

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 10 (452) 2020



## PANDEMIA

Jak pracować bezpieczniej (str. 6, 11, 14, 17)

## PRAWO

Dokumenty  
do kontroli (str. 20)

## BEZPIECZEŃSTWO

Azbest. Czy jest się  
czego bać? (str. 28)



- 3 Główny Inspektor Pracy przedstawił projekt budżetu
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Jak pracować bezpieczniej. Ocena ryzyka związanego z SARS-CoV-2
- 11 Przyłbica czy maseczka? Nasze decyzje też chorują na COVID-19
- 14 Skarga na wirusa. Porady prawne w dobie COVID-19 na przykładzie OIP w Rzeszowie.
- 16 Plakat ostrzega. Okiem artystów
- 18 Plakaty w walce z koronawirusem.
- 20 Proszę dokumenty do kontroli. Dowody w postępowaniu kontrolnym inspektora pracy.
- 24 Klucz do tachografu. Kontrole czasu pracy kierowców w praktyce inspektora pracy.
- 28 Azbest. Czy jest się czego bać?
- 33 Bez zabezpieczenia. Tragedia podczas czyszczenia suszarni do ziarna.



## 14 Porady prawne w dobie COVID-19



## 24 Kontrole czasu pracy kierowców w praktyce inspektora pracy

## 6 Jak pracować bezpieczniej

Dziesięć miesięcy trwania pandemii dało naukowcom czas na wykrycie, jakie są efektywne sposoby ograniczania ryzyka związanego z możliwością zachorowania na koronawirusa. Biorąc pod uwagę te ustalenia, przedsiębiorcy w swoich zakładach pracy są zobowiązani do wprowadzania stosownych procedur mających na celu ochronę pracowników przed możliwością zarażenia się SARS-CoV-2.

## 28 Jest się czego bać?



*Pierwsze sporadyczne informacje o toksyczności azbestu pojawiły się już pod koniec XIX w. Wieloletnie badania potwierdziły, że azbest stanowi poważne zagrożenie dla ludzkiego zdrowia.*

Wydawca:  
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:  
Dariusz Mińkowski  
(zastępca Głównego Inspektora Pracy)  
Danuta Rutkowska  
(rzecznik prasowy GIP)  
Artur Sobota (p.o. dyrektora  
Departamentu Prewencji i Promocji)

Redakcja:  
Jacek Pawilonis  
(redaktor prowadzący)  
Magdalena Giedrońc (korekta)  
Beata Pietruszka-Śliwińska (redaktor)  
Małgorzata Brecht (projekt okładki)  
Paula Buler (redaktor techniczny)

Adres: ul. Barska 28/30,  
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;  
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzowie

Redakcja zastrzega sobie prawo  
zmiany tytułów i skracania  
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Photogenica



## W SEJMIE RP

# Główny Inspektor Pracy przedstawił projekt budżetu

**Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 26 października 2020 r., przeprowadzonym w formie wideokonferencji, zapoznała się z projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2021 r. Przedstawił go Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński, któremu towarzyszyli w czasie obrad zastępcy oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.**



Andrzej Kwaliński szczegółowo omówił plan dochodów i wydatków Państwowej Inspekcji Pracy. Poinformował, że zakładany jest kilkuprocentowy wzrost wydatków w stosunku do bieżącego roku. Wiąże się on m.in. z niezbędnym wzmocnieniem kadrowym inspekcji pracy o 40 nowych etatów, a także wzrostem cen, wydatkami na rozwój informatyzacji, koniecznością zapewnienia odpowiednich warunków do realizacji zadań statutowych urzędu.

Wzrost kosztów majątkowych wynika głównie z planowanych nakładów na systemy informatyczne, w tym niezbędną wymianę infrastruktury sprzętowej na potrzeby funkcjonowania systemu finansowo-księgowego oraz systemu poczty elektronicznej. Jak zaznaczył Andrzej Kwaliński, planowany wzrost wydatków inwestycyjnych urzędu jest zgodny z wytycznymi Ministerstwa Finansów, które zakładają zwiększoną aktywność państwa w obszarze inwestycji, gdyż inwestycje sektora prywatnego mogą okazać się niewystarczające do odbudowy potencjału gospodarczego polskiej gospodarki.

W dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy podkreślali, że projekt budżetu PIP jest przejrzysty, czytelny, dokładnie wyliczony i nie budzi zastrzeżeń. Sporo miejsca poświęcono wpływowi sytuacji pandemicznej w kraju na budżet urzędu. Pytano, czy inspekcja jest przygotowana na ewentualne nowe wyzwania, jakie mogą się w związku z tym pojawiać, i czy znajduje to odzwierciedlenie w planie budżetowym. Wicedyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Katarzyna Cichy wyjaśniła, że planując budżet, urząd starał się przygotować na nową sytuację.

W znacznej mierze dotyczy to zakupu sprzętu informatycznego, albowiem – z myślą o pracy zdalnej – zmieniono priorytety w zakresie komputerów, zastępując stacjonarne przenośnymi. Przewidziano również środki na zabezpieczenie pracowników Państwowej Inspekcji Pracy przed zakażeniem koronawirusem.

Rada Ochrony Pracy powierzyła przygotowanie stanowiska w sprawie projektu budżetu PIP Zespołowi ds. Prawno-Organizacyjnych.

### Posłowie o projekcie budżetu inspekcji pracy

Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy 28.10.2020 r. pozytywnie zaopiniowała Komisja do Spraw Kontroli Państwowej. Projekt przedstawił Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński. W głosowaniu za przyjęciem budżetu PIP na 2021 r. opowiedziało się 13 posłów, nikt nie był przeciw, jedna osoba wstrzymała się od głosu.

Opinię tę dzień później rozpatrzyła Sejmowa Komisja Finansów. W jej posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł Henryk Kowalczyk, uczestniczył za pośrednictwem łączni teleinformatycznych Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński. Stanowisko Komisji do Spraw Kontroli Państwowej przedstawił poseł Janusz Śniadek. Omówił główne pozycje planu przychodów i wydatków PIP na rok przyszły, informując, że komisja pozytywnie zaopiniowała projekt budżetu inspekcji pracy. W koreferacie poseł Wojciech Saługa wyraził wątpliwości co do planowanego wzrostu budżetu PIP w okresie trudnej sytuacji finansowej i epidemicznej państwa. Rekomendował komisji przyjrzenie się temu budżetowi i zastanowienie się, czy nie powinien on być mniejszy i dostosowany do realiów kryzysowych.



# Wiadomości nie tylko z kraju

## Porozumienie kończy spór zbiorowy



W Głównym Inspektoracie Pracy 12 października 2020 r. zostało podpisane porozumienie między Głównym Inspektorem Pracy **Andrzejem Kwalińskim** a Związkiem Zawodowym Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, który reprezentowali przedstawiciele Komisji Krajowej Związku: **Mariusz Szada-Borzyszkowski**, **Karol Żbikowski** i **Grzegorz Dropko**.

Porozumienie zakończyło trwający od 2018 r. spór zbiorowy. Podpisany dokument jest efektem działań podjętych przez nowego szefa Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicieli Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz wypracowania wspólnego stanowiska w kwestiach, które stały się przyczyną wszczęcia sporu przez Związek z pracodawcą reprezentowanym przez byłego Głównego Inspektora Pracy **Wie-**



**śława Łyszczka**. Strony porozumienia zobowiązały się m.in. do przestrzegania przepisów ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w szczególności art. 27 ust. 3 tego aktu, przy dokonywaniu podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników. Tym samym trwający dwa lata spór zbiorowy między Związkiem Zawodowym Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy a pracodawcą, reprezentowanym przez byłego Głównego Inspektora Pracy, został zakończony.

## Konferencja w Bydgoszczy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy we współpracy z Uniwersytetem Kazimierza Wielkiego 29 września 2020 r. zorganizował konferencję „Ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy – wyzwania 4.0”. Konferencję otworzył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy **Waldemar Adametz**, który odczytał list od Głównego Inspektora Pracy **Andrzeja Kwalińskiego**. Główny Inspektor Pracy podkreślił w nim, że konferencja podejmuje niezwykle aktualny temat, ponieważ współczesny świat to świat przemian, które determinują sposób funkcjonowania zarówno człowieka, jak i całej gospodarki. Gość wydarzenia, poseł na Sejm RP **Ewa Ko-**



**zanecka** stwierdziła, że organizowanie przez Okręgowy Inspektorat Pracy działań również online jest niezwykle cenne i ważne zwłaszcza w okresie pandemii, kiedy możliwości spotkań prewencyjnych są bardzo ograniczone.

Na konferencji zostały zaprezentowane innowacyjne rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedstawiono nowoczesne formy szkoleń bhp odbywających się w wirtualnej rzeczywistości. Naukowcy z bydgoskich ośrodków badawczych zaprezentowali możliwości wykorzystania egzoskieletu w celu zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz przedstawili wnioski dotyczące wykorzystania sztucznych sieci neuronowych do badania równowagi między życiem osobistym a pracą.

## Obradowała kapituła konkursu

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy 6 października 2020 r. pod przewodnictwem Zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Da-**

**riusza Mińkowskiego** obradowała kapituła konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Celem spotkania była ocena zakładów zgłoszonych do nagrody „Mecum Tutissimus Ibis” w XXVII edycji konkursu.

Spośród 35 firm uczestniczących w tegorocznej rywalizacji konkursowej na szczeblu ogólnokrajowym kapituła konkursu zarekomendowała Głównemu Inspektorowi Pracy **Andrzejowi Kwalińskiemu** 9 kandydatów do przyznania nagród. Laureaci zostaną wpisani na Złotą Listę Przedsiębiorców.

## Doceniono pracodawców wrażliwych społecznie

Już po raz 15. wręczono „Lodołamacze”, nagrody dla pracodawców, instytucji i osób wspierających zatrudnianie niepełnosprawnych. Podczas uroczystej gali, która odbyła się 8 października 2020 r. na Zamku Królewskim w Warszawie, nagrody w jednej z kategorii wręczał Główny Inspektor Pracy **Andrzej Kwaliński**.

Nagrody przyznano w następujących kategoriach: Zakład Pracy Chronionej, Rehabilitacja Społeczno-Zawodowa, Otwarty Rynek, Instytucja, Przyjazna Przestrzeń, Zdrowa Firma, oraz Dziennikarz bez Barier. Główny Inspektor Pracy **Andrzej Kwaliński** wręczył nagrody laureatom w kategorii Otwarty Rynek. Zwycięzcą kategorii i zdobywcą statuetki „Lodołamacza” została Fundacja Leżę i Pracuję z Katowic.

„SuperLodołamacza” otrzymała akademia piłkarska dla dzieci z niepełnosprawnościami ruchowymi Futbolowa Banda, a „Lodołamacza Specjalnego” przyznano siostrze **Małgorzacie Chmielewskiej**.

## Webinarium o wymianie informacji

Webinarium „Współpraca administracyjna w ramach delegowania pracowników: obecne praktyki i przyszłe scenariusze”, zorganizowane 21 października 2020 r. przez Związek Zawodowy „Budowlani”, było elementem międzynarodowego projektu „Porozumienie w sprawie wymiany informacji” ISA. Projekt ma na celu ustanowienie transgranicznych umów o współpracy, obejmujących organy publiczne, instytucje równościowe i partnerów społecznych, w celu egzekwowania przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego i warunków zatrudnienia, mających zastosowanie do pracowników delegowanych, ze szczególnym uwzględnieniem sektora budownictwa. Biorący udział w webinarium z ramienia PIP **Robert Jaworski**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, przedstawił prezentację „Współpraca administracyjna w świetle doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy”.

## Posiedzenie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy

Główny Inspektor Pracy **Andrzej Kwaliński** reprezentował Państwową Inspekcję Pracy podczas kolejnego, 78. posiedzenia plenarnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Wydarzenie odbyło się w formule online w dniach 21-22 października 2020 r. Tematem posiedzenia były działania krajowych inspekcji pracy podejmowane w okresie epidemii koronawirusa, wpływ epidemii na sferę pracy oraz wynikające z tego wnioski. Przyjęto opinię na temat wkładu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w odnowioną strategię UE w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wskazującą jako obszary priorytetowe dla SLIC: egzekwowanie przepisów, tradycyjne i nowe zagrożenia, nowe formy pracy, poszerzanie wiedzy, oraz komunikację i współpracę. Opracowaniem nowego planu pracy SLIC zajmie się Grupa Robocza ds. Strategii, w której PIP ma swojego przedstawiciela.

## Spotkania grup roboczych ADCO

W dniach 13-14 października 2020 r. drogą internetową odbyło się posiedzenie Grupy Roboczej Współpracy Administracyjnej ADCO przy Komisji Europejskiej w Brukseli ds. Dyrektywy Maszynowej MD. W posiedzeniu wzięło udział 50 przedstawicieli państw członkowskich, izb i organizacji przedsiębiorców oraz szefowie KE i ADCO. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Ewa Łowicka**, nadinspektor pracy z OIP w Olsztynie.

Z kolei 22 października 2020 r. miało miejsce zdalne spotkanie Grupy Roboczej Współpracy Administracyjnej ADCO zajmującej się środkami ochrony indywidualnej. Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy udział w spotkaniu wzięła **Bogumiła Podyma-Szczerba**, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie. Celem spotkania była wymiana informacji i doświadczeń pomiędzy organami nadzoru z krajów członkowskich oraz opracowanie wspólnych stanowisk w zakresie zagadnień związanych z nadzorem rynku i stosowaniem rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej, oraz uchylecia dyrektywy Rady 89/686/EWG.

## Dźwigaj z głową

EU-OSHA rozpoczyna kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2020-2022. Jej głównym tematem są zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego związane z pracą. Te wyniszczające przypadłości, m.in. bóle pleców i szyi, są najczęstszymi dolegliwościami wśród pracowników w Europie. Kampanię zapoczątkowała konferencja prasowa, w której udział wzięli komisarz europejski **Nicolas Schmit**, niemiecki federalny minister pracy i spraw społecznych **Hubertus Heil** oraz dyrektor wykonawcza EU-OSHA **Christa Sedlatschek**.





Dariusz Smoliński

# Jak pracować bezpiecznie

## Ocena ryzyka związanego z SARS-CoV-2

**Dziesięć miesięcy trwania pandemii dało naukowcom oraz wyspecjalizowanym instytucjom czas na wykrycie, w jaki sposób i jak szybko wirus się rozprzestrzenił, a także jak skutecznie leczyć chorych na COVID-19. Określono także, jakie są efektywne sposoby ograniczania ryzyka związanego z możliwością zachorowania na koronawirusa. Biorąc pod uwagę te wszystkie ustalenia, przedsiębiorcy w swoich zakładach pracy są zobowiązani do wprowadzania stosownych procedur mających na celu ochronę pracowników przed możliwością zarażenia się SARS-CoV-2.**

Zagrożenie związane z możliwością zachorowania pracownika na COVID-19, podobnie jak w przypadku innych chorób o podłożu wirusowym i bakteryjnym, może mieć dwojaki charakter:

- związany z prowadzeniem określonego procesu pracy,
- wynikający z ogólnych warunków epidemiologicznych.

Ryzyko pierwszego typu jest bezpośrednio związane z rodzajem działalności przemysłowej, usługowej, badawczej lub medycznej, w której występuje zamierzony lub niezamierzony kontakt z czynnikiem biologicznym. W przypadku wirusa SARS-CoV-2 taka sytuacja występuje głównie w służbie zdrowia oraz w laboratoriach.

W zależności od rodzaju kontaktu z czynnikiem biologicznym wyróżniamy dwa rodzaje zakładów pracy:

- zakłady, w których występuje bezpośredni i świadomy kontakt z SARS-CoV-2,
- zakłady, w których nie przewiduje się świadomego zamiaru kontaktu z SARS-CoV-2, lecz z uwagi na charakter ich działalności praca może skutkować narażeniem pracowników na działanie koronawirusa.

Osobną kategorię stanowią wszystkie inne zakłady pracy, w których w związku z występowaniem na terenie naszego

kraju pandemii może dojść do zarażenia SARS-CoV-2.

Każdy z tych przypadków jest odmienny i wymaga odrębnego podejścia, zarówno na etapie oceny ryzyka, jak i podejmowanych działań zapobiegawczych i korygujących. Ich rozgraniczenie jest bardzo istotne z punktu widzenia zapewnienia właściwego poziomu ochrony pracowników przed możliwością zachorowania na COVID-19.

**Ocena ryzyka przy pracach wymienionych w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki**

Zgodnie z rozporządzeniem<sup>1</sup>, przy ocenie ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki biologiczne istotny jest rodzaj wykonywanych przez pracownika czynności. Głównym czynnikiem ryzyka są wszelkie czynności z zamierzonym (świadomym) użyciem czynnika biologicznego. Przykładem czynności z zamierzonym zastosowaniem czynnika biologicznego, jakim jest wirus SARS CoV-2, są prace z hodowlami komórkowymi, produkcją szczepionek, stosowaniem szczepów re-



ferencyjnych, postępowaniem z już zdiagnozowanymi próbkami itp. Taka sama sytuacja będzie występować także w przypadku opieki nad chorymi na COVID-19, np. w jednoimiennych szpitalach zakaźnych.

W zakładach, w których występuje bezpośredni i świadomy kontakt z SARS-CoV-2, należy jednoznacznie określić rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie wirusa. Identyfikacja powinna doprowadzić do stworzenia wykazu prac w kontakcie z SARS-CoV-2. W każdym z tych przypadków, oceniając ryzyko, należy w sposób szczegółowy opisać przebieg procesu pracy, przy którym może dojść do kontaktu z wirusem, z podziałem na etapy pracy. Poszczególne czynności, przy których może dojść do kontaktu z czynnikiem biologicznym, jakim jest SARS-CoV-2, muszą być opisane jednoznacznie i precyzyjnie. Zidentyfikowane czynności należy rozpatrywać pod względem możliwej ekspozycji (np. czy tworzy się aerozol, czy wykonywane są czynności manualne), czasu jej trwania, wrót narażenia.

Sama obecność szkodliwego czynnika na danym stanowisku pracy nie decyduje o tym, że wszyscy pracownicy przebywający na tym stanowisku pracy są jednakowo narażeni. Kwestia ta musi za każdym razem podlegać indywidualnej ocenie.

Kolejną grupę stanowią zakłady, w których nie przewiduje się świadomego zamiaru pracy lub kontaktu z SARS-CoV-2, lecz praca może skutkować narażeniem pracowników na działanie czynnika biologicznego. Taka sytuacja występuje głównie w służbie zdrowia (za wyjątkiem szpitali zakaźnych) oraz w laboratoriach klinicznych i diagnostycznych (za wyjątkiem sytuacji badania próbek ze zidentyfikowanym wirusem SARS-CoV-2). Dlatego w tego typu przypadkach należy zebrać informacje na temat potencjalnego występowania szkodliwego czynnika biologicznego, np. u pacjentów oraz w materiale i próbkach od nich pobranych. Od rodzaju zidentyfikowanych czynności zależą obowiązki pracodawcy, w tym zapewnienie odpowiednich środków hermetyczności

przy wykonywaniu poszczególnych prac (jeśli jest to możliwe), tworzenie odpowiednich rejestrów, opracowywanie i zapewnienie stosowania przez pracowników odpowiednich procedur pracy.

SARS-CoV-2 jest czynnikiem, który może wywoływać u ludzi ciężkie choroby, a rozprzestrzenienie patogenu w populacji ludzkiej jest bardzo prawdopodobne. Z tego względu wirus jest zaliczany do 3 grupy zagrożenia. Tym samym, w oparciu o wyniki oceny ryzyka zawodowego, pracodawcy są zobowiązani do prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na SARS-CoV-2, zawierającego informacje dotyczące:

a) liczby pracowników wykonujących te prace;

b) wykazu czynności, podczas których pracownik jest lub może być narażony na działanie szkodliwych czynników biologicznych;

c) imienia, nazwiska, stanowiska oraz telefonu kontaktowego pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej do





nadzoru w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Określenie, przy jakich pracach niezbędne jest stosowanie określonego środka ochrony, jest kluczowe w aspekcie oceny ryzyka zawodowego.

Osoby pracujące w zawodowym narażeniu na SARS-CoV-2 winny stosować odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Niewystarczające jest stosowanie w danym przypadku środków ochrony osobistej, związanych ze zwalczaniem epidemii. Należy wymagać, aby w ocenie ryzyka zawodowego określono w precyzyjny sposób rodzaj i typ środków ochrony indywidualnej, jakie muszą być stosowane przez pracowników. W dokumentacji powinien być również wskazany poziom ochrony, jaki dany środek powinien zapewniać. Zakres stosowanych środków ochrony indywidualnej zasadniczo będzie się różnił w przypadku zamierzonego kontaktu i prac związanych z możliwością niezamierzonego kontaktu z SARS-CoV-2. I tak przykładowo w przypadku środków ochrony dróg oddechowych w strefach zwiększonego ryzyka kontaktu z wirusem SARS-CoV-2 niezbędne jest stosowanie masek z filtrem FFP2/N95. Tam, gdzie występuje bezpośredni kontakt

z wirusem, niezbędne jest stosowanie masek z filtrem FFP3.

Istotne jest także określenie dekontaminacji, przechowywania oraz utylizacji środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Nieprawidłowości w tym obszarze mogą być przyczyną istotnych zagrożeń nie tylko dla pracowników bezpośrednio wykonujących prace w narażeniu na SARS-CoV-2, lecz także personelu pomocniczego i osób trzecich, które nieświadomie mogą zetknąć się ze skażonym biologicznie środkiem ochrony indywidualnej, np. w trakcie sprzątania czy prania odzieży.

#### **Ocena ryzyka przy pracach niewyszczególnionych w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki**

W większości zakładów pracy zagrożenie związane z SARS-CoV-2 nie wynika z procesów pracy, lecz jest związane z ogólną sytuacją epidemiologiczną występującą w danym regionie (należy przy tym pamiętać, że współpracownicy, interesanci,

kontrahenci, klienci itd. co do zasady powinni być osobami zdrowymi i nie powinni stwarzać zagrożenia związanego z przeniesieniem patogenu). Błędem byłoby przyjęcie, że ocenę ryzyka zawodowego w takich przypadkach należy prowadzić ściśle w oparciu o rozporządzenie w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki. Nie oznacza to jednak, że nie należy posilkować się wytycznymi określonymi w rozporządzeniu.

Przy pracach niewyszczególnionych w załączniku nr 2 do rozporządzenia co do zasady kontakt z wirusem nie następuje w związku z procesem pracy, lecz w związku z przypadkowym, niezamierzonym kontaktem z osobą chorą (nośnikiem) lub przedmiotem, na którym może znajdować się wirus. Dotyczy to zarówno kontaktów pomiędzy poszczególnymi pracownikami, jak i kontaktu między pracownikami a klientami (petentami, kontrahentami, podwykonawcami itp.), a także przenoszenia się wirusa na przypadkowych przedmiotach (np. opakowaniach). Taka sytuacja występuje nie tylko w dobie epidemii<sup>2</sup>. Oczywiście w takiej sytuacji możliwość przenoszenia się patogenu jest znacznie większa i tworzy istotne zagrożenie dla społeczeństwa. Nie są to jednak narażenia wynikające z zamierzonych procesów pracy, lecz narażenia wynikające z sytuacji epidemiologicznej występującej w określonym miejscu i czasie.

Przedsiębiorcy muszą uwzględniać to zagrożenie w celu ograniczenia możliwości przenoszenia się chorób wśród pracowników, stosując się do zaleceń sanitarnych wydawanych przez odpowiednie instytucje i władze. Działania podejmowane przez pracodawców w obszarze oceny ryzyka zawodowego nie są działaniami bezpośrednio związanymi z § 39 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp, lecz działaniami dotyczącymi oceny ryzyka związanego z chorobami zakaźnymi występującymi w środowisku. W tym konkretnym przypadku odnoszą się one

do ustalenia możliwości zarażenia się wirusem SARS-CoV-2 i mają na celu ustalenie procedur ograniczających możliwość przenoszenia się choroby w związku z kontaktami pomiędzy pracownikami oraz pomiędzy pracownikami a klientami.

#### **Analiza ryzyka**

Jako element wyjściowy do oceny ryzyka należy użyć aktualnych danych, pozyskanych od organów publicznych, dotyczących zachorowań na COVID-19 na danym obszarze. W oparciu o te dane można ustalić, z jakim nasileniem patogen występuje (do jakiego obszaru<sup>3</sup> dany powiat jest zakwalifikowany) i jakie ogólne zalecenia tam obowiązują. Na podstawie tych informacji pracodawcy powinni podejmować określone działania wymagane przepisami prawa dla danego obszaru, z uwzględnieniem rodzaju prowadzonej działalności (np. gastronomiczna, hotelarska, rozrywkowa).

Przy prowadzeniu oceny ryzyka zachorowania pracownika na COVID-19 należy dodatkowo wziąć pod uwagę, że prawdopodobieństwo zarażenia zwiększają:

- kontakty społeczne (między pracownikami, a także pracowników z osobami spoza zakładu pracy, w tym w szczególności z klientami sklepów, zakładów fryzjerskich i kosmetycznych, placówek oświatowych i kulturalnych, klubów sportowych);
- wspólne użytkowanie wyposażenia roboczego, maszyn i narzędzi oraz innych przedmiotów używanych w zakładzie pracy;
- wspólne korzystanie z pomieszczeń sanitarnych, ciągów komunikacyjnych i pomieszczeń socjalnych.

Ocena ryzyka związana z zagrożeniem epidemiologicznym musi określać:

- jakie czynności lub sytuacje w pracy mogą sprzyjać przeniesieniu się wirusa,
- kto i z jakim prawdopodobieństwem może zostać narażony.

Przy ocenie ryzyka należy w szczególności uwzględniać sytuacje kontaktów z osobami spoza zakładu, a także sytuacje

kontaktów wewnątrz zakładu, podczas których nie można zachować stosownego dystansu społecznego.

W ocenie ryzyka należy także wyróżnić grupy podwyższonego ryzyka, tj. osoby, które z powodu charakteru wykonywanej pracy mają kontakt z większą grupą osób spoza zakładu pracy. Takimi grupami będą pracownicy obsługi sklepów, kurierzy, pracownicy służb porządkowych, urzędnicy obsługujący petentów, pracownicy zakładów fryzjerskich i kosmetycznych, kelnerzy itd.

Należy zidentyfikować także:

- obszary, w których ludzie będą się gromadzić, np. toalety, jadalnie, przebieralnie, sale konferencyjne, strefy dla palących;
- obszary, w których może być utrudnione zachowanie dystansu społecznego, takie jak wąskie korytarze, wejścia, punkty obsługi klienta, dźwigi osobowe (windy);
- wspólne użytkowanie wyposażenia roboczego, maszyn i narzędzi oraz innych przedmiotów używanych w zakładzie pracy;
- wspólne korzystanie z pomieszczeń sanitarnych, ciągów komunikacyjnych i pomieszczeń socjalnych, w tym powierzchni często dotykane, np. klamki, poręcze;
- obszary wspólne, w których ruch powietrza jest ograniczony, np. pomieszczenia bez otwieranych okien.

Dokumentacja ryzyka w tym zakresie powinna obejmować w szczególności wykaz rodzajów prac, przy których występuje:

– kontakt z osobami spoza zakładu (klientami, kontrahentami, itd.), w szczególności przypadków, w których kontakt jest dłuższy niż 15 minut;

– brak możliwości zachowania 1,5-metrowego dystansu społecznego, w szczególności przypadków, w których kontakt jest dłuższy niż 15 minut;

– używanie przez różne osoby tych samych narzędzi i maszyn, w szczególności gdy nie ma możliwości ich odkażenia między użyciami, z równoczesnym określeniem, kto i z jakim prawdopodobieństwem może zostać narażony na kontakt z patogenem.

Należy przy tym pamiętać, że celem nie jest sporządzenie dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego, lecz wdrożenie środków technicznych i organizacyjnych ograniczających ryzyko zachorowania pracowników na COVID-19.

#### **Działania zapobiegawcze**

Działania zapobiegawcze powinny w szczególności obejmować<sup>4</sup>:

- ograniczenie liczby osób w pomieszczeniach, w celu zapewnienia dystansu społecznego;
- wprowadzenie fizycznych, nieprzepuszczalnych barier (np. plexi), aby zmniejszyć kontakt między osobami;
- wprowadzenie pracy w zespołach o stałym składzie i ograniczonej liczbie kontaktujących się bezpośrednio ze sobą pracowników;
- ograniczenie spotkań wieloosobowych (narad, konferencji itd.) i zastąpienie ich

**Poszczególne etapy oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością zarażenia wirusem SARS-CoV-2 w miejscu pracy, w którym narażenie na patogeny nie jest bezpośrednio związane z wykonywaną pracą, oraz planowanie działań dla jego ograniczenia, można przeprowadzić z wykorzystaniem ramowej listy kontrolnej przygotowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w uzgodnieniu z Państwową Inspekcją Pracy, dostępnej na stronie internetowej [www.ciop.pl](http://www.ciop.pl) ->● AKTUALNOŚCI->COVID-19, komunikaty CIOP-PIB ->KOMUNIKAT nr 6.**



- spotkaniami online, nawet dla osób pracujących w tym samym budynku;
- wprowadzenie oznaczeń na drogach komunikacyjnych, w celu zapewnienia dystansu społecznego (np. jednokierunkowego ruchu w korytarzach, odległości między osobami oczekującymi na wejście);
- pozostawianie otwartych drzwi na drogach komunikacyjnych, aby zmniejszyć ilość kontaktu z klamkami, a także potencjalnie poprawić wentylację w miejscu pracy;
- zapewnienie codziennego sprzątania i mycia powierzchni w przestrzeniach ogólnodostępnych, a w miarę możliwości prowadzenia dekontaminacji pomieszczeń;
- zapewnienie urządzeń do mycia rąk i środków dezynfekujących w pobliżu miejsc, gdzie występuje kontakt z osobami spoza zakładu;
- umieszczenie tabliczek przypominających o myciu i odkażaniu rąk.

### Środki ochrony osobistej

Ocena ryzyka powinna także określać rodzaje środków ochrony osobistej, jakie muszą być stosowane w trakcie wykonywania pracy. Na podstawie analizy ryzyka należy ustalić, przy jakich pracach konieczne będzie zastosowanie środków ochrony osobistej. Ocena powinna równocześnie wskazywać na rodzaj i typ środka ochrony osobistej, jaki musi być stosowany przy wykonywaniu poszczególnych prac.

Środki ochrony osobistej nie są środkami ochrony indywidualnej, mającymi chro-



nić pracownika przed zakażeniem SARS-CoV-2, lecz środkami mającymi chronić otoczenie przed rozpowszechnianiem się wirusa w przypadku, gdyby pracownik je używający był osobą chorą (nosi-cielem). Ta kwestia zasadniczo rozróżnia środki ochrony osobistej od środków ochrony indywidualnej<sup>5</sup>.

Stosowane środki ochrony osobistej muszą zapewniać odpowiedni poziom ochrony, a także nie mogą powodować negatywnych skutków zdrowotnych, np. alergii skórnej. Tym samym materiały, z których zostały one wykonane, powinny posiadać stosowne certyfikaty określające poziom filtracji oraz atesty zdrowotne (np. na możliwość bezpośredniego kontaktu ze skórą)<sup>6</sup>.

Środki ochrony osobistej, związane ze zwalczaniem epidemii, winny być dostarczane przez pracodawcę. Niedopuszczalne jest użytkowanie przez pracowników prywatnych (własnych) środków ochrony oso-

bistej, w tym maseczek. Do obowiązków pracodawcy należy nie tylko dostarczenie tych środków, lecz także ich ewentualne odkażanie, pranie i konserwacja oraz utylizacja. Z tego względu w zakładzie należy wprowadzić stosowne procedury.

Nie wolno zapominać o konieczności informowania pracowników o wprowadzonych zasadach związanych z zagrożeniem epidemiologicznym. Pracownicy powinni zostać poinformowani o wprowadzonych środkach ograniczających prawdopodobieństwo zarażenia SARS-CoV-2, w tym zostać zapoznani z instrukcjami, jakie w tym zakresie opracowano w zakładzie. Ważne jest także przeszkolenie pracowników w zakresie prawidłowego użytkowania i przechowywania środków ochrony osobistej, użytkowanych przez nich w związku z wprowadzonymi wymogami sanitarnymi.

**Dariusz Smoliński**, nadinspektor pracy, OIP Gdańsk



# Przyłbica czy maseczka?

## Nasze decyzje też chorują na COVID-19

**Samotność, żaloba, strach przed chorobą czy przed bezrobociem, towarzyszące nam przez dłuższy okres, stanowią poważne zagrożenie dla zdrowia psychicznego. W przypadku nieustannych zmian otaczającego nas świata presja psychologiczna również się nasila.**

**W** czasie ostatnich miesięcy, w których niezmiennie towarzyszy nam COVID-19, przed podjęciem do słownie każdej decyzji rozważamy wszystkie za i przeciw, jakby od tego zależało nasze życie.

### Zmęczenie decyzjami

Przyłbica czy maseczka, wyjść czy nie wyjść, wkładać zakupy do własnego worka czy

może jednak wziąć torebkę foliową od sprzedawczynie? Koleżanka pyta nas, czy pojawimy się u niej na urodzinach (w małym gronie). Wahamy się: zostać w domu i unikać kontaktów społecznych, ponieważ w czasie takiego spotkania nie uda się nam zachować dystansu, czy jednak pójść, poświęcić się, spotkać się z innymi ludźmi i rozładować napięcie? Różnego rodzaju wahania zdarzały nam się i wcześniej, w tzw.

**Różnego rodzaju wahania zdarzały nam się i wcześniej, w tzw. normalnych czasach, ale teraz wzmacniane są ogólnym nastrojem niepewności, wynikającym z pandemii. W takiej sytuacji może pojawić się syndrom „zmęczenia decyzjami”.**

### Przypisy:

1. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. 2005, nr 81, poz. 716).
2. Nie dotyczy to wyłącznie zagrożenia COVID-19. Taka sama sytuacja występuje np. corocznie w okresach zwiększonego zachorowania na grypę. W ostatnim czasie mieliśmy także istotne zagrożenie epidemiologiczne związane z zachorowaniem na ospę.
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. 2020, poz. 1356).
4. CIOP: Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii COVID-19, czerwiec 2020.
5. Jeśli z oceny ryzyka zawodowego wyniknie, że niezbędne jest stosowanie środka ochrony indywidualnej to oznacza, że praca powinna zostać zakwalifikowana jako praca w narażeniu, zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki.
6. Nie jest wymagana ocena i oznakowanie wynikające z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej.



Przed atakiem koronawirusa SARS-CoV-2 mogliśmy spokojnie planować przyszłość, jednak w dobie pandemii, gdy trudno jest przewidzieć jak będzie wyglądał nasz kolejny tydzień (a także naszych bliskich, całego kraju, całego świata), poczucie bezpieczeństwa jest wręcz niemożliwe do osiągnięcia. Trzeba jednak pamiętać, że niepewność może okazać się korzystna. Człowiek potrzebuje wahania, aby pozostawić miejsce na dokonywanie wyboru, aby nie ulec potrzebie hiperkontroli. Wszystko jest kwestią odpowiedniej perspektywy.



normalnych czasach, ale teraz wzmacniają się ogólnym nastrojem niepewności, wynikającym z pandemii. W takiej sytuacji może pojawić się syndrom „zmęczenia decyzjami”.

Zmęczenie decyzjami związane jest z niezdecydowaniem. Okres pandemii obudził w ludziach strach przed śmiercią, przed utratą bliskich, przed utratą źródła dochodu. Taki schemat pojawiających się negatywnych emocji może uszkadzać mechanizm, którym jest nasz organizm. Intensywność emocji ma negatywny wpływ na funkcjonowanie naszego mózgu i może doprowadzić do jego przewlekłego zmęczenia, dokładnie tak samo jak w przypadku wiecznie zmęczonych mięśni.

### Brak zaufania do siebie samego

Gdy w grę wchodzi proces podejmowania decyzji, możemy mówić o dwóch jego ro-

dzajach. Pierwszy z nich to decyzje bardzo szybkie, instynktowne, np. naciśnięcie pedału hamulca w samochodzie, gdy widzimy osobę przechodzącą przez ulicę. Drugi występuje wtedy, gdy np. kupujemy nieruchomości czy wybieramy nową pracę. Takie decyzje wymagają czasu na analizę wszystkich dostępnych informacji oraz wyważenia następnych alternatyw. Jednak w obliczu wielu możliwości niezdecydowanie nas blokuje, głównie z powodu strachu przed popełnieniem błędu. Konieczność wielokrotnego podejmowania decyzji w konsekwencji może powodować utratę samokontroli.

Podejmowanie decyzji nie jest jedyną codzienną czynnością, która może nas zmęczyć. To, czego nie robimy, może być równie męczące. Nieuświadomiona samokontrola zakłóca myśli i także wymaga wysiłku.

### Tendencja do bierności

Osoby cierpiące na zmęczenie decyzjami starają się unikać sytuacji, które będą wymagały od nich kontroli nad sobą lub decydowania o czymś, dlatego częściej mają

tendencję do bierności niż do aktywności. Podejmując decyzję, mamy potrzebę czuć się bezpiecznie w razie, gdybyśmy popełnili błąd. Przed atakiem koronawirusa SARS-CoV-2 mogliśmy spokojnie planować przyszłość, jednak w dobie pandemii, gdy trudno jest przewidzieć jak będzie wyglądał nasz kolejny tydzień (a także naszych bliskich, całego kraju, całego świata), poczucie bezpieczeństwa jest wręcz niemożliwe do osiągnięcia.

Oprócz problemów z organizacją dnia codziennego epidemia dotyka nas na wiele sposobów. Jedni sami mieli kontakt z chorobą, inni musieli stawić czoła chorobie, a czasami nawet śmierci bliskich. Takie traumatyczne przeżycia mogły głęboko naruszyć nasze głębokie przekonania i pewność zasadności podejmowanych działań. Towarzyszy nam także lęk przed śmiercią, nie wiemy, co robić i co powiedzieć. W takim przypadku może nastąpić tzw. efekt mrozący, charakterystyczny dla świata zwierząt w sytuacji zagrożenia – nie robimy nic.

Trzeba jednak pamiętać, że niepewność może okazać się korzystna. Człowiek potrzebuje wahania, aby pozostawić miejsce na dokonywanie wyboru, aby nie ulec potrzebie hiperkontroli. Wszystko jest kwestią odpowiedniej perspektywy.

### Stawić czoło strachowi

Elementem istotnym dla zachowania zdrowego rozsądku przy podejmowaniu decyzji

Podejmowanie decyzji nie jest jedyną codzienną czynnością, która może nas zmęczyć. To, czego nie robimy, może być równie męczące. Nieuświadomiona samokontrola zakłóca myśli i także wymaga wysiłku.

jest nabycie umiejętności rozpoznawania własnych emocji. Pomóc w zmniejszeniu lęku przed decydowaniem może także rozważenie za i przeciw każdemu wyborowi tak, aby był on oparty na racjonalnych przesłankach. Niezwykle ważną rolę w przypadku osoby mającej problem z podejmowaniem decyzji odgrywa otoczenie, którego zadaniem nie jest z pewnością ocenianie i obwinianie za błędne decyzje, ale docenianie podejmowanego wysiłku.

Jeśli wahanie i niemożność podjęcia decyzji stają czymś uciążliwym, co przeszkadza nam w codziennym funkcjonowaniu,



izoluje nas, ale przede wszystkim sprawia, że cierpimy, należy reagować, gdyż emocje takie jak wściekłość, frustracja czy smutek w dużej dawce mają bezpośrednie przełożenie na funkcjonowanie naszego organizmu. Silne emocje wyzwalają dopaminę, która wpływa na postrzeganie przez nasz mózg czasu: kładziemy się spać i wstajemy znacznie później. Taki sposób funkcjonowania ma wpływ na głębokość oraz

jakość naszego snu, który powinien być czasem na odbudowę zasobów fizycznych oraz psychicznych. Zanim poszukamy pomocy u specjalisty, warto samemu zadbać o własne zdrowie psychiczne i fizyczne. Doskonałym sposobem na zredukowanie poziomu stresu mogą być ćwiczenia relaksacyjne oraz aktywność fizyczna.

**Marta Bem**, psycholog,  
Departament Prewencji i Promocji GIP

### Jak radzić sobie z podejmowaniem decyzji

Oto kilka praktycznych wskazówek:

- Zadbaj o ważne zadania rano, zanim osiągniesz swój dzienny próg frustracji. Robienie rzeczy dobrze, gdy zasoby poznawcze są w dobrym stanie, to sposób na uniknięcie impulsywnych decyzji.
- Decydując się na coś, musisz się tego trzymać. Zignoruj cichy głos, który pyta cię, czy trasa wybrana przez twój GPS jest najbardziej oszczędna i najszybsza.
- Zaakceptuj fakt, że żadna decyzja nie jest całkowicie idealna. Pamiętaj, że robisz wszystko, co w twojej mocy, korzystając z narzędzi, które masz w tej chwili.
- Ciągłe wątpliwość w sobie oznacza skazanie siebie na podejmowanie jeszcze większej liczby decyzji, które dodatkowo uszczuplają twoje zasoby poznawcze. Naukowcy odkryli, że ludzie, którzy praktykują „zadowalanie” (wiedzą, jak być zadowolonym z ważnej, ale nie optymal-

nej opcji), są bardziej zadowoleni ze swoich wyborów niż perfekcyjniści.

● Daj sobie mniej opcji. Aby ograniczyć liczbę dostępnych opcji, ustaw sobie ograniczenia czasowe. Kiedy chcesz kupić nową torbę na laptop, możesz spędzić wiele godzin na przeglądaniu katalogów w celu uzyskania najlepszej wartości. Ale jeśli zmusisz się do podjęcia decyzji w mniej niż pięć minut, wybór – choć z konieczności dużo bardziej ograniczony – też będzie możliwy. Zaoszczędzisz czas, a jeśli twoja wiedza o produkcie potwierdziła się w praktyce, będziesz zadowolony ze swojego wyboru.

● W przypadku mniejszych zadań zawsze możesz zdecydować o delegowaniu. Jeśli nie masz pewności, co zrobić, gdy wyjdiesz z biura, np. pójść na siłownię czy zadzwonić do klienta, poproś kogoś o dokonanie wyboru za ciebie.

● Po rundzie wyborów zrób sobie przerwę. Pamiętaj, że produktywność spada w ciągu dnia, dlatego staraj się doładowywać swoje Ja. Zrób sobie długą przerwę na lunch i wróć do pracy z trzeźwą głową. Chociaż samokontrola jest jak mięsień (praktykowanie ją wzmacnia), odpoczynek może również pomóc naładować baterie.

● Zwiększyć produktywność może również zmiana sposobu myślenia. Ci, którzy uważają, że samokontrola jest nieskończonym zasobem, rzadziej wykazują oznaki wyczerpania.

● Na zakończenie dobra wiadomość: twoja koncepcja wolnej woli wpływa również na twoją produktywność. Im bardziej wierzysz w jej istnienie, tym bardziej prawdopodobne jest, że będziesz zadowolony z podejmowanych decyzji i z własnych wyborów.



# Skarga na wirusa

## Porady prawne w dobie COVID-19 na przykładzie OIP w Rzeszowie

**Wraz z rozwojem epidemii zmieniają się formy udzielania porad przez Państwową Inspekcję Pracy. Przede wszystkim wzrosła liczba porad udzielanych na piśmie. Epidemia zmieniła także w znacznym stopniu zakres tematyczny zgłaszanych spraw. Jedno pozostaje niezmiennie – pracownicy potrzebują pomocy inspekcji pracy. I ją dostają.**

Przed pandemią koronawirusa porady prawne dla osób zainteresowanych realizowane były w formie pisemnej, za pośrednictwem infolinii oraz bezpośrednio w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy i ich oddziałów. Można powiedzieć, że formy te były komplementarne, wzajemnie się uzupełniały. O ile porady udzielane poprzez infolinię miały głównie charakter informacyjny, polegający na zapoznawaniu telefonujących z przepisami prawa pracy, to te realizowane w okręgach były bardziej zindywidualizowane, odnoszące się do konkretnej sytuacji osoby pragnącej uzyskać poradę. Osoba oczekująca pomocy w trakcie porady udzielanej w urzędzie najczęściej przedkładała szereg dokumentów obrazujących jej sytuację. Taka porada często kończyła się złożeniem skargi na pracodawcę. Niejako przy okazji przyjmujący skargę informował osobę ją wnoszącą o terminach rozpatrzenia, możliwych skutkach faktycznych i prawnych.

Na marginesie warto zauważyć, że najbardziej drażliwa zawsze była i jest kwestia,

czy osoba wnosząca skargę wyraża zgodę na ujawnienie faktu, że kontrola prowadzona jest w następstwie skargi, czy też takiej zgody nie wyraża. Argument, że wyrażenie tej zgody usprawni proces kontrolny, a przede wszystkim że jest ona niezbędna w sytuacji, gdy praca była wykonywana „na czarno” i brak jest materialnych dowodów jej świadczenia, nie zawsze okazuje się skuteczny.

### Tylko na piśmie

Stan ten uległ diametralnej zmianie w związku z epidemią spowodowaną koronawirusem SARS-CoV-2. Od 13 marca 2020 r. w okręgach zaprzestano udzielania porad ustnych. Nie dotyczyło to porad pisemnych, których udzielanie pozostało na dotychczasowych zasadach. Co więcej, warunki te uległy złagodzeniu, gdyż inspekcja w szerszym stopniu zaczęła korzystać z drogi elektronicznej.

Udzielanie pisemnych porad prawnych zlecono także inspektorom pracy. Było to możliwe, ponieważ kontrole w zakładach przeprowadzane były w ograniczonym zakresie, w przypadkach ciężkich, zbiorowych i śmiertelnych wypadków przy pracy oraz rozpatrywania skarg, w których sygnalizowano o zagrożeniu zdrowia i życia osób wykonujących pracę. Należy zaznaczyć, że w dużym stopniu przygotowywanie odpowiedzi w ramach porad przez pracowników okręgowych inspektoratów pracy odbywało się w ramach zleconej im przez przełożonych pracy zdalnej. Ogółem pracownicy OIP w Rzeszowie w okresie od stycznia do końca lipca 2020 r. udzielili 549 porad prawnych na piśmie, wliczając w to

porady udzielone w oddziałach w Tarnobrzegu, Przemyślu oraz Krośnie. Oznacza to niemal dwukrotny wzrost liczby udzielonych porad w stosunku do tego samego okresu roku ubiegłego.

### Osobiście – na dystans

Udzielanie ustnych porad prawnych w OIP w Rzeszowie wznowiono – po ponad dwumiesięcznej przerwie – 26 maja 2020 r. Na nowo zostało przygotowane pomieszczenie przeznaczone do udzielania porad ustnych, z zachowaniem pełnego reżimu sanitarnego. Biurko pracownika udzielającego porady odgradzono od interesanta pionową przegrodą z przezroczystego tworzywa sztucznego. Meble ustawiono w ten sposób, aby zachować wymagany dystans między osobami. Zainstalowano urządzenie do ozonowania powietrza. Pracowników udzielających porad wyposażono w indywidualne przyłbice ochronne, jednorazowe rękawiczki oraz maseczki dostępne w pakiecie w miejscu porad. Pracownicy udzielający porad ustnych zostali zobowiązani do dezynfekcji powierzchni stykowych, tj. krzeseł, stołów, klamek itp., przy użyciu dostępnych na stanowisku pracy środków do dezynfekcji oraz ręczników papierowych, po każdej wizycie interesanta. Czynności te odnotowywane są w odrębnym rejestrze.

Aby zminimalizować ryzyko związane z rozprzestrzenieniem się koronawirusa, przed udzieleniem porady przeprowadza się przy wejściu do Okręgowego Inspektoratu Pracy badanie termometrem bezdotykowym temperatury osoby, która chce uzyskać poradę. Zdarzały się przypadki osób, które miały zbyt wysoką temperaturę i którym finalnie odmówiono wejścia do budynku. Również osobom nieposiadającym osłony ust i nosa kategorycznie odmawia się udzielenia porady ustnej, wskazując na możliwość zdalnego załatwienia sprawy za pośrednictwem e-maila lub telefonicznie w Centrum Poradnictwa. W pomieszczeniu porad osoby chcące je uzyskać przyjmowane są pojedynczo. Zasada



ta obowiązuje także wtedy, gdy sprawa ma charakter zbiorowy – zainteresowani zapraszani są po kolei.

W miejscach widocznych dla osób z zewnątrz oraz pracowników urząd udostępnił instrukcje i informacje związane z przeciwdziałaniem narażeniu na czynnik biologiczny, tj. koronawirus SARS CoV-2. Czas pełnienia dyżuru przy poradach prawnych ograniczono do 4 godzin. Pracownika udzielającego porad w danym dniu wyposażono w telefon służbowy, którego numer zamieszczony jest na stronie internetowej okręgu. Nie służy on do telefonicznego udzielania porad, a jedynie do ustalenia terminu i tematyki udzielenia porady ustnej w siedzibie OIP. Często się zdarza, że interesanci wykazują zniecierpliwienie, oczekując porady „od zaraz”. Ale

bezpieczeństwo tak pracownika, jak i osoby oczekującej porady jest priorytetem.

### Pismo na kwarantannie

Zmieniła się również procedura składania skarg na piśmie. Sugeruje się, aby skarga została złożona w formie elektronicznej. Jeżeli jednak skarżący chce złożyć pismo w formie papierowej, to ma taką możliwość. Musi jednak własnoręcznie wypełnić formularz skargi, a następnie włożyć go do odpowiedniego pojemnika. Dokumenty zostają poddane 24-godzinnej kwarantannie (poprzednio czterodniowej), a następnie wprowadzone do systemu EOD, co jest równoznaczne z nadaniem biegu sprawie. Pracownik przyjmujący skargę odnotowuje na formularzu fakt jej przyjęcia oraz datę.

W powszechnej świadomości Państwowa Inspekcja Pracy kojarzy się głównie z działalnością kontrolną i nadzorczą. Postrzegana jest jako instytucja kontrolna, do której można złożyć skargę na pracodawcę i oczekiwać konkretnej pomocy, szczególnie wyegzekwowania przez organy PIP roszczeń ze stosunku pracy. W rzeczywistości określony w przepisach i realizowany wachlarz zadań inspekcji jest znacznie szerszy, co wynika z treści art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród tych zadań ustawodawca nakłada na PIP obowiązek udzielania porad służących ograniczaniu zagrożeń życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy (art. 10 pkt 7e).





### Chore stosunki pracy

Epidemia zmieniła w znacznym stopniu zakres tematyczny udzielanych porad. Pojawiły się zagadnienia, które wcześniej wcale bądź prawie wcale nie były zgłaszane. Ponieważ wiele firm zdecydowało się na wprowadzenie przestoju ekonomicznego, co wcześniej nie było praktykowane, zaistniał problem wysokości i naliczania wynagrodzenia postojowego (art. 81 Kodeksu pracy). Z kolei zjawisko obniżania wymiaru czasu pracy pociągnęło za sobą skargi pracowników, którzy nie zostali poinformowani o decyzjach pra-

codawcy w zakresie zmiany warunków płacy i pracy. W przypadku tych, którzy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę, kwestią sporną jest prawidłowe określenie długości okresów wypowiedzenia umów o pracę. Z analizy udzielanych porad można także wnioskować, że nastąpił wzrost liczby przypadków rozwiązywania przez pracodawców umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Osoby zasięgające porady prawnej bądź wnoszące skargę sygnalizują, że pracodawca wykorzystuje obecne trudności w komunikacji na linii pracownik – przedsiębiorca, by pozbyć się

pracownika pod pretekstem rzekomej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Częstym tematem skarg w ostatnich miesiącach jest także zmuszanie pracowników do wykorzystania urlopów bieżących w terminach narzuconych przez pracodawców. Wiąże się z tym sprawa rzekomej konieczności odrabiania przez pracowników godzin niewykonywania pracy w okresie przestoju. Odnotowano nawet przypadki udzielania pisemnych poleceń pracownikom w tym zakresie – odrabianie miałyby mieć miejsce w soboty, będące dla pracowników zgodnie z przyjętym systemem i rozkładem czasu pracy dniami wolnymi.

Dla równowagi należy dodać, że wcale nie są odosobnione przypadki, gdy pracownicy dopytują się o prawną możliwość rozstania się z pracodawcą w trybie natychmiastowym, podczas gdy ten nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Wiele to mówi o sytuacji na rynku pracy. Mimo kryzysu gospodarczego spowodowanego przez COVID-19 trwa fluktuacja w zatrudnieniu. Można jednak z dużą dozą prawdopodobieństwa założyć, że częściowo jest ona spowodowana odpływem pracowników z branż szczególnie narażonych na skutki koronawirusa (np. gastronomia, hotelarstwo, transport) do gałęzi gospodarki bardziej „odpornych”, jak np. handel.

W świetle opisanych doświadczeń bez przesady można stwierdzić, że udzielanie przez inspektoraty pracy porad prawnych – zarówno ustnych, jak i pisemnych – nabiera w czasach epidemii szczególnego znaczenia. Dla społeczeństwa pandemii oznacza nowe wyzwania, którym można sprostać, szukając pomocy instytucji państwowych, nie zawsze i nie tylko ekonomicznej. Na przykładzie metod, form i skutków poradnictwa z zakresu prawa pracy OIP w Rzeszowie można stwierdzić, że inspekcja pracy w tych zmienionych warunkach skutecznie wywiązuje się ze swoich zadań.

**Andrzej Lekowski,**  
specjalista, OIP Rzeszów

# Plakat ostrzega

## Biozagrożenia okiem artystów

**W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie 8 października 2020 r. podsumowano 29. edycję konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy pod hasłem „Biozagrożenia dzisiaj”, a także uroczystie otwarto wystawę pokonkursową. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował honorowy partner konkursu Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński.**

**K**onkurs i wystawa wpisują się w obchody jubileuszu 70-lecia działalności Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Ich celem jest przede wszystkim uwrażliwienie społeczeństwa na konieczność zachowywania zasad bezpieczeństwa związanych z przeciwdziałaniem narażeniu na wirusa SARS-CoV-2 w miejscu pracy oraz w życiu codziennym.

Główny Inspektor Pracy przekazał dyrektor CIOP-PIB prof. **Danucie Koradeckiej** list okolicznościowy z podziękowaniami dla organizatorów konkursu i gratulacjami dla laureatów. **Andrzej Kwaliński** podkreślił znaczenie wykorzystywania obrazu w edukacji społecznej, w tym w szkoleniach z zakresu profilaktyki wypadkowej.

### Razem, choć na dystans

Na konkurs napłynęło 375 projektów plakatów. Jury przyznało 3 nagrody główne i 5 wyróżnień. Laureatem pierwszej nagrody został **Eugeniusz Skorwider**, dwie równorzędne drugie nagrody przyznano **Przemysławowi Paliwodzie** i **Antoninie Jaształ**. Na wystawie w siedzibie Instytutu (Warszawa, ul. Czerniakowska 16) w godz. 8.00-16.00 można obejrzeć 50 najlepszych prac. Wstęp wolny. Prace finalistów 29. edycji konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy można było także oglądać we wrześniu na 23 przystankach komunikacji miejskiej i słupach reklamowych AMS w Warszawie, w ramach wystawy zatytułowanej „Razem, choć na dystans”. Jednym z patronów tego przedsięwzięcia był Główny Inspektor Pracy.

– Od lat dokładamy starań, aby zapewniać naszym plakatom jak najszerszy odbiór społeczny. W dotychczasowej historii konkursu były one prezentowane między innymi w Muzeum Plakatu w Wilanowie, na ulicznych wystawach na Krakowskim Przed-



mieściu oraz w Parku Dreszera w Warszawie. Jednak wydarzeniem bez precedensu jest możliwość wyjścia z pracami do tak szerokiej publiczności i pokazania ich w najbardziej uczęszczanych rejonach Warszawy. Pozwolić im realizować cel, dla którego zostały stworzone, czyli mówić, zwracać uwagę, ostrzegać, przypominać – mówi Agnieszka Szczygielska, kurator konkursu.

### Z polotem na trudny temat

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy organizuje konkurs na plakat bezpieczeństwa pracy przy współpracy z Akademią Sztuk Pięknych w Krakowie, Akademią Sztuk Pięknych w Łodzi i Akademią Sztuk Pięknych w Warszawie od 1997 r. Każda edycja kończy się wystawą pokonkursową, prezentowaną w siedzibie Instytutu, Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie, a także na terenie przedsiębiorstw i instytucji współpracujących z Instytutem.

– Temat tegorocznego konkursu dotyczył zjawiska dramatycznie dotykającego każdego z nas tu i teraz. Mógł przytłoczyć uczestników i skierować ich poszukiwania w bardzo ponure obszary wyobraźni. Tymczasem nagrodzone prace cechuje to, co zawsze wyróżniało polski plakat: lekkość i polot, dowcip i inteligencja, wyobraźnia i wysoki poziom graficzny. I to niezależnie, czy mamy do czynienia z plakatami czysto instruktażowymi, czy też ujmującymi temat z bardziej ogólnego punktu widzenia – skomentował prace konkursowe **Zdzisław Schubert**, członek jury konkursowego, kurator senior Galerii Plakatu w Poznaniu.

Wyróżnione prace prezentujemy na str. 18-19.

W związku z gwałtownym rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, w trosce o zdrowie pracowników i interesantów – począwszy od 19 października 2020 r. do odwołania – pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy nie będą udzielali osobistych, porad prawnych we wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. W okręgowych inspektoratach pracy uruchomiono dodatkowe poradnictwo telefoniczne – szczegółowe informacje na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy.

Bez zmian udzielane są porady prawne z zakresu prawa pracy, w godzinach od **9.00 do 15.00**, pod numerami telefonów:

**801 002 006**

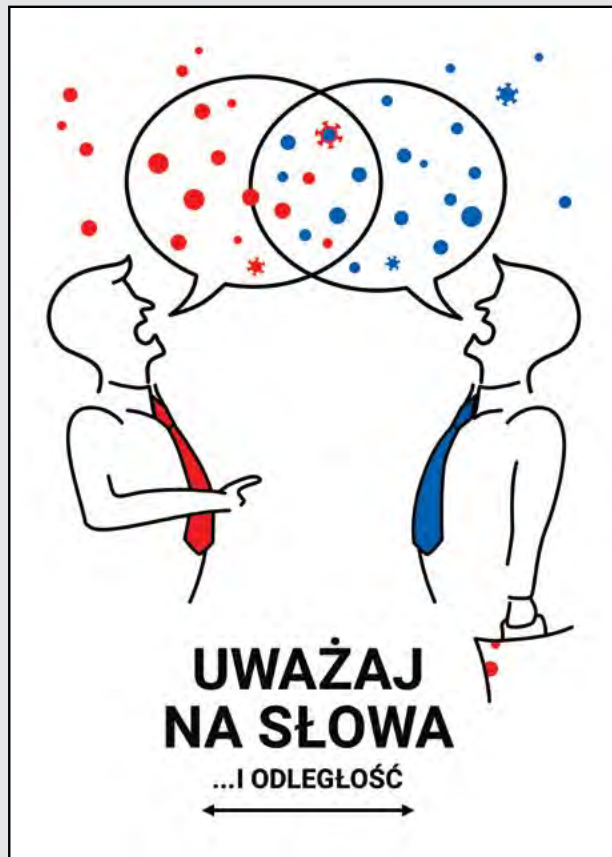
– dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych,

**459 599 000**

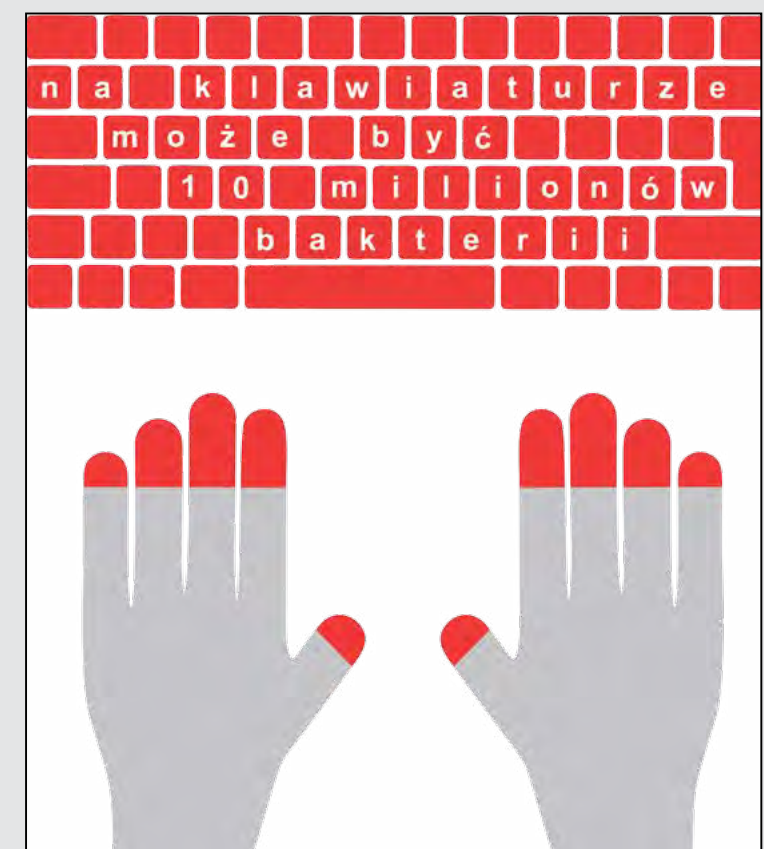
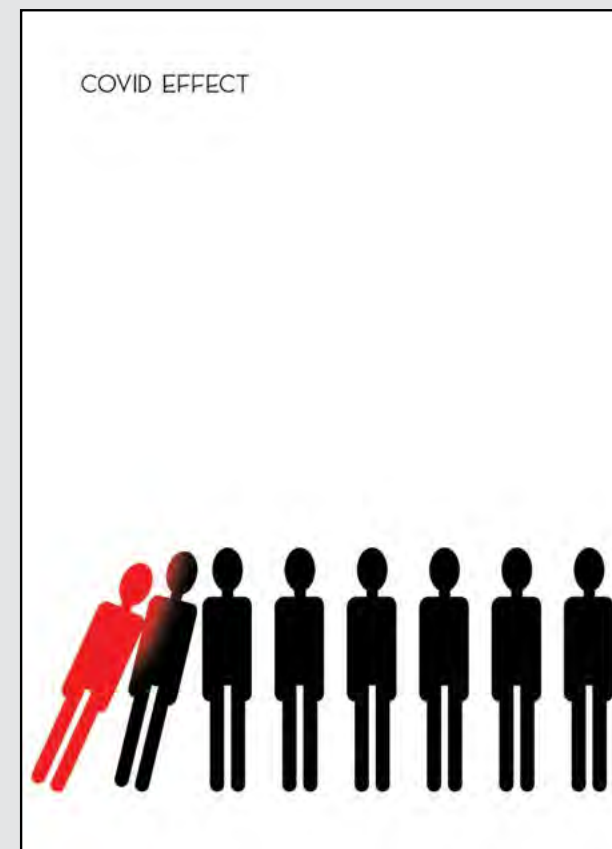
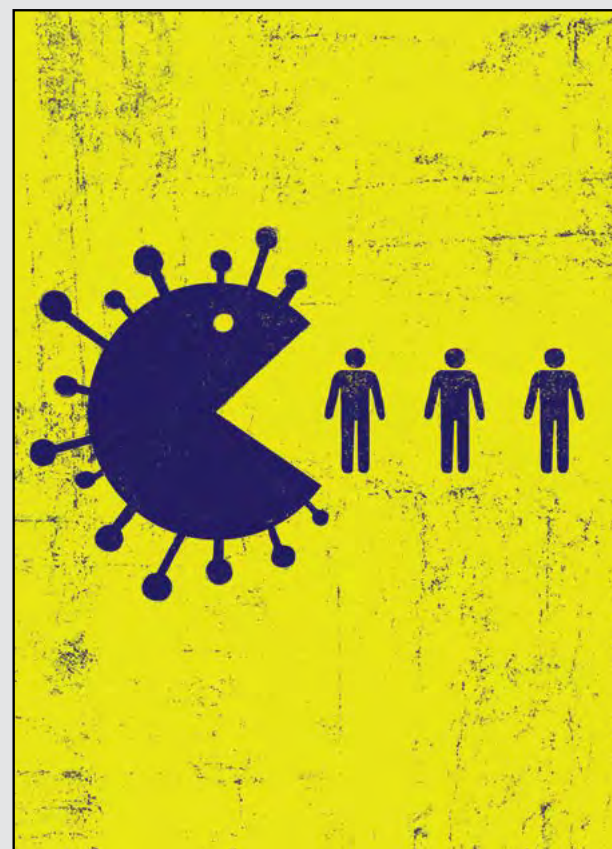
– dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych.

Pytania z zakresu prawa pracy można do nas kierować za pośrednictwem poczty tradycyjnej lub elektronicznej. Szczegółowa informacja o siedzibach (adresach) okręgowych inspektoratów pracy znajduje się na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl).





## Plakaty w walce z koronawirusem



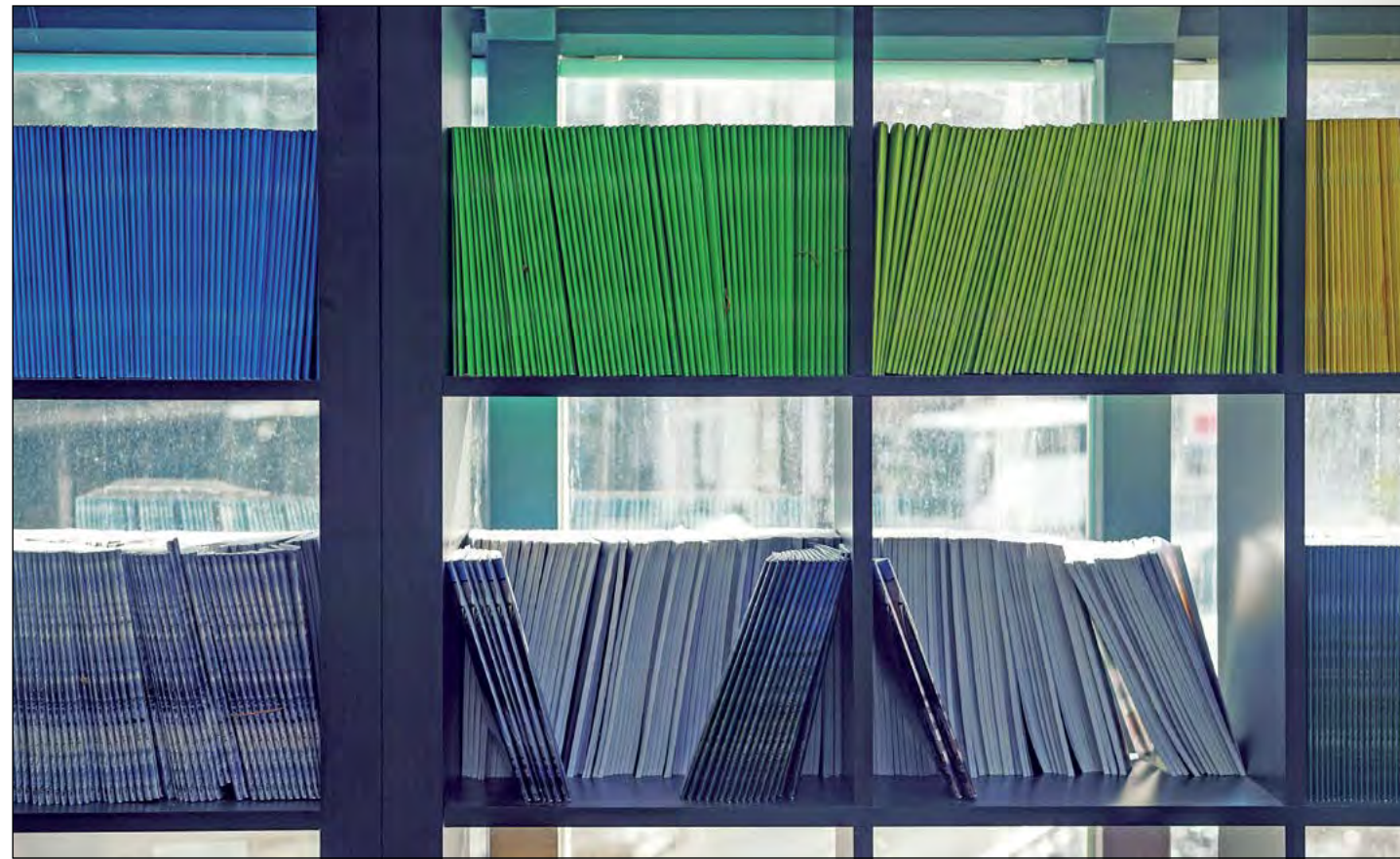




Łukasz Paroń

Dowody w postępowaniu kontrolnym inspektora pracy

# Proszę dokumenty do kontroli



**Celem działań kontrolnych jest dokonanie ustalenia stanu faktycznego oraz jego udokumentowanie, stąd niezwykle istotną częścią postępowania kontrolnego jest postępowanie dowodowe prowadzone przez inspektora pracy.**

**P**aństwowa Inspekcja Pracy została powołana do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kontroli legalności zatrudnienia<sup>1</sup>. Ponadto urząd realizuje wiele innych ważnych społecznie zadań, takich jak kontrola wypłacania minimalnej stawki godzinowej, ograniczenia handlu w niedzielę, nadzór rynku w zakresie bezpieczeństwa maszyn oraz inne. Realizacja tych obowiązków dokonywana jest przez inspektorów pracy w toku postępowania kontrolnego, a po jego zakończeniu – poprzez podejmowanie działań wymaganych przez prawo, m.in. poprzez wydawanie środków prawnych. Niezwykle istotną częścią postępowania kontrolnego jest postępowanie dowodowe prowadzone przez inspektora pracy.

## Postępowanie kontrolne

Celem postępowania kontrolnego, zgodnie z artykułem 21 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 19 poz. 1251; dalej: uPIP), jest usta-

lenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń. Dokumentowanie ustaleń odbywa się w sposób opisany przepisami właściwymi dla protokołu kontroli lub notatki urzędowej. Zanim jednak nastąpi udokumentowanie ustaleń, konieczne jest ich przeprowadzenie w zakresie stanu faktycznego. Zauważyć należy, że art. 21 uPIP stanowi część rozdziału 4. regulującego zasady postępowania kontrolnego, co należy traktować jako wyraźne wskazanie norm prawnych wyznaczających jego przebieg, tryb postępowania, etapy dochodzenia do ustaleń. Nieprzypadkowo ustawodawca wskazuje kolejność działania inspektora pracy jako ustalenie stanu faktycznego, a następnie jego udokumentowanie.

Jednym z podstawowych celów postępowania kontrolnego jest dokonanie ustaleń w zakresie przestrzegania pra-

wa. Zadanie to należy odczytywać jako etap kontroli sensu stricto, tj. weryfikację prawidłowości postępowania podmiotu kontrolowanego według założonego wzorca prawnego w dziedzinie przestrzegania przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli legalności zatrudnienia itd. Kluczowy w postępowaniu kontrolnym będzie właśnie etap ustalania stanu faktycznego, który, jak się wydaje, należy utożsamiać z faktycznym postępowaniem pracodawcy w obszarze objętym postępowaniem kontrolnym. Ustalenie ma prowadzić do weryfikacji, w jakim stopniu treść norm prawnych, sformułowanych przez ustawodawcę, jest przestrzegana przez podmiot kontrolowany. Kolejnym bardzo ważnym etapem jest udokumentowanie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy. Udokumentowanie powinno obejmować zarówno wskazanie treści ustaleń, jak i źródła dokonanych ustaleń, co należy rozumieć jako wskazanie materiału dowodowego, na podstawie którego dokonano przedmiotowych ustaleń.

## Ustalanie stanu faktycznego

Celem przeprowadzenia postępowania kontrolnego inspektora pracy wyposażono, na podstawie art. 23 ust. 1 uPIP, w wiele uprawnień kontrolnych. W tym artykule analizie zostaną poddane te z nich, które koncentrują się na przeprowadzaniu dowodu z dokumentu, albowiem to źródło jest bardzo często wykorzystywane w praktyce. Zakres żądanych i badanych przez inspektora pracy dokumentów, zgodnie z art. 23 ust. 1, jest stosunkowo szeroki.

Inspektor pracy dysponuje uprawnieniem żądania okazania dokumentów dotyczących: budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości nie-

zbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą. Inne uprawnienie, bardzo często wykorzystywane przez inspektorów pracy, dotyczy możliwości żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

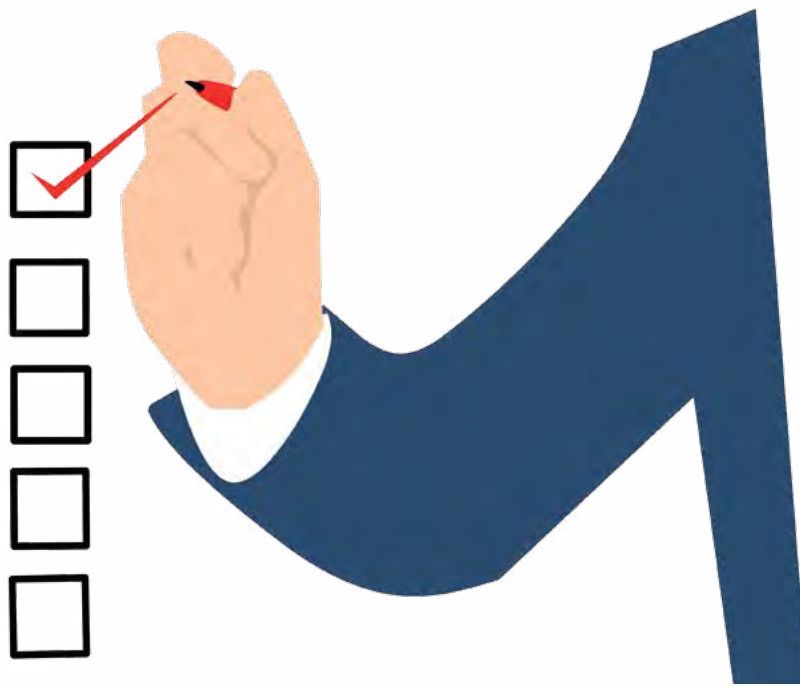
Ścisłe powiązana z tym uprawnieniem jest możliwość wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego. Odpisy, wyciągi, zestawienia czy obliczenia to codzienność postępowania inspektorów pracy weryfikujących prawidłowość postępowania pracodawców, np. w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy czy o wynagradzaniu pracowników.

Innym rodzajem żądania jest prawo oczekiwania przedstawienia od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium albo z terytorium RP dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Kolejne uprawnienie, związane z dostępem do dokumentów, dotyczy możliwości zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją.

## Podstawa ustaleń

Przytoczone uprawnienia inspektora pracy uprawniają go do żądania okazania różnego rodzaju dokumentów. Mogą one dotyczyć np. przebudowy czy modernizacji zakładu pracy, ale też mogą dotyczyć wykonywania pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Szczególnie





istotne jest wskazanie dokumentów poczynione w art. 23 ust. 1 pkt 5 uPIP. Inspektor pracy został uprawniony do żądania przedłożenia akt osobowych oraz wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W kontekście ustalania stanu faktycznego należy postawić pytanie, o jakie dokumenty może w takim przypadku występować inspektor pracy.

Przytoczona norma prawna uprawnia inspektora pracy przede wszystkim do oczekiwania przedłożenia przez pracodawcę akt osobowych. Kolejną kategorią przedmiotową żądania są wszelkie dokumenty związane z wykonywaniem pracy. Należy uznać, że obejmują one na pewno całokształt dokumentacji pracowniczej, do prowadzenia której został zobowiązany pracodawca na podstawie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej<sup>2</sup>. Rozporządzenie wymienia przede wszystkim: akta osobowe, ewidencję czasu pracy i inne wskazane dokumenty związane z ewidencjonowaniem czasu pracy, dokumentację dotyczącą urlopów wypoczynkowych, imienne karty wynagrodzeń, karty ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego czy środków ochrony indywidualnej. Zauważyć należy, że dokumentacja pracownicza może być prowa-

dzona w tradycyjne formie (papierowej) lub w formie elektronicznej. Dokumentami związanymi z wykonywaniem pracy będą również układy zbiorowe pracy, regulaminy wewnętrzzakładowe (np. pracy, wynagradzania, premiowania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Tego rodzaju dokumenty są klasycznymi, typowymi dokumentami praktykowanymi przez pracodawców i stanowią źródło dowodowe w postępowaniu kontrolnym.

### Czy to jest dokument?

Postępujący rozwój stosunków społeczno-gospodarczych, ściśle związany z rozwojem technologicznym, zwłaszcza w dziedzinie komunikacji, ale i teleinformatyki, dostarcza coraz to nowych nośników informacji. Pracodawcy kontaktują się z pracownikami SMS-ami, mailami, komunikatorami takimi jak Skype, Teams czy inne. Pracownicy świadczą pracę z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych, w których gromadzone są dane o ich aktywności, wykonywaniu obowiązków pracowniczych, terminach i godzinach świadczenia pracy. Dane te są przetwarzane przez pracodawców zarówno w celach bezpieczeństwa, jak i w celu weryfikacji pracy wykonanej przez pracownika, jego efektywności, wydajności, sprawności, rzetelności w wywiązywaniu się z powierzonych zadań. Bardzo często do raportowania wykorzystuje się terminarze do-

starczane przez ogólnodostępne programy służące komunikacji. Pamiętać także należy o różnych postaciach monitoringu, stosowanych przez pracodawcę, z których część – jak postanowił ustawodawca – może być wykorzystywana „do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy”<sup>3</sup>. Formy monitoringu bywają bardzo różnicowane i znacznie rozbudowane, co oznacza w praktyce gromadzenie bardzo dużej ilości informacji, które zawierają duży nośnik jakościowy i przedmiotowy. Kwestia ta jest bardzo istotna w przypadku pracowników składających skargi, którzy wskazują wprost na możliwość pozyskania informacji z takich źródeł dowodowych. W skargach przytaczane są informacje o logowaniach do systemu komputerowego, odbiciach kart, zapisach w systemach komputerowych.

W związku z tym powstaje naturalne pytanie, czy informacje zgromadzone przez pracodawcę w związku z taką aktywnością obu stron stosunku pracy powinny być wykorzystywane przez inspektorów pracy w toku postępowania kontrolnego. Czy należy uznać je za dowód w postępowaniu kontrolnym? Czy są one „dokumentami związanymi z wykonywaniem pracy”? Należy zauważyć, że kierując się literalnym brzmieniem przepisu art. 23 ust. 1 pkt 5 uPIP, wykorzystanie tych materiałów będzie możliwe, o ile uznane zostaną za dokumenty i dodatkowo zostanie wykazany ich związek z wykonywaniem pracy (dopiero spełnienie tych dwóch przesłanek uprawnia inspektora pracy do żądania przedłożenia takich informacji, również w literaturze podkreśla się obowiązek wykazania związku żądanych dokumentów z prowadzonym postępowaniem kontrolnym<sup>4</sup>).

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie udziela odpowiedzi w sposób jednoznaczny na tak postawione pytania przede wszystkim z tego powodu, że nie zawiera definicji dokumentu. Również skorzystanie z art. 12 uPIP, przewidującego odesłanie do ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, nie daje satysfak-

cjonujących wyników, ponieważ także w tej ustawie nie sformułowano definicji legalnej dokumentu. Definicja dokumentu została zawarta w przepisach ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego<sup>5</sup>, i to zarówno w ujęciu dokumentu prywatnego, jak i urzędowego. Zgodnie z art. 244 § 1 k.p.c. dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Natomiast zgodnie z art. 245 dokument prywatny – sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej – stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Również w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny<sup>6</sup> art. 115 § 14 postanawia, że dokumentem jest każdy przedmiot lub inny zapisany nośnik informacji, z którym jest związane określone prawo albo który ze względu na zawartą w nim treść stanowi dowód prawa, stosunku prawnego lub okoliczności mającej znaczenie prawne.

W odniesieniu do postępowania inspektora pracy w literaturze można spotkać się z propozycją A. Jasińskiej-Cichoń<sup>7</sup>, postulującą przyjęcie dla celów postępowania kontrolnego pojęcia dokumentu jako „każdego przedmiotu mogącego mieć znaczenie prawne dla wyników kontroli”. Znaczenie prawne żądanego dokumentu wyznaczać będzie inspektor pracy. Autorka do dokumentów zalicza np. pisemne oświadczenia, potwierdzenia urzędowe, wydruki, elektroniczne zapisy wskazujące na sposób realizacji uprawnień i obowiązków wynikających z zatrudnienia.

### Przypisy:

1. Artykuł 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251).
2. Dz.U. z 2018 r., poz. 2369.
3. Artykuł 22<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019, poz. 1040 z późn. zm.).
4. Tak J. Jagielski [w:] Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Warszawa 2008. s. 99.
5. Tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1460 z późn. zm.
6. Tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1950 z późn. zm.
7. A. Jasińska-Cichoń, Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz, Warszawa 2008, s. 105 i 106.
8. D. Makowski, Inspekcja pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, Łódź 2017, s. 291.
9. Ibidem, s. 283 i 284.

**Szeroki zakres przedmiotowy uprawnień inspektora pracy w zakresie postępowania dowodowego, rozbudowany w szczególności poprzez unormowania międzynarodowych aktów w dziedzinie inspekcji pracy, nakłada na osobę przeprowadzającą kontrolę bardzo dużą odpowiedzialność za właściwe wykorzystanie pełnego instrumentarium dowodowego. Inspektor pracy powinien dochować należytej staranności i wysokiego poziomu profesjonalizmu w zakresie wyświetlenia wszystkich okoliczności badanego stanu faktycznego, zwłaszcza gdy dysponuje tak szerokimi uprawnieniami.**

### Inne środki dowodowe

W kontekście analizowanego problemu należy wyróżnić i silnie zaakcentować pogląd D. Makowskiego<sup>8</sup>, zgodnie z którym w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy może podejmować inne, nieprzewidziane wprost w art. 23 ust. 1 uPIP, środki dowodowe. Zasadniczym wskazaniem dla takiego stanowiska jest regulacja międzynarodowa zawarta w konwencjach nr 81 i 129 Międzynarodowej Organizacji Pracy, w sprawie inspekcji pracy w przemyśle i handlu oraz w sprawie inspekcji pracy w rolnictwie. Zauważyć wypada, że artykuł 16 konwencji nr 81 przewiduje prowadzenie kontroli „tak często i tak starannie, jak to jest konieczne dla zapewnienia skutecznego stosowania odpowiednich przepisów prawnych”, a dodatkowo artykuł 12 postanawia, że „inspektorzy pracy zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa będą upoważnieni do prowadzenia wszelkich badań, kontroli lub dochodzeń, jakie mogą uznać za niezbędne dla upewnienia się, że przepisy prawne są ściśle przestrzegane”. Zapis uprawniający in-

spektora pracy do prowadzenia „wszelkich badań, kontroli lub dochodzeń” wydaje się dawać możliwość sięgania po każde źródło informacji niezbędne dla ustalenia prawdy obiektywnej. Podobne rozwiązanie przewiduje artykuł 16 konwencji nr 129. Jak zauważa D. Makowski<sup>9</sup>, inspektor pracy ma prawo podejmowania wszelkich środków dowodowych, a dodatkowo – co również ważne – dysponuje dużą autonomią decyzyjną w zakresie doboru tych środków. Inspektor pracy jawi się jako „gospodarz” postępowania kontrolnego o bardzo szerokich uprawnieniach, w szczególności w zakresie swobody decyzyjnej, jak również w zakresie przedmiotu postępowania dowodowego.

Reasumując, inspektor pracy może wykorzystywać w toku postępowania dowodowego informacje i zapisy zawarte w systemach teleinformatycznych czy komputerowych, o ile jest to niezbędne dla ustalenia stopnia przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy.

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





Maciej Klimko

**Generalną zasadą przyjęcia wyjaśnień w zakresie odstępowania od stosowania wymaganych przerw i odpoczynków w transporcie drogowym jest okazanie wydruku z urządzenia rejestrującego z opisanym wyjaśnieniem zastosowania odstępowania.**



# Klucz do tachografu

## Kontrole czasu pracy kierowców w praktyce inspektora pracy

Uprawnienia do badania czasu pracy kierowców, wymaganych przerw i odpoczynków, na warunkach i w trybie określonych w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy, dała inspektorom pracy ustawa o transporcie drogowym z dnia 6 września 2001 r. (art. 89 ust. 1 pkt 6 w związku z art. 89a ust. 1).

### Co i kto do kontroli?

Kontrole czasu pracy kierowców od zawsze miały szczególny charakter. Z uwagi na ich przedmiot wyróżniamy:

1) kontrole prowadzone w ramach Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców (aktualnie w oparciu o rozporządzenie WE 561/2006 Parlamentu Europejskiego

i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego [...] oraz w oparciu o art. 89 ust. 1 pkt 6 i art. 89a ust. 1 ustawy o transporcie drogowym). W ramach tych właśnie kontroli wydawane są decyzje administracyjne dotyczące kary w transporcie drogowym;

2) kontrole skargowe – prowadzone przez inspektorów pracy w ramach badania czasu pracy kierowców. W zdecydowanej większości dotyczą skarg wnoszonych przez kierowców. W ramach prowadzonej kontroli inspektorzy są zobowiązani badać dodatkowe kwestie, takie jak wynagrodzenia kierowców oraz inne świadczenia pieniężne związane z zatrudnieniem na stanowisku kierowcy (w ramach stosunku pracy i nie tylko), w tym różne dodatkowe

świadczenia, m.in. za pracę w porze nocnej, na dyżurze, w godzinach nadliczbowych, ekwiwalenty urlopowe, nieprawidłowości związane z rozwiązaniem stosunku pracy, świadczenia związane z podróżami służbowymi;

3) kontrole czasu pracy kierowców, wobec których nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia 561 i ustawy o transporcie drogowym, m.in. kontrole dotyczące kierowców zatrudnionych przy transporcie osób (małe busy do 9 osób z kierowcą) czy kierowców transportu publicznego na trasach do 50 km, jak i kierowców pojazdów wyłączonych ze stosowania rozporządzenia 561 (np. śmieciarki czy tzw. kierowca prezesa). W tym przypadku zastosowanie będzie miała wyłącznie ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1412).

Należy zwrócić uwagę, iż 1 stycznia 2020 r. weszła w życie ważna z punktu widzenia inspektorów pracy nowelizacja ustawy o czasie pracy kierowców, która odmiennie określiła zagadnienia dotyczące czasu pracy osób niezatrudnionych przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujących przewóz na jego rzecz, oraz przedsiębiorców osobiście wykonujących przewozy drogowe (zmiana ta nie pojawiła się jeszcze w Nawigatorze). Zgodnie z nowym brzmieniem art. 1a i 1b przedmiotowej ustawy, inspektorzy pracy będą mogli badać czas pracy wyłącznie kierowców pracowników oraz osób wykonujących:

a) przewozy drogowe, do których ma zastosowanie rozporządzenie (WE) nr 561/2006 albo umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR),

b) przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km.

Tym samym regulacje tej ustawy nie obejmują osób niezatrudnionych w ramach stosunku pracy czy przedsiębiorców samodzielnie wykonujących przewóz drogowy, którzy przykładowo poruszają się pojazdami wyłączonymi ze stosowania rozporządzenia 561. Zgodnie z art. 2 ust. 1 rozporządzenia 561, są to m.in. pojazdy stosowane: do przewozu rzeczy, gdy dopuszczalna masa całkowita pojazdów łącznie z przyczepą lub naczepą nie przekracza 3,5 tony (tzw. małe busy towarowe), lub do przewozu osób pojazdami skonstruowanymi lub trwale przystosowanymi i przeznaczonymi do przewozu nie więcej niż 9 osób łącznie z kierowcą (przewóz osób małymi busami).

Zgodnie z art. 89 ust. 1 pkt 6 ustawy o transporcie drogowym inspektor pracy jest uprawniony do kontroli dokumentów w odniesieniu do danych rejestrowanych przez tachograf. Jednocześnie zgodnie z art. 89a ust. 1, kontroli w zakresie przewozu drogowego dokonuje się na warunkach i w trybie określonych w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy. To determinuje możliwość nakładania przez inspektorów pracy grzywien wyłącznie na podmioty wskazane w załączniku nr 3 do ustawy o transporcie drogowym, tj. wobec podmiotu wykonującego przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem (art. 92a ust. 1). Inne pod-

mioty wykonujące czynności związane z przewozem drogowym – w szczególności: spedytor, nadawcy, odbiorcy, załadowcy, organizator wycieczki, organizator transportu, operator publicznego transportu zbiorowego – nie podlegają z tytułu wykonywania tych czynności kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (art. 13 ustawy o PIP), a tym samym nie podlegają karze pieniężnej nakładanej w drodze decyzji administracyjnej przez inspektora pracy. Wobec czego orzekanie w sprawie nałożenia kary grzywny, o której mowa w art. 92 ust. 1 (dot. kierujących pojazdem) i art. 92a ust. 2 i 8 (dot. osoby zarządzającej transportem) ustawy o transporcie drogowym, nie należy do inspektora pracy. W takiej sytuacji inspektor pracy w momencie stwierdzenia podczas kontroli w przedsiębiorstwie rażących naruszeń obowiązków określonych w załączniku nr 1 i 4 ustawy o transporcie drogowym przez kierowcę, osobę zarządzającą przedsiębiorstwem lub osobę zarządzającą transportem, a także spedytora, nadawcę, odbiorcę, załadowcę, organizatora wycieczki, organizatora transportu, operatora publicznego transportu zbiorowego może poinformować o tym inspektora Inspekcji Transportu Drogowego (warto tu również przywołać treść stanowiska Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 17 lutego 2012 r. w sprawie stosowania ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym w działalności kontrolnej inspektorów pracy, zobowiązanych do realizowania zadań wynikających z Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców, która bardzo wyraźnie wskazuje uprawnienia inspektora pracy).

### Kara wliczona w koszty

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w ramach Strategii są jednym z tych zadań inspekcji pracy, które mogą wykonać wyłącznie wyspecjalizowani inspektorzy pracy (z racji wiedzy, doświadczenia oraz – głównie – wymaganego oprogramowania). Najczęściej po zakończeniu takiej kontroli na podmiot gospodarczy nakładana jest kara administracyjna – kara pieniężna. W 2019 r. w OIP Opole tylko w przypadku jednego podmiotu kontrolowanego w ramach tematu 033 nie wykazano naruszeń w transporcie i tym samym nie nałożono kary administracyjnej.

**W ostatnich latach, w związku z zachodzącymi zmianami społeczno-gospodarczymi i związaną z nimi coraz silniejszą pozycją kierowców na rynku pracy, rosła liczba spraw skargowych zgłaszanych przez kierowców. W latach 2018-2019 w OIP Opole wszystkie kontrole realizowane w ramach tematu 033 były kontrolami skargowymi (poza jedną, prowadzoną w ramach badania przyczyn i okoliczności wypadku śmiertelnego kierowcy).**



Z obserwacji wynika, iż organizacja przewozu drogowego (w szczególności transportu rzeczy) związana jest ze świadomością nieuniknionej kary, która niejako z góry wliczona jest w tę formę prowadzonej działalności. Przedsiębiorcy wielokrotnie są stawiani w sytuacji zmiany terminów awizacji, dostaw czy innych opóźnień wynikających z trudnych do przewidzenia sytuacji. To z kolei powoduje kalkulację przewoźników, co się bardziej opłaca: kara wynikająca z taryfikatora (załącznik do ustawy ze wskazaniem wysokości kar) czy kara za nieterminową dostawę. W jednym z kontrolowanych zakładów przewoźnik wożący towary na trasie Polska – Niemcy wyraźnie wskazał, iż pierwszeństwo (przy obecnym brzmieniu przepisów) zawsze będzie miała jego umowa z dostawcą. Bowiem w przypadku braku terminowej dostawy materiałów dla odbiorcy przewoźnik obciążony jest karą za przestój całej linii produkcyjnej, sięgającą kilkudziesięciu tysięcy euro. Kary wynikające z taryfikatora są wielokrotnie niższe.

### Ryzyko błędu

Cały proces, zwieńczony decyzją administracyjną, jest niezwykle czasochłonny i drobiazgowy. Ponieważ kontrole transportowe są w większości jednocześnie kontrolami skargowymi, dobrze jest prowadzić wszelką analizę, mając pełne dane. Dokonywanie wyliczeń bez upewnienia się co do kompletności danych może powodować nieprawidłowe wyliczenia świadczeń pieniężnych. Warto je wykonywać dopiero po sprawdzeniu prawidłowości ustawień programu (zgodnych z obowiązującym u pracodawcy stanem prawnym, np. w zakresie okresu rozliczeniowego, zasad rozliczania ryczałtów czy godzin obowiązującej pory nocnej itd.) i rozstrzygnięciu wszystkich niejasności, wyjaśnień i oczywistych błędów w operowaniu selektorem tachografu oraz wskazaniu okresów nieobecności (urlop czy zwolnienia chorobowe). Uchroni to nas od żmudnej zmiany zapisów protokołu czy dokonywania zmian w już wygenerowanych ewidencjach. Warto również pamiętać, iż wszelkie zmiany zwiększają ryzyko błędu w za-



pisach protokołu. Przy kilkudziesięciu stronach z wyliczeniami dla kilkunastu kierowców, w różnych miesiącach i przy dziesiątkach naruszeń można coś przeoczyć i tym samym dać stronie kontrolowanej przesłankę do odwołania się.

Początkujący inspektorzy powinni pamiętać, iż w pierwszej kolejności po podpisaniu protokołu kontroli należy doręczyć stronie zawiadomienie o wszczęciu postępowania administracyjnego (na podstawie art. 10 § 1 oraz art. 61 § 1 i 4 Kodeksu postępowania administracyjnego, w związku z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym) w sprawie nałożenia kary pieniężnej. Jeśli w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma strona nie dostarczy nowych, nieznanych wcześniej materiałów dowodowych, inspektor pracy może wydać decyzję w transporcie.

Pisanie decyzji administracyjnej to często żmudny proces, związany z przenoszeniem naruszeń wygenerowanych przez Tachoscan i opisanych w protokole kontroli do treści decyzji. Przy decyzjach dotyczących kilku lub kilkunastu naruszeń nie jest to jeszcze etap tak bardzo obciążający, jednakże gdy liczba naruszeń osiąga kilkaset, wówczas pisanie decyzji zajmuje bardzo dużo czasu. Należy przejrzeć te kilkaset pozycji, sprawdzając, czy opisaliśmy właściwie wszystkie wyjaśnienia, czy prawidłowo przenieśliśmy naruszenia z Tachoscanu do protokołu, a potem do decyzji, czy zgadza się liczba naruszeń zatwierdzonych i tych niezatwierdzonych (opisanych w przyjętych wyjaśnieniach). Trzeba również te kilkadziesiąt stron decyzji prawidłowo usystematyzować, wstawić odpowiednią liczbę porządkową naruszenia, podstawę prawną, treść naruszeń oraz kwoty kary.

Inaczej wygląda decyzja na 1200 zł, w której mamy trzy-cztery małe naruszenia, a inaczej taka, gdzie do wskazania jest kilka-

set pozycji dotyczących naruszeń pracy w porze nocnej, brakujących danych czy innych naruszeń. Niejednokrotnie takie decyzje mają ponad pół tysiąca naruszeń. Kara zostanie ograniczona do kwoty granicznej, która minęła przy 96. naruszeniu, ale my i tak musimy pisać dodatkowych 380 naruszeń. Na koniec zostaje jeszcze sprawdzanie tych kilkuset pozycji w decyzji, z naruszeniami w załączniku (generowanym przez program) oraz z tym, co zostało zapisane w protokole z kontroli, gdyż zdarzają się przypadki, że program nie przeniósł wszystkiego. Brakuje kwot kar z ustawy o czasie pracy kierowców, np. za brak przerwy. Zdarzały się również naruszenia, które nie odpowiadały zapisom taryfikatora. Przy kilku naruszeniach nie stanowi to problemu, inaczej jest jednak, gdy trzeba sprawdzić kilkaset pozycji.

### Doświadczenie i intuicja inspektora

W trakcie kontroli transportowych inspektorzy pracy natrafiają często na liczne problemy, zarówno natury ludzkiej, jak i technicznej. Na wiele pytań trzeba odpowiadać sobie na bieżąco, często ratując się doświadczeniem inspektorskim, a nierazko nawet intuicją.

Co zrobić w przypadku brakujących danych cyfrowych, podczas gdy dane pracodawcy takich braków nie wykazują? Wydruki z używanego u pracodawcy programu wskazują na poprawność danych, a my takich danych nie posiadamy, pomimo ich dostarczenia. Czy są to problemy techniczne pracodawcy, czy może nieprawidłowe lub odmienne ustawienia naszych komputerów i używanych programów? Czy jest to wina pracodawcy, czy nasza? Osobiście staram się wykluczyć możliwość błędu własnego oprogramowania, a jeżeli to nie przyniesie rozwiązania, zgod-

nie z treścią art. 75 Kodeksu postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 256 ze zmianami z 2020 r. poz. 695) jako dowód należy dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem.

Co zrobić w sytuacji, gdy dokonaliśmy już pewnych naliczeń, a kolejne wyjaśnienia lub „inny dokument” przedłożony przez pracodawcę wymagają od nas zmiany ustawień i ponownego, żmudnego wyliczenia ewidencji, a co gorsza wcześniejsze wyliczenia zapisaliśmy już w protokole? Bardzo ważną sprawą jest tu wcześniejsze sprawdzenie wszystkich potrzebnych nam ustawień dla obsługi programu, wynikających z zapisów wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy. Późniejsza zmiana związana będzie z powtórzeniem całej naszej pracy.

Problemem może być także generowanie naruszeń, zwłaszcza gdy takich naruszeń są setki. Bardzo istotne jest tu drobiazgowo sprawdzanie kolejnych wyjaśnień i innych dokumentów przedkładanych przez stronę, w szczególności gdy strona nie przedkłada wszystkich dokumentów za jednym razem, tylko dawkuje materiał partiami. Jest to sytuacja, w której łatwo o przeoczenie pewnych wyjaśnień, tym samym otwierając stronie drogę do podważenia naszej decyzji.

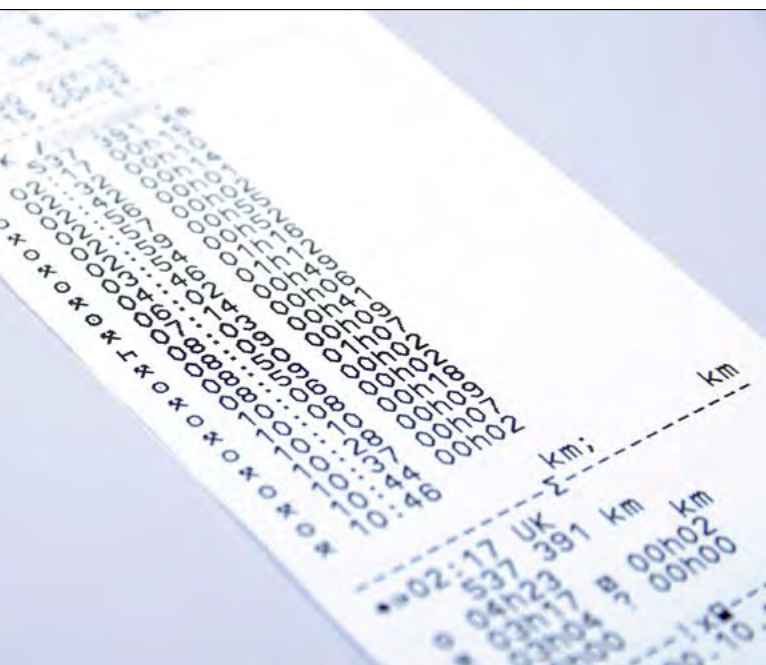
I w końcu wyjaśnienia kierowców. Do każdego wyjaśnienia trzeba się odnieść z wielką starannością i wyraźnie opisać, dlaczego go nie przyjmujemy. Generalną zasadą przyjęcia wyjaśnień w zakresie odstępstwa od stosowania wymaganych przerw i odpoczynków w transporcie drogowym jest okazanie wydruku z urządzenia rejestrującego z opisanym wyjaśnieniem zastosowania odstępstwa.

### Ostatni obowiązek

Na zakończenie jeszcze jeden obowiązek inspektora pracy, o którym trzeba pamiętać. Po wydaniu decyzji w transporcie drogowym należy dokonać zgłoszenia poważnych naruszeń w transporcie drogowym do bazy KREPTD. Zgodnie z treścią rozporządzenia Komisji (UE) 2016/403 z dnia 18 marca 2016 r., w załączniku I do tego rozporządzenia określono wspólny wykaz kategorii, rodzajów i stopni poważnych naruszeń przepisów unijnych w komercyjnym transporcie drogowym. Obecnie jest nieco łatwiej, bo nie ma już potrzeby przeczesywania załącznika do rozporządzenia 2016/403 z kategoryzacją naruszeń, gdyż w interesującym nas zakresie kategorię odpowiedniego naruszenia uwzględniono w treści załącznika nr 3 do ustawy o transporcie drogowym. Obok kwoty określającej grzywnę umieszczono kolumnę z kategorią wagi naruszenia. Co do zasady przekazanie danych do ewidencji poważnych naruszeń w KREPTD następuje z chwilą, gdy decyzja o nałożeniu kary stała się wykonalna albo kiedy uprawomocniło się orzeczenie o nałożeniu kary.

**Maciej Klimko**

starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Opole





Czy jest się czego bać?

# Azbest

**Pierwsze sporadyczne informacje o toksyczności azbestu pojawiły się już pod koniec XIX w. Wieloletnie badania potwierdziły, że azbest stanowi poważne zagrożenie dla ludzkiego zdrowia. Prawdopodobieństwo niekorzystnych skutków zdrowotnych wzrasta wraz z ilością włókien azbestowych znajdujących się w środowisku pracy i zwiększeniem czasu ekspozycji na nie.**

Największe zużycie azbestu miało miejsce w budownictwie, głównie do produkcji wyrobów azbestowo-cementowych. Azbest wykorzystywano również do produkcji wyrobów ciernych (np. klocków hamulcowych i tarcz sprzęgłowych) oraz azbestowych tkanin termoizolacyjnych (wykorzystywanych do produkcji odzieży ognioodpornej). W znacznie mniejszych ilościach stosowane były inne wyroby azbestowo-cementowe, w postaci rur służących do wykonywania instalacji wodociągowych, kanalizacyjnych czy kominów i zsyków.

Wyroby azbestowe w miarę upływu czasu ulegają degradacji, stanowiąc tym samym stałe źródło emisji włókien azbestu do środowiska. Pył azbestowy składa się z tzw. włókien respirabilnych o średnicy <3 μm i długości >5μm. Długotrwałe narażenie dróg oddechowych na wdychanie tych włókien ma działanie chorobotwórcze – prowadzi do drażnienia dróg oddechowych, zwłóknienia płuc i jest czynnikiem nowotworogennym.

## Wyrok z zawieszeniem

Skutkiem narażenia na wdychanie pyłu azbestowego są takie choroby, jak: pylica azbestowa (azbestoza), przewlekłe obturacyjne zapalenie oskrzeli, choroby opłucnej lub osierdzia wywołane pyłem azbestu (rozległe zgrubienia opłucnej, rozległe blaszki opłucnej lub osierdzia, wysięk opłucnowy), nowotwory złośliwe (rak płuca, rak oskrzela, międzybłoniak opłucnej lub otrzewnej).

Azbest wnika do organizmu poprzez:

- układ oddechowy – wraz z wdychanym powietrzem,
- układ trawienny – w wyniku połykania cząstek pyłu usuwanych z układu oddechowego oraz cząstek zawartych w wodzie i innych produktach.

Główną przyczyną aktywności nowotworogennej azbestu jest wydłużony kształt jego cząstek. Biologiczna agresywność włókien azbestu zależy od wielu czynników, jednakże rodzaj azbestu, stężenie, wymiary oraz kształt włókien azbestowych, a tak-

że czas trwania i rodzaj ekspozycji wydają się najistotniejszymi czynnikami. Istotne jest również, czy włókno jest na tyle trwałe, aby istnieć w środowisku biologicznym przez długi okres. Chryzotyl ulega częściowemu rozpuszczeniu w płynach fizjologicznych, krokidolit natomiast prawie nie ulega zmianom w środowiskach biologicznych, w związku z czym jest zdecydowanie groźniejszy dla zdrowia.

Wdychanie włókien azbestowych nie wiąże się z natychmiastowymi negatywnymi skutkami. Pierwsze objawy chorobowe pojawiają się dopiero po 10-60 latach od pierwszego kontaktu, a średnio po około 35-40 latach.

## Wymogi podczas prowadzenia prac

Najwyższe dopuszczalne stężenie pyłu zawierającego azbest dla frakcji wdychalnej, w tym dla aktynolitu, antofilitu, chryzotylu, gruenerytu, krokidolitu, tremolitu, wynosi 0,5 mg/m<sup>3</sup> oraz 0,1 włókien w cm<sup>3</sup> dla włókien respirabilnych.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca jest obowiązany organizować stanowiska pracy, na których występuje narażenie na pył azbestu, w taki sposób, aby wysięk fizyczny pracownika był ograniczony do minimum oraz aby pracownik nie był narażony na działanie innych czynników rakotwórczych. Konieczne jest ograniczanie do minimum powstania odpadów, szczególnie drobnych i słabo związanych.

Wykonawca robót powinien zapewnić ochronę pracowników przed szkodliwym działaniem włókien azbestu i pyłu zawierającego azbest, w tym na podstawie oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej rodzaj i stopień narażenia, stosować niezbędne środki ochrony zmniejszające to ryzyko.

Usuwanie wyrobów zawierających azbest o gęstości objętościowej mniejszej niż 1000 kg/m<sup>3</sup> lub zawierających krokidolit powinno odbywać się pod stałym nadzorem technicznym prawidłowości wykonywania prac ze strony wykonawcy robót oraz przy zachowaniu określonych w planie prac warunków ochrony pracowników i środowiska.

Pracodawca zatrudniający pracowników przy zabezpieczaniu lub usuwaniu wyrobów albo innych materiałów zawierających azbest jest obowiązany podejmować działania zmniejszające narażenie pracowników na działanie pyłu azbestu i ograniczać jego stężenie w powietrzu co najmniej do wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia.

Pracodawca przy pracach stwarzających narażenie na działanie pyłu azbestu powinien podjąć działania, aby:

- liczba osób przydzielonych do prac oraz czas trwania narażenia były ograniczone do niezbędnego minimum;
- maszyny, sprzęt i metody pracy stosowane przy wykonywaniu prac eliminowały lub ograniczały do minimum powstawanie pyłu azbestu, a szczególnie jego emisję do środowiska pracy lub środowiska naturalnego;

- stosowane były odpowiednie do rodzaju i poziomu narażenia odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, w tym odzież ochronna i środki ochrony układu oddechowego.

W celu zapewnienia warunków bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest z miejsca ich występowania wykonawca takich prac obowiązany jest do:

- izolowania od otoczenia obszaru prac, przez stosowanie osłon zabezpieczających przenikanie pyłu azbestu do środowiska;
- ogrodzenia terenu prac z zachowaniem bezpiecznej odległości od traktów komunikacyjnych dla osób pieszych, nie

## Rodzaje azbestu

Azbest jest nazwą ogólną wspólną dla włóknistych minerałów z grupy serpentynów i amfiboli, które pod względem chemicznym są uwodnionymi krzemianami magnezu, żelaza, wapnia i sodu. Do azbestów zaliczane są następujące włókniste krzemiany:

- azbest chryzotylowy,
- azbest krokidolitowy,
- azbest amozytowy (gruenerytowy),
- azbest antofilitowy,
- azbest tremolitowy,
- azbest aktynolitowy.

Dzięki lekkości, dużej wytrzymałości mechanicznej, odporności na działanie kwasów i zasad, ogniotrwałości i dobrym właściwościom izolacyjnym azbest znalazł szerokie zastosowanie w różnych dziedzinach przemysłu. Największą popularność i szerokie zastosowanie w gospodarce światowej zyskały następujące minerały azbestowe:

- chryzotyl (tzw. azbest biały) – jest najczęściej stosowaną odmianą azbestu. Używany w produkcji wyrobów azbestowo-cementowych oraz popularnych wyrobów tkanych i przędz termoizolacyjnych;
- krokidolit (tzw. azbest niebieski) – ze względu na kształt włókien (krótsze od pozostałych minerałów tej grupy, giętkie i elastyczne), skład chemiczny (krzemian sodowo-żelazowy) oraz słabą rozpuszczalność w płynach ustrojowych uznawany jest za najbardziej agresywną biologicznie odmianą azbestu, najwcześniej wycofaną z użytkowania w latach 80.;
- amozyt (tzw. azbest brązowy) – jest spotykany często w formie tynków i natrysków ognioochronnych;
- antofilit – charakteryzuje się dużą odpornością na temperaturę i czynniki chemiczne, jednak małą wytrzymałością mechaniczną.



- mniejszej niż 1 m, przy zastosowaniu osłon zabezpieczających przed przenikaniem azbestu do środowiska;
- umieszczenia w strefie prac w widocznym miejscu tablic informacyjnych o treści: „Uwaga! Zagrożenie azbestem”, a w przypadku prowadzenia prac z wyrobami zawierającymi krokidolit o treści: „Uwaga! Zagrożenie azbestem – krokidolitem”;
- zastosowania odpowiednich środków technicznych ograniczających do minimum emisję pyłu azbestu do środowiska;
- zastosowania w obiekcie, gdzie prowadzone są prace, odpowiednich zabezpieczeń przed pyleniem i narażeniem na pył azbestu, w tym uszczelnienia otworów okiennych i drzwiowych;
- codziennego usuwania pozostałości pyłu azbestowego ze strefy prac, przy zastosowaniu podciśnieniowego sprzętu odkurzającego lub metodą czyszczenia na mokro;
- izolowania pomieszczeń, w których zostały przekroczone dopuszczalne wartości stężeń pyłu azbestowego dla obszaru prac, w szczególności izolowania pomieszczeń w przypadku prowadzenia prac z wyrobami zawierającymi krokidolit;
- stosowania zespołu szczelnych pomieszczeń, w których następuje oczyszczenie pracowników z pyłu azbestu (komora

- dekontaminacyjna), przy usuwaniu pyłu azbestowego przekraczającego dopuszczalne wartości stężeń;
  - zapoznania pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy pracach z wyrobami zawierającymi azbest lub ich przedstawicieli z planem prac, a w szczególności z wymogami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie ich wykonywania.
- W miejscach wykonywania prac, w których występuje narażenie na działanie pyłu azbestu, niedopuszczalne jest spożywanie posiłków, picie napojów, palenie tytoniu, przechowywanie rzeczy osobistych oraz przebywanie bez uzasadnionej potrzeby. Prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest powinny być wykonywane w sposób uniemożliwiający emisję pyłu azbestu do środowiska oraz powodujący zminimalizowanie pylenia poprzez:
- nawilżanie wodą wyrobów przed ich usuwaniem lub demontażem i utrzymywanie w stanie wilgotnym przez cały czas pracy;
  - demontaż całych wyrobów (płyt, rur, kształtek) bez jakiegokolwiek uszkodzenia, tam gdzie jest to technicznie możliwe;
  - odspajanie materiałów trwale związanych z podłożem przy stosowaniu wyłącznie narzędzi ręcznych lub wolnoobro-

- towych, wyposażonych w miejscowe instalacje odciągające powietrze;
  - prowadzenie kontrolnego monitoringu powietrza w przypadku stwierdzenia występowania przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń pyłu azbestu w środowisku pracy w miejscach prowadzonych prac, w tym również z wyrobami zawierającymi krokidolit;
  - codzienne zabezpieczanie zdemontowanych wyrobów i odpadów oraz ich magazynowanie na wyznaczonym i zabezpieczonym miejscu.
- Magazynowanie i transport wyrobów i odpadów zawierających azbest powinno być wykonywane w sposób uniemożliwiający emisję pyłu azbestu do środowiska, poprzez:
- szczelne opakowanie w folię polietylenową, o grubości nie mniejszej niż 0,2 mm, wyrobów i odpadów o gęstości objętościowej równej lub większej niż 1000 kg/m<sup>3</sup>;
  - zestalenie przy użyciu cementu, a następnie po utwardzeniu szczelne opakowanie w folię polietylenową, o grubości nie mniejszej niż 0,2 mm, odpadów zawierających azbest o gęstości objętościowej mniejszej niż 1000 kg/m<sup>3</sup>;
  - szczelne opakowanie odpadów pozostających w kontakcie z azbestem i zakwalifikowanych jako odpady o gęstości objętościowej mniejszej niż 1000 kg/m<sup>3</sup> w worki z folii polietylenowej, o grubości nie mniejszej niż 0,2 mm, a następnie umieszczenie w opakowaniu zbiorczym z folii polietylenowej i szczelne zamknięcie;
  - utrzymywanie w stanie wilgotnym odpadów zawierających azbest w trakcie ich przygotowywania do transportu;
  - oznakowanie opakowań;
  - magazynowanie przygotowanych do transportu opakowań w osobnych miejscach zabezpieczonych przed dostępem osób niepowołanych.
- Wszystkie wyroby zawierające azbest lub ich opakowania powinny być odpowiednio oznakowane zwrotami „zawiera azbest”, a jeśli wyrób zawiera krokidolit – zwrotem „zawiera krokidolit/azbest niebieski”.

### Zabezpieczenie inspektorów pracy w trakcie kontroli

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w zdecydowanej większości dotyczą prac usuwania pokryć dachowych i płyt elewacyjnych. Kontrole takie prowadzone są na otwartej przestrzeni, gdzie wiatr, opady atmosferyczne itp. powodują, że stężenie pyłu azbestu utrzymywać się będzie poniżej NDS, a często poniżej oznaczalności.

W ocenie ryzyka zawodowego oszacowanego dla prac wykonywanych na stanowisku pracy inspektora pracy wskazano, że prowadzenie czynności kontrolnych podczas przeglądu stanowisk pracy w kontrolowanych podmiotach, a także działania prewencyjno-promocyjne poza terenem Okręgowego Inspek-

toratu Pracy mogą powodować zagrożenie kontaktem inspektora pracy z pyłami/włóknami azbestu, co może wywołać pylicę azbestową, raka płuc, mesotheliomę (międzybłoniaka – raka opłucnej lub otrzewnej).

Proponowane działania w celu zmniejszenia ryzyka lub utrzymania go na określonym poziomie to:

- zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego, opracowaną przez kontrolowanego pracodawcę dla stanowisk pracy, na których występuje narażenie na pył azbestu;
- dokonanie oceny narażenia;
- zastosowanie środków ochrony indywidualnej przydzielonych przez kontrolowane podmioty;
- w przypadku niezapewnienia przez kontrolowany podmiot ŚOI lub stwierdzenia, że środki te zostały nieprawidłowo dobrane do rodzaju i poziomu występujących zagrożeń oraz bez uwzględnienia konieczności dopasowania ich do użytkownika (np. rozmiar), należy stosować ŚOI dostępne w jednostkach organizacyjnych PIP (OIP).

Podczas kontroli prac usuwania wyrobów zawierających azbest to właśnie dokonanie przez inspektora pracy oceny narażenia jest kluczowe dla dalszego zabezpieczenia go przed pyłem azbestu podczas prowadzonych czynności kontrolnych. Kolejnym istotnym elementem jest ograniczenie do niezbędnego minimum czasu trwania narażenia, czyli prowadzenie czynności kontrolnych na miejscu usuwania wyrobów zawierających azbest w możliwie najkrótszym czasie.

W przypadku stwierdzenia, że praca usuwania wyrobów zawierających azbest prowadzona jest w sposób nieprawidłowy (wyroby są łamane, nieutrzymywane w stanie wilgotnym itp.), a także w przypadku konieczności prowadzenia kontroli na miejscu prac – w strefie zagrożenia pyłem azbestu, konieczne staje się stosowanie ŚOI. Kontrole usuwania wyrobów zawierających krokidolit czy też kontrole prowadzone w zamkniętych pomieszczeniach zawsze wymagają stosowania ŚOI oraz stosowania się inspektorów pracy do wymogów wynikających z planu prac oraz z innych dokumentów, określających sposób zabezpieczenia pracowników przed pyłem azbestu.

Doskonałym przykładem takich działań może być kontrola prac usuwania kanałów wentylacyjnych w salach szpitalnych jednego ze szpitali w województwie śląskim. Z uwagi na fakt, że prace te prowadzono w zamkniętych pomieszczeniach szpitalnych (odizolowanych od pozostałej części budynku) oraz z uwagi na to, że demontowane kanały wentylacyjne zawierały krokidolit, inspektor pracy prowadzący kontrolę bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest stosował odzież ochronną (kombinezon ochronny), środki ochrony indywidualnej górnych dróg oddechowych oraz okulary ochronne, które w tym przypadku zostały mu przydzielone przez kontrolowany podmiot.

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

### Wyroby zawierające azbest

Wyroby zawierającymi azbest są wyroby, w których zawartość azbestu jest równa lub większa od 0,1%. Biorąc pod uwagę kryterium zawartości azbestu, stosowane spoiwo oraz gęstość objętościową wyrobu, wśród wyrobów azbestowych można wyróżnić dwie klasy:

- Klasa I – wyroby o gęstości objętościowej mniejszej niż 1000 kg/m<sup>3</sup>, definiowane jako „miękkie” (słabo spoiście), zawierające powyżej 20% azbestu i małą ilość lepiszcza. Wyroby te łatwo ulegają uszkodzeniom mechanicznym, czemu towarzyszy znaczna emisja włókien azbestu do otoczenia. Najczęściej stosowanymi w tej klasie były wyroby izolacyjne i tekstylne z azbestu, takie jak koce gaśnicze, szczeliwa plecione, tektury uszczelkowe oraz materiały i wykładziny ciemne, a także dodatki do lakierów i farb.
- Klasa II – wyroby o gęstości objętościowej większej niż 1000 kg/m<sup>3</sup>, definiowane jako „twarde”, zawierające poniżej 20% azbestu. Włókna azbestowe w tych wyrobach są mocno związane i nawet w przypadku mechanicznego uszkodzenia materiału w stosunkowo niewielkiej ilości przedostają się do otoczenia. Wyroby te są odporne na destrukcję. Duże niebezpieczeństwo zanieczyszczenia środowiska i zagrożenia zdrowia ludzkiego występuje przy ich obróbce mechanicznej (cięcie, wiercenie otworów) oraz rozbijaniu w wyniku zrzucania z wysokości w trakcie prac remontowych. Do tej klasy wyrobów zaliczane są między innymi: powszechnie stosowane płyty azbestowo-cementowe faliste (eternit), płyty „karo” oraz płyty płaskie, wykorzystywane jako elewacje w budownictwie wielokondygnacyjnym.





# Jak trafić do młodych

Finał Konkursu wiedzy o prawie pracy, bhp i działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz o historii powstania NSZZ „Solidarność”

**Konkurs, który odbył się 25.09.2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, adresowany był do uczniów szkół ponadpodstawowych z województwa śląskiego, a jego celem było popularyzowanie wiedzy na temat działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz historii Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, od 40 lat stojącego na straży praw pracowników.**

Organizatorzy konkursu to OIP w Katowicach oraz Instytut Pamięci Narodowej Oddział w Katowicach. Honorowy patronat nad wydarzeniem objął Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed**.

Laureatom konkursu nagrody wręczyli: p.o. Okręgowego Inspektora Pracy **Piotr Kalbron**, dyrektor Instytutu Pamięci Narodowej Oddział w Katowicach **Andrzej Sznajder** oraz zaproszeni goście honorowi: Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed** oraz Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**. W wydarzeniu uczestniczył również Duszpasterz Ludzi Pracy Ksiądz Proboszcz **Ireneusz Tatura**.

Piotr Kalbron odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Andrzeja Kwałińskiego** skierowany do uczestników konkursu. Stwierdził



także, że związek „Solidarność” jest dla inspekcji pracy wielkim sojusznikiem w realizacji ustawowych zadań.

Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** przekazał zaproszonym gościom okolicznościowe flagi i monety, upamiętniające 40. rocznicę powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.



**Laureaci konkursu**  
Komisja Konkursowa pod przewodnictwem p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach **Piotra Kalbrona** uhonorowała następujących uczniów:  
1 miejsce: **Klaudia Leśnik** z Zespołu Szkół Ekonomiczno-Usługowych w Rybniku,  
2 miejsce: **Agata Janosz** z Zespołu Szkół Technicznych w Mikołowie,  
3 miejsce: **Paweł Jankowski** z Zespołu Szkół Technicznych w Bytomiu,  
4 miejsce: **Mateusz Łaszcz** z Zespołu Szkół Nr 2 im. **Jarosława Iwaszkiewicza** w Katowicach.

# Bez zabezpieczenia

## Tragedia podczas czyszczenia suszarni do ziarna

**Spełnienie wymagań zasadniczych przez suszarnię mogłoby zapobiec wypadkowi.**

**D**o wypadku doszło podczas czyszczenia suszarni przewoźnej do ziarna, pracującej w linii technologicznej z wanną załadowniczo-wyładowczą do zboża. Mężczyzna, wykonujący od ponad dwóch miesięcy prace gospodarcze na podstawie umowy zlecenia, po zdemontowaniu osłony w części stożkowej włożył głowę do środka suszarni i najprawdopodobniej przypadkowo nacisnął wyłącznik krańcowy osłony chroniącej przed dostępem do środka suszarni, uruchamiając łopaty – mieszadła. Jedna z nich spowodowała przygniecenie jego głowy do obudowy, co spowodowało śmierć na miejscu w wyniku doznanego urazu.

### Z ustaleń inspektora pracy

Po telefonicznym zgłoszeniu wypadku przez dyżurnego policji inspektor pracy udał się niezwłocznie do firmy, gdzie w obecności prokuratora oraz policjantów dokonał oględzin miejsca wypadku. Na podstawie zeznań świadków ustalili, że wypadek nastąpił podczas czyszczenia przewoźnej suszarni do ziarna typu SM1 rok produkcji 2011, która znajdowała się na terenie gospodarstwa, obok pomieszczenia silosów do zboża.

Inspektor pracy wraz z prokuratorem i technikami policyjnymi przeprowadzili próby związane z działaniem wyłącznika krańcowego (urządzenia ochronnego), zamontowanego przy osłonie (włazie do środka suszarni). W tym celu konieczne było włączenie zasilania maszyny. Jednak wciśnięcie znajdującego się w budynku obok przycisku załączającego mieszadło na pulpicie sterowniczym, znajdującym się przy maszynie, nie spowodowało jej uruchomienia – zadziałał wyłącznik krańcowy, który nie pozwolił na rozpoczęcie pracy, gdy osłona włazu była zdjęta. Wobec czego technik policyjny za pomocą drewnianego trzonka łopaty nacisnął wyłącznik krańcowy, symulując założenie włazu. W tym momencie maszyna uruchomiła się samoczynnie, bez zadziałania na układ sterowniczy. Kilkakrotne powtórzenie tej operacji miało identyczny skutek: maszyna po zwolnieniu przycisku



Kolumna suszarni składa się z części cylindrycznej i stożkowej. Ściany zewnętrzne tworzy kilka kręgów wykonanych z blachy sitowej, zakończonych od dołu lejem stożkowym. W osi symetrii części cylindrycznej zainstalowane są przenośnik ślimakowy pionowy i komora dyfuzyjna. W części stożkowej kolumny suszarni znajduje się otwór rewizyjny, zabezpieczony osłoną z umieszczonym w jego dolnej części wyłącznikiem krańcowym. Z kolei pod ramą podwozia zainstalowany jest przenośnik ślimakowy poziomy z otworem rewizyjnym, tzw. wyczystką, który jest zabezpieczony pokrywą. I tę właśnie część miał wyczyścić feralnego dnia zatrudniony na zleceniu.



wyłącznika zatrzymywała się, a po ponownym włączeniu automatycznie się uruchamiała, bez zadziałania na układ sterowania. Było to wbrew obowiązującym przepisom, gdyż zgodnie z § 56 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, urządzenia ochronne przy maszynach szczególnie niebezpiecznych powinny być tak skonstruowane, aby:

- zdjęcie, otwarcie lub wyłączenie urządzenia ochronnego powodowało natychmiastowe zatrzymanie maszyny bądź jej niebezpiecznych elementów lub niemożliwe było zdjęcie albo otwarcie osłony podczas ruchu osłanianych elementów;
- ponowne założenie, zamknięcie lub włączenie urządzenia ochronnego nie uruchamiało automatycznie maszyny.

Ponadto po przeprowadzeniu oględzin stwierdzono, iż wyłącznik główny maszyny nie został odpowiednio zabezpieczony (brak było zabezpieczenia drzwiczek szafy sterowniczej). Zabezpieczenie takie uniemożliwiałoby włączenie maszyny przez osoby nieuprawnione, np. podczas czyszczenia. Było to sprzeczne z punktem 15 instrukcji obsługi suszarni, gdzie producent dokonał zapisu: „OSTRZEŻENIE – przed czyszczeniem i konserwacją suszarni bezwzględnie należy wyłączyć wyłącznik główny i zabezpieczyć go przed przypadkowym włączeniem”.

### Nikt nie grzebał przy maszynie

Z zeznań kierownika produkcji wynikało, iż wydając polecenie czyszczenia suszarni, wyjaśnił, na czym ta czynność ma polegać, a o zleconych pracach poinformował prezesa spółdzielni. Jednak prezes stwierdził, że nie przypomina sobie, aby kierownik przekazał mu taką wiadomość, natomiast pamięta informację, że w tym dniu zatrudniony na umowie zlecenia mężczyzna miał wykonywać prace związane z myciem przyczep (co oczywiście miało miejsce).

Po zakończeniu mycia przyczep, około godziny 10.40, poszkodowany razem z przełożonym udał się do suszarni. Kierownik pokazał mężczyźnie, które wyczystki ma odkręcić, by usunąć pozostałości po poprzednim czyszczeniu i – jak twierdzi – wyraźnie zakazał włączania maszyny podczas czyszczenia. Także prezes zeznał, że kiedy około godz. 11.00 udał się na plac i zobaczył, że mężczyzna rozpoczyna prace związane z czyszczeniem suszarni, kategorycznie zabronił mu jej włączenia.

Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że poszkodowany wykonywał te prace po raz pierwszy, samodzielnie i bez nadzoru, gdyż kierownik produkcji udał się poza siedzibę firmy na szkolenie. Kiedy po powrocie ze szkolenia, kilka minut przed godziną 12, kierownik udał się w stronę suszarni, zobaczył poszkodowanego, leżącego z głową opartą o konstrukcję suszarni. Przybyły na miejsce lekarz pogotowia stwierdził zgon.

Z dalszych zeznań kierownika wynika, że tylko on odbył szkolenie z obsługi suszarni, ale zlecając czyszczenie maszyny, udzielił stosownego instruktażu. Poszkodowany nie został jednak zapo-

znany z instrukcją obsługi suszarni. Nie było to jedynie uchybienie. Przed rozpoczęciem prac związanych z czyszczeniem suszarni maszyna nie została w sposób trwały odłączona od źródeł energii. Została jedynie wyłączona za pomocą wyłącznika zamontowanego na skrzynce sterującej, który jednak nie został w żaden sposób zabezpieczony, zaś główne zasilanie w skrzynce rozdzielni prądu elektrycznego, znajdującej się w magazynie, nie zostało odłączone.

Mimo to prezes i kierownik uważają, że wszystko było w porządku. Jak zeznał prezes, „w sterowaniu i zabezpieczeniach bezpieczeństwa suszarni nie przeprowadzono jakichkolwiek zmian”. Stwierdził ponadto, że „jest pewien, iż nic tam nie robiono”. Także kierownik produkcji zeznał, że „nikt nie grzebał przy maszynie”. Więc obaj nie czują się winni.

### Przyczyny wypadku

Z ustaleń inspektora pracy wynika, że na zaistnienie wypadku złożyły się między innymi następujące przyczyny:

- nieprawidłowo działający wyłącznik krańcowy (urządzenie ochronne) wjazdu suszarni, gdyż ponowne założenie, zamknięcie lub włączenie urządzenia ochronnego automatycznie uruchamiało maszynę;
  - brak zabezpieczenia przed przypadkowym włączeniem wyłącznika głównego prądu, znajdującego się przy pulpicie sterowniczym;
  - brak zapoznania poszkodowanego z instrukcją obsługi suszarni;
  - brak szkolenia wstępnego ogólnego i stanowiskowego w dziedzinie bhp.
- Do tego dochodzi brak wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy. Ponadto we krwi de-nata stwierdzono 1,6 promila alkoholu.

W stosunku do osób winnych wszczęto postępowanie wykroczeniowe. Skierowano także wnioski do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko osobom wykonującym



pracę zarobkową z art. 220 § 1 w zw. z art. 155 Kodeksu karnego, w związku z utratą życia przez wykonującego prace na zlecenie. Wystosowano też nakaz wstrzymania eksploatacji suszarni prze-wożnej do ziarna, ustawionej na placu spółdzielni, do czasu zamontowania osłon przekładni napędowej przenośników.

### Kontrola suszarni w zakresie spełniania wymagań zasadniczych

W trakcie kontroli dokonano także oceny suszarni, przy czyszczeniu której doszło do wypadku śmiertelnego, pod względem wymagań zasadniczych w zakresie:

- oznakowania wyrobu znakiem CE;
  - deklaracji zgodności;
  - dokumentacji technicznej wyrobu, w szczególności instrukcji obsługi;
  - spełnienia wymagań zasadniczych określonych w odpowiednich dyrektywach nowego podejścia.
- Oznakowanie maszyny
    - Na maszynie umieszczono oznakowanie znakiem CE w bezpośredniej bliskości tabliczki znamionowej. To na niej zawarto informacje dotyczące nazwy producenta, symbolu/typu, roku produkcji, numeru fabrycznego i masy. Jednak brak na niej określenia rodzaju maszyny, a oznaczenia nie są trwałe, gdyż zostały opisane za pomocą pisaka.
  - Inne wymagania
    - Na maszynie zamontowano podest roboczy nad zbiornikiem paliwowym na wysokości około 3 metrów nad poziomem gruntu. Podest nie został wyposażony w balustrady ochronne, składające się z poprzeczki umieszczonej na wysokości 1,1 metra, poręczy pośredniej oraz desek krawężnikowych. Narusza to przepis § 48 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn.
    - Wyłącznik krańcowy osłony wjazdu do suszarni został umieszczony przy jego dolnej krawędzi. Jak wynika z ustaleń przyczyn i okoliczności zaistniałego wypadku, istnieje możliwość niezamie-



zonego naciśnięcia na wyłącznik krańcowy lub możliwość jego zablokowania. Narusza to przepis § 37 ust. 4 przywołanego rozporządzenia. Według oceny inspektora pracy powinien być zastosowany wyłącznik krańcowy z ryglowaniem.

### Kontrola w ramach nadzoru rynku

W ramach nadzoru rynku przeprowadzono kontrolę związaną ze sprawdzeniem wyrobu w zakresie jego zgodności z wymaganiami zasadniczymi. Kontrola maszyny u użytkownika potwierdziła, że maszyna nie spełnia wymagań zasadniczych. Dodatkowo w toku kontroli u producenta ustalono, że w zakresie dokumentacji:

- w instrukcji obsługi suszarni będącej w dyspozycji użytkownika w wielu miejscach przywoływany jest niestosowany obecnie środek ochrony indywidualnej w postaci pasa bezpieczeństwa;
  - w instrukcji nie określono sposobu wlewu paliwa do zbiornika paliwa – wlew jest usytuowany na wysokości około 2,5 m od poziomu podłoża, na którym stoi suszarnia;
  - w deklaracji zgodności sporządzonej dla suszarni zawarto nieaktualne normy na dzień wystawienia deklaracji, np. normę PN-EN ISO 12100-1:2005, wycofaną 21.02.2011 r., czy normę PN-EN 618:2004, wycofaną 31.03.2011 r.;
  - producent nie przedstawił dokumentacji technicznej opracowanej zgodnie z dyrektywą maszynową 2006/42/WE – załącznikiem nr 2 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701).
- W toku kontroli producent potwierdził stwierdzone niezgodności. W związku z tym inspektor pracy wniósł o ich usunięcie w kontrolowanym wyrobie oraz w innych wyrobach tego samego rodzaju/typu lub wycofanie wyrobu z obrotu/użytku.

### Działania naprawcze podjęte przez producenta

Mimo iż firma zmieniła profil działalności i nie zajmuje się obecnie produkcją maszyn, w ramach dobrowolnych działań, mających na celu usunięcie niezgodności z wymaganiami zasadniczymi, u 10 odbiorców tego typu suszarni podjęto działania naprawcze. Zalicza się do nich wyposażenie podestu nad zbiornikiem paliwa w balustrady ochronne, poprzez zastosowanie barierek na wysokości 1,1 metra, poręczy pośredniej oraz desek krawężnikowych. Producent wyposażył także wjazd na części stożkowej suszarni w urządzenie blokujące zamontowane w miejscu i o konstrukcji eliminującej możliwość przypadkowego uruchomienia maszyny przy ingerencji w układ sterowania (zastosowano wyłącznik wykorzystujący specjalny klucz). Dodatkowo wprowadził rozwiązanie uniemożliwiające całkowite odkręcenie nakrętki blokującej ramię wjazdu w położeniu zamkniętym.

**Andrzej Zalewski,**  
główny specjalista, OIP Poznań



