kwestii.

Sama metodyka pomiaru kontroli – kto ma dokonać pomiaru, w jakim miejscu oraz za pomocą jakich narzędzi – nie zosta-

ła określona. W praktyce opieramy się na odczytach z termometrów zawieszonych w pomieszczeniach pracy lub przeprowadzamy pomiar przy użyciu termometru znajdującego się na wyposażeniu inspektora. W każdym z tych przypadków musimy się liczyć z możliwością zakwestionowania pomiaru ze strony pracodawcy.

Drugim istotnym zagadnieniem jest ustalenie samego pomieszczenia pracy. Należy tu podkreślić, że pomieszczenie pracy nie zostało zdefiniowane w żadnych przepisach prawa budowlanego, przepisach higienicznych; za wyjątkiem definicji w rozporządzeniu w sprawie ogólnych warunków bhp, bardziej określa ona jednak funkcjonalność pomieszczenia pracy ze względu na czas wykonywania w nim pracy, aniżeli określa pomieszczenie jako obiekt budowlany.

Doświadczenia kontrolne

Sprawa dotyczyła zapewnienia właściwej temperatury w jednym z oddziałów zakładu znajdującym się na hali, w której nie wyodrębniono innych pomieszczeń. Inspektor pracy nakazał zapewnić w poszczególnych pomieszczeniach pracy zakładu temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy, nie niższą niż 14°C. Nakaz stał się przedmiotem odwołania do OIP z wnioskiem o jego uchylenie. W uzasadnieniu odwołania podano, że uznanie

za pomieszczenie pracy całego obiektu budowlanego, w którym znajduje się oddział, jest błędne. Zdaniem strony odwołującej się, brak przegród budowlanych pomiędzy poszczególnymi halami oraz brak możliwości wydzielenia z hal produkcyjnych pomieszczeń pracy, powierzchni magazynowych i ciągów komunikacyjnych powoduje, iż obiekt budowlany stanowi pomieszczenie otwarte. Oznacza to, że cały obiekt budowlany nie może być traktowany jako pomieszczenie pracy. Strona wskazała, że protokół pokontrolny nie zawierał zestawienia pomiaru temperatury przeprowadzonego termometrem posiadającym świadectwo wzorcowania. Nie została również przedstawiona metoda pomiaru temperatury uwzględniająca zagadnienie wentylacji przemysłowej oraz termodynamiki, które mają wpływ na pomiary.

Ostatecznie stanowisko niekorzystne dla firmy potwierdził Naczelny Sąd Administracyjny (sygn. akt I OSK 698/15). NSA po analizie przepisów zauważył, że pomieszczeniem pracy jest takie pomieszczenie, które przeznaczono na pobyt pracowników i w którym wykonywana jest praca. Oznacza to, że nie chodzi o konkretne miejsca w obrębie danego pomieszczenia, w którym pracownik wykonuje określone czynności, ale o całe pomieszczenie, które przeznaczone jest na pobyt pracowników w celu świadczenia

pracy. Wbrew twierdzeniu skarżącej, za pomieszczenia pracy nie można uznać wyłącznie tych części oddziału zakładu, w których pracownicy przebywają, wykonując pracę, oraz miejsc, gdzie są stanowiska pracy. W ocenie sądu, pobyt pracowników w pomieszczeniach oddziału jest związany z ich stałą pracą, a hale produkcyjne są jednym z pomieszczeń pracy. Nie występują względy technologiczne warunkujące prawidłowy przebieg procesu produkcyjnego uniemożliwiające zapewnienie temperatury wymaganej dla pomieszczeń pracy.

Orzecznictwo

W orzecznictwie sądowym ugruntowało się stanowisko, iż za wyłączeniem obowiązku, o którym mowa w § 30 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp, nie mogą przemawiać względy techniczne związane z wielkością czy złym stanem hali produkcyjnej (wyrok WSA w Kielcach z 4 lipca 2012 r., sygn. akt II SA/Ke 356/12; wyrok WSA w Bydgoszczy z 10 maja 2012 r., sygn. akt II SA/Bd 292/11), ani też względy ekonomiczne występujące po stronie pracodawcy (wyrok NSA z 20 września 2001 r., sygn. akt SA/Bk 75/01).

Niska temperatura w hali produkcyjnej nie stanowi koniecznego elementu procesu produkcyjnego (poza wyjątkami), lecz jest wyłącznie niepożądanym jego skutkiem. Można go przy tym wyeliminować poprzez zastosowanie odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych. Tak orzekł, w podobnym stanie faktycznym, Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu w wyroku z 23 października 2013 r. (sygn. akt IV SA/Po 484/13).

Uff, jak gorąco!

Inspektor pracy nie ma podstaw prawnych do obniżenia temperatury w pomieszczeniu pracy, np. poprzez zainstalowanie systemu klimatyzacji, ale może nakazać jej naprawę.

W wyniku kontroli jeden z inspektorów nakazał przeprowadzenie okresowego przeglądu, czyszczenia oraz doprowadzenia do sprawności technicznej wentylacji mechanicznej i klimatyzacji. Sąd w wyro-

ku z 29 marca 2017 r. (III SA/Kr 95/17) uznał, że jeżeli pracodawca zdecydował o zainstalowaniu systemu klimatyzacji, to musi dbać o to, aby system ten poprawnie funkcjonował. Obowiązkiem pracodawcy winno być utrzymanie systemu klimatyzacji na właściwym poziomie sprawności.

Praca w mikroklimacie gorącym jest pracą w warunkach szkodliwych, zaś mikroklimat gorący – jako czynnik szkodliwy dla zdrowia w środowisku pracy – podlega badaniom i pomiarom. Jest on charakteryzowany przez wskaźnik obciążenia termicznego WBGT w stopniach Celsjusza. Wartość dopuszczalna tego wskaźnika uzależniona jest od wydatku energetycznego związanego z wykonywaną pracą, od prędkości przepływu powietrza oraz dostosowania się pracownika do określonych warunków mikroklimatu gorącego.

Dlatego bardzo ważną sprawą jest za projektowanie w pomieszczeniach pracy odpowiedniej wentylacji. Problem ten niejednokrotnie jest pomijany przez inwestorów pracodawców i ujawnia się w miesiącach letnich, w trakcie bieżącego użytkowania obiektów budowlanych.

Zmiana warunków termicznych w miejscu pracy prowadzi często (w zależności od charakteru wykonywanej pracy) nie tylko do tego, że pracownicy pozbywają się części odzieży roboczej, ale również zwiększa się u nich wilgotność skóry, a krew obwodowa krąży szybciej. Może się to przyczynić do zwiększenia skórnego przenikania substancji toksycznej przez skórę. Kontakt wilgotnej skóry z substancją toksyczną rozpuszczalną w wodzie może wywołać znacznie groźniejsze skutki zdrowotne, niż wystąpiłyby, gdyby skóra była sucha. Substancja toksyczna nie tylko lepiej przylgnie do ciała, rozpuści się w wodzie zawartej w pocie, ale znacznie skuteczniej wchłonie się do organizmu i zostanie po nim rozprowadzona.

Temperatura jako czynnik zewnętrzny

Temperatura panująca w miejscu pracy może wpływać na zdrowie i życie ludzi. Zarówno niekomfortowa temperatura po-

wietrza w miejscu pracy, jak i czynniki zaburzające jej odczuwanie czy też przebieg procesów ciepłotwórczych w organizmie mogą wtórnie przyczynić się do zaburzeń w funkcjonowaniu ludzkiego organizmu, ponieważ zmiany temperatury otoczenia są drugim, po zmianach oświetlenia, elementem determinującym rytm dobowy.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 23 września 2014 r. (sygn. akt II UK 558/13) w sprawie wniosku pracownika przeciwko ZUS o rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy wskazał, że niewątpliwie przy wykonywaniu pracy w dniu wypadku zaszła nadzwyczajna dla pracownika sytuacja, wytworzona obiektywnymi okolicznościami od niego niezależnymi (wysoka temperatura, stres, konieczność podnoszenia ciężkich ryz papieru, słaba wentylacja, brak świeżego powietrza), dlatego też analizowany stan faktyczny wypełnia znamiona zewnętrznej przyczyny wypadku, a samo zdarzenie miało cechy wypadku niezależnie od tego, czy było zawałem, czy zdarzeniem innego typu.

Poprawa warunków pracy

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie zgodnego z przepisami systemu wentylacji czy klimatyzacji, który powinien zagwarantować odpowiedni



komfort w pomieszczeniu. Niezależnie od tego należy ograniczyć dostęp światła dziennego do pomieszczeń pracy, poprzez zastosowanie np. rolet czy żaluzji (działania o charakterze technicznym).

Pracodawca ma obowiązek zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje. Nie ma tu znaczenia, w jakich warunkach pracują pracownicy, ponieważ nie są to napoje profilaktyczne. Obowiązek ten wynika z ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych (art. 232 k.p.) należy zapewnić oprócz wody inne napoje. Pojęcie szczególnej uciążliwości dotyczy sytuacji, w której w środowisku pracy występują określone czynniki szkodliwe i uciążliwe, a takim jest środowisko gorące.

W czasie pracy w wysokiej temperaturze pracownicy tracą z potem około 0,5-1,0 litra płynów na godzinę, w zależności od wysiłku fizycznego. Pocienie się powoduje utratę wody i soli mineralnych w organizmie, co może być przyczyną zaburzeń w gospodarce energetycznej. Wysoka temperatura otoczenia może spowodować omdlenie cieplne, kurcze cieplne, wyczerpanie i udar. Stąd też pracownicy powinni pić napoje często i w małych porcjach. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników.

Przyjmuje się, że w skład napoju powinno wchodzić 1 g soli, 1 g witaminy C oraz dodatki smakowe na 1 litr napoju. Ilość napojów zależy od potrzeb pracowników i nie obowiązują tu żadne limity.

Obniżenie wskaźnika WBGT można uzyskać poprzez skrócenie czasu pracy bądź wprowadzenie przerw na odpoczynki. Należy tu kierować się zaleceniami, które zostały zawarte w normie PN-85/N-08011 „Ergonomia. Środowiska gorące. Wyznaczanie obciążeń termicznych działających na człowieka w środowisku pracy, oparte na wskaźniku WBGT”, w której przedstawiono zależność wskaźnika WBGT (°C) i ciężkości pracy. Na podstawie tych krzywych można zapewnić właściwą organizację pracy przez zmianę cykli: praca – wypoczynek. Jednym z istotnych elementów obniżenia wartości dopuszczalnej WBGT jest dostarczenie pracownikom odzieży roboczej i ochronnej spełniającej wymagania zasadnicze.

Jeśli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca zagraża innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Podsumowanie

Temperatura w miejscu pracy jest jedną z podstawowych wielkości fizycznych decydujących o zdrowiu, komforcie pracy i efektywności jej wykonywania. Niestety ze względu na procesy technologiczne występujące w wielu miejscach pracy nie na każdym stanowisku jest możliwa regulacja temperatury w sposób najkorzystniejszy dla pracownika. W większości sytuacji, np. prac fizycznych, to pracownik przygotowuje się do warunków środowiska termicznego w taki sposób, aby w jak największym stopniu zmniejszyć negatywne oddziaływanie otoczenia. Jak wynika z przytoczonych przykładów, temperatura w miejscu pracy może modyfikować szereg reakcji i zachowań, których pracownik często nawet nie jest świadomy (poza odczuwaniem komfortu termicznego). Jest to szczególnie ważne na stanowiskach pracy, na których występują czynniki chemiczne, fizyczne i biologiczne. Pracodawca, jeżeli to tylko możliwe, powinien zadbać o zapewnienie optymalnych warunków termicznych w miejscu pracy nie tylko po to, aby przestrzegać zasad bhp, ale także ze względu na korzyści płynące z ich poszanowania – należą do nich m.in. podniesienie wydajności pracy, zdolności logicznego rozumowania, szybkiego myślenia oraz bezbłędnego wykonywania powierzonych zadań.

W związku z rozwojem gospodarczym, powstawaniem coraz większych hal bez podziału na mniejsze pomieszczenia, organizowaniem pracy na tzw. open space, a także organizowaniem stanowisk pracy na antresolach, kondygnacjach konstrukcji znajdujących się w obiekcie budowlanym stanowiącym jedno pomieszczenie coraz częściej docierają do inspekcji pracy sygnały o niezapewnieniu odpowiednich warunków pracy przez pracodawców. Z uwagi na brak zmian legislacyjnych w zakresie definicji pomieszczenia pracy oraz metodyki pomiaru temperatury w miejscu pracy kontrole w tym zakresie nie zawsze będą skuteczne i efektywne.

inspektor pracy **Anna Jawor**
OIP Rzeszów, Oddział w Tarnobrzegu

Na targach BUDMA 2019

Podczas odbywających się w Poznaniu od 12 do 15 lutego 2019 r. Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała, wspólnie z MTP oraz Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, konferencję „Ograniczenie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości”. Wzięli w niej udział główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek oraz wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy **Iwona Hadacz**.**

naogurując konferencję, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Stanisława Ziółkowska** zwróciła uwagę na potrzebę priorytetowego traktowania zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy na budowie zarówno przez osoby kierujące pracownikami i służbę bhp, jak i samych pracowników. Z kolei główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** w swoim wystąpieniu zauważył, iż bezpieczeństwo pracy na budowach zależy od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw oraz wiedzy pracodawców i kierowników budów.

Starszy inspektor pracy **Michał Jurga** przedstawił zagrożenia wypadkowe przy pracach na wysokości – studium wypadku. Następnie dr inż. **Rafał Hrynyk** z Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie omówił obowiązujące regulacje prawne dotyczące prac na wysokości oraz postulowane w tym zakresie zmiany. Tematem wystąpienia starszego inspektora pracy **Romualda Liszkowskiego** była problematyka zatrudnienia na budowach cudzoziemców. **Michał Wasilewski**, reprezentujący Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, przedstawił przykłady katastrof związanych z pracą żurawi. **Jacek Kurasz** z Urzędu Dozoru Technicznego omówił zmiany w przepisach dotyczących prac z wykorzystaniem żurawi wieżowych. Tematem wystąpienia **Urszuli Gawrysiak**, dyrektora bhp Budimex S.A., były obowiązki organizatorów pracy i generalnego wykonawcy. **Arkadiusz Hiller**, przewodniczący Związku Operatorów Żurawi Wieżowych, mówił o zatrudnianiu operatorów żurawi wieżowych w kontekście obowiązujących przepisów prawa. Podsumowaniem konferencji był panel dyskusyjny dotyczący zmiany przepisów rozporządzenia z dnia 22 października 2018 r. dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych.

Fot. Jakub Kątek

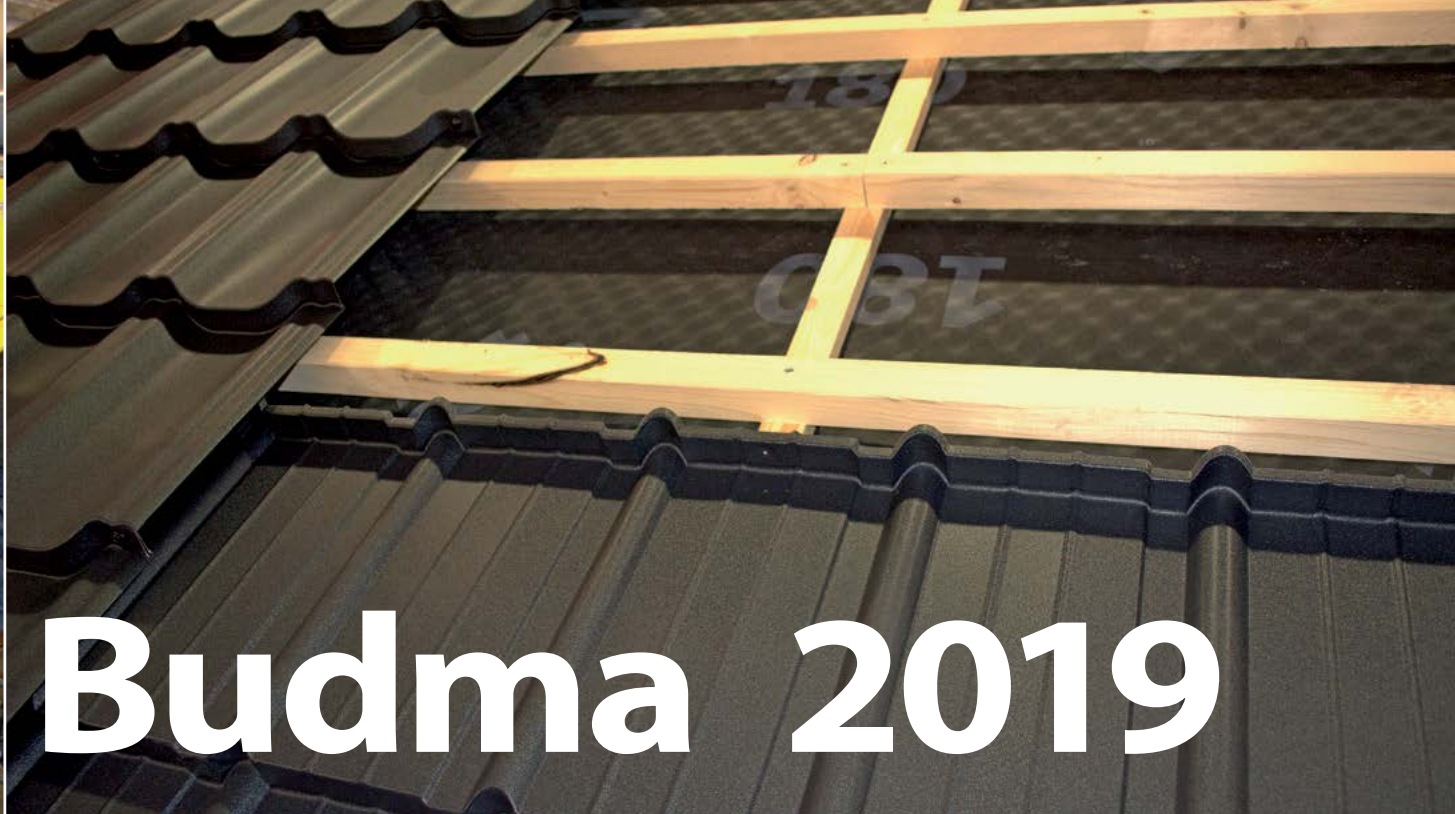


W konferencji uczestniczyli pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej, pracownicy służby bhp, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, a także profesorowie i studenci Wydziału Budownictwa i Środowiska Politechniki Poznańskiej.

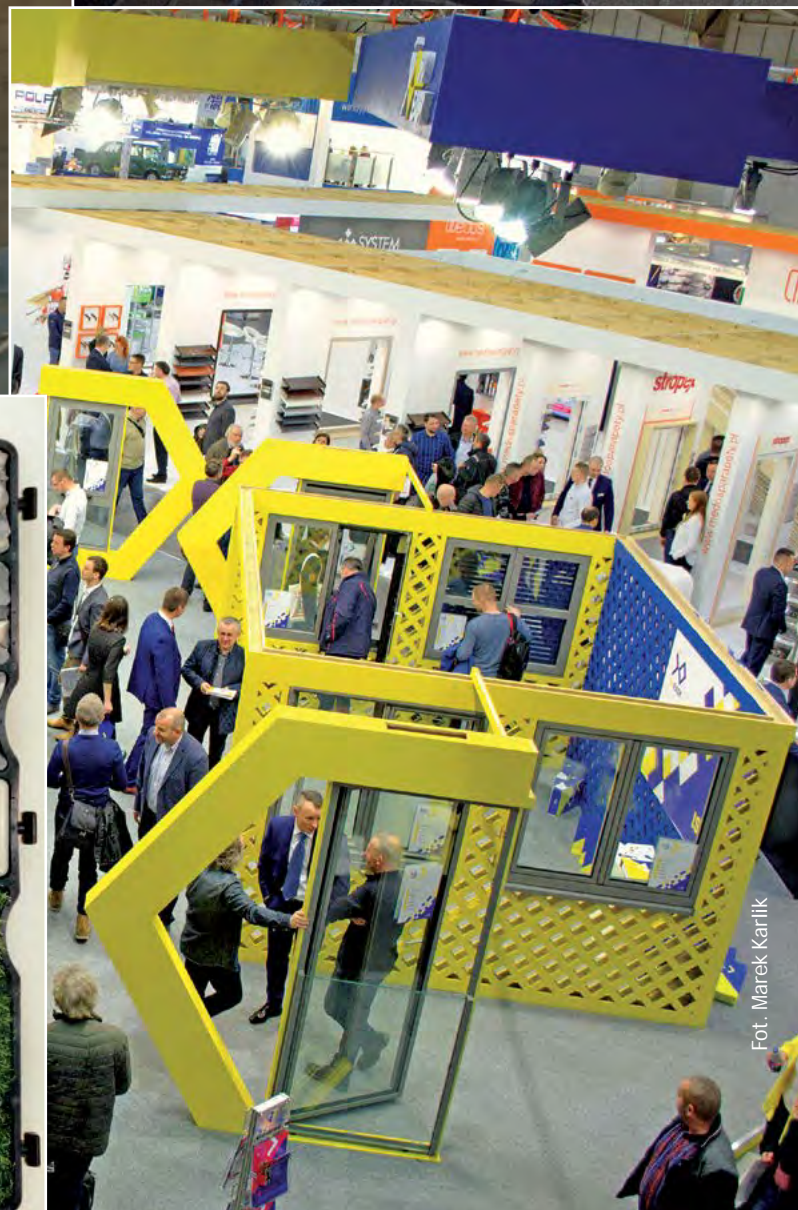
Część merytoryczną konferencji poprzedziła uroczystość wręczenia nagród i wyróżnień w organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy konkursie „Buduj bezpiecznie”. Nagrody wręczyli **Wiesław Łyszczek** oraz **Stanisława Ziółkowska**. Pierwsze miejsce przyznano firmie POOR S.A. Region Polska Zachodnia za budowę II etapu Business Garden Poznań, ul. Pastelowa 2-12. Drugie miejsce zajęło Przedsiębiorstwo Budowlano-Projektowe Klimas Sp. z o.o. z Krotoszyna za budowę budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Krotoszynie, ul. Koźmińska 54, natomiast III miejsce przyznano firmie Mota-Engil Central Europe S.A. z Krakowa za budowę drogi ekspresowej S5 na odcinku Radomicko – Kaczkowo. Ponadto przyznano dwa wyróżnienia.

Szef PIP **Wiesław Łyszczek** uczestniczył także w uroczystości otwarcia targów BUDMA 2019, zapoznał się z ekspozycją targową oraz odwiedził stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych z dziedziny bhp w budownictwie. Każdy zainteresowany mógł otrzymać materiały informacyjne i wydawnictwa PIP na temat zagrożeń występujących w budownictwie, ze szczególnym uwzględnieniem prac wykonywanych na wysokości.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**
OIP Poznań



Budma 2019



Fot. Marek Karlik

Nietypowe rusztowania

Nietypowe rusztowanie zostało zamontowane na wieży klasztoru ojców paulinów w Częstochowie. Mierząca ponad 106 metrów wieża bazyliki to jeden z najbardziej charakterystycznych elementów Sanktuarium Matki Bożej Częstochowskiej na Jasnej Górze, znany niemal przez każdego Polaka oraz rozpoznawany na świecie.

Wieża jasnogórska w obecnym stanie to konstrukcja, która została odbudowana po pożarze w 1900 r. Wieża ma dokładnie 106,3 m wysokości, składa się z pięciu kondygnacji. Z dołu na najwyższą kondygnację prowadzi 519 stopni. W połowie wieży znajduje się zegar, którego 36 dzwonów i dzwonek wygrywa co kwadrans melodie maryjne. Na igle wieży umieszczony jest kruk z bochnem chleba w dziobie; rozpiętość jego skrzydeł wynosi 170 cm. W latach osiemdziesiątych XX w. dokonano konserwacji iglicy, a także przeprowadzono remont pierwszej i drugiej kondygnacji wieży. W ostatnich latach cała elewacja wieży została oczyszczona.

Obecnie zakończono prace polegające na naprawie tzw. szczegółów architektury detalicznej na wszystkich poziomach wieży, tzw. krużgankach. Decyzję o remoncie podjęto z uwagi na problem metalowych kotew mocujących, które pod wpływem deszczu i mrozu rozsadały elementy kamienne, co wymagało natychmiastowych działań konserwatorskich, polegających m.in. na wymianie dwóch elementów narożnych o wadze ponad 300 kg. Ponadto zdecydowano o czyszczeniu i wymianie obłożenia z kamienia szydłowieckiego, ze względu na jego zbyt dużą wchłaniałość wody, na kamień z Radkowa, a także konserwacji, klejeniu i zabezpieczeniu tych elementów. Głównym celem remontu była troska o bezpieczeństwo pielgrzymów, aby odłamki kamienia spadające na tere-

ny przejść komunikacyjnych nie stwarzały zagrożenia. Chodziło także o to, aby wykonawcy remontu mogli pobrać próbki oraz zrobić szablony pod wykonanie nowych elementów koniecznych do wymiany.

Indywidualny projekt

W celu wykonania prac konserwatorskich na tak dużej wysokości (pierwszy z krużganków znajduje się na wysokości około 35 metrów) firma Almont z Rzeszowa wykonała modułowe rusztowania wiszące typu Allround Layher, których nie można zaliczyć do systemowych; z uwagi na usytuowanie rusztowania z pewnością trzeba je zaliczyć do nietypowych.

Zgodnie z § 108 ust. 3 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. 2003, nr 47, poz.401), rusztowania inne niż systemowe powinny być montowane zgodnie z projektem indywidualnym.

W celu wykonania rusztowania – zgodnie z obowiązującymi przepisami eliminującym zagrożenie dla pracowników korzystających z rusztowania oraz w trosce o bezpieczeństwo osób odwiedzających klasztor jasnogórski – przygotowano obszerną dokumentację obejmującą między innymi:

– projekt techniczny rusztowania montowanego na wieży dla każdego z etapów (związane z różnymi położeniami rusztowania przy krużgankach usytuowanych na różnych wysokościach wieży);

– protokoły doraźnych badań kontrolnych wykonanych przez UDT w Częstochowie, związanych z dopuszczeniem do eksploatacji dźwigu zębatego do transportu ładunków GEDA 300Z wraz z opinią projektanta rusztowań, dotyczącego kotwienia windy do modułowego rusztowania Allround Layher ustawionego przy wieży klasztornej;

– świadectwa badań, certyfikaty, instrukcje montażu i użytkowania siatek bezpieczeństwa w układzie „S”;

– protokół pomiaru nośności stosowanych kotew wklejanych Hilti wraz z kartami charakterystyki stosowanych produktów;

– świadectwo kontroli nadzoru budowlanego dla plandek ochronnych w zakresie ich niepalności oraz klasyfikację ogniową Instytutu Techniki Budowlanej w zakresie stopnia palności wyrobów elastycznych (siatka poliestrowa).

Uzyskanie wszystkich wymienionych dokumentów potwierdzało prawidłowe ustawienie rusztowania i pozwalało na bezpieczną i zgodną z obowiązującymi przepisami eksploatację.

Pierwszy etap

Pierwszy etap remontu wieży jasnogórskiej obejmował prace, które wykonywano z rusztowania usytuowanego przy pierwszym z krużganków, na wysokości około 35 metrów.

Rusztowanie to zostało wykonane w oparciu o projekt techniczny sporządzony przez Grupę Almont, obejmujący opis techniczny konstrukcji, obliczenia statyczne oraz dokumentację rysunkową. Rusztowanie wykonano w systemie Allround Layher, przy użyciu standardowych elementów systemu. Podstawą posadowienia rusztowania było pole, które w przekroju miało szerokość 0,38 m, a zamontowane było na podstawkach ze stopą uchylną. Od tego pola odchodziły dwa kolejne pola o szerokości 0,73 m, które zostały podwieszone do konstrukcji wieży na systemie rygli i stężeń pionowych. Rusztowanie zakotwiono do konstrukcji wieży za pomocą kotew chemicznych Hilti. Projekt techniczny przewidywał prace na



rusztowaniu jedynie z dwóch poziomów rusztowania, tj. poziomu +0,5 m i +2,5 m. Komunikację na rusztowaniu stanowiły podesty z klapą ze zintegrowaną drabiną (rozwiązanie systemowe znane z ruszto- wań elewacyjnych). Konstrukcja rusztowa- nia osłonięta została siatką rusztowaniową o przepuszczalności 50%.

Przed przystąpieniem do montażu rusz- towania przeprowadzono próbę wyrywa- nia stosowanych kotew, których minimal-

ności min. 27 kN, przy wymaganej wartości obliczonej w projekcie, wynoszącej 6 kN. Projekt obliczeń statycznych rusztowania oraz stosowanych kotwien obejmował par- cie i ssanie wiatru, ciężar własny konstruk- cji, obciążenie robocze, dopuszczał też za- stosowanie na nim siatki rusztowaniowej o przepuszczalności 50% na wysokości cał- kowitej równej 5 m.

Po wykonaniu montażu zgodnie z pro- jektem i obowiązującymi przepisami, po

nym konstrukcji, obliczeniami statyczny- mi oraz dokumentacją rysunkową przygo- towała również firma Almont z Rzeszowa. Rusztowanie modułowe wiszące typu Allround Layher zostało wykonane przy użyciu standardowych elementów tego systemu. Podstawą posadowienia tego rusztowania było pole, które w prze- kroju miało szerokość 0,38 m oraz wy- sokość 4,8 m. Pole to kotwione było do ścian wewnętrznych tarasu widokowe- go oraz zostało wsparte o strop za pomocą podstawek ze stopą uchylną. Od tego pola, o wy- miarach 0,38 m x 4,8 m, odchodziło pole o szerokości 1,57 m podwieszane na stężeniach pionowych, którego wewnętrzne elementy były zwieszane i sta- nowiły jednocześnie początek pola roboczego o szerokości 0,73 m. Rusztowanie robocze miało całkowitą wysokości 11 m i szerokość 0,73 m. Dolny pozi- om rusztowania roboczego został poszerzony o konsolę o szerokości 0,38 m do we- wnętrza i zakotwiony na tym pozi- omie do wieży.

Dolny poziom rusztowania roboczego został zabezpieczo- ny siatką asekuracyjną PP o średnicy lin- ki 5 mm i oczkiem 10x10 cm oraz tkaniną zabezpieczającą o gramaturze 130 g/m². Zastosowano siatkę bezpieczeństwa S-A- 2-D100 posiadającą świadectwo badania wykonanego na podstawie normy PN-EN 1263-1:2002-04 „Tymczasowe konstrukcje stosowane na placu budowy – Siatki bez- pieczeństwa – Część 1: Wymagania bez- pieczeństwa, metody badań”, określają- cej wymagania bezpieczeństwa i metody badań oparte na charakterystykach użyt- kowych włókien polipropylenowych i po- liamidowych. Zastosowano poziomy sys- tem siatek bezpieczeństwa w układzie „S” z liną krawędziową. System ten składał się z siatki polipropylenowej z liną graniczną oraz odpowiednio dobranych elementów montażowych służących do jej podwiesz- nia do konstrukcji rusztowania.

Szczegółowe informacje zawarte w projekcie technicznym wymagały od monterów rusztowania wyposażenia go w podwójne obarierowanie oraz bortnice, zarówno po stronie zewnętrznej, jak i we- wnętrzej rusztowania. Praca na ruszto- waniu dopuszczona była wyłącznie na jed- nym poziomie roboczym w danym pionie rusztowania. Zamontowane rusztowanie zgodnie z obowiązującymi przepisami zo- stało uziemione, poprzez podłączenie go do istniejących zwodów pionowych urzą- dzenia piorunochronnego wieży.

Projekt tego rusztowania już na etapie opracowywania przewidywał osłonięcie go siatką reklamową ze wszystkich stron. W związku z obchodami jubileuszu 300-le- cia koronacji Cudownego Obrazu Matki Bo- żej na rusztowaniu zamontowano banery o łącznej powierzchni ok. 550 m². Najwięk- szy z nich miał wymiary 15 na 11 m, dwa mniejsze 12 na 11 m, pozostałe banery mia- ły wymiar 5 na 10 m.

Po wykonaniu montażu zgodnie z pro- jektem i obowiązującymi przepisami oraz po osłonięciu rusztowania siatką dokonano odbioru technicznego rusztowania. Prze- kazano je do użytkowania z obowiązkiem prowadzenia doraźnych i dekadowych przeglądów przez osobę z uprawnieniami oraz codziennych przeglądów przez oso- by eksploatujące rusztowanie.

Winda przy rusztowaniu

Dla wszystkich etapów prowadzonych prac konserwatorskich z wykorzystaniem opi- sywanych rusztowań, w celu dostawy ma- teriałów wykorzystywanych przy prowa- dzonych pracach, zamontowano do boku wieży modułowe rusztowanie Allround Leyher o wymiarach pola 2,57x2,57 m, do którego przymocowano dźwig zębatkowy do transportu ładunków GEDA 300. Winda ta posiadała wysokość podnoszenia 56 m, udźwig 300 kg oraz 2 przystanki postojowe. Dla windy wydano opinię projektan- ta rusztowań, która zezwalała na jej mon- taż do rusztowania, określając m.in. sposób kotwienia do elewacji, sposób stężenia rusztowania oraz sposób montażu masz- tu windy do rusztowania. Wykonano po-

miary elektryczne, sporządzono protokół badania urządzenia piorunochronnego, a inspektor dozoru technicznego z czę- stochowskiego oddziału UDT wykonał bada- nie, po którym wydał decyzję zezwalającą na eksploatację.

Przyjęte rozwiązania techniczne oraz obszerność, szczegółowość i precyzja opra- cowanej dokumentacji, odnoszącej się do wszystkich zastosowanych urządzeń i ma- teriałów przy tym przedsięwzięciu, sprawi- ły, że nie doszło do jakichkolwiek zdarzeń wypadkowych oraz potencjalnie wypad- kowych podczas prowadzonych prac. Tak

przygotowana dokumentacja oraz spo- sób prowadzonych prac pozwolił również w należyty sposób zabezpieczyć osoby od- wiedzające klasztor na Jasnej Górze przed zagrożeniami wynikającymi z eksploata- cji rusztowań.

Wszystkie prace konserwacyjne na bal- konach zostały już ukończone, a rusztowa- nie zdemontowano jeszcze przed sezonem pielgrzymkowym.

inspektor pracy **Grzegorz Cudak**
OIP Katowice,
Oddział w Częstochowie



na nośność na wyrywanie musiała wynosić co najmniej 12 kN w kierunku prostopa- dłym do elewacji (wartość projektowa- na siły wyrywającej dla pojedynczej kot- wy musiała wynosić co najmniej 6 kN). Do przymocowania rusztowania do pia- skowca szydłowieckiego, z którego wy- konana jest wieża klasztoru, zastosowano wklejane chemicznie kotwy Hilti składają- ce się z pręta kotwiącego HIT-V M12x280, żywicy hybrydowej uretanowo-metakry- lanowej HIT HY 270 oraz modułowej kom- pozytywnej tulei siatkowej HIT-SC. Dla tak dobranych elementów mocowania wyko- nano badanie kotwienia w trzech wybra- nych punktach wieży, a wyniki pomiaru o braku zniszczenia mocowania i wartości odczytu testera siły wyrywającej zamiesz- czono w protokole. Dobre kotwy zdol- ne były przenieść siłę wyrywającą o war-

przeprowadzeniu niezbędnych prób za- kotwienia oraz osłonięciu rusztowania siatką dokonano odbioru technicznego rusztowania i przekazano je do użytko- wania z obowiązkiem prowadzenia do- raźnych i dekadowych przeglądów przez osobę z uprawnieniami oraz codzien- nych przeglądów przez osoby eksploatu- jące rusztowanie.

Drugi etap

Po zakończeniu pierwszego etapu i zde- montowaniu wykorzystywanego ruszto- wania do remontu pierwszego krużganka przystąpiono do kolejnego etapu remon- tu. Obejmował on prace konserwatorskie przy kolejnym balkonie, powyżej zegara, na wysokości około 40 m.

Projekt techniczny rusztowania dla tego zakresu prac wraz z opisem technicz-





Andrzej Zwara

Pomiary wibroakustyczne maszyn

Środowisko pracy

Pomiary wibroakustyczne w środowisku pracy można podzielić na dwa rodzaje: pomiary hałasu, także ultradźwiękowego na stanowiskach pracy oraz pomiary drgań mechanicznych działające na organizm człowieka w sposób ogólny lub przez kończyny górne.

Z jednej strony, w instrukcjach obsługi maszyn powinny być zapisane parametry dotyczące emisji hałasu oraz wartości drgań mechanicznych wytwarzanych przez maszynę; jest to wprost wymagane przez rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. 2008 nr 199 poz. 1228 ze zm.). Z drugiej strony, rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy reguluje, że pracodawca sam wskazuje czynniki szkodliwe, dla których wykonuje badania i pomiary w środowisku pracy. Artykuł ma na celu przybliżenie tematyki sposobów pomiarów tych parametrów oraz wyjaśnienie, czy badania wibroakustyczne dla maszyn i w środowisku pracy można uznać za tożsame.

Strategie pomiarowe

Badanie hałasu na stanowiskach pracy wykonuje się wg norm PN-N-01307:1994 oraz PN-EN ISO 9612:2011. Można wyodrębnić trzy strategie pomiarowe: pomiary z podziałem na czynności, pomiary stanowiskowe i pomiary całodzienne przy użyciu dozymetrów indywidualnych. W trakcie pomiarów

mikrofon miernika poziomu dźwięku powinien być umieszczony przy uchu pracownika (uchu narażonym na wyższy poziom ciśnienia akustycznego). Jeżeli w trakcie pomiarów pracownik jest nieobecny, mikrofon umieszcza się w miejscach, gdzie zwykle znajduje się głowa pracownika.

Należy zwrócić uwagę, że w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2018 poz. 1286) poziom ekspozycji na hałas odniesiony jest do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy. Wynika stąd, iż powinien obejmować pomiary wszystkich poziomów dźwięku występujących w trakcie zmiany roboczej. Poczynając od tych istotnych, jak czynności przy urządzeniach emitujących hałas, kończąc na tych nie mających wpływu, ale występujących w nominalnym dniu pracy, np. przerwy śniadaniowe lub prace dodatkowe w innych „cichych” pomieszczeniach. Taki sposób podejścia do zagadnienia prowadzi do uzyskania rzeczywistego wyniku na badanym stanowisku. W jednym z wcześniejszych artykułów dotyczących środowiska pracy zostało opisane, jak ważne jest sporządzenie prawidłowego chronometrażu

dnia pracy („Inspektor Pracy” nr 5/2017). Bardzo istotne jest sprecyzowanie, które czynności w trakcie zmiany roboczej mają największy wpływ na końcowy wynik. Nie jest możliwa sytuacja, że pracownik stoi przy maszynie 480 minut (czyli pełną zmianę roboczą), ponieważ trzeba odjąć co najmniej 15 minut przerwy śniadaniowej, a często również czas przeznaczony na inne czynności, jak np. odprawę, przekazanie zmiany lub sprzątnięcie stanowiska pracy.

Nietrafione obliczenia

Założenie, że można obliczyć poziom hałasu odniesiony do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy ($L_{eq,8h}$) na stanowisku pracy operatora maszyny „X” dzięki danym zawartym w instrukcji obsługi producenta, może okazać się bardzo nietrafione. Weźmy na przykład frezarkę górnoprzecionową. Producent podaje, że poziom ciśnienia akustycznego to 87 dB. Pracodawca, nie wykonując pomiarów, zakłada, że na stanowisku operatora frezarki górnoprzecionowej są przekroczenia hałasu. W rzeczywistości może się okazać, że pomiary wykonane przez laboratorium na stanowisku pracy przy obsłudze tej maszyny wykazą wartości niższe niż $L_{eq,8h} = 85$ dB. Spowodowane to będzie wspomnianym już odniesieniem do czasu spędzonego przy obsłudze włączonego urządzenia (np. pracownik spędza przy niej 5 godzin dziennie, a reszta to prace przy użyciu narzędzi ręcznych) oraz miejscem przebywania pracownika przy frezarce. Zdarza się, że pracownik podaje materiał do maszyny lub ją ustawia, a następnie nadzoruje proces z pewnej odległości. Z pewnością okaże się, że przebywanie kilka metrów dalej od źródła hałasu da wynik niższy niż przy samej maszynie „X”. Pomiary emisji hałasu dla maszyn wykonywane są w odległości z góry założonej, gdzie pracownik będzie przebywał lub przechodził.

Nie należy jednak zakładać, że pomiary na stanowiskach pracy zawsze będą niższe od pomiarów dla maszyny. Pracownik może mieć wymuszoną pozycję i stać bardzo blisko źródła hałasu (np. silnika)



Fot. Andrzej Zwara

lub może być narażony na inne źródła hałasu występujące na sąsiednich stanowiskach pracy. Taka sytuacja jest spotykana np. w tartakach, gdzie rębak (bardzo głośna maszyna) usytuowany jest na jednej hali z innymi stanowiskami pracy wyposażonymi w urządzenia do obróbki drewna.

Na wyższy wynik hałasu może mieć również wpływ zły stan techniczny maszyny. Pomiary wykonane przez producenta przeprowadzane są dla nowej maszyny, a po pewnym czasie użytkowania niektóre części mogą się zużywać, wpadać w rezonans itd., co powoduje większy poziom hałasu.

Pomiary drgań mechanicznych

Pomiary drgań mechanicznych działających na organizm człowieka wykonuje się zgodnie z normami PN-EN 14253 oraz

PN-EN ISO 5349-1 i PN-EN ISO 5349-2 – w zależności od tego, w jaki sposób przenoszone są drgania na organizm pracownika. Pomiary drgań mechanicznych dla środowiska pracy wykonywane są zawsze w rzeczywistych warunkach. W praktyce oznacza to, że przeprowadzone są dokładnie dla materiałów używanych w zakładzie, a pomiar musi być dokonany w miejscu, gdzie pracownik trzyma urządzenie. W przypadku pomiarów drgań ogólnych, np. dla pracownika kierującego pojazdem mechanicznym, pomiar odbywa się dla drogi (nawierzchni), którą pracownik pokonuje, tj. plac wokół zakładu lub jazda po magazynie. Dzięki temu można otrzymać wynik obrazujący poziom narażenia w badanym zakładzie pracy. Wykonanie pomiarów drgań może przynieść także informacje o stanie technicznym maszyn. Jeśli powtarzane co roku pomiary na tym samym stanowisku



pracy z tymi samymi urządzeniami dają coraz większe wyniki, to może to świadczyć (choć nie musi) o zużywaniu się części maszyn. Wpływ na to mogą mieć usterki, takie jak niesprawne łożyska w częściach obrotowych, nierówne zużycie tarcz w szlifierkach albo utrata sprawności amortyzatorów w pojazdach jeżdżących. Spoglądając szerzej na ten problem, można wskazać inne problemy w zakładzie pracy, np. uszkodzoną nawierzchnię na placu, gdzie jeździ wózek widłowy, albo niewłaściwe chwytnie lub używanie maszyny podczas pracy.

Dla przykładu, przedstawiono pomiary drgań o działaniu ogólnym na organizm człowieka dla operatora spycharki. Badania wykonane zostały podczas jednej z kontroli przeprowadzonych przy udziale Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy w OIP w Gdańsku.

Pracownik kierował spycharką, przebywając w kabinie w pozycji siedzącej, a jego praca polegała na ubijaniu (rozjeżdżaniu) oraz spychaniu „materiału sypkiego” na hałdzie tego materiału. Zgodnie z informacjami umieszczonymi w instrukcji obsługi spycharki, równoważna wartość ważona przyspieszenia drgań mierzonych na siedzisku operatora w warunkach

określonych według PN-EN 1032:2003 nie przekracza $0,5 \text{ m/s}^2$ w dowolnym kierunku. Z przeprowadzonych pomiarów wynikało, że w jednym z kierunków (osi Z) średnia wartość przyspieszeń drgań wynosi $0,92 \text{ m/s}^2$.

Powołując się na dane otrzymane od producenta, wnioskować można, iż nie ma przeciwskażeń, aby pracownik wykonywał tę pracę przez całą zmianę roboczą. Jednak z danych uzyskanych w wyniku pomiarów rzeczywistych na stanowisku pracy, odniesionych do czasu narażenia (w tym przypadku 6,5 godziny), okazało się, że pracownik wykonywał prace na stanowisku z przekroczeniami NDN drgań mechanicznych o ogólnym działaniu na organizm człowieka. Taka rozbieżność wyników prawdopodobnie spowodowana była nierównościami na hałdzie z materiałem sypkim lub słabą amortyzacją siedziska operatora.

Przykład ten stanowi odpowiedź na pytanie, czy z danych producenta można wyznaczyć czas, przez który wolno obsługiwać maszynę, aby nie było przekroczeń wartości NDN. Odpowiedź brzmi: nie. Dane te mogą być informacją do dalszych działań i wstępnych założeń o ryzyku wystę-

powania drgań na stanowisku pracy, które dalej należy zbadać. W zakresie normy PN-EN 1032+A1:2010 (dotyczącej badania maszyn samojezdnych w celu wyznaczenia wartości emisji drgań) jest zastrzeżenie, że wartości emisji nie powinny być wykorzystywane do oceny ryzyka zdrowotnego.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. 2005 nr 157 poz. 1318), pracodawca eliminuje u źródła ryzyko zawodowe związane z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne albo ogranicza je do możliwie najniższego poziomu. W związku z tym po działaniach związanych z ograniczaniem narażenia na hałas lub drgania mechaniczne (np. zamontowanie osłon pochłaniających hałas lub usunięcie rezonansu maszyny) należy wykonać pomiary i wykazać, że takie działania zostały podjęte i są skuteczne.

Podsumowując, trzeba podkreślić rzecz najważniejszą, że emisja hałasu i ekspozycja na hałas to dwa różne pojęcia. Ekspozycja na hałas dotyczy osoby w rzeczywistym środowisku, natomiast emisja hałasu odnosi się do źródła dźwięku, bez względu na środowisko, w którym pracuje. Ta sama kwestia dotyczy drgań mechanicznych. Nie bez przyczyny wydane są osobne normy związane z pomiarami na stanowiskach pracy oraz z pomiarami wartości dla maszyn. Wyniki badań wibroakustycznych zawarte w instrukcjach producentów maszyn nie zwalniają pracodawcy z obowiązku wykonania pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy, jeżeli takie narażenie występuje. Mogą one jednak okazać się bardzo dobrym punktem odniesienia podczas planowania zakupu nowej maszyny oraz dobrym wyznacznikiem, czy istnieje narażenie dla pracownika i na jakim poziomie.

Andrzej Zwara
OIP Gdańsk,
Sekcja Badań Środowiska Pracy

Kłujący problem



Z danych uzyskanych w trakcie kontroli oraz informacji od zakładów pracy zajmujących się segregacją odpadów medycznych i ich utylizacją wynika, że często zdarzają się tam wypadki związane z zakłuciem igłami lekarskimi i innym osprzętem medycznym, z powodu niewłaściwego ich gromadzenia.

Zbieraniem tych odpadów na terenie jednostek medycznych zajmują się często firmy zewnętrzne, które wykonują tam usługi w zakresie sprzątnięcia pomieszczeń. Zużyte igły powinny być składowane w specjalnych pojemnikach z twardego plastiku, a następnie umieszczane w workach na odpady medyczne, które są odbierane przez firmy zajmujące się utylizacją takich odpadów. W rzeczywistości jednak wymagania nie zawsze są przestrzegane, a igły i inne ostre narzędzia medyczne składowane są w workach luzem, umieszczone w pojemnikach na odpady komunalne lub w workach przeznaczonych do gromadzenia odpadów segregowanych (plastik, szkło). Firmy odbierające odpady nie mogą odmówić odbioru niewłaściwie skła-

dowanego odpadu, a ich pracownicy, z uwagi na zagrożenie biologiczne i epidemiologiczne, nie mogą sprawdzać zawartości worków oraz sposobu składowania. Niewłaściwe składowanie uwidacznia się zwykle w momencie, gdy dochodzi do zakłucia czy zranienia. Dzieje się to w trakcie chwytania i przenoszenia worków oraz podczas segregacji odpadów. Pracownicy odbierający odpady ranią się w obrębie kończyn górnych (chwytanie worków) i kończyn dolnych (przenoszenie worków), natomiast osoby segregujące odpady w sortowniach doznają obrażeń w obrębie dłoni.

Skutki tego typu wypadków mogą się okazać tragiczne dla poszkodowanych, a ewentualna choroba zakaźna (żółtaczka, HIV itp.) pojawia się dopiero po jakimś czasie od wypadku. Jeżeli

poszkodowany zgłosi pracodawcy fakt zakażenia, wdrażane jest zwykle leczenie mające na celu zapobieżenie rozwojowi choroby zakaźnej. Niestety jest ono uciążliwe dla poszkodowanych i bardzo kosztowne. Wielu poszkodowanych nie zgłasza zakażenia, co może skutkować rozwojem choroby i zakażeniem innych osób w otoczeniu. Dodatkowo opóźnienie w zgłoszeniu podejrzenia choroby zawodowej może rodzić przeszkody natury formalnej.

Próby profilaktyki

W zasadzie na rynku nie ma takich środków ochrony indywidualnej, które zapewniłyby całkiem bezpieczną pracę osobom zajmującym się segregacją, utylizacją i przewożeniem odpadów medycznych. Wymagana swoboda ruchu dłoni uniemożliwia zastosowanie twardych rękawic ochronnych.

Działania prewencyjne podejmowane przez podmioty zatrudniające poszkodowanych w tego typu wypadkach nie przynoszą w zasadzie żadnych efektów. Firmy wystosowują pisma z informacjami o wypadkach do jednostek i administratorów budynków, skąd odbierane są odpady, jednak wypadki tego typu występują nadal. Bardzo trudno zidentyfikować osobę, która ostatecznie odpowiada za niewłaściwe składowanie odpadów medycznych, a udowodnienie, że do zakażenia doszło w wyniku zakażenia konkretnym odpadem, jest nierealne; zwłaszcza w przypadku opóźnienia w zgłoszeniu podejrzenia choroby zawodowej.

Skala chorób związanych z tym zagrożeniem nie jest znana, natomiast w jednej z firm zajmujących się utylizacją odpadów medycznych występuje wysoki odsetek wypadków związanych z zakażeniami (9 wypadków na około 20 zatrudnionych na stanowisku pracy, w latach 2012-2016). Podobne wypadki, choć w mniejszej skali, występują w zakładach zajmujących się m.in. segregacją odpadów komunalnych. Tam występuje również problem niskiej świadomości wśród pracowników na temat zagrożeń związanych ze zranieniem w miejscu pracy, jakim jest wysypisko odpadów czy segregujący je zakład. Jeden z pracodawców zapewnia pracownikom bezpłatne szczepienia ochronne przeciwko chorobom zakaźnym, z których żaden pracownik nie chciał skorzystać.

Trzeba też pamiętać o społecznym wymiarze zjawiska. Odpady tego typu nie mogą być gromadzone w pojemnikach ustawionych w miejscach dostępnych dla obywatela z uwagi na zagrożenie epidemiologiczne, a jednak trafiają niezabezpieczone do pojemników na odpady komunalne i odpady segregowane, a także do ogólnodostępnych koszy na śmieci lub zbiorników.



Działania profilaktyczne i nadzorcze w związku z zagrożeniem w jednej z kontrolowanych firm skłoniło pracodawcę do zaproponowania organizacji kampanii społecznej bądź działań skierowanych do społeczeństwa, które miałyby na celu zwiększenie świadomości obywateli co do gromadzenia odpadów medycznych. Takie działania mogłyby być skierowane również do pracowników, pracodawców, tj. jednostki służby zdrowia, przedsiębiorców zajmujących się weterynarią, firm świadczących usługi w zakresie sprzątnięcia tych zakładów oraz do zakładów segregujących i utylizujących odpady. Ciekawa i przystępna forma takiej kampanii bądź działań profilaktycznych powinny trafić do odbiorców, a oczekiwanym efektem będzie: zasygnalizowanie problemu, następstwa ewentualnego zakażenia, prawidłowe gromadzenie odpadów medycznych. Uświadomienie zagrożenia może znacząco wpłynąć na jego ograniczenie.

główny specjalista **Wojciech Dębski**
OIP Kraków

Działania inspektora pracy doprowadziły do wypłacenia kilkudziesięciu pracownikom szpitala wyrównania zaniżonych wynagrodzeń. Część niemedycznego personelu placówki służby zdrowia zarabiała poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Szpital płacił poniżej minimum



Inspektor z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w okresie od sierpnia do listopada 2018 roku przeprowadził kontrole w jednym ze szpitali, w zakresie prawidłowości ustalania wynagrodzenia w grupach: robotnik gospodarczy, magazynier, noszowy, pomoc laboratoryjna, salowa, sanitariusz. W trakcie czynności kontrolnych okazało się, że niektóre osoby z załogi otrzymywały wynagrodzenie za pracę w wysokości niższej niż minimalna wysokość wynagrodzenia za pracę, tj. niższej niż 2100 zł w 2018 roku oraz niższej niż 2000 zł w 2017 roku.

W treści regulaminu wynagradzania obowiązującego w szpitalu znajdowały się następujące zapisy (dotyczące wynagrodzenia minimalnego):

- § 4 pkt 3: Ilekroć w regulaminie jest mowa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu ogłaszane w „Monitorze Polskim” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.
- § 14 ust. 2: Przyznane pracownikowi wy-

– nagrodzenie zasadnicze za pełny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.

Podczas kontroli, z dniem 1 września 2018 roku, podwyższono wynagrodzenie zasadnicze wszystkich pracowników w taki sposób, aby jego wysokość nie była niższa od kwoty aktualnie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego (2100 zł).

Pracodawca jeszcze w trakcie kontroli, realizując żądanie inspektora pracy, dokonał naliczenia wyrównania zasadniczego dla pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze ustalone było w wysokości niższej od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wyrównanie zostało naliczone za okres od stycznia 2017 roku do sierpnia 2018 roku.

Szpital dodatkowo naliczył wyrównanie składników pochodnych od wy-

– grodzenia zasadniczego, tj. dodatków stażowych oraz dodatków za pracę w porze nocnej (65% wynagrodzenia zasadniczego) oraz za pracę w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (45% wynagrodzenia zasadniczego). Wyrównanie składników pochodnych naliczono za okres identyczny jak w przypadku wyrównania wynagrodzenia zasadniczego. Wyrównanie za poszczególne miesiące 2017 r. dotyczyło grupy 30 pracowników, zaś w 2018 r. – 153 pracowników.

Łączna kwota wyrównania – wynagrodzeń zasadniczych, dodatków stażowych, dodatków 65% za pracę w porze nocnej, dodatków 45% za pracę w święta, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – wyniosła 221 193,99 zł (w tej kwocie ujęte zostały również podwyżki najniższego wynagrodzenia zasadniczego dla personelu niewykonywającego zawodu medycznego za miesiące lipiec i sierpień 2018).

Wyrównania dla poszczególnych pracowników zostały wypłacone.

Z dokumentacji
OIP Lublin



Gra do jednej bramki

Z Izabelą Tuchowską,
nadinspektorem pracy w Okręgowym
Inspektoracie Pracy w Katowicach,
rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.

Pamięta pani, jak pierwszy raz przyszła do katowickiego okręgu inspekcji pracy?

Pamiętam, chociaż to było 30 lat temu. Byłam młodą dziewczyną, zaraz po studiach prawniczych. To właśnie w uniwersyteckim biurze pracy znalazłam ofertę inspekcji pracy. Zależało mi na stabilnym zatrudnieniu, a praca w urzędzie z tym mi się kojarzyła. Wtedy niewiele wiedziałam o inspekcji pracy ponad to, o czym mówiono podczas zajęć z zakresu prawa pracy. Rozmowę kwalifikacyjną w okręgu przeprowadziła ze mną inspektor pracy **Renata Grabska**, wówczas zastępca szefa okręgu. Była osobą zasadniczą i konkretną. Zwięźle wyjaśniła mi moje obowiązki referenta prawnego, głównie polegające na świadczeniu porad prawnych. Pamiętam też, jak inspektor Grabska przedstawiała mnie kolejno wszystkim pracownikom, co do dziś uważam za dobry zwyczaj, przecierający pierwsze szlaki w zupełnie nowym środowisku ludzi.

Ważne są te relacje zawodowe wśród inspektorów pracy?

Myślę, że to jest ważne w każdym środowisku zawodowym, a w naszym w szczególności. Mimo specjalizacji związanej z kierunkowym wykształceniem inspektora pracy i prowadzonymi pod tym kątem kontrolami nie można uniknąć sytuacji, gdy wchodzimy do zakładu i musimy umieć dostrzec np. rozmaite zagrożenia i przeciwdziałać im. Przepisy prawa obligują wtedy inspektora pracy do działań, w pierwszej kolejności zabezpieczających zdrowie i życie pracownika. Każdy inspektor pracy doskonale zdaje sobie sprawę z odpowiedzialności, jaka spoczywa na nim w takiej sytuacji, dlatego merytoryczne



wsparcie współpracowników jest nieocenione. Wiem, że w razie wystąpienia jakiegoś problemu zawsze mogę liczyć na pomoc i radę inspektorów pracy z większą znajomością zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, tak jak oni na nas, prawników.

Czego dotyczyła sprawa, w której przed chwilą była tu jedna z inspektorek pracy?

Chodziło o sytuację, gdy pracodawca nie wpłacił wynagrodzenia na konto pracownika. W okresie wypowiedzenia, które otrzymał, uległ zmianie numer jego konta, co zgłosił pracodawcy. Ten zwrócił się o dodatkowe potwierdzenie nowego numeru konta, uzależniając od tego wypłatę za pośrednictwem banku. Z przepisów w regulaminie wynagradzania zakładu wynika, że pracodawca powinien wypłacić wynagrodzenie do rąk własnych pracownika lub, na jego wniosek, na rachunek bankowy. W praktyce przelew bankowy był jedyną formą wypłaty wynagrodzenia stosowaną u pracodawcy. Jeżeli pracownik wskazał nowy numer konta, wnioskując o przekazanie wynagrodzenia na ten rachunek bankowy, to tam powinny wpłynąć należności z tytułu umowy o pracę. Na miejscu koleżanki, która pytała o moje zdanie, do pracodawcy skierowałamby nakaz płatniczy, ponieważ wynagrodzenie nie zostało wypłacone. Bardzo cenię sobie wymianę poglądów.

Pamiętam doskonale, jak sama korzystałam z pomocy starszych kolegów, którzy powtarzali mi na przykład, że podczas kontroli zakładu najważniejsze jest rzetelne ustalenie stanu faktycznego. Wtedy łatwiej dokonać oceny i wydać właściwe środki prawne. Wtedy również trudniej je kwestionować kontrolowanemu.

A jak często zdarza się, że pracodawca skutecznie utrudnia przeprowadzenie kontroli?

To nie jest masowe zjawisko, ale inspektor pracy może i powinien korzystać wtedy ze środków, jakie daje nam prawo. Jeśli pracodawca utrudnia przeprowadzenie kontroli, należy zgłosić to do prokuratury. W ten sposób unika się dodatkowego stresu i polemiki z pracodawcą. Rozumiem, że nikt nie lubi być kontrolowany, a tym bardziej karany. To jednak nie może uniemożliwiać przeprowadzenia kontroli lub utrudniać jej prowadzenia. Przepisy prawa zabezpieczają inspektora pracy w takich sytuacjach, warto więc po nie sięgać.

Można postawić znak równości między wydanym środkiem prawnym a odpowiedzialnością inspektora pracy?

Naturalnie, i to bardzo dużą odpowiedzialnością, na różnych płaszczyznach. Największa dotyczy spraw związanych z bezpie-

czeństwem pracy, chodzi tu bowiem często o zdrowie i życie pracownika. Chcę jednak podkreślić, że również odpowiedzialność związana z kontrolami z zakresu prawa pracy jest bardzo duża, ponieważ podjęcie przez inspektora pracy wadliwej decyzji może wpływać na uprawnienia pracowników do wynagrodzenia, urlopów czy czasu pracy. Każdy z nas ma także świadomość, że realizacja szeregu nakazów może łączyć się koniecznością dokonania przez pracodawców sporych nakładów finansowych. Wielokrotnie spotykałam się z argumentami pracodawców, którzy twierdzili, że realizacja środków prawnych wydanych przez inspektora pracy może spowodować utratę płynności finansowej i w rezultacie ograniczenie zatrudnienia. Oczywiście nie może to stanowić przeszkody w wydaniu środków prawnych, ponieważ dobrem naczelnym jest ochrona zdrowia i życia pracownika oraz jego zagwarantowanych prawem uprawnień, w tym prawa do wynagrodzenia w prawidłowo obliczonej wysokości.

Miała pani taką sytuację, gdy pracodawca zlikwidował działalność, bo przerosły go koszty wywiązania się ze środków prawnych nałożonych przez inspektora pracy?

Na szczęście nie. Zawsze cieszę się, gdy mimo dużego wysiłku finansowego pracodawca zastosuje się do mojej decyzji i wypłaci pracownikom należne im świadczenia. Niedawno podczas kontroli dużej firmy stwierdziłam zaniżenie wynagrodzenia wszystkim pracownikom, bo było źle naliczane. Okazało się, że zawinił tu poprzedni zarząd firmy. Nowy zarząd ostatecznie przyznał mi rację. Mimo że kwota do jednorazowej zapłaty była naprawdę pokaźna, wypłacono pracownikom pieniądze. Zakład nie stracił przez to płynności finansowej, co było dla mnie bardzo ważne i jednocześnie mocno obciążające. Tu z ulgą odetchnęłam dopiero po fakcie. Przekonałam się jednak, że warto również mentalnie zamykać sprawy wynikające z kontroli. Stąd trudno mi teraz przywołać w pamięci te ciekawsze, o które pani pyta. Staram się nie wracać do spraw już zakończonych, koncentrować się na tu i teraz. Wtedy pracuje się zdecydowanie łatwiej i efektywniej.

Takie refleksje przychodzą z czasem. Jak było na początku?

Zaczynałam od pracy w sekretariacie, skąd w niedługim czasie trafiłam do porad prawnych. Pamiętam doskonale zderzenie mojej wiedzy teoretycznej z praktyką. Nie umiałam przekazywać jej osobom, które przychodziły po poradę i pomoc. Trudno mi było na początku zastosować konkretne przepisy do określonych sytuacji i problemów. Musiałam się tego nauczyć. Do dziś widzę minę jednego z interesantów, który pytał mnie o świadczenia powypadkowe. Odpowiedź zaczęłam od definicji wypadku przy pracy,

każdego jej elementu z osobna, choć ta wiedza w żaden sposób nie była pytającemu potrzebna. To jedna z pierwszych lekcji, że podstawową umiejętnością jest znalezienie i dopasowanie przepisu do konkretnej sprawy. Prawnik musi wiedzieć, gdzie i czego szukać w przepisach. Równie istotna jest tu kwestia właściwego przekazania tej wiedzy tak, by druga strona, która przecież nie jest prawnikiem, uzyskała informację, którą zrozumie. Nie można również dawać nadziei tam, gdzie nie znajdzie to odzwierciedlenia w przepisach. Poczucie empatii musi mieć granice, które tworzy prawo. Przypominam sobie sytuację, gdy ktoś pytał o wysokość odprawy, a był zwolniony z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Opierając się wprost na przepisie, udzieliłam odpowiedzi, która go nie zadowoliła. Pokazał mi wycinek z tzw. kolorowej gazety, w którym podawano informacje zgoła inne, znacznie korzystniejsze dla mojego rozmówcy. Bardzo długo musiałam go przekonywać do swoich racji, widząc jego rozczarowanie wysokością owej należności.

Powróćmy do czasu pani aplikacji inspektorskiej.

Po bodaj czterech latach pracy, głównie poradniczej, zaproponowano mi kurs inspektorski. Tak jak w przypadku przyjęcia do pracy w katowickim okręgu, tak i przy aplikacji inspektorskiej nie weryfikowano mojej wiedzy w Głównym Inspektoracie Pracy w formie odrębnej rozmowy kwalifikacyjnej. Wyjechałam do szkoły do Wrocławia, gdzie odbywała się część teoretyczna. Znalazłam się w dwudziestoosobowej grupie. Pobyt trwał przeszło pół roku, a cała aplikacja ponad rok. Początki nie były łatwe, nowe miejsce, środowisko ludzi wcześniej nieznanymi, z dala od przyjaciół i rodziny. Dla mnie aplikacja była trudna w części dotyczącej technicznego bezpieczeństwa pracy. Nidy nie widziałam maszyn, o których była mowa, więc ciężko mi było sobie wyobrazić, jak one działają, jakie stwarzają zagrożenia.

Zapamiętała pani kogoś z wykładowców?

Inspektora **Bronisława Fedejko**, który był znakomitym fachowcem w dziedzinie budownictwa. Miał szczególny dar przekazywania wiedzy, co oznaczało, że osoba, która nigdy w życiu nie była na budowie, potrafiła sobie wyobrazić to, o czym mówił inspektor. Miał też bardzo barwny sposób mówienia, obrazowy. Jego wykłady nie opierały się wyłącznie na teorii czy przedstawianiu suchych przepisów, lecz na licznych przykładach. To była duża umiejętność.

Jak wyglądała weryfikacja wiedzy w praktyce?

Jeszcze podczas aplikacji chodziliśmy na kontrole z doświadczonymi inspektorami pracy, naszymi opiekunami. To jest bar-

dzo ważny etap w kształtowaniu przyszłego inspektora pracy. Wiele zawdzięczam tu swojemu mentorowi, którym był **Andrzej Herko**. To bardzo barwna osoba. Specjalizował się w zagadnieniach technicznego bezpieczeństwa pracy, a prywatnie był pasjonatem muzyki i miał rozległą wiedzę na ten temat. Mimo że to, czego mnie uczył, było dla mnie zupełnie nowe, potrafił nakierować mnie na rzeczy istotne, a nawet zainteresować tym. Pokazał mi, jak prowadzić kontrolę, na co zwracać uwagę. Był osobą otwartą i życzliwą, zawsze służył pomocą. Tak odbierali go wszyscy w naszym środowisku. Zawsze powtarzał, że najważniejsze podczas kontroli jest właściwe ustalenie stanu faktycznego. To punkt wyjścia determinujący powodzenie kontroli. Dlatego też uważam, że należy kłaść szczególny nacisk na te pierwsze wspólne kontrole z doświadczonymi inspektorami. Praktyczny aspekt szkolenia jest niezwykle istotny.

Dlaczego jest taki ważny?

Bo uczy umiejętności diagnozowania problemu, podejmowania decyzji, kontaktu z ludźmi, rozróżniania podczas kontroli spraw ważnych od mniej istotnych. Idąc do zakładu, inspektor Herko doskonale wiedział, gdzie mogą wystąpić nieprawidłowości, dlatego podczas jego kontroli można było również uczyć się ekonomiki tego postępowania. Doskonale wiedział, że sprawdzając dany obszar w zakładzie, może wyeliminować określone nieprawidłowości. Wśród pracodawców miał opinię fachowca, który wie, po co przychodzi do zakładu. Wiele mu zawdzięczam.

To miało przełożenie podczas egzaminu?

Myślę, że tak. Po zakończeniu aplikacji był egzamin ustny oraz pisemny, dotyczący przykładowej hipotetycznej kontroli. W moim przypadku była to kontrola kompleksowa, zarówno w sferze prawnej ochrony pracy, jak i bhp. Pamiętam obawy związane z formą przygotowanego przeze mnie protokołu. Tak jak uczył mnie mój opiekun, zrobiłam to w sposób zwarty i konkretny. Nie był obszerny, w przeciwieństwie do protokołów niektórych innych osób zdających egzamin, liczących po kilkadziesiąt stron. Bałam się, że mój nie zostanie pozytywnie oceniony. Okazało się, że właśnie zwięzłość protokołu, w którym ograniczyłam się do badanych faktów, została doceniona przez komisję. Pamiętam również, że jej członkowie przychylnie podchodzili do zdających egzamin, posługując się formą rozmowy. Przedstawiano dobre i słabe strony przygotowanego protokołu. Pomyślnie zdany egzamin awansował od razu na stanowisko inspektora pracy.

Od tego momentu zasadą jest samodzielność inspektorskich kontroli?

Zgadza się. To jednak nie oznacza, że w przypadku kontroli kompleksowych czy specjalistycznych nie możemy wspólnie badać aspektów prawnych i technicznego bezpieczeństwa pracy. Wspólne kontrole doceniam szczególnie w nietypowych sytuacjach. Pamiętam, jak kiedyś z koleżanką, specjalistką z dziedziny budownictwa, kontrolowałyśmy m.in. pod kątem legalności zatrudnienia budowę budynku wielokondygnacyjnego. Poprosiłyśmy, żeby wszyscy pracownicy zeszli na dół w celu wylegitymowania się. Jedna z osób, znajdująca się na samej górze, stanowczo odmówiła. Z poziomu zero przekonywałyśmy pracownika, żeby zszedł do nas. Trwało to chyba kilkanaście minut, w ciągu których sprawdziliśmy pozostałych pracowników. Ponieważ kontrolowana budowa znajdowała się przy głównej ulicy, zebrała się tam spora grupa gapiów, zainteresowanych dziwną sytuacją. Dopiero po przybyciu pracodawcy budowlanicy zdecydował się zejść. Wszystkie dokumenty związane z zatrudnieniem miał w porządku, więc nasze obawy, że pracuje nielegalnie, okazały się bezpodstawne. Z pewnością łatwiej było znaleźć się w tej sytuacji z koleżanką po fachu.

Pani szef powiedział mi, że przez pewien czas wykonywała pani obowiązki tzw. czytacza...

Czytacza?

Chodzi o kontrole dokumentacji sporządzanej przez inspektorów pracy.

Rzeczywiście. Kiedy kierowałam Sekcją Prawną w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach, analizowałam, zgodnie z zakresem obowiązków, dokumentację pokontrolną inspektorów z tej sekcji i przedstawiałam swoje ewentualne uwagi. Przygotowywałam także projekty decyzji odwoławczych oraz projekty odpowiedzi na skargi wnoszone do wojewódzkiego sądu administracyjnego na decyzje okręgowego inspektora pracy. To wiązało się z koniecznością analizy dokumentacji z kontroli, sporządzania uzasadnień projektów rozstrzygnięć organu odwoławczego. Umiejętność poruszania się w obszarze różnych przepisów nie zawsze jest prosta, przychodzi wraz z doświadczeniem. Pomogła mi w tym również aplikacja sądowa. Moi dawni szefowie wyrazili zgodę, bym mogła ją odbyć na warunkach pozaetatowych, co oznaczało, że nie zostałam zwolniona z obowiązku świadczenia pracy inspekcyjnej. Tam nauczyłam się czytać i rozumieć różne dokumenty, odnosić je do sytuacji faktycznych i przepisów. Prawnik musi być przede wszystkim analitykiem.



Od czasów studenckich należę do studenckiego koła przewodników beskidzkich. To jest wspaniała przygoda. Nauczyła mnie pokonywania własnych słabości, współpracy z grupą, gdzie najważniejszy nie jest najsilniejszy członek ekipy, ale ten najsłabszy.

Dokształcanie się jest wpisane w zawód inspektora pracy.

Wymusza to postęp technologiczny, zmiana przepisów, dostosowywanie ich do norm unijnych. To jest być albo nie być inspektora pracy. Łatwiej jest tym, którzy z ciekawością podchodzą do rozmaitych zagadnień. Weźmy skargi pracownicze na działalność pracodawców różnych branż. Ich rozpatrzenie wymaga systematycznego uzupełniania wiedzy. Czasami pozornie prosta sprawa w trakcie jej rozpatrywania komplikuje się, pojawiają się zupełnie nowe wątki, których inspektorowi pracy nie wolno pominąć. Dlatego tak ważne są szkolenia doskonalące, czy to w zakresie metodyki pracy, czy obowiązujących przepisów, wsparte doświadczeniami inspektorów pracy z poszczególnych okręgów, w celu wypracowania jednolitych stanowisk czy sposobów działania. Tak by miało ono charakter gry do jednej bramki.

Dziękuję za rozmowę.



prac instrukcją bezpiecznego wykonywania robót (IBWR). Do zabezpieczenia prac w wykopie zastosowano w dniu wypadku szalunek typu Standard Box SB 100, który posiada dwa rodzaje płyt: podstawową i nadstawkową. Zgodnie z DTR płyta podstawowa ma długość 3,5 m, wysokość 2,4 m, a płyta nadstawkowa długość 3,5 m i wysokość 1,3 m. Szalunek do obudowy wykopów typu Standard Box składa się z dwóch płyt podstawowych połączonych na końcach dwiema parami rozpór zamocowanych na prowadnicach oraz dwóch płyt nadstawkowych połączonych jedną parą rozpór.

Jak ustalił inspektor, w dniu wypadku na miejscu prowadzonych prac były komplety szalunków tylko z płytami podstawowymi, a nie były komplety z płytami nadstawowymi.

Jeden z pracowników firmy zeznał, że pracodawca nie zapewnił kompletu szalunków, a konkretnie szerszych wypór szalunków i nadstawek (był zapewniony tylko jeden szalunek na szerokość studni). Ponadto pracodawca rzekomo stwierdził, że grunt jest gliniasty, a więc stabilny i dlatego kazał wstawić do wykopu tylko jeden szalunek.

Po przybyciu na miejsce wypadku inspektor pracy zastał wykop pod studnię o głębokości ok. 7 metrów oraz wykop wąskoprzeźrenny pod rury kanalizacyjne o głębokości ok. 6 metrów i długości ok. 6-7 metrów. Na dnie wykopu znajdowały się dwa komplety szalunków, jeden w części szerszej, drugi w części węższej, a pomiędzy nimi była przerwa ok 2,5-3 m. Zarówno nad szalunkami, jak i w przerwie między nimi znajdowały się nieumocnione ściany wykopu. Jak ustalił inspektor, dodatkowe trzy komplety szalunków były dostępne i gotowe do przewiezienia w miejsce wykonywania robót, z zaplecza firmy w innej miejscowości. Nie poinformowano jednak o tym pracowników, w tym uszkodzonego.

Przyczyny wypadku

W wyniku analizy przedstawionej dokumentacji, zeznań świadków i uszkodzonego oraz oględzin miejsca zdarzenia inspektor ustalił następujące przyczyny wypadku:

- wykonywanie pracy przez uszkodzonego i innych pracowników niezgodnie z instrukcjami IBWR i planem BiOZ oraz wytycznymi przekazanymi w trakcie szkolenia prowadzonego przez głównego wykonawcę; zdaniem inspektora, gdyby szalunki umieszczano w wykopie stopniowo, w miarę pogłębiania wykopu, nie doszłoby do osunięcia się ziemi ze ściany wykopu;
- niewłaściwa organizacja pracy w dniu wypadku – brak dostatecznej liczby szalunków (zdaniem inspektora, prace przy wykonywaniu wykopu wąskoprzeźrennego o głębokości ok. 7 m, bez rozpierania na bieżąco ścian wykopu, w sposób znaczący przyczyniły się do osunięcia się ziemi do wykopu; wysokość jednego szalunku wstawionego do wykopu wynosiła 2,4 m, czyli ponad głowę pracownika znajdującego się w szalunku było jeszcze ok. 4 m ziemi niezabezpieczonej przed przypadkowym osunięciem się);
- niedostateczny nadzór kierownictwa, nieobecność pracodawcy.

W wyniku kontroli inspektor pracy wydał m.in. decyzję zakazującą wykonywania jakichkolwiek prac w wykopie do czasu zapewnienia obudowy ścian wykopu skutecznie chroniącej pracowników przed przysypaniem. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bhp inspektor zastosował wobec pracodawcy – właściciela firmy, w której pracował uszkodzony, karę grzywny w drodze mandatu.

Z dokumentacji OIP Olsztyn

Biblioteka



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 2018, poz. 2206).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o dystrybucji ubezpieczeń (Dz.U. 2018, poz. 2210).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych formach sprawowania nadzoru przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych (Dz.U. 2018, poz. 2216).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2018, poz. 2220).

– Obwieszczenie Ministra Finansów z dnia 31 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowego sposobu wykonywania budżetu państwa (Dz.U. 2018, poz. 2225).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o produktach biobójczych (Dz.U. 2018, poz. 2231).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tek-

stu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2018, poz. 2232).

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia (Dz.U. 2018, poz. 2241).

– Obwieszczenie Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 14 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (Dz.U. 2018, poz. 2256).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo wodne (Dz.U. 2018, poz. 2268).

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. 2018, poz. 2273).

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wyrobie alkoholu etylowego oraz wytwarzaniu wyrobów tytoniowych (Dz.U. 2018, poz. 2352).

– Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 8 listopada 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eliminowaniu przedmiotów niebezpiecznych, w tym wybuchowych, ze złomu metali (Dz.U. 2018, poz. 2240).

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji zwią-

kowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz.U. 2018, poz. 2323).

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 grudnia 2018 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo działalności w formie spółdzielni socjalnej (Dz.U. 2018, poz. 2342).

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (Dz.U. 2018, poz. 2358).

– Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018, poz. 2215).

– Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o działalności leczniczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 2219).

– Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (Dz.U. 2018, poz. 2244).

– Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2018, poz. 2282).

– Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 2341).

– Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 2354).

– Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 16 października 2018 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, włącznie z wypłatami z zysku, w trzecim kwartale 2018 r. (M.P. 2018, poz. 1008).

Opracowała: **Aleksandra Bodzińska**



Mężczyzna pracujący w nieprawidłowo zabezpieczonym wykopie, głębokim na sześć metrów, doznał ciężkich obrażeń po tym, jak został przysypany przez osuwającą się ziemię.

Przysypany pracownik

Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadził kontrolę w związku z ciężkim wypadkiem przy pracy, do którego doszło podczas budowy gminnej drogi. Inspektor ustalił, że wypadek wydarzył się przy układaniu rur kanalizacji deszczowej o średnicy 600 mm, w wykopie wąskoprzestrzennym o głębokości ok. 6-7 m, a uszkodzony pracownik był zatrudniony na stanowisku montera instalacji sanitarnych.

Inspektor stwierdził, że ok. godziny 8.00 rozpoczęto prace przy wykonywaniu wykopu pod kolejną studnię. Operator koparki gąsienicowej, po wyznaczeniu przez pracowników miejsca wykopu, zaczął kopać. Ponieważ w pobliżu były drzewa, które nie pozwalały na pełny obrót koparką, urobek odkładany był między drzewa, a operator drugiej koparki kołowej CAT ładował ten urobek na wywrotkę, która odwoziła ziemię kilkanaście metrów dalej. W dniu zdarzenia po raz pierwszy do obudowy wykopu zaczęto używać szalunków płytowych typu Box. Jak ustalił inspektor, po godz. 8.00 z pracowników nadzoru w miejscu wykonywania wykopu byli: przedstawiciel głównego wykonawcy oraz pracodawca uszkodzonego, którzy polecieli pracownikom umocnić ściany wykopu szalunkami.

Okoliczności zdarzenia

Po kilku godzinach prac operator koparki gąsienicowej dokopał się do głębokości ok. 6 metrów. Jeden z pracowników podpiął pod zawieszę koparki szalunek, z rozporami na szerokość wykopu pod rury, który był zmontowany wcześniej, ponieważ pracownicy uży-

wali go w innym wykopie. Operator wstawił ten szalunek do wykopu nad zasypnymi wcześniej rurami – szalunek był po to, aby uszkodowany mógł łatwiej zmierzyć bezpiecznie głębokość wykopu. Pracownik zszedł do wnętrza szalunku i przystawił łatę w wykopie na powierzchni rury kanalizacyjnej. Stwierdził, że głębokość wykopu jest odpowiednia, wtedy krzyknął do kolegi, żeby ten podpiął operatorowi koparki drugi szalunek (z rozporami szerszymi – na szerokość studni). Podpięty szalunek został wstawiony koparką do wykopu o głębokości ok. 6-7 m i szerokości ok. 3,5-4 m.

Następnie uszkodzony przeszedł w stronę drugiego, szerszego szalunku, żeby odpiąć zawieszę. Wtedy operator koparki zauważył, że pęka ściana wykopu od strony drzew i krzyknął, żeby uszkodowany uciekał. Ten jednak zawałał się i zaczął przechodzić pod wyporami w stronę pierwszego szalunku. W tym momencie przysypała go ziemia z osuwającej się ściany wykopu, która przysypała się przez ścianę szalunku. Uszkodowany został całkowicie przysypany i przebywał pod ziemią kilkanaście minut, dopóki nie został częściowo odkopany przez współpracowników. Dalszą akcją ratowniczą kontynuowały przybyłe jednostki straży pożarnej i ratownictwa medycznego. Uszkodowany doznał licznych złamań kręgosłupa w odcinku szyjnym, co spowodowało porażenie kończyn.

Na podstawie złożonych zeznań i oceny zebranych informacji, inspektor pracy stwierdził, że prace przy wykonywaniu wykopu pod studnię były prowadzone niezgodnie z opracowaną dla tych