

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2 (432) 2019





12 Szkolenie na promie

19 Obchody rocznicowe



20 Prace w wykopach

6 Dyżur pracownika

Biorąc pod uwagę daleko idące uprawnienia pracodawcy w zakresie organizacji dyżurów, zasadne jest uznanie, że ustawodawca powinien podjąć działania legislacyjne zmierzające do zwiększenia zakresu ochrony pracowników.

- 3 W Sejmie
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Dyżur pracownika
- 10 Dodatkowe zajęcia nauczycieli – niepłatne czy płatne?
- 12 Szkolenie na promie
- 14 Gotowi na kontrolę
- 16 Obchody rocznicowe
Szef inspekcji podpisał Kodeks etyki
W hołdzie dla twórców inspekcji pracy
Msza rocznicowa w warszawskiej archikatedrze
Uroczyste spotkanie jubileuszowe
- 18 Msza rocznicowa
Wystawa jubileuszowa w Sejmie – fotorelacja
- 20 Prace w wykopach. Błędy, nieprawidłowości oraz dobre praktyki
- 25 Trudne postępowania w nadzorze rynku
- 27 Redukcja ryzyka – kontaktowe urządzenia ochronne maszyn
- 30 Impuls na przyszłość – rozmowa z Ryszardem Wardęgą, kierownikiem Oddziału w Sieradzu, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi
- 35 Biblioteka
- 36 Śmiertelny upadek



Okładka: fot. J. Kałek



W SEJMIE RP

W Sejmie 16 stycznia 2019 r. uroczysto otwarto wystawę z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy pod tytułem „Od wieku na rzecz ochrony pracy”. Prezentuje ona najważniejsze wydarzenia z życia polskiej inspekcji pracy na przestrzeni ostatniego wieku i sylwetki ludzi, którzy ją tworzyli.



Wystawa jubileuszowa



Wystawa zorganizowana została przez głównego inspektora pracy w ramach tegorocznych obchodów jubileuszowych PIP, nad którymi honorowy patronat objął marszałek Sejmu **Marek Kuchciński**. Uroczystość zgromadziła przedstawicieli prezydenta RP, rządu, parlamentarzystów, partnerów instytucjonalnych inspekcji pracy, central związkowych i organizacji pracodawców, stowarzyszeń i instytucji współpracujących z PIP.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł **Janusz Śniadek** odczytał list od marszałka Sejmu Marka Kuchcińskiego. Marszałek stwierdził w nim, że niezależnie od okresów w historii polskiej inspekcji pracy niezmienna pozostała dla niej idea wyznaczona przez Józefa Piłsudskiego, dla którego dobro polskiego pracownika oraz zapewnienie godnej i bezpiecznej pracy były nadrzędnym celem działalności społeczno-politycznej. Przekazał środowisku inspekcji pracy wyrazy wdzięczności za zaangażowanie w realizację misji nakreślonej sto lat temu.

Na ręce głównego inspektora pracy list okolicznościowy skierował również marszałek Senatu **Stanisław Karczewski**, wyrażając w nim najwyższe uznanie i szacunek dla działalności Państwo-

wej Inspekcji Pracy, będącej dziś nowoczesnym organem kontroli w naszym kraju.

Do uczestników uroczystości zwrócił się również w liście prezes Rady Ministrów **Mateusz Morawiecki**. Przesłanie premiera odczytał **Marek Suski**, szef Gabinetu Politycznego Prezesa Rady Ministrów. Mateusz Morawiecki zaakcentował, że inspekcja pracy miała wielki wkład w odrodzenie Polski po latach zaborów. Jej pracownicy nieśli nadzieję i wsparcie, dzielili się wiedzą i wytyczali nowe trendy, zmieniali rzeczywistość ludzi pracy.

Podczas uroczystości głos zabrał również wiceminister rodziny, pracy polityki społecznej **Stanisław Szwed**. Przypomniał m.in., że Państwowa Inspekcja Pracy jest jedyną inspekcją pracy w Europie, która podlega bezpośrednio Sejmowi, a jej rolę docenić mogą zarówno pracownicy, związkowcy, jak i pracodawcy.

Symbolicznego przecięcia wstęgi i otwarcia ustawy dokonał przewodniczący ROP poseł Janusz Śniadek. Po ekspozycji oprowadzał zwiedzających **Jacek Pawilonis** z Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy. Uroczystość prowadziła **Ewa Dośla**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy. **(D.D.)**

Relacja z obchodów jubileuszu na stronach 16-19.

Wiadomości nie tylko z kraju

Jubileusz służb zatrudnienia

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wziął udział 23 stycznia 2019 r. w uroczystej konferencji z okazji 100-lecia publicznych służb zatrudnienia, która odbyła się na PGE Narodowym w Warszawie. Gospodarzem spotkania była minister rodziny, pracy i polityki społecznej **Elżbieta Rafalska**. Przypomniała, że 100 lat temu na mocy dekretu naczelnika państwa Józefa Piłsudskiego z 27 stycznia 1919 r. powołano państwowe urzędy pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami. Dziś służby zatrudnienia stoją przed nowymi wyzwaniami natury społecznej, gospodarczej, ekonomicznej i technologicznej. Podczas gali wręczono okolicznościowe statuetki dla wyróżniających się powiatowych urzędów pracy i odznaczenia resortowe.

Senatorowie poparli budżet PIP

Senacka Komisja Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, obradująca 22 stycznia 2019 r. w gmachu Sejmu pod przewodnictwem senatora **Jarosława Dudy**, nie wniosła poprawek do ustawy budżetowej na rok bieżący w części dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy. Planowane dochody i wydatki urzędu przedstawił senatorom główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Omówił także przebieg prac nad projektem budżetu PIP w Sejmie. „Przywrócenie nam kwoty 8 mln zł, w tym na wynagrodzenia 6 mln 741 tys. zł i na pochodne 1 mln 259 tys. zł jest w części realizacją naszych postulatów zawartych w pierwotnym projekcie budżetu” – powiedział **Wiesław Łyszczek**. W wygłoszonym koreferacie senator **Andrzej Kamiński** zwrócił uwagę m.in. na rosnącą liczbę zadań realizowanych przez inspekcję pracy, pytając jednocześnie, czy pomniejszony budżet pozwoli PIP skutecznie je realizować. **Wiesław Łyszczek** zapewnił, że urząd dołoży wszelkich starań, aby posiadanymi siłami i środkami sprostać wymaganiom stawianym mu przez ustawodawcę. W posiedzeniu uczestniczyli: zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP **Grażyna Witkowska** oraz wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.

Akceptacja programu działania

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 15 stycznia 2019 r. w siedzibie Sejmu zaakceptowała program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2019. W przyjętym stanowisku podkreślono, że zawarte w programie priorytety działania są właściwe, a zadania przewidziane do realizacji przedstawiono w sposób kompleksowy i uzasadniony. Z niepokojem odnotowano, że rodzaj i liczba zadań powierzanych PIP stale rośnie, czemu nie towarzyszy adekwatny wzrost zasobów kadrowych i finansowych inspekcji. Rada uważa za niezbędne wzmocnienie kadrowe inspekcji pracy i zapewnienie w budżecie odpowiednich środków na realizację wszechstronnych zadań ujętych tak szeroko w projekcie programu działania PIP na rok 2019. W posiedzeniu uczestniczył główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** z zastępcami **Bogdanem Drzastwą** i **Dariuszem Mińkowskim** oraz okręgowy inspektor pracy w Szczecinie **Konrad Pachciarek**.

Finał konkursu

Finał wojewódzkiego „Konkursu o prawie pracy, BHP i działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz historii Żołnierzy Wyklętych” dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych odbył się 18 stycznia



2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Honorowy patronat nad konkursem objęła europoseł **Jadwiga Wiśniewska**, a jego organizatorami byli: Główny Inspektorat Pracy oraz Okręgowy Inspektorat Pracy i Instytut Pamięci Narodowej w Katowicach. Pierwsze miejsce zajęła **Martyna Sokołowska** z Zespołu Szkół nr 1 im. Eugeniusza Kwiatkowskiego z Myszkowa, drugą lokatę – **Felicja Świerczok** z II Liceum Ogólnokształcącego-Technicznego z Lublińca, trzeci był **Adam Lenzik** z Państwowych Szkół Budownictwa – Zespołu Szkół z Bytomia. Laureatom gratulowali i wręczali nagrody **Piotr Kalbron**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Katowicach, **Andrzej Sznajder**, dyrektor Instytutu Pamięci Narodowej oraz przedstawiciel europoseł **Jadwiga Wiśniewskiej**.

Seminarium w sprawie eurodelegowania

W Brukseli 9 i 10 stycznia 2019 r. odbyło się seminarium rozpoczynające kolejną, piątą edycję europejskiego projektu dotyczącego delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, w którym uczestniczy Państwowa Inspekcja Pracy. Tematem przewodnim projektu „Eurodelegowanie” jest usprawnienie współpracy transgranicznej w zakresie delegowania pracowników. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele organów administracji publicznej z kilkunastu państw Unii Europejskiej oraz europejskich federacji związków zawodowych i organizacji pracodawców. Z ramienia PIP uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**. Koordynatorzy projektu z francuskiego Instytutu Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego oraz ekspert z Uniwersytetu w Tilburgu omówili działania w poprzednich edycjach projektu oraz założenia i cele obecnej. Rozmawiano również o wspólnych kontrolach inspektorów pracy z poszczególnych państw. Podczas sesji roboczej opracowano plan współpracy wdrażany w okresie realizacji projektu, tj. do grudnia 2020 r. W spotkaniu uczestniczyła również **Nina Dulna** z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP.

Posłowie zapoznali się z programem PIP

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 29 stycznia 2019 r. w gmachu parlamentu zapoznała się z informacją głównego inspektora pracy na temat programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2019 oraz na lata 2019-2021. Informację przedstawił zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**. Omówił najważniejsze punkty programu inspekcji pracy, zaprezentowanego w grudniu ub. roku na Radzie Ochrony Pracy przez szefa PIP **Wiesława Łyszczka**. Odpowiadał także na pytania posłów dotyczące głównie uszczegółowienia niektórych zagadnień kontrolnych. W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Janusz Śniadek** – zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, wzięli udział dyrektorzy i wicedyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

II Forum Szkół Rzemiosła

Z udziałem **Andrzeja Kwalińskiego**, zastępcy głównego inspektora pracy, 29 stycznia 2019 r. w warszawskiej siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego odbyło się II Forum Szkół Rzemiosła. **Jan Gogolewski**, prezes Związku Rzemiosła Polskiego, otwierając spotkanie, podkreślił, że jego zadaniem jest prezentowanie potencjału szkół prowadzonych przez organizacje rzemiosła. Tegoroczne Forum poświęcone było wdrażaniu zmian wynikają-

cych z modernizacji systemu kształcenia zawodowego. **Andrzej Kwaliński** odczytał list **Wiesława Łyszczka**, głównego inspektora pracy, do uczestników II Forum Szkół Rzemiosła. Szef Państwowej Inspekcji Pracy wyraził przekonanie, że przekazywana podczas edukacji zawodowej wiedza i umiejętność bezpiecznej organizacji pracy stanowią kapitał, z którego młodzi rzemieślnicy będą korzystać w całym życiu zawodowym. Spotkanie było okazją do podpisania odnowionego porozumienia o współpracy pomiędzy Związkiem Rzemiosła Polskiego a Ministrem Edukacji Narodowej.

Przedstawiciele ambasady Filipin

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** z zastępcą **Bogdanem Drzastwą** i grupą współpracowników spotkali się 28 stycznia 2019 r. w Głównym Inspektoracie Pracy z przedstawicielkami Ambasady Republiki Filipin: **Marią Alnee A. Gamble**, chargé d'affaires oraz **Marią Coriną Bunag**, attaché ds. pracy. Delegacja filipińska wyraziła chęć kontynuacji dotychczasowej współpracy z polską inspekcją, szczególnie z uwagi na dużą liczbę obywateli Filipin podejmujących pracę w Polsce, zainteresowanie polskich pracodawców zatrudnianiem Filipińczyków, a także konieczność poszerzania wiedzy obu stron na temat przepisów i zasad obowiązujących przy wykonywaniu pracy. Dyskusja w trakcie spotkania dotyczyła głównie pracy w sektorze transportu drogowego, podstaw legalnego wykonywania pracy w Polsce i postępowania w przypadku ewentualnych naruszeń.

W Filharmonii Podkarpackiej

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wraz z delegacją PIP uczestniczył 20 stycznia 2019 r. w uroczystej konferencji w Filharmonii Podkarpackiej w Rzeszowie z okazji 100. rocznicy istnienia Sejmu Ustawodawczego i 20-lecia samorządu terytorialnego, z udziałem marszałka Sejmu RP **Marka Kuchcińskiego**. W spotkaniu wzięła udział wojewoda podkarpacki **Ewa Leniart**, marszałek województwa podkarpackiego **Władysław Ortyl**, europoseł **Tomasz Poręba** oraz poseł na Sejm RP **Bogdan Rzońca**, którzy skierowali do uczestników swoje wystąpienia. PIP reprezentowali także **Iwona Hadacz**, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń w Głównym Inspektoracie Pracy, **Grzegorz Nieradka**, doradca głównego inspektora pracy, **Barbara Kieft**, okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie oraz **Józef Bajdel**, okręgowy inspektor pracy w Krakowie. Uroczystość uświetnił koncert kolęd, a poprzedziła go msza święta w intencji ojczyzny oraz uczestników konferencji, odprawiona w Parafii Katedralnej pw. Najświętszego Serca Pana Jezusa w Rzeszowie. Po uroczystości nastąpiło złożenie wiązanek pod pomnikami: ofiar katastrofy smoleńskiej oraz powstańców styczniowych na Starym Cmentarzu w Rzeszowie.



Piotr Bogdański

Dyżur pracownika

Zgodnie z art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

Cechą charakterystyczną dyżuru jest to, że pracownik pozostaje w gotowości do wykonywania pracy w oczekiwaniu na potrzebę, która powoduje konieczność przystąpienia do wykonywania pracy, ale praca ta stanowi jednak okoliczność niepewną (potrzeba podjęcia pracy może, ale nie musi wystąpić). Gotowość do wykonywania pracy w praktyce oznacza stan psychiczny i fizyczny umożliwiający pracownikowi podjęcie w każdej chwili świadczenia pracy, a także wolę jej wykonywania w razie wystąpienia potrzeby.

Prawo pracodawcy

Uprawnienie pracodawcy do zobowiązania pracownika do podjęcia dyżuru może być realizowane w formie zwykłego polecenia służbowego. Nie wymaga zatem umocowania w postaci zapisu w treści umowy o pracę czy przepisów prawa wewnątrzzakładowego. Wydaje się natomiast, że jeżeli dyżur stanowi stałą praktykę przyjętą w zakładzie pracy (nie ma charakteru incydentalnego, sporadycznego), to właściwe byłoby określenie zasad dyżurowania w regulaminie pracy, gdyż zgodnie z art. 104 § 1 k.p. regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Pracownik, który otrzymał polecenie pełnienia dyżuru, zobowiązany jest do pozostawania w stanie gotowości do podjęcia pracy na wezwanie pracodawcy, w miejscu przez pracodawcę określo-



nym jako miejsce dyżurowania. Prawo pracodawcy w tym zakresie określone jest szeroko, należy jednakże wskazać, że uprawniony jest do korzystania z tego uprawnienia w granicach istniejących potrzeb. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Przykładowo, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego może być oceniane zbyt częste powierzanie dyżurów w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę pracownikom, których sytuacja rodzinna (np. samotne rodzicielstwo lub opieka nad członkiem rodziny) wymaga obecności w domu.

Z brzmienia zwrotu w przepisie art. 151⁵ § 1 k.p. „do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę” płynie wniosek, że nie jest dopuszczalne powierzenie dyżurowania pracownikowi w celu wykonania innej pracy niż wynikająca z treści umowy o pracę. Zobowiązanie pracownika do pełnienia dyżuru może nastąpić niezależnie od systemu czasu pracy, w ramach którego pracownik świadczy pracę. Pracodawca organizujący dyżur pracownika (tj. wyznaczający jego ramy czasowe) jest jednak zobowiązany do przestrzegania przepisów o nieprzerwanym odpoczynku dobowym i tygodniowym, za wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (co wynika z art. 151⁵ § 4). Należy podkreślić, że z obowiązku przestrzegania przepisów o nieprzerwanym odpoczynku nie został wyłączony tzw. dyżur domowy. W konsekwencji praktyka polegająca na organi-

zacji przez zakład pracy dyżuru całodobowego lub weekendowego dla danego pracownika jest w jaskrawy sposób sprzeczna z obowiązującymi przepisami.

Miejsce i czas dyżuru

W oparciu o treść przepisów można wyróżnić dwa rodzaje dyżurów: w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę; w domu rozumianym jako miejsce zamieszkania lub miejsce pobytu pracownika – w typowej sytuacji chodzi tu o dom lub mieszkanie, które stanowi jego centrum życiowe, jest traktowane przez niego jako miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale, miejsce, w którym pracownik ma swobodę dysponowania własnym czasem.

W orzecznictwie wskazuje się również, że miejsce pełnienia dyżuru może być także określone przez wskazanie obszaru, w którym pracownik może przebywać, w taki sposób, aby miał faktyczną możliwość dotarcia do miejsca wykonywania pracy w określonym czasie (zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13.10.2016 r., sygn. akt III APa 7/16).

Obecnie często spotykaną praktyką jest ustalanie dyżurów „pod telefonem”. W przeszłości dyżur tego typu możliwy był wyłącznie w domu, obecnie pracownik może pełnić dyżur w dowolnym miejscu, tak aby po wezwaniu przez pracodawcę mógł stawić się w pracy w ustalonym czasie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje różnicę między pełnieniem dyżuru w domu

a pełnieniem dyżuru pod telefonem komórkowym. W wyroku z dnia 9 grudnia 2011 r. (II PK 115/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 103) Sąd Najwyższy przyjął wykładnię, zgodnie z którą dyżur pod telefonem komórkowym, w trakcie którego pracownik musi mieć włączony telefon, licząc się z koniecznością świadczenia pracy po wezwaniu przez pracodawcę i stawieniu się w miejscu świadczenia pracy w określonym czasie, jest dyżurem w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151⁵ § 1 k.p. Można zaryzykować stwierdzenie, że wykładnia ta znalazłaby zastosowanie do użycia każdej innej formy elektronicznego komunikowania się na odległość, np. sms, poczta elektroniczna, komunikatory internetowe.

Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli w jego trakcie pracownik nie wykonywał pracy. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania: 60% wynagrodzenia. Zasady rekompensowania dotyczą zarówno dyżuru pełnionego w dniu wykonywania pracy (dyżur po pracy), jak i dyżuru pełnionego w dniu, w którym pracownik nie wykonywał pracy, a wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy (np. w wolną sobotę). Do wskazanej rekompensaty nie są uprawnieni pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Przepisy nie regulują, w jakim terminie powinien zostać udzielony czas wolny w zamian za pełnienie dyżuru, a także nie zobowiązują pracodawcy do porozumienia z pracownikiem w kwestii terminu jego udzielenia.

Przepisy określają, że dyżur powinien odbywać się poza „normalnymi godzinami pracy”. Odnosi się to nie do czasu funkcjonowania zakładu pracy, tylko do rozkładu czasu pracy danego pracownika. Skoro celem dyżuru jest pozostawanie w gotowości na wezwanie pracodawcy do podjęcia pracy poza normalnymi godzinami pracy, to można stwierdzić, że pracodawca nie może zobowiązywać pracownika, który jest objęty zakazem wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (np. ze względu na niepełnosprawność), do dyżurowania w takich ramach czasowych, w których podjęcie pracy naruszałoby ten zakaz. W tym kontekście uwzględnienia wymaga także ograniczenie wynikające z obowiązującego w danym zakładzie pracy rocznego limitu godzin nadliczbowych. Taki sam wniosek można sformułować w odniesieniu do pracy na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Konsekwentnie należy również uwzględnić, że pracodawca może żądać dyżurowania w niedzielę i święto tylko wtedy, gdy wykonywanie pracy w te dni jest w świetle przepisów dopuszczalne. Przepisy Kodeksu pracy ponadto nie wprowadzają żadnego limitu dyżurów w ujęciu ilości dni lub godzin dyżuru, do których pracodawca może zobowiązać pracownika, np. w roku kalendarzowym. Nie zawierają również żadnych

przesłanek, których spełnienie pozwala zobowiązać pracownika do dyżuru. Jest to w zasadzie zależne od woli pracodawcy, którego działanie może być jedynie oceniane w kontekście art. 8 k.p. Brak szerszej, szczegółowej regulacji w tym zakresie należy uznać za wadę przepisów. Dyżurowanie bowiem ogranicza swobodę dysponowania przez pracownika czasem wolnym od pracy, w praktyce powoduje utrudnienia w jego życiu prywatnym, które w przypadku dyżuru domowego na dodatek nie zostaną mu w żaden sposób zrekompensowane. Szczególnie może to być widoczne w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W ich przypadku ilość godzin dyżurowania może być dużo większa niż w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze, z uwagi na fakt większej ilości godzin w ramach doby pracowniczej, która pozostaje po przepracowaniu obowiązującego w danej dobie wymiaru czasu pracy oraz zapewnieniu okresu nieprzerwanego odpoczynku. Ogólnie rzecz ujmując, ograniczenia w dysponowaniu czasem poza pracą mogą stanowić źródło stresu w pracy.

Pogotowie pracy

Od dyżuru należy odróżnić jeden z rodzajów równoważnego systemu czasu pracy, tzw. pogotowie pracy. System ten został uregulowany w art. 136 § 1 k.p., zgodnie z którym przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Istotą rozróżnienia jest to, że pracownik pozostaje w gotowości do pracy w obowiązującym go czasie pracy, a za czas pozostawania w gotowości otrzymuje zwykłe wynagrodzenie, określone treścią umowy o pracę, natomiast dyżur może pełnić jedynie poza normalnymi godzinami pracy. Pogotowie pracy oznacza zatem oczekiwanie w wyznaczonym miejscu (najczęściej w zakładzie pracy) na podjęcie pracy w sytuacji, w której pojawi się potrzeba wykonywania określonych czynności, na polecenie pracodawcy lub bez takiego polecenia – w razie zaistnienia wcześniej określonej sytuacji wymagającej aktywnego działania pracownika (np. określone warunki pogodowe, awaria maszyn i urządzeń). Stan oczekiwania pracownika pozostającego w pogotowiu pracy wynika zatem z charakteru i organizacji pracy, której wykonywanie zależy od wystąpienia konkretnego powodu zapotrzebowania na przystąpienie do jej faktycznego świadczenia.

Wskazanych przepisów Kodeksu pracy nie stosuje się do dyżurów medycznych, ponieważ zostały one uregulowane w odrębnych przepisach.

Rozpoczęcie pracy w trakcie dyżuru

W chwili rozpoczęcia pracy w czasie dyżuru jego bieg ulega przerwaniu i pracownik przystępuje do faktycznego świadczenia pracy. W doktrynie prawa pracy spotyka się pogląd, zgodnie

z którym dyżur pracowniczy można podzielić na dwie odmienne części – pozostawanie w stanie gotowości do pracy, podczas którego pracownik nie wykonuje dodatkowych czynności (dyżur w ścisłym znaczeniu), oraz okres jej świadczenia na skutek podjęcia pracy w trakcie dyżuru (praca w ramach dyżuru). Przyjęcie tego typu podziałów w moim przekonaniu nie znajduje jednak uzasadnienia w oparciu o obowiązujące przepisy. Nie różnicują one czasu zwykłej pracy oraz czasu pracy na dyżurze. Co więcej, pozostaje to w sprzeczności z czytelnym podziałem doby i tygodnia pracy na czas pracy, czas nieprzerwanego odpoczynku i czas pełnienia dyżuru.

Podjęcie pracy w trakcie dyżuru powoduje co do zasady rozpoczęcie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie zawsze jednak będzie miało to miejsce. Pracodawca może zobowiązać do pełnienia dyżurów pracowników świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – w tym przypadku będziemy mieli do czynienia ze świadczeniem pracy powyżej obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy, czyli w godzinach ponadwymiarowych (z których ewentualnie przepracowanie części w oparciu o treść art. 151 § 1 k.p. będzie uprawniać pracownika do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych). Drugim przykładem może być rozpoczęcie pracy w trakcie dyżuru zaplanowanego w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Udzielenie dnia wolnego w zamian za pracę spowoduje brak godzin nadliczbowych. Jeżeli natomiast podjęcie pracy w trakcie dyżuru spowoduje powstanie godzin nadliczbowych, to pracodawca zobowiązany jest rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach ogólnych, czyli zapłatą stosownego dodatku do wynagrodzenia lub udzieleniem czasu wolnego.

Konsekwencją rozpoczęcia pracy przez pracownika pełniącego dyżur w ramach trwającej doby pracowniczej jest dwukrotne rozpoczęcie pracy w jej trakcie. Co ciekawe, jest to zgodne z obowiązującymi przepisami, również wtedy, gdy pracodawca nie wprowadził przepisów wyłączających zakaz planowania pracy dwukrotnie w ramach tej samej doby pracowniczej, czyli art. 139 § 1 k.p. (przerwany system czasu pracy) oraz art. 140¹ § 1 k.p. (ruchomy rozkład czasu pracy).

Zastosowanie dyżurów może de facto prowadzić do obejścia przepisów o zakazie planowania pracy dwukrotnie w tej samej dobie. Z takim przypadkiem spotkałem się w trakcie udzielania porad prawnych. Pracodawca, który nie zawarł z działającą w zakładzie pracy organizacją związkową porozumienia na wprowadzenie ruchomego rozkładu pracy, przyjął rozwiązanie polegające na rozplanowaniu dyżurów w formie tygodniowego planu dyżuru w taki sposób, że godziny dyżuru zaplanowano o wcześniejszej godzinie niż godzina rozpoczęcia pracy w dniu bezpośrednio poprzedzającym (w praktyce rano w następnym dniu kalendarzowym). W związku z tym, że w każdym przypadku zaplanowanego dyżuru potrzeba pracy pojawiała się praktycznie w chwili rozpoczęcia dyżuru zgodnie z planem, pracodawca w ten sposób



de facto (najprawdopodobniej w sposób celowy i świadomy) formalnie obchodził zakaz planowania pracy w godzinach nadliczbowych, wynikający z tytułu rozpoczęcia pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Dodatkowo zaplanowane godziny dyżurów ulegały częstym zmianom, co stanowiło ogromną niedogodność dla zatrudnionych. Problem ten został zakończony polubownie, bez kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, po interwencji działającej w zakładzie organizacji związkowej. Sytuacja ta pokazała jednak, jak skomplikowane byłoby w praktyce kontrolnej ustalenie, czy pracodawca prawidłowo korzysta z możliwości zobowiązania pracowników do dyżurów, i wydanie odpowiednich środków prawnych.

Wnioski

Biorąc pod uwagę daleko idące uprawnienia pracodawcy w zakresie organizacji dyżurów, zasadne jest uznanie, że ustawodawca powinien podjąć działania legislacyjne zmierzające do zwiększenia zakresu ochrony pracowników. Mogłoby to przybrać postać obowiązku poinformowania pracowników o dyżurze z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym, określenia maksymalnej ilości godzin dyżuru w skali roku (analogicznie jak w przypadku godzin nadliczbowych) czy określenia zasad i terminu udzielenia pracownikom czasu wolnego w zamian za pełniony dyżur. W tym przypadku racjonalne wydaje się przyjęcie terminu niezbyt odległego od czasu pełnienia dyżuru. Ustawodawca powinien również wprowadzić mechanizm przeciwdziałający wykorzystaniu dyżuru do obejścia przepisów o zakazie planowania pracy dwu-

krotnie w tej samej dobie, co de facto następowało w omówionej w artykule sytuacji.

Ponadto regulacja Kodeksu pracy w zakresie, w jakim nie uznaje czasu dyżuru pełnionego w zakładzie pracy za czas pracy, pozostaje w sprzeczności z linią orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Trybunał w swoich ostatnich rozstrzygnięciach dotyczących czasu pełnienia dyżuru w zakładzie pracy konsekwentnie (wspomniane dalej sprawy Simap, Jaeger) uznaje, że jako czas pracy należy traktować również cały czas dyżuru pracowniczego pełnionego w systemie obecności w miejscu pracy niezależnie od tego, czy i w jakim wymiarze pracownik faktycznie wykonywał pracę, a także niezależnie od tego, czy pracownik miał możliwość odpoczynku (wyrok TS z 3.10.2000, C-303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Rec. 2000; wyrok TS z 9.09.2003 r., C-151/02 Norbert Jaeger v. Landeshauptstadt Kiel, Rec. 2003; wyrok TS z 5.10.2004 r., C-397/01 do C-403/01, Pfeiffer i in. v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV., Zb. Orz. 2004 – K. Stefański, Komentarz do art.151(5) Kodeksu pracy, w: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Baran, wydanie IV, Wydawnictwo WKP, 2018). Zasadne byłoby ponadto wprowadzenie rekompensaty w postaci czasu wolnego lub wynagrodzenia za dyżur pełniony w domu. Brak formy rekompensaty za ten rodzaj dyżuru jest konsekwentnie od dłuższego czasu powszechnie krytykowany w doktrynie.

specjalista **Piotr Bogdański**
OIP Katowice, Oddział w Gliwicach



Sebastian Senyszyn

Dodatkowe zajęcia nauczycieli – niepłatne czy płatne?

Inspiracją artykułu stały się powracające pytania nauczycieli szkół powszechnych o wynagrodzenie za dodatkowe zajęcia, typu kółka zainteresowań czy zajęcia wyrównawcze, którego nie otrzymywali.

Jak wynika z wyjaśnień nauczycieli zwracających się o porady do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze, dyrektorzy szkół argumentowali brak wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe za tego typu zajęcia brakiem odpowiednich środków finansowych, przekazanych przez organy prowadzące. Twierdzili, że są to zajęcia statutowe szkoły, które wchodzą w 40-godzinny

wymiar czasu pracy nauczycieli. Ponadto zajęcia takie miały być zajęciami dobrowolnymi, prowadzonymi tylko przez nauczycieli, którzy wyrażą chęć ich realizacji, zaś formą wynagrodzenia za te zajęcia miał być dodatek motywacyjny przyznawany na półroczne okresy.

Genezy braku czytelności omawianego zagadnienia upatrywać można w zmianach przepisów Karty Nauczyciela, a mianowicie w rezygnacji z tzw. godzin karcianych. Od 1 września 2016 roku art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela stanowił, że w ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 (czyli 40-godzinny tygodniowy czas pracy) oraz ustalonego wynagrodzenia, nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów.

Nauczyciele pierwotnie oczekiwali jedynie porady w kwestii powierzenia takich zajęć, jednak po wrześniu 2017 roku frustracja groźna nauczycielskiego doprowadziła do wniosku o interwencję w tym zakresie. Podjęto więc czynności kontrolne w kilku publicznych placówkach oświatowych w północnej części województwa lubuskiego. Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzili między innymi, że w latach 2016/2017 oraz 2017/2018 w szkołach były organizowane zajęcia uwzględniane i nieuwzględniane w arkuszach organizacyjnych, swoistym planie pracy na dany semestr roku szkolnego.

W arkuszach organizacyjnych uwzględniano zajęcia rewalidacyjne, zajęcia logopedyczne oraz nauczanie indywidualne i za te

zajęcia przysługiwało nauczycielom wynagrodzenie w ramach pensum bądź jako wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Nie uwzględniano zaś w arkuszach organizacyjnych wszystkich innych zajęć pozalekcyjnych, takich jak kółka przedmiotowe, kółka zainteresowań (szachowe, modelarskie), zajęcia wyrównawcze, zajęcia przygotowujące do egzaminów (szóstoklasisty, gimnazjalnego), sekcji sportowych itd. Z przedstawionych w trakcie kontroli dokumentów wynikało również, że nieujęte w arkuszu organizacyjnym szkoły zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz rozwijające uzdolnienia uczniów nie były dokumentowane w dziennikach zajęć, więc również nie rozliczano ich finansowo w ujęciu godzinowym.

Dodatki motywacyjne

Z informacji udzielanych podczas kontroli przez dyrektorów szkół wynikało, że w związku z prowadzonymi zajęciami dodatkowymi w roku szkolnym 2016/2017 i 2017/2018 pracownikom przydzielono dodatki motywacyjne, które miały stanowić formę wynagrodzenia zaangażowania w realizację tych zajęć. Jako podstawę wskazywano uchwałę organu prowadzącego, z zapisem, że przy ustalaniu dodatku motywacyjnego bierze się w szczególności pod uwagę zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy (czyli tzw. zadań statutowych szkoły).

Po dyskusjach i żmudnych analizach obowiązującego stanu prawnego stwierdzono, że w placówkach oświatowych nie były stosowane przepisy (obowiązujące od 1.09.2017) w zakresie wynikającym z art. 42 ust. 2d Karty Nauczyciela, które stanowią, że w ramach zajęć i czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2 (inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły), nauczyciel nie prowadzi zajęć świetlicowych oraz zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Nadmienić należy, że prowadzenie zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej jest regulowane przez rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2017 poz. 1591).

Zgodnie z § 6 ust. 2 wskazanego rozporządzenia, w szkole pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest udzielana w trakcie bieżącej pracy z uczniem oraz przez zintegrowane działania nauczycieli i specjalistów, a także w formie:

- klas terapeutycznych,
- zajęć dydaktyczno-wyrównawczych,
- zajęć specjalistycznych: korekcyjno-kompensacyjnych, logopedycznych, rozwijających kompetencje emocjonalno-społeczne oraz innych zajęć o charakterze terapeutycznym,
- zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu – w przypadku uczniów szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych,
- zajęć rozwijających uzdolnienia,

- zajęć rozwijających umiejętności uczenia się,
- zindywidualizowanej ścieżki kształcenia,
- porad i konsultacji,
- warsztatów.

Natomiast w myśl § 17 ust. 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie szczególnej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. 2017 poz. 649) zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej finansowane są ze środków przydzielonych przez organ prowadzący szkołę pod warunkiem zamieszczenia ich liczby w arkuszu organizacyjnym zatwierdzonym przez organ prowadzący szkołę.

Poza arkuszem organizacyjnym

Kontrole wykazały, że zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz rozwijające uzdolnienia poszczególnych uczniów (kółka przedmiotowe, kółka zainteresowań) zakwalifikowane do zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej były realizowane poza arkuszem organizacyjnym, co nie jest zgodne z przepisami wynikającymi z art. 42 ust. 2d Karty Nauczyciela, a także z § 17 ust. 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczególnej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli oraz z § 6 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.

W zaistniałej sytuacji skierowano do placówek oświatowych wystąpienia wnioskujące o uwzględnianie w arkuszach organizacyjnych szkół zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej (w tym dodatkowych zajęć dydaktyczno-wyrównawczych i rozwijających uzdolnienia uczniów) oraz niepowierzenie pracownikom pracy z zakresu zajęć pomocy psychologiczno-pedagogicznej nieuwzględnionych w arkuszu organizacyjnym szkoły.

Ponadto inspektor pracy skierował do organów prowadzących nadzór nad szkołami (finansujących szkoły) pismo informujące o ustaleniach z kontroli. Zawiadomiono w nim również o skierowanych w tym zakresie wnioskach wystąpienia oraz o niedopuszczalnej sytuacji realizowania przez nauczycieli zajęć poza arkuszem organizacyjnym szkoły, bez naliczania i wypłacania im wynagrodzenia za każdą z takich godzin.

Przy zaangażowaniu między innymi lokalnych struktur ZNP wśród środowisk pedagogicznych oraz organów prowadzących rozpowszechnione zostało stanowisko w zakresie wniosków inspektora pracy opartych na wskazanych regulacjach prawnych.

Rozpatrywane zagadnienia nie pojawiły się już w poradnictwie ani we wnioskach o przeprowadzenie kontroli. Można się spodziewać, że organy Państwowej Inspekcji Pracy nie będą już zaangażowane w problemy interpretacyjne z zakresu płatnych i niepłatnych dodatkowych zajęć nauczycieli.

starszy inspektor pracy **Sebastian Senyszyn**
OIP Zielona Góra, Oddział w Gorzowie Wlkp.



Podczas rejsu do Ystad na jednostce m/f Polonia odbyło się szkolenie członków Krajowej Sekcji Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. Uczestniczyli w nim również obecny szef gdańskiego okręgu Robert Strąg oraz przedstawiciele Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy: dyrektor Izabela Waga i główny specjalista Tomasz Śledziński.

Szkolenie na promie

Podobny szkoleniowy przedstawiciele inspekcji pracy na promie Polonia rozpoczęto od zapoznania się z pracami w ładowni promu, sposobami komunikowania się pomiędzy pracownikami portu a pracownikami promu, sposobami ustawiania pojazdów szynowych oraz samochodowych. Prom wyruszył ze Świnoujścia, gdzie odbyła się odprawa i zaokrętowanie oraz zakwaterowanie. Uczestników szkolenia przywitał szef Biura Personalno-Administracyjnego w Polskiej Żegludzie Morskiej (PŻM) **Janusz Nahajowski**, kapitan promu **Grzegorz Szuta** oraz starszy oficer **Daniel Kwidziński**. Inspektorów pracy wyposażono w kamizelki ostrzegawcze z elementami odbłaskowymi. Omówiono rozmieszczenie i sposoby używania środków i wyposażenia ratunkowego do awaryjnego opuszczania pokładu promu. Przedstawiono podstawową zasadę bezwzględnego zakazu wychodzenia promu z portu do czasu zamknięcia furty rufowej, furt pilotowych, furty samochodowej oraz furt pasażerskich.

Uczestników szkolenia zaproszono na mostek kapitański, do sterówki promu, skąd można było obserwować pracę kapitana podczas odejścia promu od nabrzeża i wyjścia w morze. Inspektorzy pracy zapoznali się z pracą i wykorzystaniem sterów strumieniowych podczas wykonywania manewrów w porcie. Niektórzy

uczestnicy szkolenia bardzo mocno identyfikowali się z funkcją kapitana, pomagając mu wypatrywać ewentualne przeszkody na torze wodnym prowadzącym na otwarte wody.

Po wyptynięciu promu na otwarte wody morza inspektorów pracy podzielono na dwie grupy. Każdą z nich zapoznano z pracą i wykorzystaniem systemów balastowych promu podczas załadunku oraz pływania po morzu. Goście poznali system napędu promu i jego kierowanie za pomocą czterech silników spalinowych, funkcjonowanie działu maszynowego promu z centralą CMK. Zwiedzili maszynownię, poznając warunki pracy pracowników działu maszynowego, w tym w szczególności wyposażenie w środki ochrony indywidualnej oraz oznaczenia i sposoby zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych przed przypadkowym wejściem pracownika. Wśród czynników szkodliwych w maszynowni występują: ogromny hałas, wibracje i wysoka temperatura.

Wykładowcami tej części szkolenia byli dwaj inspektorzy Polskiego Rejestru Statków oraz kapitan **Arkadiusz Sienkiewicz**, zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. kodu ISM w Dziale Systemów Zarządzania Bezpieczeństwem Statków i Ochrony. Przekazywali swoją imponującą wiedzę, poczynając od pojęć podstawowych, np. definicji statku, po pod-

stawy budowy statków żeglugi morskiej i statków żeglugi śródlądowej. Inspektorzy PRS omówili i przedstawili na fotografiach charakterystyczne sylwetki i różnice w budowie holowników, statków pasażerskich (wycieczkowce: promy pasażersko-samochodowe i promy kolejowo-samochodowe), statków do przewozów ładunków płynnych (tankowce, chemikaliowce, gazowce), masowców, gazowców, kontenerowców, statków żeglugi śródlądowej (pchacze, holowniki, barki i statki pasażerskie). Kapitan Sienkiewicz przybliżył obowiązujący w PŻM System Zarządzania Bezpieczeństwem oraz zapoznał uczestników szkolenia z podstawowymi zadaniami Kodeksu ISM (International Safety Management Code – Międzynarodowy Kodeks Zarządzania Bezpieczną Eksploatacją Statków i Zapobieganiem Zanieczyszczeniu; uchwalony przez International Maritime Organization, rezolucją A.741 [18]). Kapitan przedstawił pokrótce historię powstania Kodeksu ISM i omówił jego cele. Wyjaśnił też, że za wdrożenie i utrzymanie systemu odpowiedzialny jest armator. Opisał obowiązujący w PŻM „Dokument zgodności” oraz „Certyfikat zarządzania bezpieczeństwem”, a także objaśnił zasady, cele, częstotliwość i zakres audytu wewnętrznego przeprowadzanego przez audytora armatora oraz audytu zewnętrznego przeprowadzanego przez firmy zewnętrzne.

Kapitan Sienkiewicz opisał System Zarządzania Bezpieczeństwem opracowany i wdrożony w PŻM oraz na wszystkich statkach należących do tego armatora, wraz z przykładowymi formularzami zezwoleń na wykonywanie różnych prac niebezpiecznych. Przedstawił także zasady oceny ryzyka zawodowego w PŻM oraz okazał dokumentację potwierdzającą dokonanie takiej oceny. Gdy późnym wieczorem prom wpłynął na redę portu w Ystad, kapitan promu Grzegorz Szuta zaprosił inspektorów pracy na mostek kapitański, celem zapoznania się z pracami manewrowymi podczas podejścia do nabrzeża portowego. Jedynym warunkiem uczestniczenia w tym manewrze było zachowanie całkowitej ciszy przez wszystkich obecnych na mostku kapitańskim. W milczącym skupieniu podziwiano manewry wykonywane przez prom, posłuszny komendom kapitana i pracom załogi, w całkowitych ciemnościach panujących na mostku kapitańskim. Zwieńczeniem tych manewrów była piesza wyprawa po uśpionej i pięknie podświetlonej starówce Ystad. Następnego dnia o świcie prom stał już przy polskim nabrzeżu, skąd inspektorzy pracy, pełni wrażeń i nowej wiedzy, powrócili do Szczecina i swoich miejsc pracy.

starszy inspektor pracy **Sławomir Pytlik**
OIP Szczecin



Z Tatianą Karczewską, dyrektorem firmy Schraner, laureata w konkursie PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w 2018 roku w kategorii zakładów zatrudniających do 50 pracowników, rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.

Gotowi na kontrolę

Słyszałam, że produkuje pani biżuterię...

Tak o produkcji w kuźni Schraner mówią moi koledzy z branży. To dlatego, że odkuwamy bardzo precyzyjne elementy metalowe, np. do skrzyni biegów w samochodach. Z powodzeniem moglibyśmy produkować precjoza. Musimy jednak pamiętać, że nasza kuźnia matrycowa jest zakładem przemysłu ciężkiego, gdzie występuje mnóstwo zagrożeń zdrowia i życia ludzi tam pracujących. Trzeba być ostrożnym i uważnym w każdej minucie przebywania na hali produkcyjnej. Od początku mojej pracy tu w 2012 roku obserwuję bezpieczeństwo, a od 2016 roku dbam o nie jako dyrektor firmy. Codziennie 3-4 godziny spędzam na hali produkcyjnej. Chcę wiedzieć, jak przebiega proces produkcyjny i w jakiej kondycji są moi pracownicy. Jeśli zobaczę, że ktoś tylko spogląda na hełm, zamiast go założyć, gdy brakuje mu jakiejś ochrony na przykład podczas spawania, to interweniuję. W taki sposób zachowujemy się wszyscy wobec siebie, czyli dbamy nawzajem o swoje bezpieczeństwo. Sama oczywiście też stosuję się do obowiązujących przepisów i zasad, np. poruszania się w granicach ciągów komunikacyjnych dla pieszych.

Gdy prosiłam o rozmowę na temat bezpieczeństwa pracy w kuźni, stwierdziła pani, że powinnam porozmawiać z jej pracownikami. To odważna sugestia.

Nie może być inna, gdy w grę wchodzi bezpieczeństwo ludzi tu pracujących. Absolutna dbałość w tym względzie dotyczy w pierwszej kolejności samych pracowników i oni muszą zdawać sobie z tego sprawę. Tak jak i z tego, że w takim środowisku pracy, jakim jest kuźnia, zdrowie i życie pracowników zależy od każdej osoby. Niewłaściwe zachowanie czy użytkowanie maszyny może mieć negatywny wpływ nie tylko na osobę obsługującą, ale i na pozostałe. Moi pracownicy to wiedzą i rozumieją. Dlatego nagroda, którą przyznał nam główny inspektor pracy, zaświadcza, że nasz zakład jest bezpiecznym środowiskiem pracy, to zasługa wielu osób, ale w pierwszej kolejności naszych pracowników. Oczywiście inspektora bhp, dyrektora produkcji. Doceniamy tu udział inspektora pracy Leopolda Wyrzykowskiego, który opiekuje się naszym zakładem. Mam na myśli kontrole. Jesteśmy każdego dnia na nie gotowi, bo dla naszych pracowników każdy dzień przy produkcji musi być tak bezpieczny, że kontrola in-

spekcji pracy może się odbyć w każdym czasie. Punktem wyjścia jest tutaj stałe budowanie świadomości bezpiecznej pracy właśnie wśród pracowników.

Jak się to robi w kuźni?

Przede wszystkim rozmawiamy z pracownikami. Chodzi tu zarówno o różnego rodzaju szkolenia, jak i codzienny kontakt, o którym wcześniej wspominałam. Często zwracam się też do pracowników, by zgłaszali swoje pomysły na różne rozwiązania służące bezpieczeństwu. Bardzo istotne jest także przestrzeganie wszelkich procedur. Dotyczy to również osób przebywających w zakładzie w charakterze gości, przedstawicieli firm współpracujących z naszą. By wejść na hale produkcyjne, najpierw muszą przejść szkolenie bhp, w trakcie którego zapoznają się z zagrożeniami. Zostają zaopatrzeni w ochrony wzroku czy słuchu, wreszcie muszą dowiedzieć się, jak zachować się w tak specyficznym miejscu, jakim jest kuźnia. Nasi kooperanci pochodzą głównie z Europy zachodniej i północnej, gdzie dbałość o bezpieczeństwo jest czymś zupełnie naturalnym. Oni bezwzględnie stosują się do wszelkich wymogów, doskonale rozumiejąc znaczenie bezpieczeństwa. W ich zakładach te kwestie są absolutnym priorytetem. Widzę to, odwiedzając je i chętnie wdrażam rozmaite ich rozwiązania w naszym zakładzie. Korzystam również w wszelkich uwag czy sugestii, gdy jakiś proces czy czynność produkcyjną moglibyśmy wykonać lepiej, łatwiej, a przede wszystkim bezpieczniej. Te wzorce czerpię również z zakładu matki firmy Schraner, który znajduje się w Szwajcarii. Jego właściciel, a mój szef Hans Ivanovitch z ogromnym zadowoleniem przyjął wiadomość o nagrodzie. Wyrazem tego był jego udział w gali wręczenia nagród na Zamku Królewskim w Warszawie i podziękowania, które złożył, a do których ja się przyłączam.

Dziękuję za rozmowę.



Szef inspekcji podpisał Kodeks etyki



W setną rocznicę podpisania przez Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego dekretu tymczasowego o urządzeniu i działalności inspekcji pracy główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek podpisał w Warszawie zarządzenie wprowadzające Kodeks Etyki Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Kodeks, ustanowiony w trosce o dobre imię i przyszłość inspekcji pracy, określa normy i wartości, którymi powinni się kierować pracownicy urzędu, oparte na szacunku wobec drugiego człowieka, uczciwości i bezstronności. Zawiera szczegółowe omówienie standardów pracy w PIP oraz charakteryzuje zasady etyki, których mają przestrzegać pracownicy inspekcji. Chodzi w szczególności o zasady: godnego zachowania, służby publicznej, lojalności, neutralności politycznej, bezstronności i rzetelności.

W hołdzie dla twórców inspekcji pracy

3 stycznia 1919 r. Józef Piłsudski powołał w Polsce inspekcję pracy. W stulecie tego wydarzenia kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy oddało hołd Marszałkowi i innym osobom, które zapisały piękne karty w historii urzędu.

W Warszawie główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek z zastępcami: Bogdanem Drzastwą, Andrzejem Kwalińskim i Dariuszem Mińkowskim w asyście poczty sztandarowej PIP złożyli wieńce pod pomnikiem Józefa Piłsudskiego oraz na grobie Haliny Krahelskiej. Wiesław Łyszczek i Andrzej Kwaliński złożyli także kwiaty na grobie Anny Hintz, głównego inspektora pracy w latach 2002-2006.

W Słupsku Bogdan Drzastwa w towarzystwie kierownictwa miejscowego okręgu i oddziału PIP złożył wieniec od głównego inspektora pracy Wiesława Łyszczka na grobie Romana Giedrojcia, który kierował inspekcją w latach 2016-2017.

W Krakowie okręgowy inspektor pracy Józef Bajdel w towarzystwie swoich zastępców złożył wieniec od głównego inspektora pracy Wiesława Łyszczka na grobie Mariana Klotta de Heidenfeldta, głównego inspektora pracy w latach 1919-1939.



Msza rocznicowa w warszawskiej archikatedrze

Z okazji jubileuszu inspekcji pracy w Bazylice Archikatedralnej św. Jana Chrzciciela w Warszawie odbyła się 13 stycznia 2019 r. msza święta w intencji pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, której przewodniczył ksiądz kardynał Kazimierz Nycz, metropolita warszawski.

Swoją homilię ks. kardynał Kazimierz Nycz poświęcił godności i podmiotowości ludzkiej pracy. Przypomniał encykliki papieskie na temat pracy, szczególnie encyklikę „Laborem exercens” św. Jana Pawła II, o której papież mówił w czasie swoich pielgrzymek do ojczyzny. Podkreślił, że pracownicy mają nie tylko prawa, które są prawami człowieka, ale także obowiązki.

Nabożeństwo rocznicowe odbyło się w Niedzielę Chrztu Pańskiego, dlatego w swoim kazaniu ks. kardynał Nycz porównał rocznicę powstania inspekcji pracy do ważnej dla każdego chrześcijanina rocznicy chrztu świętego. Wspominanie i pamięć o początkach inspekcji jest swoistym powrotem do korzeni i okazją do refleksji nad wartościami, jakie legły u podstaw powołania polskiej inspekcji pracy. Ks. kardynał nawiązał w ten sposób do historii inspekcji pracy, podkreślając doniosłość dekretu powołującego do życia zawodową inspekcję pracy jako jedną z pierwszych w wolnej Polsce instytucji nadzoru państwowego nad warunkami pracy. Mówił także o współczesnych wyzwaniach inspekcji pracy, akcentując ich znaczenie dla ludzi pracy.

W trakcie mszy świętej czytania z Księgi Izajasza, Listu św. Pawła do Tytusa oraz Modlitwę wiernych wygłosili: Iwona Hadacz, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP oraz Grzegorz Nieradka, doradca głównego inspektora pracy.

Na zakończenie nabożeństwa Wiesław Łyszczek podziękował księdzu kardynałowi Kazimierzowi Nyczowi za słowa otuchy skierowane do pracowników inspekcji pracy. Wyraził przekonanie, że pracownicy inspekcji pracy wyjdą z mszy świętej pokrzepieni i silniejsi, by pełnić swoją misję wobec drugiego człowieka w trosce o jego dobro, zgodnie z przesłaniem św. Jana Pawła II, widniejącym na sztandarze PIP, „Ostatecznym celem pracy pozostaje zawsze człowiek”.

Fotorelacja na stronie 18.

Uroczyste spotkanie jubileuszowe

Z udziałem metropolity warszawskiego ks. kardynała Kazimierza Nycza oraz przewodniczącego Rady Ochrony Pracy posła Janusza Śniadka 14 stycznia 2019 r. w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie odbyła się okolicznościowa narada kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy związana z jubileuszem 100-lecia polskiej inspekcji pracy. Gospodarzem spotkania był główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek.

Szef PIP przypomniał, że początki inspekcji pracy w Polsce są bliskie daty odzyskania przez naszą ojczyznę niepodległości. Niewiele jest instytucji i urzędów, które mogą pochwalić się takim rodowodem i tradycjami. Szczególnej rangi obchodom jubileuszu PIP dodaje objęcie ich przez prezydenta RP Andrzeja Dudę patronatem narodowym, zaś przez marszałka Sejmu Marka Kuchcińskiego – patronatem honorowym.

Wiesław Łyszczek przedstawił program obchodów jubileuszu inspekcji pracy. Kulminacyjnym punktem ma być zaplanowana na maj uroczystość w Teatrze Narodowym, połączona z wręczeniem odznaczeń państwowych zasłużonym pracownikom PIP. Zapowiedział również, przewidzianą na wrzesień, międzynarodową konferencję z udziałem przedstawicieli inspekcji pracy państw Unii Europejskiej.

Ks. kardynał Kazimierz Nycz podzielił się refleksjami związanymi z jubileuszem inspekcji. Zaakcentował m.in. zbieżność celów inspekcji pracy z papieskim przesłaniem w kontekście potrzeby zapewnienia podmiotowości człowieka pracy. Pogratulował Państwowej Inspekcji Pracy jubileuszu.

Poseł Janusz Śniadek przypomniał, że z chwilą odzyskania niepodległości naczelnik państwa podpisał dekrety: o ośmiogodzinnym dniu pracy, o prawie do strajku, o prawie do tworzenia związków zawodowych, przyznał prawa wyborcze kobietom. PIP realizuje dziś zapoczątkowaną wtedy misję. Podkreślił, że inspekcja wywiązuje się z tej misji znakomicie.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek wręczył gościom narady pamiątkowe egzemplarze Kodeksu Etyki Pracowników PIP oraz medale 100-lecia inspekcji pracy.

Podczas spotkania okręgowy inspektor pracy w Szczecinie Konrad Pachciarek przedstawił film nakręcony z okazji jubileuszu inspekcji, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP Katarzyna Mietelska zaprezentowała jubileuszową podstronę internetową PIP, zaś dyrektor Departamentu Prawnego GIP Wojciech Gonciarz omówił wspomniany już Kodeks etyki.

W spotkaniu uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy Bogdan Drzastwa oraz kapelan pracowników GIP ks. prałat Henryk Bartuszek.



Msza rocznicowa



Wystawa jubileuszowa w Sejmie





Marek Dudek

Prace ziemne, w trakcie których powstają wykopy pod fundamenty czy rowy pod różnego rodzaju instalacje, są nieodzownym etapem każdego procesu budowlanego. Zdrowie i życie pracowników wykonujących prace w wykopie są narażone w szczególny sposób, bowiem prace te są obarczone jednym z największych zagrożeń wypadkowych.

Prace w wykopach

Błędy, nieprawidłowości oraz dobre praktyki

Zgodnie z informacjami zawartymi w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku podczas budowy i remontów dróg najczęściej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie wykonywania prac na wysokości oraz braku zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych przy pracach remontowo-modernizacyjnych na zamkniętych lub ograniczonych odcinkach czynnego ruchu drogowego. Trzecią grupą najczęściej spotykanych uchybień były nieprawidłowości podczas prac w wykopach, budowanych studzienkach, w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych.

Wskazane nieprawidłowości przy prowadzeniu robót ziemnych polegały na braku zabezpieczenia lub niewłaściwym zabezpieczeniu ścian wykopów przed obsunięciem się gruntu, niezapewnieniu stosownych i odpowiednio rozmieszczonych bezpiecznych zejść do wykopu oraz na niepoprawnym składowaniu urobku i materiałów w pobliżu wykopu. Stwierdzono, iż w przeważającej części przypadków wykonywano wykopy liniowe, w których prowadzono instalację wodociągową, kanalizacyjną lub osadzano studzienki. Prace wykonywane były na jezdniach, na których obowiązywała czasowa organizacja ruchu, a ściany niezabezpieczonych wykopów liniowych obciążone były ruchem kołowym. Zazwyczaj wykopy te miały ok. 2-3 m głębokości, a ich wykonanie było związane z krótkotrwałymi pracami remontowymi. Jak wskazują dane zawarte w przedmiotowym sprawozdaniu, także podczas prac budowlanych, niezwiązanych z budową i remontem

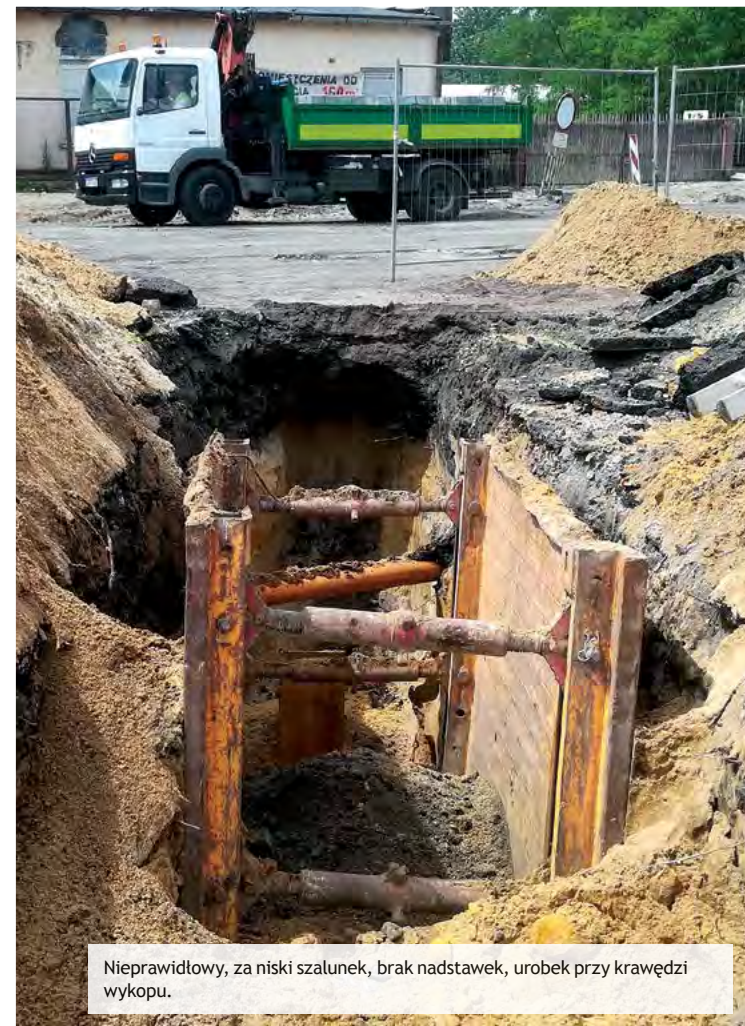
dróg, jedną z częściej spotykanych nieprawidłowości było niezabezpieczenie ścian wykopów. Podczas kontroli stwierdzano roboty w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu (brak obudowania lub skarpowania). Wykonawcy często nie mieli wiedzy na temat kategorii gruntu, w którym wykonywali wykopy. Zdarzało się, że urobek z wykopu nie był wywożony poza miejsce jego wydobycia, tylko składowany przy krawędzi wykopu i obciążał jego nieumocnione ściany.

Podstawy bezpieczeństwa

Bez względu na rodzaj prowadzonych prac ziemnych oraz szerokość wykopów istnieje szereg przepisów, które sprawiają, że praca przy wykonywaniu wykopów staje się bezpieczniejsza.

Roboty ziemne powinny być prowadzone na podstawie projektu określającego położenie instalacji i urządzeń podziemnych mogących znaleźć się w zasięgu prowadzonych robót, takich jak instalacje elektroenergetyczne, gazowe, telekomunikacyjne, ciepłownicze, wodociągowe i kanalizacyjne. Kierownik budowy powinien określić bezpieczną odległość od istniejącej sieci, w jakiej mogą być wykonywane prace ziemne. Prowadzenie robót ziemnych w pobliżu instalacji podziemnych, a także głębienie wykopów poszukiwawczych nie może się odbywać przy użyciu maszyn do robót ziemnych, lecz powinno odbywać się ręcznie.

W czasie wykonywania robót ziemnych miejsca niebezpieczne należy ogrodzić i umieścić napisy ostrzegawcze, a dodatkowo podczas prac w miejscach dostępnych dla osób niezatrudnionych przy tych robotach należy na czas zmroku i w nocy wokół



Nieprawidłowy, za niski szalunek, brak nadstawek, urobek przy krawędzi wykopu.



Prawidłowo zabezpieczone ściany, szalunek systemowy.

wykopów ustawić balustrady zaopatrzone w czerwone światło ostrzegawcze. Balustrady te powinny znajdować się w odległości co najmniej 1 m od krawędzi wykopu. Jeżeli teren, na którym są wykonywane roboty ziemne, nie może być ogrodzony, a dotyczy to głównie robót liniowych, wykonawca robót powinien zapewnić stały dozór terenu prowadzonych prac.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami wykopy o ścianach pionowych nieumocnionych, bez rozparcia lub podparcia, mogą być wykonywane tylko do głębokości 1 m w gruntach zwartych, w przypadku gdy teren przy wykopie nie jest obciążony w pasie o szerokości równej głębokości wykopu, a nie we wszystkich przypadkach, kiedy to głębokość wykopu nie osiągnie 1 metra. Natomiast wykopy o głębokości większej niż 1 m, lecz nie większej od 2 m, bez umocnień można wykonać, jeżeli pozwalają na to wyniki badań gruntu i dokumentacja geologiczno-inżynierska. W takim przypadku zarówno badanie gruntu, jak i dokumentacja geologiczno-inżynierska pozwalająca na wykonanie wykopów o głębokości do 2 m o ścianach pionowych nieumocnionych, bez rozparcia lub podparcia, muszą występować łącznie.

Przepisy dopuszczają zastosowanie zabezpieczenia ażurowego ścian wykopów, ale tylko w gruntach zwartych i poza okresem zimowym. Okres zimowy jest zdefiniowany w rozporządzeniu

Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów; w myśl jego postanowień za okres zimowy uważa się okres od 1 listopada do 31 marca.

W czasie wykonywania koparką wykopów wąskoprzestrzennych należy sporządzać obudowę wyłącznie z zabezpieczonej części wykopu lub zastosować obudowę prefabrykowaną z użyciem wcześniej przewidzianych urządzeń mechanicznych. Jeżeli roboty odbywają się w wykopie wąskoprzestrzennym jednocześnie z transportem urobku, wykop przykrywa się szczelnym i wytrzymałym zabezpieczeniem, a pojemniki do transportu urobku powinny być załadowane poniżej górnej ich krawędzi, tak aby nie dochodziło do wysypywania się transportowanego urobku.

Składowanie urobku, materiałów i wyrobów jest zabronione w odległości mniejszej niż 0,6 m od krawędzi wykopu, jeżeli ściany wykopu są obudowane oraz jeżeli obciążenie urobku jest przewidziane w doborze obudowy, a także w strefie klina naturalnego odłamu gruntu, jeżeli ściany wykopu nie są obudowane. Także ruch środków transportowych obok wykopów powinien odbywać się poza granicą klina naturalnego odłamu gruntu.

Zakładanie obudowy lub montaż rur w uprzednio wykonanym wykopie o ścianach pionowych i na głębokości

poniżej 1 m wymaga tymczasowego zabezpieczenia osób klatkami osłonowymi lub obudową prefabrykowaną.

Grodzie i kesony powinny być zbudowane z materiałów trwałych o wymaganej w projekcie wytrzymałości, a także powinny być wyposażone w urządzenia zapewniające osobom schronienie w przypadku wpływu wody lub innych substancji.

W czasie wbijania grodzi przebywanie osób w odległości mniejszej niż 10 m od miejsca ich wbijania jest zabronione, natomiast w czasie wrywania grodzi zabronione jest przebywanie osób w promieniu równym długości grodzi powiększonym o 5 m.

Bezpieczne nachylenie ścian wykopów powinno być określone w dokumentacji projektowej w sytuacji, gdy: roboty ziemne są wykonywane w gruncie nawodnionym, teren przy skarpie wykopu jest obciążony w pasie równym głębokości wykopu, grunty stanowią łył skłonne do pęcznienia, wykopu dokonuje się na terenach osuwiskowych bądź głębokość wykopu wynosi więcej niż 4 m.

W przypadku prowadzenia prac ziemnych sprzętem zmechanizowanym koparka powinna być ustawiona w odległości od wykopu co najmniej 0,6 m poza granicę klina naturalnego odłamu gruntu. Należy wyznaczyć w terenie strefę niebezpieczną i odpowiednio ją oznakować. Przebywanie osób pomiędzy ścianą wykopu a koparką, nawet w czasie postoju, jest zabronione.

Najwięcej uchybień dotyczy wykopów wąskoprzestrzennych wykonanych w celu prowadzenia prac instalacyjnych, montażu lub naprawy i modernizacji instalacji podziemnych. Wykopy te mają głębokość ok. 2-3,5 m i powstają jako wykopy o ścianach pionowych lub o nachyleniu zbliżonym do ścian pionowych. Podczas tego typu prac rezygnuje się z przygotowywania wykopów

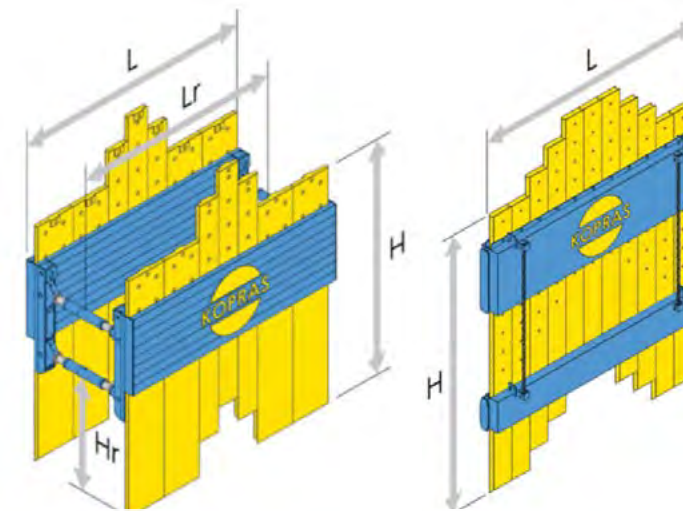
o bezpiecznym nachyleniu ścian z uwagi na ograniczone miejsce prowadzonych prac (często w gęstej zabudowie miejskiej lub na ograniczonym obszarowo terenie), a także w związku z chęcią ograniczenia kosztów związanych z dłuższym procesem głębinienia wykopów oraz wyższym kosztem składowania większej ilości urobku wydobywanego podczas tworzenia wykopów o bezpiecznym nachyleniu ścian w stosunku do wykopów wąskoprzestrzennych.

Ze względu na osiągnięte wymiary można wyróżnić wykopy: szerokoprzestrzenne (jeśli wymiary dna w obydwu kierunkach przekraczają 1,5 m), wąskoprzestrzenne (o szerokości dna mniejszej niż 1,5 m i zazwyczaj znacznej długości) oraz jamiste, których długość i szerokość jest mniejsza niż 1,5 m.

Z kolei ze względu na głębokość w opracowaniach dotyczących prowadzenia prac ziemnych można spotkać podział wykopów na wykopy: płytke (o głębokości mniejszej lub równej 1 m), średniogłębokie (o głębokości nie większej niż 3 m) i głębokie (o głębokości większej niż 3 m).

Minimalna głębokość prowadzenia przewodów wodociągowych i kanalizacyjnych, dająca pewność, że płynące w nich woda i ścieki nie zamrzną, zależy od głębokości przemarzania gruntu. W Polsce obowiązują cztery strefy przemarzania, które rozciągają się na głębokości od 0,8 do 1,4 m. Do głębokości wykopu należy także dodać warstwę przykrywającą rury kanalizacyjne, która powinna być o 10-20 cm większa od głębokości przemarzania, a także głębokość wykopu pozwalającą na ułożenie warstwy, na której przewody instalacji wodociągowej i kanalizacyjnej będą układane. W praktyce daje to ok. 3-3,5 m głębokości wykopu.

Z uwagi na obowiązujące przepisy oraz wskazaną praktykę



Boks segmentowy Koproas

Ściana segmentowa Koproas.



Ściana segmentowa Koproas.

prowadzenia prac ziemnych liniowych, można dokonać innego podziału wykopów ze względu na głębokość: płytke (o głębokości mniejszej lub równej 1 m), średniogłębokie (o głębokości nie większej niż 4 m) oraz głębokie (o głębokości większej niż 4 m). Wynika to z praktyki i z faktu, że przywołane już przepisy określają, iż bezpieczne nachylenie ścian wykopów powinno być określone w dokumentacji projektowej między innymi wtedy, gdy głębokość wykopu wynosi więcej niż 4 m.

Wypadki przy pracy w wykopach, w tym wypadki ciężkie lub śmiertelne, tylko przez krótki czas są swego rodzaju nauką dla wykonawców robót. Później znów zwycięża pośpiech, często spowodowany chęcią obniżenia kosztów, rutyna, przeświadczenie o tym, że nic złego się nie wydarzy, a także brak właściwego planowania prac (nieodpowiedni sprzęt, nieodpowiednie obudowy ścian wykopów dostarczone przez wykonawców na miejsce prowadzonych prac i w efekcie wykorzystywane podczas prowadzenia prac w wykopie).

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli prac ziemnych należy zaliczyć właśnie brak zabezpieczenia ścian wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu do wnętrza wykopu bądź nieprawidłowo zabezpieczone ściany wykopu.

W wielu przypadkach do niezabezpieczenia ścian wykopu dochodzi podczas prac krótkotrwałych, związanych z usuwaniem awarii lub podczas prac instalacyjnych liniowych. Osobom sprawującym nadzór nad tymi pracami wydaje się często, że krótkotrwały pobyt pracownika w niezabezpieczonym wykopie jest obciążony niewielkim, akceptowalnym ryzykiem z uwagi na krótki czas ekspozycji pracownika na grożące mu niebezpieczeństwo.

Niezabezpieczenie pionowych ścian wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu do wnętrza wykopu można spotkać także w przypadku prowadzenia prac ziemnych w tzw. kolizji z istniejącymi sieciami. Brak odpowiedniego sprzętu i pomysłu na umocnienie ścian powoduje, że zarówno osoby sprawujące nadzór nad tymi pracami, jak i sami pracownicy podejmują ryzyko prowadze-

nia prac w miejscu, w którym w każdej chwili może dojść do zasypania ludzi w wykopie.

W trakcie kontroli można zaobserwować działania pozorujące zabezpieczenie ścian wykopu, które nie dają realnego zabezpieczenia pracownikom będącym w wykopie. Używanie przypadkowych elementów jako szalunku ścian (np. starych kaloryferów płytowych, skorodowanych blach) czy też rozpory szalunku o nieznannej wytrzymałości dają jedynie złudzenie pracy w warunkach bezpiecznych. W wielu przypadkach jest to spowodowane brakami sprzętowymi firm wykonujących roboty instalacyjne instalacji podziemnych oraz brakiem właściwego planowania prac, a co za tym idzie, niewłaściwym wyposażeniem terenu prac w sprzęt służący do umocnienia ścian. Inspektorzy pracy obserwują na przykład w wykopie wąskoprzestrzennym o głębokości ok. 2,5 m zamontowane systemowe elementy szalunków o wysokości ok. 2 m, gdzie górna krawędź obudowy znajduje się ok. 0,5 m poniżej poziomu terenu. Po wydaniu decyzji wstrzymania prac lub zakazu wykonywania prac w wykopie okazuje się, że nadstawki do tych szalunków są w posiadaniu przedsiębiorcy, ale nie zostały przywiezione z magazynu na teren prowadzonych prac.

W wielu przypadkach przy wykonywaniu wykopów wąskoprzestrzennych, które w niedalekiej przyszłości, po zamontowaniu w nich instalacji, będą zasypywane, urobek składowany jest tuż przy krawędzi wykopu. Jeśli zastosowano obudowy ścian, to nikt nie pomyślał o ich wytrzymałości, także na obciążenie urobkiem.

Odrębnym problemem jest wykonywanie prac w pasie jezdni lub chodnika na ulicy, gdzie nie wstrzymano ruchu kołowego na czas prowadzonych prac. Można spotkać się z mylnym przeświadczeniem wykonawców robót, że warstwa bitumiczna jezdni wraz z podbudową drogi stanowią na tyle spoisty grunt, że nie wymaga on dodatkowego umocnienia pionowych ścian wykopu – niezależnie od głębokości wykopu i realnego obciążenia terenu przy skarpie wykopu w pasie równym głębokości wykopu przez pojazdy poruszające się po jezdni.



Za niski szalunek, brak nadstawek.



Ściany o bezpiecznym nachyleniu, zgodnie z projektem.

Dobre praktyki prac w wykopie

Jeden ze sposobów prawidłowego zabezpieczenia ścian wykopów wąskoprzestrzennych przed możliwością osunięcia się gruntu do wnętrza wykopu został podany przez Urszulę Gawrysiak i Grzegorza Kacprzaka, autorów publikacji „Budownictwo. Praca w wykopach” wydanej przez Państwową Inspekcję Pracy. Wskazano tam, że podczas prac w wykopach wąskoprzestrzennych wykonanych w gruntach spoistych, nienawodnionych można stosować pojedyncze deski układane poziomo w rozstawie co 10-20 cm. Deski o odpowiedniej wytrzymałości – najczęściej o grubości 50 mm – rozpięra się co 1,5-2,5 m rozporami o średnicy 8-20 cm. Po osiągnięciu projektowanej głębokości obok rozpór wprowadza się pale pionowe i następnie rozpięra rozporami poziomymi. W gruntach spoistych o konsystencji plastycznej, gdzie istnieje zagrożenie wyparcia nawodnionego gruntu przez szczeliny, deski układa się na styk, aby wykluczyć możliwość tworzenia się pustek za deskowaniem, a w konsekwencji naruszenia konstrukcji rozparcia. We wskazanej sytuacji deski należy podtrzymywać pionowymi słupami w rozstawie co 1,5-2 m rozpartymi rozporami poziomymi co ok. 1,5 m. Taki sposób obudowy można stosować również w gruntach sypkich (niespoistych), ale tylko wtedy, gdy ściana wykopu pozwala na ułożenie jednego lub dwóch rzędów desek, a następnie ich rozparcia. W gruntach niespoistych suchych, które ulegają obsy-

paniu bezpośrednio po wykonaniu wykopu, istnieje możliwość zastosowania obudowy z desek pionowych, które to deski zagłębia się w grunt w sposób mechaniczny. Poziome belki wzmacniające obudowę układa się w rozstawie co ok. 2,0 m i rozpięra się je rozporami poziomymi co ok. 1,5 m. Wskazane metody zabezpieczenia ścian są jednak czasochłonne i wymagają od wykonawców doświadczenia w zakresie doboru właściwych materiałów.

Stąd też na terenie prac budowlanych częściej stosuje się obudowy ze stalowych elementów ścianek szczelnych – grodziec stalowych, które przy odpowiednim połączeniu zamków stanowią szczelną obudowę, zabezpieczając jednocześnie przed bocznym napływem wody gruntowej. Problemem stają się wtedy prace w kolizji z istniejącymi instalacjami podziemnymi.

Podczas prac instalacyjnych instalacji podziemnych prowadzonych w miejscu kolizji z instalacjami istniejącymi dobrym rozwiązaniem są boksy segmentowe lub ściany segmentowe, gdzie pionowe elementy wkładane pojedynczo w ramy obudowy pozwalają na zastosowanie szalunku z ominięciem instalacji kolizyjnej.

Zastosowanie omówionych rozwiązań pozwala w istotny sposób ograniczyć zagrożenia towarzyszące prowadzeniu prac w wykopie.

starszy inspektor pracy – główny specjalista **Marek Dudek**
OIP Katowice

Wykorzystane materiały:

- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku.
- U. Gawrysiak i G. Kacprzak, *Budownictwo. Praca w wykopach*, GIP, Warszawa 2010.
- Katalog firmowy obudowy wykopów spółki KOPRAS Sp. z o.o. z siedzibą we Wronkach.

Trudne postępowania w nadzorze rynku

Andrzej Midera



Sterylizatory parowe produkcji tureckiej nie spełniały zasadniczych wymagań dyrektywy ciśnieniowej 97/23/WE. Ujawnił to inspektor pracy podczas kontroli na jednej z krakowskich uczelni.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło pismo z Centralnego Urzędu Bezpieczeństwa Republiki Federalnej Niemiec, informujące o podjętych działaniach korygujących zagrożenie powodowane przez 39 sterylizatorów parowych (urządzenia ciśnieniowe) produkcji tureckiej firmy NÜVE SANAYI MALZEMELERI IMALAT VE TICARET A.S., wprowadzonych do użytku na terenie państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Turcja jako kraj spoza Unii w zakresie przestrzegania przepisów systemu oceny zgodności została zintegrowana z UE na poziomie dyrektywy.

Fakt niespełniania przez sterylizatory zasadniczych wymagań dyrektywy ciśnieniowej 97/23/WE ujawnił inspektor pracy podczas kontroli jednej z uczelni w Krakowie. O niezgodnościach zostało poinformowane tureckie Ministerstwo Przemysłu i Handlu oraz jednostka notyfikowana TÜV SÜD Industrie GmbH w Monachium, która przeprowadzała ocenę zgodności wyrobu (wg modułu B+C2) i wydała certyfikat zgodności.

We wcześniejszym okresie firma produkowała urządzenia mniejsze, które zostały właściwie sklasyfikowane w kategorii II dyrektywy ciśnieniowej. Następnie rozpoczęła produkcję większego modelu sterylizatorów, typ OT 90L i innych (np. 150L). Nie zlecono jednak przeprowadzenia obowiązkowej dla urządzeń 90L (po zmianie parametrów – III kategoria) procedury oceny zgodności przez jednostkę notyfikowaną, ale wprowadzono na rynek model większy 90L z modułem A1, mającym zastosowanie do kategorii II do marca 2015 roku.

Po długim okresie wyjaśniania dotychczasowych działań przez Centralny Urząd Bezpieczeństwa RFN z prezesem oraz kierownikiem technicznym firmy NÜVE w siedzibie organu notyfikowanego TÜV SÜD podjęto decyzję dotyczącą zastąpienia sterylizatorów niespełniających wymagań przekazanych do użytku na

terenie EOG (39) modelami spełniającymi wymagania. Na spotkaniu prezesa NÜVE z przedstawicielami tureckiego Ministerstwa Przemysłu i Handlu nie można było uzyskać dodatkowych informacji od producenta o podjętych działaniach w celu usunięcia z rynku sterylizatorów niespełniających wymagań dyrektywy. W tej sytuacji niemiecka jednostka notyfikowana TÜV SÜD





zobowiązała się doprowadzić dwa sterylizatory użytkowane w zakładach niemieckich do zgodności z wymaganiami dyrektywy ciśnieniowej na swój koszt, poprzez redukcję ciśnienia roboczego do 2,2 bara, co spowodowało, że sterylizatory 90L można było zaliczyć do kategorii II.

Rozwiązanie problemu użytkowania pozostałych 37 sterylizatorów na terenie krajów EOG, w tym trzech dostarczonych w 2015 r. do firm polskich, pozostawiono krajowym organom odpowiedzialnym za ich użytkowanie. Z uwagi na fakt, że użytkownicy sterylizatorów niespełniających wymagań dyrektywy nie mogą liczyć na działania producenta, mające na celu usunięcie ujawnionych niezgodności, do Urzędu Dozoru Technicznego, który prowadzi nadzór nad eksploatacją sterylizatorów użytkowanych w polskich zakładach, przesłano informację o konieczności ustalenia użytkowników trzech sterylizatorów niespełniających zasadniczych wymagań dyrektywy i podjęcia działań technicznych u użytkownika, korygujących poziom ryzyka ich użytkowania.

Zgodnie z informacją z Centralnego Urzędu Bezpieczeństwa RFN, omawiane wyroby mogły być wykorzystywane także jako środki medyczne, w rozumieniu dyrektywy 93/42/EWG, co czyni sytuację jeszcze bardziej niezrozumiałą w świetle przepisów oceny zgodności, ponieważ deklaracja zgodności o tym nie wspomina. Strona producenta nie udzieliła odpowiedzi, jakie działania

w zakresie oceny zgodności zostały przeprowadzone pod nadzorem tureckiej jednostki notyfikowanej KIWA Meyer (nr rej. 1984).

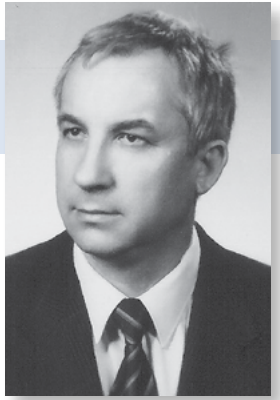
Sprawy związane z brakiem informacji od tureckiego producenta, dotyczącej działań korygujących sterylizatorów niespełniających zasadniczych wymagań dyrektywy ciśnieniowej, przekazano przedstawicielowi Niemiec ds. dyrektywy ciśnieniowej, delegowanemu do komisji technicznej. Został on zobowiązany do poinformowania organów nadzoru rynku innych krajów o dużej liczbie błędów i niespójności w niniejszej sprawie w celu podjęcia przez nie odpowiednich działań na szczeblu krajowym, ponieważ producent NÜVE na tym etapie odmawia zapewnienia zgodności z wymaganiami dyrektywy ciśnieniowej.

Centralny Urząd Bezpieczeństwa RFN, za pośrednictwem Ambasady Tureckiej w Berlinie, która wyraziła zainteresowanie sprawą, poinformował organy tureckie o trudnościach w postępowaniu. Podziękowano również organowi krajowemu za właściwe działania w związku z tą sprawą: „Na koniec chciałbym wyrazić wdzięczność i uznanie za wykrycie i poinformowanie nas o niespełniających wymagań sterylizatorach obecnych na rynku UE oraz za cierpliwość w związku z niezwykle trudnym postępowaniem”.

starszy inspektor pracy – gł. specjalista **Andrzej Midera**
OIP Kraków

Technika

Krzysztof Okseniuk



Redukcja ryzyka – kontaktowe urządzenia ochronne maszyn

Kontaktowe urządzenia ochronne maszyn zaliczane są do urządzeń nieodgradzających odległościowych. Należą do nich urządzenia sterowania oburęcznego, maty oraz listwy czułe na nacisk.

Zadaniem kontaktowych urządzeń ochronnych jest ochrona osób przed dostępem do ruchomych elementów maszyn. Z uwagi na swoje właściwości nie są one stosowane do ochrony przed elementami wyrzucanymi, przed emisją hałasu, pyłu czy promieniowania, w maszynach charakteryzujących się nieregularnym lub nadmiernym czasem zatrzymania lub brakiem możliwości zatrzymania w czasie trwającego cyklu pracy.

Urządzenia sterowania oburęcznego

Urządzenia sterowania oburęcznego pełnią funkcję sterowniczą i jednocześnie są środkiem ochrony pojedynczego operatora maszyny. Działają w ten sposób, że niebezpieczny ruch może być zapoczątkowany tylko poprzez świadome uruchomienie urządzenia sterowania oburęcznego dwiema rękami i musi zostać zatrzymany, gdy jedna ręka zostanie zdjęta z urządzenia. Najczęściej są one stosowane do inicjowania i nadzorowania ruchu roboczego maszyn o wysokim poziomie ryzyka, takich jak prasy czy zaginarki. Chronią przed możliwością dostępu do strefy niebezpiecznej, a więc przed możliwością zetknięcia się z ruchomymi elementami maszyn tylko pojedynczego operatora. Stąd też powinny być stosowane w połączeniu z innymi rodzajami urządzeń ochron-

nych (osłonami, aktywnymi urządzeniami optoelektronicznymi), uniemożliwiającymi dostęp do strefy niebezpiecznej osobom postronnym. Urządzenia sterowania oburęcznego występują jako element składowy maszyny (wbudowane w maszynę) lub mogą być przestawne. Zazwyczaj mają konstrukcję opartą na technologii elektromechanicznej lub elektronicznej, chociaż zdarzają się też rozwiązania pneumatyczne, hydrauliczne i inne. Występują dwie wersje urządzeń: o pobudzeniu synchronicznym i sporadycznie o pobudzeniu jednoczesnym. Pobudzenie synchroniczne umożliwia uruchomienie cyklu pracy maszyny, jeżeli zwłoka między rozpoczęciem sygnałów wejściowych pobudzonych rękami nie przekracza 0,5 sekundy. Pobudzenie jednoczesne umożliwia uruchomienie cyklu pracy maszyny niezależnie od opóźnienia sygnału wejściowego, pobudzonego jedną i drugą ręką operatora.

W oparciu o kryteria funkcjonalności i minimalnych środków bezpieczeństwa urządzenia sterowania oburęcznego, zgodnie z PN-EN 574, zostały pogrupowane na trzy typy: I, II i III, przy czym w grupie III wyróżniono podtypy: IIIA, IIIB i IIIC. Wszystkie typy muszą spełniać następujące wymagania:

- do pobudzenia urządzenia konieczne musi być użycie obu rąk;
- puszczenie jednego z dwóch elementów obsługowych urządzenia musi spowodować przerwanie niebezpiecznego ruchu maszyny;
- urządzenie sterowania oburęcznego nie może znajdować się w strefie zagrożenia maszyny, musi być zlokalizowane w odpowiedniej odległości od tej strefy (odległości bezpieczeństwa);
- elementy obsługowe (przyciski sterowania) nie mogą być koloru czerwonego;
- ponowne zainicjowanie ruchu niebezpiecznego maszyny może nastąpić po puszczeniu obu elementów obsługowych urządzenia i ponownym ich naciśnięciu. Właściwość ta jest



Przykład maszyny wyposażonej w urządzenia sterowania oburęcznego i kurtynę świetlną.

blokowaniem powtórnego uruchomienia, zapobiega przekształceniu oburęcznego urządzenia sterującego w urządzenie jednoręczne, np. poprzez zablokowanie jednego z elementów obsługowych i uniemożliwia obejście funkcji ochronnej. Według postanowień PN-EN 574 tylko w wyjątkowych przypadkach urządzenia grupy I mogą nie spełniać tego wymagania;

– musi być zagwarantowana ochrona przed przypadkowym pobudzeniem urządzenia i łatwym ominięciem jego działania ochronnego.

Zabezpieczenie przed przypadkowym pobudzeniem urządzenia sterowania oburęcznego stanowić może konieczność użycia odpowiednio dużej siły na elementy obsługowe lub w przypadku niemechanicznych urządzeń sterowniczych zapewnienie ich odpowiedniego poziomu czułości.

Skuteczność realizacji funkcji ochronnych urządzenia sterowania oburęcznego zależy w pewnym stopniu od możliwości utrudnienia jego obejścia. Norma PN-EN 574 podaje różne rozwiązania ograniczające obejście, które może nastąpić poprzez: pobudzenie urządzenia z użyciem palców jednej ręki, z użyciem dłoni i łokcia tej samej ręki, przedramieniem (przedramionami) lub łokciem (łokciami) z użyciem dłoni i innej części ciała (np. kolana, biodra). Rozwiązania te sprowadzają się do umieszczania elementów obsługowych w odpowiednio dużej odległości, stosowania przegród między elementami obsługowymi, kołnierzy ochronnych wokół elementów obsługowych lub ich osłaniania oraz stosowania urządzeń obsługowych o różnym sposobie lub kierunku zadziałania. Przykładowo, jako jedno z możliwych zabezpieczeń przed pobu-

dzeniem urządzenia sterowania oburęcznego przy użyciu dłoni i łokcia tej samej ręki, przewidziano rozstawienie elementów obsługowych w odległości co najmniej 550 mm, przy czym wymiar ten ze względów ergonomicznych nie może przekraczać 600 mm.

Istotnym parametrem urządzenia sterowania oburęcznego jest czas jego reakcji. W znacznym stopniu decyduje on o odległości usytuowania urządzenia od strefy niebezpiecznej, nazywanej odległością bezpieczeństwa. Odległość ta opisana jest następującym wzorem:

$$S = (K \times T) + C$$

gdzie:

S – oznacza odległość bezpieczeństwa (mm),

K – prędkość wtargnięcia – 2000 lub 1600 (mm/s),

T – czas reakcji urządzeń bezpieczeństwa + czas zadziałania maszyny (s),

C – współczynnik bezpieczeństwa (mm).

Odległość bezpieczeństwa powinna być zachowana również w przypadku stosowanych urządzeń przestawnych. Dla zachowania tego wymogu niejednokrotnie są one wyposażane w pierścienie dystansowy, który niezależnie od woli operatora pozwala na zachowanie odległości bezpieczeństwa.

Istotną kwestią jest właściwy dobór do maszyn urządzeń sterowania oburęcznego, a więc o odpowiednim, zdefiniowanym w PN-EN ISO 13849, poziomie zapewnienia bezpieczeństwa PL, wyrażającym się sposobem funkcjonowania urządzenia w przy-

padku jego defektu. Dobór ten powinien być uzależniony od występującego ryzyka i powiązany z poziomem bezpieczeństwa innych elementów sterowania maszyny.

Maty czułe na nacisk

Maty czułe na nacisk działają na zasadzie zwierania elementów stykowych, normalnie otwartych, zatopionych równomiernie na całej powierzchni maty. Ich zadaniem jest wykrywanie obecności człowieka, który staje na polu maty, podłogi, zbliżając się do strefy niebezpiecznej. Nacisk powyżej 35 kg zwiera styki i zmienia stan wyjścia maty. Sygnał ten przekazywany jest dalej do modułu bezpieczeństwa, który rozłącza odpowiedni obwód, wyłączając maszynę. Tak więc w przypadku pobudzenia maty, spowodowanym wejściem na matę człowieka, następuje zatrzymanie maszyny lub jej przejście w stan zapewniający bezpieczeństwo.

Maty instalowane są pojedynczo lub mogą być łączone po kilka, najczęściej wokół stanowisk zmechanizowanych lub zrobotyzowanych, głównie w miejscach, gdzie występują dużych rozmiarów strefy niebezpieczne. Posiadają wiele zalet, wykazują dużą odporność na czynniki zewnętrzne, takie jak pył, kurz czy opiłki drewna, mogą więc pracować w trudnych warunkach środowiskowych. Ich sygnał, w porównaniu do urządzeń optoelektronicznych, nie ulega zakłóceniom przez dym lub drobne ciała stałe unoszące się w powietrzu, np. podczas obróbki drewna czy innych materiałów emitujących zapylenie.

Przy określaniu wielkości maty czułej na nacisk, a więc minimalnego dystansu, jaki dzieli człowieka, który znajduje się na macie, od strefy niebezpiecznej maszyny, obowiązują identyczne zasady jak przy ustalaniu odległości posadowienia od strefy niebezpiecznej urządzeń sterowania oburęcznego.

Listwy czułe na nacisk

Podobnie jak maty działają listwy czułe na nacisk. W środku listwy znajdują się dwie przewodzące warstwy, które w normalnym sta-

nie są od siebie oddzielone. W przypadku nacisku zwierają się ze sobą, zmieniając stan na zwarcie na wyjściu listwy, co w konsekwencji powoduje wyłączenie maszyny lub przejście w stan zapewniający bezpieczeństwo. Listwy są więc tak powiązane ze sterowaniem nadzorowanej maszyny, że powodują jej dostatecznie szybkie zatrzymanie lub przejście w stan zapewniający bezpieczeństwo, kiedy wyczuwające nacisk elementy zostaną pobudzone.

Listwy mocowane są do stałych lub ruchomych elementów maszyn w miejscach, gdzie może występować zagrożenie pochwycenia, zgniecenia, uderzenia lub obciążenia. Stosuje się je przykładowo w maszynach podnoszących, systemach składowania ruchomego, bramach przemysłowych. Montowane są m.in. na krawędziach ruchomych części, takich jak stoły maszynowe lub drzewi mechaniczne, które stwarzają ryzyko zgniecenia lub obciążenia.

Podsumowanie

Maty i listwy czułe na nacisk, w przeciwieństwie do urządzenia sterowania oburęcznego, chronią nie tylko operatora maszyny, ale również osoby postronne, przy czym nie ograniczają dostępu do strefy niebezpiecznej maszyn. Ich funkcja sprowadza się do wykrycia obecności człowieka i dostatecznie szybkiego zatrzymania maszyn lub przejścia w stan zapewniający bezpieczeństwo.

Należy zaznaczyć, że urządzenia sterowania oburęcznego, maty i listwy czułe na nacisk ujęte są w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn, zawierającym orientacyjny wykaz elementów bezpieczeństwa. Zgodnie z wymogami tego przepisu, wprowadzane do obrotu lub użytku, winny spełniać określone w przepisie wymagania konstrukcyjne oraz dotyczące oznakowania, dokumentacji i oceny zgodności.

nadinspektor pracy **Krzysztof Okseniuk**
OIP Lublin

Źródła:

1. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 zez zmianami z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701).
2. PN-EN ISO 12100:2011 Bezpieczeństwo Maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
3. PN-EN 60204-1:2010 Bezpieczeństwo maszyn – Wyposażenie elektryczne maszyn – Część 1. Wymagania ogólne.
4. PN-EN ISO 13849 – 1:2016-02 Bezpieczeństwo maszyn – Elementy systemów sterowania związanych z bezpieczeństwem – Część 1. Ogólne zasady projektowania.
5. PN-EN ISO 13855:2100 Bezpieczeństwo maszyn – Umiejscowienie wyposażenia ochronnego ze względu na prędkość zbliżania części ciała człowieka.
6. PN-EN 574 + A1:2010 Maszyny. Bezpieczeństwo. Oburęczne urządzenia sterujące. Aspekty funkcjonalne. Zasady projektowania.
7. PN-EN ISO 13856 – 1:2013-8 Bezpieczeństwo maszyn – Urządzenia ochronne czułe na nacisk – Część 1. Ogólne zasady projektowania oraz badań mat i podłóg czułych na nacisk.
8. PN-EN ISO 13856 – 2:2013-8 Bezpieczeństwo maszyn – Urządzenia ochronne czułe na nacisk – Część 2. Ogólne zasady projektowania oraz badań obrzeży i listew czułych na nacisk.
9. Włodzimierz Łabanowski, *Bezpieczeństwo użytkownika maszyn*, Poradnik dla pracodawców, GIP, Warszawa 2012.

Impuls na przyszłość



Z nadinspektorem pracy – głównym specjalistą

Ryszardem Wardęgą,

kierownikiem Oddziału w Sieradzu, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi,

rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.

Jak to jest przepracować w inspekcji pracy aż 34 lata?

Sam nie wiem. Jak patrzę wstecz, gdy przyszedłem do inspekcji, to widzę siebie jako bardzo młodego chłopaka, który nie miał praktycznie żadnego doświadczenia. Zaraz po studiach na Wydziale Budownictwa Lądowego i Architektury Politechniki Łódzkiej przez rok pracowałem jako inżynier robót drogowych. Kierowałem brygadą rozkładającą asfalt. To była ciężka praca, wykonywana głównie przez robotników z małych gospodarstw rolnych. Często po zakrapianych imieninach nie nadawali się do pracy. Kiedyś niemal w pojedynkę musiałem wyładować i ułożyć asfalt z jednego transportu, inaczej doszłoby do olbrzymich strat. Miałem dość tej pracy, więc zdecydowałem, że pójdę na rozmowę do inspekcji

pracy. Wówczas w łódzkim okręgu znakomitą większość stanowili branżowi inspektorzy pracy, którzy mieli duże doświadczenie zawodowe. Początkowo traktowali mnie wręcz jak maskotkę, z racji mojego młodego wieku. Teraz, gdy powoli zaczynam oswajać się z myślą o emeryturze, to aż trudno mi uwierzyć, że aż tyle lat przepracowałem jako inspektor pracy.

Zgodzi się pan z tym, że to zawód, który w specyficzny sposób kształtuje charakter, wyostreza pewne cechy?

To oczywiste, że ktoś, kto kontroluje i wymaga, a także nakłada kary, musi mieć odpowiednie predyspozycje. Musi być stanowczy, zorganizowany, musi potrafić panować nad emocjami. Kiedyś

w testach psychologicznych wyszło mi, że mam naturę flegmatyka. To moim zdaniem, paradoksalnie, bardzo pomaga w tej pracy. Trudno wyprowadzić mnie z równowagi, a moja siła spokoju, a także szacunek do adwersarza często pomaga w trudnych sytuacjach. Jest szczególnie ważna, gdy pracodawcy nie chcą przyjąć do wiadomości niekorzystnych dla nich argumentów. Zawsze staram się ich wysłuchać, nawet jak mam odmienne zdanie. To ważne dla kontrolowanego, by inspektor pracy poznał jego punkt widzenia. Przyznam, że mimo upływu lat i mojego usposobienia wciąż karanie pracodawców nie jest dla mnie komfortowe. Zdecydowanie wpływa to na ów spokój, który w tym momencie jest powierzchowny.

Pracodawcy potrafią to wychwycić u inspektora pracy?

Potrafią to nawet wykorzystać, przywołując wszelkie kłopoty, również rodzinne. Wtedy trzeba wyważyć ich intencje. Pamiętam pracodawcę, który niemal się rozplakał, gdy usłyszał o grzywnie. Przekonywał mnie, że nie chciał, przeproszał, wspominał nawet o ciężkiej chorobie dziecka. Nie ukarałem go, chociaż powinienem. Szybko tego pożałowałem, gdy usłyszałem, jak źle potraktował wówczas pracowników. Nie wszyscy mają takie dylematy. Przypominam sobie przypadek z dawnych lat, gdy inspektorzy pracy wydawali orzeczenia, a w drugiej instancji wypowiadało się kolegium odwoławcze. Nie miało ono najmniejszych skrupułów wobec pracodawcy – budowlanica, któremu przyznało karę znacznie wyższą od tej, którą ja zaproponowałem. Inaczej bywa w sądach orzekających w sprawach naruszeń bhp, częściej bardziej liberalnie traktują pracodawców i ich wykroczenia. Pamiętam sprawę z odwołania pracodawcy od kary, gdzie przedstawiłem w sądzie twarde dowody na brak osłon przy maszynie, nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy prowadzących do zagrożeń bezpośrednich. Dla sądu te nieprawidłowości stanowiły o znikomej szkodliwości społecznej czynów i zasługiwały na łagodne potraktowanie. Myślę, że takie podejście wymiaru sprawiedliwości wynika z niezrozumienia istoty przepisów bhp. Sądy traktują tego typu sprawy jako mniej istotne w porównaniu z przestępstwami kryminalnymi lub gospodarczymi.

To chyba inaczej niż policja, z którą przed chwilą rozmawiał pan przez telefon?

Policjant z Komendy Wojewódzkiej w Łodzi telefonował w sprawie pracy na czarno, w tym obcokrajowców, w jednym z zakładów usługowych. Wykryli nadużycie podczas rutynowych działań, teraz chcą wejść do tej firmy razem z inspektorami pracy. Policja ma tu znacznie większe możliwości, jeśli chodzi o przeszukanie czy

wylegitymowanie, my zaś mamy wiedzę, doświadczenie i umocowanie prawne do dalszego działania, także do zgłoszenia do ZUS-u do ubezpieczenia, do urzędu skarbowego. Współpraca w zakresie legalności zatrudnienia jest ważna i bardzo ją doceniamy. Wysoko oceniam też kontrole inspekcji, które mają zmasowany charakter i szeroki wydźwięk w środowisku pracodawców. Pamiętam akcje budowlane, podczas których w przeciągu tygodnia większość inspektorów pracy w okręgu kontrolowała budowy. Jechaliśmy w ciemno, obierając jedynie kierunek, i bez zapowiedzi wchodziliśmy na teren napotkanej budowy. To były czasy, gdzie uprzedzenie, przekazanie informacji o kontrolach nie było proste, jak obecnie, więc na większości budów zastawialiśmy faktyczną sytuację, niestety zwykle daleko odbiegającą od absolutnego minimum. Doprowadzenie tego do właściwego stanu było wtedy niezłym wyzwaniem dla inspektora pracy.

Tak pan widział tę pracę, zanim ją pan zaczął?

Wtedy jeszcze nie wiedziałem, co się robi w inspekcji. Trafiłem tu w 1981 roku, wraz z powstaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor bhp w moim zakładzie budowlanym powiedział mi, że poszukują pracowników. Słyszał o tym od wojewódzkiego inspektora pracy **Bolesława Anaszewicza**, który do dziś pracuje w łódzkim okręgu, w moim Oddziale w Sieradzu. On wstępnie kwalifikował mnie do rozmowy z szefem okręgu, którym wówczas był **Tadeusz Kępnia**k. Pamiętam, jak ja i dwóch prawników, czekaliśmy na wejście w sprawie pracy, ale żaden z nas nie wiedział tak naprawdę, o co w niej chodzi. Słyszeliśmy tylko, że jest ciekawa, pozwala na swobodne działanie, że sporo od inspektorów pracy zależy. Dla mnie ważne było również to, że nie była to praca za biurkiem, że pozwoli mi się rozwijać. Szybko się o tym przekonałem, bo niemal z biegu skierowano mnie na aplikację do Wrocławia, którą przerwało wprowadzenie stanu wojennego. Zawodu uczyliśmy się więc w okręgach, czego ukoronowaniem był egzamin państwowy w Warszawie.

Pamięta pan swoją pierwszą kontrolę?

Pierwszej samodzielnej nie, ale zapamiętałem kontrole z okresu stanu wojennego w tzw. drużynach, gdzie asystowali nam wojskowi. W tamtych czasach nasze działania były bardzo rozbudowane, kontrole w dużych zakładach w większości miały charakter kompleksowy, więc np. omawianie protokołu kontroli w obecności kierownictwa zakładu, wszystkich służb, organizacji partyjnej, czynnika społecznego trwało czasami długo. Bardzo nudziło to naszych asystentów, którzy beznamiętnie słuchali lub skupiali się na swoim ekwipunku wojskowym. Podczas tych kontroli miałem

szczęście trafić na dobrych inspektorów, znawców tematu, specjalistów. Do dziś jestem im wdzięczny za pomoc we wprowadzeniu w kanony zawodu. Mentorzy są niezwykle ważni, gdy wkracza się w nową rzeczywistość zawodową, dają impuls na przyszłość. Takim wzorem był dla mnie wówczas Bolesław Anaszewicz. Oddany inspekcji pracy, bardzo wymagający, zaangażowany, dociekliwy. Nikomu nigdy nie odmawiał pomocy. Znakomity wszechstronny fachowiec, i jako prawnik po studiach prawniczych, i jako technik, po średniej szkole technicznej. Przygotowywałem kiedyś protokół z kontroli i miałem w jednej sprawie inne zdanie niż inspektor Anaszewicz, o czym mu powiedziałem. Odłożył wtedy wszystkie swoje pilne sprawy i przez ponad godzinę dyskutowaliśmy w jednej kwestii, by dojść do sedna problemu i ostatecznie go wyjaśnić.

Problem dotyczył prawa czy mechaniki, a może budownictwa?

To był problem związany z maszynami. Jeśli chodzi o budownictwo, to moim opiekunem był nieżyjący już Jan Biliński. Z nim jeździłem do wielkich zakładów, jak Montoprzem w Łasku czy cementownia Warta w Działoszynie, zatrudniających tysiące ludzi. Kilka lat temu byłem w tej cementowni i trudno porównywać ją do zakładu sprzed kilkadziesiąt lat. Kiedyś był tam krajobraz księżycowy. Wszystko pokryte grubą warstwą pyłu cementowego, każdy krok wzniecał kurz. Praktycznie nic nie było widać, a maszyny wyglądały jak ośnieżone szkielety. Widziałem tam ciężko pracujących ludzi, którzy np. przez całą zmianę przenosili 50-kilogramowe worki z cementem do wagonów kolejowych. Dziś w cementowni zniknął pył, na powityczanych alejkach rośnie zieleń, wszystkie procesy są zhermetyzowane, a praca ogranicza się praktycznie do nadzoru urządzeń, by wszystko pracowało we właściwy sposób. To jest zmiana, którą kiedyś trudno byłoby sobie nawet wyobrazić.

Za tymi zmianami inspektor pracy musiał jednak nadążyć...

Oczywiście, to jest wpisane w tę pracę. Ma szczególne znaczenie tam, gdzie konieczna jest drobiazgowość analiza, np. gdy dochodzi do wypadku przy pracy. Na przyczynę zdarzenia składa się wiele okoliczności, każdą z nich inspektor pracy musi skrupulatnie poznać. Pamiętam wypadek śmiertelny na linii technologicznej we wspomnianej cementowni, gdzie musiałem dokładnie prześledzić każdy etap produkcji. Trzeba pamiętać, że inspektor pracy wykonuje to samodzielnie. Sprawdzałem więc urządzenie po urządzeniu, „deteerki” i instrukcje bhp, deklaracje zgodności, schematy sterowania. Zastanawiałem się, co zawiodło i w którym momencie. Czemu coś zadziało, choć nie powinno. W tego typu postępowaniu trzeba mieć wizję działania i wiedzieć, czego się szuka. To jest punkt wyjścia. W tamtym przypadku pracownik

wszedł do urządzenia paletującego, żeby coś naoliwić. Maszyna potraktowała go jak worek do zapakowania i pochwyliła. Człowiek stracił życie, bo maszyna nie zatrzymała się. Inspektor szukający przyczyny wypadku jest w trudnej sytuacji, bo każdy broni się przed odpowiedzialnością i karą.

Drastyczność niektórych zdarzeń też buduje tę trudność.

Badałem wiele wypadków, również tych najtragiczniejszych. Pamiętam, jak zginął młody człowiek wessany przez piasek. Działo się to na oczach wielu ludzi, którzy nie byli w stanie mu pomóc. W węźle betoniarskim były zasieki do zasypu kruszywa. Trafiał tam piasek i żwir, który następnie przymowany był nad szufladą wózka transportowego. Po odsunięciu pokrywy wpadał do tejże szuflady, skąd trafiał do zasobnika węzła betoniarskiego. Od góry tworzył się lej. Był to okres zimowy i kruszywo przymarzło na górze, co uniemożliwiło zasypanie go do szuflady. Wysłano tam pracownika, żeby wszedł i od góry odsklepił je. Zrobił to, ale osuwający się sypki materiał wessał go najpierw do pasa, później po ramiona, powodując uduszenie na oczach bezradnych ratowników. Trwało to kilkanaście minut, ale nikt, na czele z lekarzem, nie był w stanie uratować człowieka. To był dramat dla wszystkich, również dla mnie, gdy po wszystkim przyjechałem na miejsce. Bardzo przeżyłem to zdarzenie. Podobnie jak wtedy, gdy doszło do ciężkiego wypadku przy pracy na budowie, którą wcześniej kontrolowałem. Montowano tam więźbę dachową. Rusztowanie warszawskie było nieprawidłowe, więc nakazałem wstrzymanie jego eksploatacji. Zaczekałem, aż je rozbiorą i zakończyłem kontrolę. Okazało się, że po moim odejściu, prowizorycznie ustawiono je raz jeszcze, by poprawić deskę szalunku. Wysłano tam najmłodszego pracownika, który dorabiał sobie na budowie. Za tydzień miał rozpocząć studia. Niestety nie zdążył. Spadł z kilku metrów, złamał kręgosłup i nigdy nie odzyskał sprawności. Do dziś dręczy mnie myśl, że przecież byłem tam, więc wypadek nie powinien się zdarzyć. Zapamiętałem tego chłopaka, bo mój syn był w podobnym wieku.

Badaniem wypadków przy pracy zajmują się najlepsi w zawodzie.

Zgadza się, ale nawet najlepszy specjalista z dużym doświadczeniem nie może kierować się tu schematami. To sprawdza się tylko w rutynowych kontrolach. Znam inspektorów, którzy trzymają się pewnych wytyczonych działań i nie wychodzą poza nie. Skomplikowany wypadek wymaga kreatywności i większego zaangażowania. W Oddziale w Sieradzu, którym kieruję od 10 lat, mam grono takich osób. Wnikliwych i dociekliwych, którzy nie

pozostawiają żadnych wątpliwości, gdy badają przyczyny wypadków przy pracy. Na nich zawsze mogę liczyć, choć wiem, że mogą mi mieć za złe, że ich bardziej obciążam pracą. Wiem jednak, że nie tylko rzetelnie ją wykonają, ale również z zawodową pasją.

Od początku pracował pan w Oddziale w Sieradzu?

Był to wówczas Wydział Wojewódzki w Sieradzu, ze względu na podział administracyjny kraju na 49 województw. Kierował nim inspektor wojewódzki. Ja byłem wtedy jedynym inspektorem pracy budowlancem, ale kontrolowałem w zasadzie wszystko. Pamiętam, jak kiedyś inspektor wojewódzki, idąc na urlop, zostawił mi do załatwienia jedną ze skarg, której nie zdążył załatwić. Adwersarzem okazał się człowiek, który nękał później inspekcję ponad 20 lat. Był trenerem w miejskim klubie sportowym, a później nauczycielem wuefu. Niezwykle uciążliwy człowiek, do którego nie przemawiał żaden argument. Swoje skargi wysyłał do wszystkich możliwych instytucji i urzędów. W inspekcji trafiały one do okręgowego inspektora pracy w Łodzi, ale i głównego inspektora pracy. Pamiętam, jak kiedyś długo rozmawiał z nim kierownik oddziału, wyjaśniając wszelkie kwestie poruszone w skardze. Człowiek przytakiwał i zgadzał się argumentami, po czym natychmiast wysłał kolejną obszerną skargę na naszego szefa. Posługiwał się specyficznym stylem pisania w rodzaju: „spiskowym szturmem ruszono na moją osobę” albo „odniesiono się do mnie w sposób podstępny, perfidny, okrutny i zmanipulowany”. Nie do śmiechu nam było jednak, gdy w ślad za skargami często obudowanymi różnymi przepisami musieliśmy chodzić na kontrole, które okazywały się zwykle bezzasadne. Najczęściej prowadził je nieżyjący już inspektor Ryszard Kraszewski, który spisywał ciekawsze cytaty. Po jednej z interwencji na niezasadną skargę otrzymał odpowiedź, że sposób załatwienia sprawy „świadczy o zmierzchu jego kariery inspektorskiej”.

Czy zwątpił pan kiedykolwiek, pracując w inspekcji?

Przypominam sobie jedną z początkowych kontroli, na które chodziłem jeszcze w poczuciu, że zawojuję świat. Trafiłem do zakładu, którym kierował były wicewojewoda, o czym dowiedziałem się podczas referowania protokołu z kontroli. Niemal każdą z wielu wskazanych nieprawidłowości ów dyrektor kwestionował w sposób nieznoszący sprzeciwu. Wciąż odnosił się do mojego młodego wieku, który jego zdaniem wykluczał moje racje. To było bardzo trudne i irytujące. Zasiało we mnie zwątpienie, czy sobie w tej pracy dam radę. Bardzo przeżywałem tę sytuację, ale utwierdziłem się w przekonaniu, że każda kontrola musi bazować na twardych faktach, konkretach, które trzeba

rzeczowo opisać w protokole. Nimi zawsze można się obronić, w przeciwieństwie do sformułowań, które są w jakimś stopniu ocenne czy zbyt ogólne. To się sprawdza. Miałem niewiele protokołów, do których wniesiono zastrzeżenia. Z perspektywy czasu i doświadczenia myślę też, że czasami warto nieco odpuścić, bo to przynosi trwalsze efekty. Kiedyś kontrolowałem roboty drogowe, a ściślej, nieutwardzoną drogę dojazdową i nieprzygotowane stanowisko pracy przy podporze wiaduktu. Stał tam dźwig, który mógł się przewrócić, więc natychmiast wstrzymałem roboty. Pracodawca, który i tak miał opóźnienia, bardzo na mnie i inspekcję pracy utyskiwał. Po podpisaniu protokołu demonstracyjnie wyciągnął dowód osobisty, bo był przekonany, że go ukarze. Ja jednak odstąpiłem od grzywny i zastosowałem środek wychowawczy. Nie mógł w to uwierzyć, przeproszał za swoje zachowanie, a od tamtej pory za punkt honoru ma pilnowanie, by już żaden inspektor nie zakwestionował czegokolwiek na jego budowie. Kiedyś spotkałem go na szkoleniu, które organizowaliśmy dla budowlanców.

Jak to się stało, że na pewien czas rozstał się pan z inspekcją?

Założyłem rodzinę i wyjechałem do Warszawy. Obawiałem się, jak poradzę sobie z kontrolowaniem wielkich stołecznych zakładów. Pomyślałem więc, że to właściwy moment, by wrócić do zawodu i uzyskać uprawnienia budowlane, które moi koledzy ze studiów dawno już mieli. To był rok 1986. Nadarzyła się okazja zatrudnienia w Biurze Projektów Przemysłu Cukrowniczego, jedyne tego typu w Polsce. Przepracowałem tam 3 lata i uważam, że nie był to stracony czas. Zdobyłem uprawnienia budowlane, nauczyłem się czytać dokumentację projektową, dostrzegać zagrożenia, jakie mogą stwarzać konstrukcje budowlane. To zapoczątkowało, gdy wróciłem do rodzinnego Sieradza, gdzie dostaliśmy mieszkanie, i do inspekcji pracy.

Uśmiecha się pan, opowiadając o niej...

Od początku odpowiadała mi ta praca. Widziałem jej sens, gdy po kontroli przychodziłem sprawdzić, co zmieniło się w zakładzie. Odczuwałem satysfakcję, że mogłem pomóc pracownikom. Przez te lata obserwowałem, jak bardzo odmieniły się firmy, pojawiały się nowe technologie, poprawiała się świadomość pracodawców i pracowników. W znakomitej większości zdają sobie dziś sprawę z tego, jak kolosalne znaczenie ma bezpieczeństwo pracy, dobra jej organizacja, nadzór. Coraz częściej postrzegają inspektora pracy jako doradcę, sprzymierzeńca, który chce dla nich dobrze.

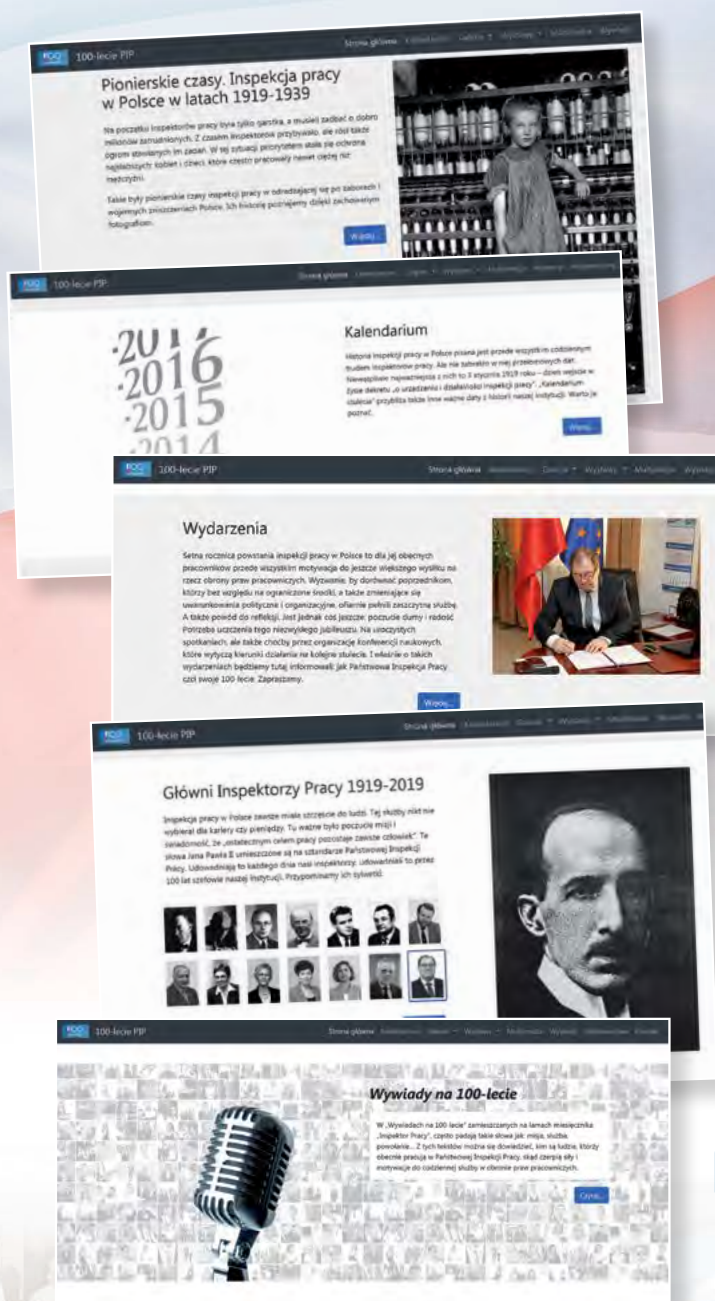
Dziękuję za rozmowę.



Państwowa Inspekcja Pracy

- Z czego jest dumny główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek?**
- Jakie życzenia składają PIP prezydent RP **Andrzej Duda**, minister rodziny, pracy i polityki społecznej **Elżbieta Rafalska**, poseł i przewodniczący ROP **Janusz Śniadek** oraz przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda?**
- Patroni obchodów 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy
- Galeria unikatowych zdjęć z lat 1919-1939 „Pionierskie czasy”
- Kalendarium stulecia
- Poczci głównych inspektorów pracy
- Wywiady na 100-lecie
- Misja: ochrona pracy – historia i dzisiejsza działalność inspekcji pracy na 15 planszach

Więcej na stronie: www.100-lecie.pip.gov.pl



Biblioteka



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 3 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. 2018, poz. 2027).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 3 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. 2018, poz. 2036).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 3 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o spółdzielni europejskiej (Dz.U. 2018, poz. 2043).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 3 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. 2018, poz. 2096).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o lasach (Dz.U. 2018, poz. 2129).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie osób i mienia (Dz.U. 2018, poz. 2142).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o komercjalizacji i niektó-

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks morski (Dz.U. 2018, poz. 2175).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. 2018, poz. 2179).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo pocztowe (Dz.U. 2018, poz. 2188).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o działalności leczniczej (Dz.U. 2018, poz. 2190).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 października 2018 r. w sprawie wykazu chorób i ułomności, wraz z kategoriami zdolności do służby w Policji, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Służbie Ochrony Państwa (Dz.U. 2018, poz. 2035).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 października 2018 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od osób zatrudnionych w bankach tkanek i komórek (Dz.U. 2018, poz. 2062).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 października 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych i administracji (Dz.U. 2018, poz. 2066).
- Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 12 października 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ograniczeń produkcji, obrotu lub stosowania substancji i mieszanin niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie oraz wprowadzania do obrotu lub stosowania

- wyrobów zawierających takie substancje lub mieszaniny (Dz.U. 2018, poz. 2075).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 października 2018 r. w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz.U. 2018, poz. 2090).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 października 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. 2018, poz. 2140).
- Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. 2018, poz. 2147).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 listopada 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przekazania niektórym sądom rejonowym rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych z obszarów właściwości innych sądów rejonowych (Dz.U. 2018, poz. 2173).
- Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 30 października 2018 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji, napraw i modernizacji urządzeń transportu bliskiego (Dz.U. 2018, poz. 2176).
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o spółdzielniach rolników (Dz.U. 2018, poz. 2073).
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o zmianie ustawy – Kodeks wykroczeń oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 2077).
- Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. 2018, poz. 2192).
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 30 października 2018 r., sygn. akt K 7/15 (Dz.U. 2018, poz. 2102).
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 września 2018 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji składek na ubezpieczenie emerytalne za II kwartał 2018 r. (M.P. 2018, poz. 913).
- Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 września 2018 r. w sprawie wysokości odsetek należnych z tytułu nieprzekazania w terminie składek do otwartego funduszu emerytalnego (M.P. 2018, poz. 919).

Opracowała: **Aleksandra Bodzińska**

Śmiertelny upadek

Brak indywidualnych i zbiorowych środków skutecznie chroniących przed upadkiem z wysokości doprowadził do śmierci pracownika układającego poszycie hali targowiskowej.

Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadził kontrolę w związku z wypadkiem na placu budowy targowiska. Z ustaleń inspektora wynika, że do zdarzenia doszło podczas wykonywania prac polegających na montażu płyt warstwowych stanowiących zadaszenie konstrukcji wznoszonej hali. Wykonujący te prace pracownik z nieustalonych przyczyn stracił równowagę i spadł z wysokości około 6,5 metra na utwardzone podłoże. W wyniku doznanych obrażeń zmarł.

W trakcie kontroli ustalono, że poszkodowany nie został właściwie przygotowany do pracy. Nie dość, że nie poddano go szkoleniu bhp, to na dodatek nie został skierowany na badania lekarskie celem stwierdzenia braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania tej pracy.

Po zakończeniu postępowania kontrolnego ustalono przyczyny wypadku, w szczególności:

- brak skutecznych środków chroniących poszkodowanego przed upadkiem z wysokości;
- brak właściwego nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi (pracami na wysokości prowadzonymi na placu budowy);

- niewłaściwe opracowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót w zakresie prac na kontrolowanej budowie oraz brak zaznajomienia z nią pracowników w zakresie przydzielonych robót (nieprzekazanie poszkodowanemu instrukcji i wskazań dotyczących bezpiecznego sposobu wykonywania pracy na placu budowy);

- dopuszczenie poszkodowanego do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na zajmowanym stanowisku pracy, w tym do wykonywania pracy na wysokości;

- niepoddanie poszkodowanego szkoleniu wstępnemu ogólnemu i stanowiskowemu w dziedzinie bhp w zakresie wykonywanych czynności na stanowisku pracy (dopuszczenie poszkodowanego do pracy bez dostatecznej znajomości przepisów i zasad bhp);

- niepoinformowanie poszkodowanego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami (dopuszczenie poszkodowanego do pracy bez informacji o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą oraz sposobach ochrony przed tymi zagrożeniami).

W wyniku dokonanych ustaleń inspektor pracy wydał cztery wnioski pokontrolne i jedno polecenie, skierował także zawiadomienie do prokuratury o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Z dokumentacji OIP Kielce

