



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 9 (451) 2020

Dodatek tematyczny:

**Branża mięsna**

Przewodnik inspektora

**Partnerskie  
podejście  
do kontroli**  
(str. 3, 12)

**Dla dobra  
pracownika**

Rozmowa z Prezes ZUS  
prof. Gertrudą Uścińską  
(str. 20)

# W numerze

- 3 W ważnej sprawie
- 4 Posiedzenie wyjazdowe Rady Ochrony Pracy
- 5 Andrzej Kwaliński  
Głównym Inspektorem Pracy  
Spotkanie z nowym Głównym Inspektorem Pracy
- 6 Główny Inspektor Pracy przedstawił sprawozdanie
- 7 Pozytywna ocena działalności inspekcji
- 8 Wiadomości nie tylko z kraju
- 12 Partnerskie podejście do kontroli
- 16 Inspektorzy z powołaniem
- 18 Inspektorzy z powołaniem – fotorelacja z wręczenia nagród
- 20 Dla dobra pracownika – rozmowa z Prezes ZUS prof. Gertrudą Uścińską
- 24 Pensum, czyli robota tygodniowa. Czas pracy nauczycieli (cz. 2)
- 29 Mobbing. Aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego
- 32 Z siłą wodospadu. Wymagania bezpieczeństwa podczas cięcia strugą wody
- 35 Bez osłony. By usunąć wióry, włożył dłoń pod obracające się narzędzie



## 24 Pensum, czyli robota tygodniowa



## 29 Mobbing

## 32 Z siłą wodospadu



Cięcie materiałów strugą wody znajduje coraz szersze zastosowanie w przemyśle, jednak niesie ze sobą zagrożenia, które muszą być uwzględnione przez producentów oraz użytkowników maszyn.

**Wydawca:**  
Główny Inspektorat Pracy



**Redaguje Kolegium** w składzie:

Dariusz Mińkowski  
Jacek Pawilonis (Redaktor prowadzący)  
Artur Sobota  
Tomasz Zalewski

**Projekt okładki:**  
Małgorzata Brecht

**Redaktor techniczny:**  
Paula Buler

**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 Chorzwie

**Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.**



**Okładka:**  
fot. Krzysztof Twardowski



## Szanowni Państwo

W obecnych realiach, przy dużym rozdrobnieniu zatrudnienia oraz wdrażaniu innowacyjnych technologii produkcji, co determinuje ciągłe zmiany na rynku pracy, trudno wyobrazić sobie skuteczne funkcjonowanie organów nadzorczo-kontrolnych bez działalności profilaktycznej i doradczej. Państwowa Inspekcja Pracy poza działaniami z obszaru nadzoru i kontroli prowadzi szereg projektów o charakterze prewencyjnym, informacyjnym i edukacyjnym.

Jednym z nich jest kampania „Dobry przepis na bezpieczeństwo”, adresowana do branży przetwórstwa mięsa. Obejmuje ona zarówno działania medialne, jak i program prewencyjny mający na celu zmniejszenie zagrożeń w masarniach i ubojniach. Równoległe nasz urząd prowadzi kampanię informacyjną „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”, której celem jest zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracowników. W stałej ofercie działań prewencyjnych inspekcja pracy ma ponadto program „Zdobądź Dyplom PIP”, w którym mikroprzedsiębiorcy, przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi oraz wsparcia inspektora pracy, mogą zidentyfikować występujące w ich zakładach problemy i nieprawidłowości, a następnie je wyeliminować bądź ograniczyć. Inny program – „Prewencja wypadkowa” – przyczynia się do ograniczenia zagrożeń wypadkowych, w szczególności w przedsiębiorstwach reprezentujących branże o podwyższonym wskaźniku wypadkowości. W ramach działań pozakontrolnych PIP realizowany jest również program informacyjno-edukacyjny „Budowa. Stop wypadkom!”, promujący podwyższone standardy bhp w budownictwie.

Te oraz inne działania prewencyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy służą kształtowaniu wśród ich odbiorców nawyków bezpiecznej pracy, wpływają na wzrost świadomości praw pracowniczych oraz przeciwdziałają patologiom w zatrudnieniu. Ich skuteczna realizacja jest możliwa dzięki zaangażowaniu pracowników wszystkich jednostek organizacyjnych inspekcji pracy. Są one cenione i wspierane przez partnerów naszego urzędu, co jest dodatkową motywacją do ich kontynuacji oraz rozwijania.

Główny Inspektor Pracy  
**Andrzej Kwaliński**

## 12 Partnerskie podejście do kontroli

W 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację 3-letniej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo”, która obejmuje działania medialne i program prewencyjno-kontrolny. Zintegrowane działania prowadzone w branży mają doprowadzić do zmniejszenia zagrożeń w firmach zajmujących się przetwórstwem mięsa, w szczególności w masarniach i ubojniach.

Więcej o kampanii w branży przetwórstwa mięsa str. 12. O zagrożeniach w masarniach i ubojniach oraz o nieprawidłowościach ujawnianych w kontrolach inspektorów pracy we wkładce „Branża mięsna”



W SEJMIE RP

## Posiedzenie wyjazdowe Rady Ochrony Pracy

**Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu wyjazdowym w Gdańsku 22 września 2020 r. pozytywnie zaopiniowała kandydaturę Andrzeja Kwalińskiego na stanowisko Głównego Inspektora Pracy.**

Wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy, odbywające się w historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej, symbolicznie nawiązywało do obchodów 40. rocznicy powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”. Obrady, w których członkowie ROP oraz goście uczestniczyli osobiście bądź za pomocą łączki internetowych, prowadził Przewodniczący ROP Poseł **Janusz Śniadek**. Główny temat posiedzenia to „Wyzwania współczesnego rynku pracy w Polsce”.

Wśród zaproszonych gości znaleźli się **Piotr Duda**, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”, **Gertruda Uścińska**, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, **Dariusz Derlich**, Wojewoda Pomorski oraz gospodarz obiektu **Łukasz Greinke**, Prezes Portu Handlowego w Gdańsku. Główny Inspektorat Pracy reprezentowali: **Andrzej Kwaliński** i **Bogdan Drzastwa**, Zastępcy Głównego Inspektora Pracy, **Jakub Chojnicki**, Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli, **Artur Sobota**, Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji oraz **Marek Popkiewicz**, Wicedyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia.

Przed rozpoczęciem obrad członkowie ROP i zaproszeni goście złożyli kwiaty pod Pomnikiem Ofiar Grudnia na Placu Solidarności, a następnie, pod opieką przewodnika, zwiedzili historyczny obiekt i obejrzyli pamiątki zgromadzone w Sali BHP Stoczni Gdańskiej. Także pierwszą część obrad zdominowały akcenty historyczne. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** podziękował za inicjatywę zorganizowania posiedzenia w Gdańsku. Przekazał także na ręce **Janusza Śniadka**, jak się wyraził: „rzecz najcenniejszą”, czyli spisana historię „Solidarności” oraz historyczne logo „Solidarności”.

W dalszej części obrad prof. **Danuta Koradecka**, Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego zreferowała Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa pracy na budowach, w tym przy eksploatacji urządzeń technicznych, które zostało przyjęte.

Następnie Rada wydała pozytywną opinię w sprawie odwołania, na skutek złożonej rezygnacji, **Wiesława Łyszczka** ze stanowiska Głównego Inspektora Pracy.

Kolejny punkt dotyczył wydania opinii w sprawie powołania na to stanowisko dotychczasowego Zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Andrzeja Kwalińskiego**. Odpowiadając na pytania, **Andrzej Kwaliński** powiedział między innymi: – Chciałbym, aby przestało funkcjonować pozorowanie działalności i pracy przez wielu inspektorów. Zależy mi na tym, abyśmy podczas kontroli zaczęli pokazywać faktyczne uchybienia i zaczęli się z nimi merytorycznie zmierzać, czego na dzień dzisiejszy brakuje. Aby kontrole w ramach tej reformy przeprowadzały osoby kompetentne, które posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie. Kandydatura została pozytywnie zaopiniowana przez Radę Ochrony Pracy. Dziękując za zaufanie, **Andrzej Kwaliński** stwierdził: – Rada Ochrony Pracy to grono osób, które posiadają ogromną wiedzę i doświadczenie. Chciałbym z tego korzystać i liczyć na owocną współpracę. Oczekuję zarówno pozytywnych, jak i negatywnych ocen co do mojej działalności i urzędu, którym będę kierował, jeśli zostanę powołany przez Panią Marszałek Sejmu **Elżbietę Witek**.

W dalszej części posiedzenia działania prewencyjne Państwowego Inspektoratu Pracy w obszarze legalności zatrudnienia przedstawił **Artur Sobota**, Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP, posiłkując się wynikami kampanii PIP „Pracuj legalnie”. – Wyniki kontroli inspektorów pracy prowadzonych w tym obszarze zagadnień wskazują, że wykonywanie pracy bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego to jedno z najistotniejszych – obok niewypłaconych wynagrodzeń i wypadków związanych z pracą – problemów polskiego rynku pracy – podkreślił **Artur Sobota**.

Analizę zjawisk i tendencji na rynku usług agencji zatrudnienia przybliżył **Marek Popkiewicz**, Wicedyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. – Działania monitorujące negatywne zjawiska na rynku pracy koncentrują się na najważniejszych kwestiach związanych z legalnością działania podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia, czyli: legalności prowadzenia działalności przez podmioty rekrutujące osoby do pracy, zgodności pobierania opłat z zasadami przewidzianymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz stosowaniu praktyk dyskryminacyjnych w publikowanych ogłoszeniach i ofertach pracy – mówił **Marek Popkiewicz**.

Od strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych problem naświetliła **Gertruda Uścińska**, Prezes ZUS, która, dziękując Państwowej Inspekcji Pracy za współpracę, bardzo silnie podkreśliła konieczność dalszych wspólnych działań w tym zakresie.

**Marszałek Sejmu Elżbieta Witek powołała Andrzeja Kwalińskiego na urząd Głównego Inspektora Pracy. Uroczyste wręczenie aktu nominacyjnego odbyło się 24 września 2020 roku w gabinecie Marszałka Sejmu.**



## Andrzej Kwaliński Głównym Inspektorem Pracy

**Andrzej Kwaliński** jest związany zawodowo z inspekcją pracy od ponad 30 lat. Wcześniej pełnił m.in. funkcję Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie. Od listopada 2017 r. był Zastępcą Głównego Inspektora Pracy.

Zgodnie z przepisami Marszałek Sejmu powołuje Głównego Inspektora Pracy na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy. Rada zaopiniowała kandydaturę pozytywnie 22 września 2020 r. 17 września pozytywną opinię wydała również sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej.

**Andrzej Kwaliński** na stanowisku Głównego Inspektora Pracy zastąpił **Wiesława Łyszczka**.

W spotkaniu w gabinecie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej uczestniczyli również: profesor dr hab. med. **Danuta Koradecka**, Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego – w imieniu Przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Posła **Janusza Śniadka**, **Stanisław Szwed**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz **Ewa Dośła**, Dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy.

## Spotkanie z nowym Głównym Inspektorem Pracy

**Andrzej Kwaliński**, Główny Inspektor Pracy, w towarzystwie profesora **Danuty Koradeckiej**, Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, i **Stanisława Szweda**, Wiceministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, spotkał się z kierownictwem Państwowej Inspekcji Pracy. Spotkanie odbyło się 24 września 2020 r., bezpośrednio po odebraniu przez **Andrzeja Kwalińskiego** nominacji od Marszałka Sejmu **Elżbiety Witek**. – Czas pandemii Covid-19 to ogromne wyzwanie dla wszystkich pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. By sprostać oczekiwaniom społecznym, wszyscy musimy wznieść się na wyżyny swojego profesjonalizmu – powiedział **Andrzej Kwaliński**, Główny Inspektor Pracy.

Minister **Stanisław Szwed** przedstawił oczekiwania **Elżbiety Witek**, Marszałka Sejmu, co do roli, jaką powinna odgrywać Państwowa Inspekcja Pracy pod kierownictwem nowego Głównego Inspektora Pracy.

Profesor **Danuta Koradecka** w swoim wystąpieniu podkreślała znaczenie pomocy, jakiej inspektorzy pracy udzielają pracownikom w czasie pandemii. Bezpośrednia obecność inspektorów pracy w zakładach pracy stanowi ważne wsparcie dla osób, wobec których naruszane jest prawo.

Przed spotkaniem Zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** i **Dariusz Mińkowski** powitali **Andrzeja Kwalińskiego** w imieniu pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz pogratulowali powołania na urząd Głównego Inspektora Pracy.

Fot. Kancelaria Sejmu/Lukasz Blaszkiewicz



W SEJMIE RP

## Główny Inspektor Pracy przedstawił sprawozdanie

**Rada Ochrony Pracy, obradująca 21 lipca 2020 r. na zdalnym posiedzeniu pod przewodnictwem Posła Janusza Śniadka, zapoznała się ze sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. Przedstawił je Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek.**

Wiesław Łyszczek przypomniał, że okres sprawozdawczy przypadł w roku jubileuszu 100-lecia polskiej inspekcji pracy, jednakże nie był poświęcony jedynie obchodom i okolicznościowym spotkaniom. Dla wszystkich pracowników Państwowej Inspekcji Pracy był to bowiem kolejny rok wyťažonej pracy na rzecz zapewnienia praworządności w stosunkach pracy. Świadczy o tym zarówno liczba przeprowadzonych kontroli, jak i działalność prewencyjno-promocyjna, skierowana do maksymalnie dużej i zróżnicowanej grupy osób świadczących pracę oraz do pracodawców. Państwowa Inspekcja Pracy była również aktywna na forum międzynarodowym, uczestnicząc w licznych inicjatywach, których celami były: poprawa jakości środowiska pracy, ułatwienie wdrażania przepisów bhp przez państwa członkowskie, usprawnienie transgranicznego egzekwowania prawa, ochrona praw pracowników mobilnych i wspieranie uczciwej konkurencji oraz zwalczanie pracy nierejestrowanej w Unii Europejskiej.

Główny Inspektor Pracy poinformował, że inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 73 tys. kontroli, z których 40% stanowiły kontrole podjęte w związku ze skargami kierowanymi do Państwowej Inspekcji Pracy. Ich tematyka obejmowała kluczowe dla zatrudnionych obszary, takie jak: wynagrodzenie za pracę, stosunek pracy, czas pracy, legalność i bezpieczeństwo pracy. Jak podkreślił Główny Inspektor Pracy, duża liczba skarg świadczy o zaufaniu, jakim darzona jest inspekcja pracy.

W toku ustawowej działalności skontrolowano prawie 58 tys. podmiotów, wydając setki tysięcy decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, tysiące decyzji płacowych oraz setki tysięcy wniosków w wystąpieniach. W wyniku kontroli ujawniono 57,3 tys. wykroczeń. Tam, gdzie było to uzasadnione okolicznościami, kierowano wnioski o ukaranie do sądu. W większości przypadków sprawcy wykroczeń karani byli mandatami – w 2019 r. wystawiono ich ponad 16 tys. na kwotę 19,3 mln zł.

W ubiegłym roku przeprowadzono ponad 1150 kompleksowych kontroli czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń za pracę. Najczęściej stwierdzane uchybienia dotyczyły prowadzenia ewidencji czasu pracy, co bezpośrednio przekłada się na nieprawidłowości związane z ustaleniem wysokości należnego pracowni-

wi wynagrodzenia za pracę. Inspektorzy wydali 546 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń na łączną kwotę 12,1 miliona złotych.

Państwowa Inspekcja Pracy nadzorowała realizację obowiązku zapewnienia wypłaty minimalnej stawki godzinowej przy umowach cywilnoprawnych. Podobnie jak w roku poprzednim znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała przepisy o minimalnej stawce godzinowej. Nieprawidłowości stwierdzono w trakcie 29,8% wszystkich kontroli z tego zakresu.

Inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 5,8 tys. tzw. pierwszych kontroli, mających charakter audytu i – z założenia – bezsankcyjnych. Niemniej co szósta taka kontrola, ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa, zakończyła się zastosowaniem mandatu karnego, wnioskiem do sądu lub zawiadomieniem prokuratury. Dla oceny skuteczności tej formy działań inspekcji przeprowadzono 1,1 tys. kontroli sprawdzających. W większości przypadków nieprawidłowości nie powtórzyły się, co wskazuje, że przyjęta strategia przynosi skutek i sprzyja zapewnieniu odpowiednich standardów prawnych w kontrolowanych firmach.

Branżą szczególnie pieczołowicie nadzorowaną przez PIP było tradycyjnie budownictwo. Inspektorzy pracy przeprowadzili 4288 kontroli na placach budów oraz podczas prowadzenia remontów i rozbiórek budynków. Niepokoi fakt, że aż w 92% kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych, które uregulowano decyzjami administracyjnymi. Najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły prac na wysokości bez zabezpieczeń przed możliwością upadku, prac przy użyciu rusztowań, wyznaczania i zabezpieczania stref niebezpiecznych.

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy skontrolowała legalność zatrudnienia ponad 112,9 tys. obywateli polskich i blisko 43,4 tys. cudzoziemców. Udzieliła 681 719 porad. Działalność PIP doprowadziła do zlikwidowania ponad 60 tys. zagrożeń życia i zdrowia pracowników. Dzięki inspektorom pracy prawie czterem tysiącom osób udało się przekształcić umowę cywilnoprawną w umowę o pracę. 56 mln zł należności trafiło do osób, które ciężko pracowały na swoje wynagrodzenia.

– Wiem, że możliwe są niewielkie zmiany w przepisach, które sprawią, iż nasze kontrole będą bardziej efektywne. Jedną z barier,

które ograniczają skuteczność kontroli, jest brak wyposażenia inspektora pracy w możliwość wydawania decyzji w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy. Innym ograniczeniem jest brak możliwości rozpoczęcia kontroli wyłącznie na podstawie legitymacji służbowej, bez dodatkowego upoważnienia. Liczę, że część z tych ograniczeń uda się nam wspólnie znieść – powiedział na koniec swojego wystąpienia Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek.

W dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy dziękowali inspekcji za dokonania w roku sprawozdawczym, dzielili się także uwagami i sugestiami co do zawartości dokumentu przedłożonego przez Głównego Inspektora Pracy.

„Chcemy podziękować inspektorom za pracę skutecznie wykonywaną w terenie. Wiele nieprawidłowości zostało odkrytych, wiele osób uświadomionych” – powiedziała Zastępca Przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka. Przewodniczący ROP Poseł Janusz Śniadek skierował swoje podziękowania za pracę do szeregowych pracowników Państwowej Inspekcji

## Pozytywna ocena działalności inspekcji

**Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 25 sierpnia 2020 r. przyjęła sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.**

W uchwalonym w tej sprawie stanowisku pozytywnie oceniła działania kontrolno-nadzorcze oraz prewencyjne inspekcji. Doceniła także zaangażowanie i determinację inspektorów pracy w egzekwowaniu przepisów prawa pracy i dążeniu do poprawy standardów i poziomu bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i higieny pracy. Jak podkreślono, działania te przynoszą co roku konkretne efekty, wśród których niewątpliwie najważniejsze znaczenie ma likwidacja bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracujących.

Rada uznała za zasadne rozważenie możliwości zmian prawa, które umożliwią inspektorom efektywniejsze i skuteczniejsze prowadzenie kontroli oraz wyeliminują bariery biurokratyczne utrudniające ich działania. Chodzi zwłaszcza o rozważenie przez ustawodawcę przyznania inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz umożliwienie rozpoczynania kontroli przez inspektorów na podstawie legitymacji służbowej. Rozwiązania takie, jak wskazano w stanowisku, mogłyby zwiększyć skuteczność prowadzonych kontroli.

Za celowe uznano również prowadzenie okresowych kontroli stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz zintensyfikowanie działań szkoleniowych i edukacyjnych, mających na celu uświadomienie pracownikom i pracodawcom występowania zagrożenia w branżach, w których stosowane są substancje

Pracy. Senator Michał Seweryński zaproponował, aby w sprawozdaniu konkretnie eksponować najpilniejsze potrzeby Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zmian ustawowych, które usprawniłyby pracę urzędu. Rada Ochrony Pracy, jako organ parlamentu, mogłaby wówczas skutecznie zabiegać o nadanie im biegu legislacyjnego.

Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. ma być przyjęte na następnym posiedzeniu tego gremium.

W posiedzeniu wzięli także udział: Zastępca Głównego Inspektora Pracy Bogdan Drzastwa, Dyktor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki, Dyktor Departamentu Prawnego GIP Wojciech Gonciarz, Dyktor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki GIP Grzegorz Gałek, Dyktor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP Jarosław Leśniewski, Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP Katarzyna Mieltska i Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP Iwona Hadacz.

i mieszaniny chemiczne oraz procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym i mutagennym. Ponadto Rada Ochrony Pracy zaleciła docieranie ze szkoleniami bhp do różnych grup zawodowych, w każdym wieku, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników branży budowlanej i przemysłu przetwórczego.

Podczas posiedzenia omawiano także problematykę bezpieczeństwa pracy na budowach, w tym przy eksploatacji urządzeń technicznych. Jak podkreślił Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, z kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy wynika, że maszyny i urządzenia pracujące na polskich budowach są w coraz lepszym stanie technicznym, niemniej ich eksploatacja nadal odbywa się z naruszeniem obowiązujących regulacji prawnych – przykładowo nie dokonuje się odbiorów rusztowań. Główne zagrożenia związane z pracą urządzeń technicznych na budowach to nie zawsze sprawność czy zły stan techniczny, ale najczęściej obsługa i prace prowadzone bez nadzoru osób odpowiedzialnych oraz zła organizacja pracy.

Informację o efektach kontroli prac budowlanych przeprowadzonych przez inspektorów pracy w roku ubiegłym, a także analizę zbadanych przez PIP wypadków przy pracy na placach budów w ostatnich latach, w których istotną rolę odegrały maszyny i urządzenia techniczne, przedstawił Dyktor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki. Wynika z niej, że występuje wyraźny trend spadkowy w liczbie zgłaszanych wypadków przy pracy w budownictwie. W posiedzeniu uczestniczyli także: Zastępca Głównego Inspektora Pracy Bogdan Drzastwa, Dyktor Departamentu Prawnego GIP Wojciech Gonciarz oraz Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP Iwona Hadacz.

# Wiadomości nie tylko z kraju

## Inspektorzy pracy w walce z koronawirusem

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** spotkał się 11 sierpnia 2020 r. w Warszawie z dziennikarzami. Poinformował o decyzjach podjętych w związku z zaostrzeniem sytuacji epidemicznej w niektórych regionach kraju.



– Choć kwestie reżimu sanitarnego w zakładach pracy pozostają pod ścisłym nadzorem Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Państwowa Inspekcja Pracy włącza się w prowadzenie kontroli punktowych, w utrzymanie reżimu sanitarnego w zakładach pracy w trosce o życie i zdrowie każdej osoby pracującej – powiedział **Wiesław Łyszczek**.

W 19 powiatach, w których Minister Zdrowia przywrócił ostatnio obostrzenia sanitarne, inspektorzy pracy przeprowadzą po 10 kontroli. Ze szczególnym uwzględnieniem tego, czy przedsiębiorcy dokonali oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2 przy wykonywanych pracach oraz czy zastosowali odpowiednie środki profilaktyczne zapewniające zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. O stwierdzonych w czasie kontroli naruszeniach przepisów prawa i reżimu sanitarnego inspektorzy pracy będą informować właściwe wojewódzkie stacje sanitarno-epidemiologiczne.

Odpowiadając na pytania dziennikarzy, Główny Inspektor Pracy poinformował także, iż od 15 marca do 31 lipca br. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła ponad 10 tys. kontroli u pracodawców i przedsiębiorców różnych branż, z uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniem zakażeniem koronawirusem. Stwierdzone uchybienia w tym zakresie dotyczyły głównie braku aktualizacji oceny ryzyka. Inspektorzy pracy wydali w sumie ponad 33 tys. decyzji oraz 32,5 tys. wniosków w wystąpieniach. Wstrzymania prac dotyczyło 1091 decyzji, a 765 decyzji – wypłaty wynagrodzeń na kwotę 16,2 mln zł. Blisko 2 tys. osób zostało ukaranych mandatami karnymi na łączną kwotę 2,4 mln zł.

W konferencji prasowej wzięły także udział: Wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy **Izabela Waga** i Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.

## Dbłość o pracowników w czasie upałów

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** przypomniał o przestrzeganiu przepisów gwarantujących pracownikom zimne napoje podczas upałów i o konieczności wypełniania przez pracodawców obowiązków mających na celu złagodzenie skutków narażenia pracowników na wysokie temperatury spowodowane upałami.

Główny Inspektor Pracy przypomniał również o obowiązku zwrócenia uwagi na warunki pracy osób wykonujących prace szczególnie niebezpieczne i wymagające wysokiej sprawności psychofizycznej, a także kobiet w ciąży i karmiących piersią. Należy pamiętać o zakazie zatrudniania pracowników młodocianych w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 stopni Celsjusza, a wilgotność względna powietrza 65%.

Główny Inspektor Pracy zaapelował do pracodawców o skracanie czasu pracy podczas trwających upałów, w szczególności tym pracownikom, których dzienny wymiar czasu pracy przekracza 8 godzin. Pracodawcy mogą też wprowadzać dodatkowe przerwy regeneracyjne. W takich sytuacjach pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

## Ministerstwo i inspekcja o kontrolach w zakładach pracy

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marlena Małąg** spotkała się 20 sierpnia 2020 r. z Zastępcą Głównego Inspektora Pracy **Dariuszem Mińkowskim**. Tematem rozmowy były kontrole inspektorów pracy dotyczące przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny w zakładach pracy.

– Priorytetem jest zdrowie i życie Polaków. Kontrole inspektorów pracy przeprowadzane są właśnie z troski o bezpieczeństwo pracowników. Nie możemy sobie pozwolić na lekceważenie za-

sad bezpieczeństwa. Sytuacja epidemiczna wciąż jest poważna, dlatego tak ważne jest, by wszyscy stosowali się do wytycznych sanitarnych i przestrzegali obowiązujących obostrzeń – powiedziała Minister **Marlena Małąg**.

– Jednym z podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest nadzór nad zapewnieniem pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Decyzją Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** inspekcja zaangażowała wszystkie dostępne środki organizacyjne i prawne, by ryzyko zakażenia się czynnikami biologicznymi, w tym koronawirusem, w miejscu pracy było jak najmniejsze – stwierdził **Dariusz Mińkowski**.

Przypomnijmy: w połowie sierpnia, w związku z wprowadzeniem dodatkowych obostrzeń sanitarnych w wybranych powiatach, Państwowa Inspekcja Pracy zapowiedziała dodatkowe kontrole w zakładach pracy. O przypadkach naruszenia przepisów i reżimu sanitarnego inspektorzy będą informować właściwe wojewódzkie stacje sanitarno-epidemiologiczne.

## PIP sprawdzi działania antykowidowe w urzędach

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** zdecydował, że inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy skontrolują prawidłowe stosowanie przepisów ograniczających ryzyko zakażenia koronawirusem w urzędach.

Kontrole obejmą placówki administracji państwowej i samorządowej w całym kraju. Dobre praktyki i rozwiązania antykowidowe, a także przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz reżimu sanitarno-epidemiologicznego w urzędach powinny stanowić przykład i inspirację dla wszystkich pracodawców i osób, które codziennie muszą chronić się przed zakażeniem. – Z usług szeroko pojętej administracji korzystają codziennie miliony obywateli i przedsiębiorców. Urzędy zatrudniają tysiące osób. Ważne, by petenci i urzędnicy mieli zapewnione bezpieczne warunki funkcjonowania – podkreślił **Wiesław Łyszczek**.

Inspektorzy pracy będą sprawdzać między innymi, czy pracownicy mają zapewnione indywidualne środki ochrony w postaci maseczek lub przyłbic oraz rękawiczek. Kontrolowane będzie również zapewnienie środków odkażających, płynów do dezynfekcji rąk oraz innych środków higienicznych. Ważne jest także zapewnienie właściwego dystansu między pracownikami urzędu oraz interesantami, którzy się w nim znajdują. Wiele urzędów korzysta z rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie ryzyka zakażenia. Część urzędników pracuje w formie pracy zdalnej albo przychodzi do pracy rotacyjnie. Inspektorzy pracy sprawdzą, czy działania te zostały wprowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Główny Inspektor Pracy zapowiada, że takie doraźne, szybkie i ukierunkowane kontrole będą prowadzone także w innych sektorach i branżach, szczególnie tych, gdzie ryzyko rozprzestrzeniania wirusa SARS-CoV-2 jest największe.

## Na obchodach rocznicy powstania „Solidarności”

W Przemysłu 23 sierpnia 2020 r. odbyły się uroczyste obchody 40. rocznicy powstania największego związku zawodowego w Polsce – Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”. Na zaproszenie Przewodniczącego Zarządu Regionu Ziemia Przemyska **Szymona Wawrzyszko** w uroczystościach wzięł udział Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, któremu towarzyszyła **Barbara Kiełt**, Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie. Obchody rozpoczęły się Mszą Świętą w Archikatedrze Przemyskiej, której przewodniczył abp **Adam Szal**, Metropolita Przemyski. Po jej zakończeniu odczytano list Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej **Andrzeja Dudy**.



Następnie uczestnicy uroczystości w towarzystwie pocztów sztandarowych NSZZ „Solidarność” złożyli wiązanki biało-czerwonych kwiatów w miejscach pamięci związanych z ruchem „Solidarności”. Dalsza część obchodów odbyła się w Muzeum Narodowym Ziemi Przemyskiej, gdzie zostały wręczone odznaczenia państwowe oraz pamiątkowe medale z wizerunkiem Błogosławionego Kardynała Stefana Wyszyńskiego. W gronie osób wyróżnionych byli **Wiesław Łyszczek** i **Barbara Kiełt**. Przedstawiciele urzędu złożyli na ręce **Szymona Wawrzyszko** listy gratulacyjne z okazji jubileuszu wraz z życzeniami i wyrazami uznania dla wszystkich członków związku.

W obchodach jubileuszu wzięli udział także: Poseł na Sejm RP, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania **Anna Schmidt-Rodziewicz**, Poseł na Sejm RP **Marek Kuchciński**, Wicemarszałek Województwa Podkarpackiego **Piotr Pilch**, Wiceprzewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Tadeusz Majchrowicz**, Przewodniczący Zarządu Regionu Rzeszowskiego **Roman Jakim**, pierwszy Przewodniczący Zarządu Regionu Ziemi Przemyskiej **Marek Kamiński**, a także liczni przedstawiciele władz komisji zakładowych związku i działacze opozycji antykomunistycznej.

## Wrocławskie uroczystości jubileuszu „Solidarności”

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 26 sierpnia 2020 r. wziął udział w obchodach 40-lecia powstania „Solidarności”, zorganizowanych we Wrocławiu przez Region Dolny Śląsk Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Wiesław Łyszczek w towarzystwie Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu **Małgorzaty Łagockiej** i Wicedyrektora Departamentu Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy **Iwony Hadacz** złożył kwiaty pod tablicą „Solidarności” przy dawnej Zajezdni nr 7 na ul. Grabiszyńskiej, gdzie odbyły się uroczyste obchody jubileuszu. Oprócz okolicznościowych przemówień zostały tam także wręczone grupie 21 działaczy związkowych nadane przez Prezydenta RP Medale Stulecia Odzyskania Niepodległości.

Pod tablicą zgromadzili się przedstawiciele władz państwowych, samorządowych, przedstawiciele organizacji społecznych i związkowych, na czele z **Tadeuszem Majchrowiczem** (Komisja Krajowa „S”) i **Kazimierzem Kimso** (Zarząd Regionu „S”) oraz wiele osób, którym bliskie są ideały „Solidarności”. Wiesław Łyszczek przekazał Kazimierzowi Kimso list okolicznościowy. Skierował w nim słowa uznania do uczestników wydarzeń sprzed 40 lat i serdeczne podziękowania dla całego środowiska związkowego za wierność ideałom „Solidarności”.

Na zakończenie uroczystości na placu przed Centrum Historii „Zajezdnia” uhonorowano uczestników pamiętnego strajku z 26 sierpnia 1980 r.

## Gdańskie uroczystości „Solidarności”

Kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na czele z Okręgowym Inspektorem Pracy **Mariuszem Pokrzywskim** uczestniczyło 31 sierpnia 2020 r. w uroczystościach z okazji 40. rocznicy strajków z 1980 r. oraz powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Uroczystości z udziałem Prezydenta RP **Andrzeja Dudy**, Premiera **Mateusza Morawieckiego** oraz Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotra Dudy** rozpoczęły się w historycznej Sali BHP. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał na ręce Przewodniczącego Regionu Gdańskiego „Solidarności” **Krzysztofa Dośli** list okolicznościowy, skierowany do przedstawicieli związku przez Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka**. W liście tym Główny Inspektor Pracy podkreślił, że „nie byłoby ‘Solidarności’ bez konsekwentnej walki o wolność narodu, bez robotniczych zrywów przeciw zniewoleniu i lekceważeniu praw pracowniczych. Katalizatorem tych wydarzeń był bez wątpienia wybór Papieża Jana Pawła II i jego pielgrzymka do Polski. Polacy uwierzyli, że razem mogą zmienić bieg historii ojczyznej i odzyskać własne suwerenne państwo”.

Główne uroczystości odbyły się przed bramą Stoczni Gdańskiej. Po przemówieniach Prezydenta RP **Andrzeja Dudy**, Premiera Rządu **Mateusza Morawieckiego** oraz Przewodniczącego KK NSZZ

„Solidarność” **Piotra Dudy** Okręgowy Inspektor Pracy **Mariusz Pokrzywinski** złożył w imieniu Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** wiązanek kwiatów w miejscu ważnym dla wszystkich Polaków: przed bramą nr 2 Stoczni Gdańskiej. Uroczystości zakończyły się Mszą Św. w Bazylice św. Brygidy, którą odprawił Ks. Biskup **Jacek Jezierski**.

## XXXVIII Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę

Motto tegorocznej Pielgrzymki Ludzi Pracy, w której Główny Inspektorat Pracy reprezentowali Zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** i **Dariusz Mińkowski** brzmiało: „Z matką odkupiciela – mocni nadzieją”.

XXXVIII Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę odbywała się 19 i 20 września 2020 r. Rozpoczęła się złożeniem kwiatów pod pomnikiem bł. Ks. Jerzego Popiełuszki przez delegację pracowników Państwowej Inspekcji Pracy z Zastępcami Głównego Inspektora Pracy **Bogdanem Drzastwą** i **Dariuszem Mińkowskim** oraz Wicedyrektorem Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwoną Hadacz**. Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach reprezentowali p.o. Okręgowy Inspektor Pracy **Piotr Kalbron**, p.o. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy **Adam Wąsowski** oraz nadinspektor pracy **Katarzyna Bzdura**. Centralna Msza Święta została odprawiona 20 września na jasnogórskimszczywie. Eucharystii przewodniczył Ksiądz Biskup Ordynariusz Diecezji Rzeszowskiej **Jan Wątroba**, a homilię wygłosił Arcybiskup Metropolita Przemyski **Adam Szal**. Podczas Mszy Świętej Dar Ołtarza od pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, w imieniu Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** wręczył Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa**.

Specjalny list do uczestników pielgrzymki od Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej **Andrzeja Dudy** odczytała Minister w Kancelarii Prezydenta RP **Anna Surówka-Pasek**. Do zgromadzonych zwrócił się także **Piotr Duda**, Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.



W tegorocznej Pielgrzymce Ludzi Pracy uczestniczyli także m.in.: Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marlena Małag** i Wiceminister tego resortu **Stanisław Szwed**, Wiceminister Rolnictwa i Rozwoju Wsi **Szymon Giżyński**, Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Poseł **Janusz Śniadek**, Wojewoda Śląski **Jarosław Wieczorek**, przedstawiciele Częstochowskiego Regionu NSZZ „Solidarność” z Przewodniczącym **Jackiem Strączyńskim** oraz Przewodniczącą Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” przy Państwowej Inspekcji Pracy **Tomasz Abramczyk**. W dorocznej modlitwie udział wzięła również rodzina bł. Ks. Jerzego Popiełuszki.

## Uroczystość w Głównym Inspektoracie Pracy



W trakcie narady kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy 29 września 2020 r. w Warszawie uroczystie pożegnano odwołanego z funkcji Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** i powitano nowego szefa PIP **Andrzeja Kwalińskiego**.

Podziękowania dla byłego Głównego Inspektora Pracy i gratulacje dla obejmującego ten urząd **Andrzeja Kwalińskiego** przekazali goście narady: Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marlena Małag**, Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Poseł **Janusz Śniadek**, Zastępca Przewodniczącego ROP i zarazem Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. **Danuta Koradecka**, a także brat zmarłego nagle przed kilku laty Głównego Inspektora Pracy **Romana Giedrojcia** – **Mieczysław**. Zabierając głos w czasie uroczystości Minister **Marlena Małag** podkreśliła, że Państwowa Inspekcja Pracy jest instytucją odgrywającą ważną rolę w systemie bezpieczeństwa obywateli. Działania na rzecz ograniczenia zakażeń w zakładach pracy przynoszą efekty i muszą być kontynuowane. Minister **Marlena Małag** wyraziła przekonanie, że aktywność inspektorów pracy mimo zagrożeń będzie nadal wysoka.

Poseł **Janusz Śniadek** wyraził nadzieję, że **Andrzej Kwaliński** będzie robił wszystko, by inspekcja pracy cieszyła się należnym prestiżem i szacunkiem, wypełniając swoją misję. Z kolei prof. **Danuta Koradecka**, podkreślała, że siłą Państwowej Inspekcji Pracy są

jej pracownicy, mający odpowiednią wiedzę i przygotowanie. Te atrybuty pozwalają inspektorom pracy przystosować się do nowych warunków na rynku pracy, nowych technologii i materiałów. Główny Inspektor Pracy **Andrzej Kwaliński** zaznaczył w swoim wystąpieniu, że jako Główny Inspektor Pracy będzie zmieniał inspekcję i realizował wizję **Romana Giedrojcia**. Podkreślał, że podstawową misją inspektora pracy jest pomoc pracownikowi. Ta pomoc w czasie pandemii koronawirusa jest szczególnie ważna i oczekiwana. Główny Inspektor Pracy zalecił, by prowadzone kontrole były szczególnie efektywne i ukierunkowane na rozwiązanie problemów zgłaszanych przez pracowników. Zadeklarował, że najbardziej zaangażowani inspektorzy pracy nadal będą wyróżniani Nagrodą im. **Romana Giedrojcia** w konkursie zainicjowanym przez **Wiesława Łyszczka**.

## Jak chronić pracowników przed niebezpiecznymi lekami

W dniu 15 lipca 2020 r. odbyło się webinarium (internetowe seminarium) na temat ochrony pracowników przed narażeniem na niebezpieczne produkty lecznicze (Hazardous Medicinal Products, HMP). Spotkanie było organizowane w ramach projektu Komisji Europejskiej, ze wsparciem z Programu Unii Europejskiej na Rzecz Zatrudnienia i Innowacji Społecznych („EaSI”) 2014-2021.

W warsztatach uczestniczyli przedstawiciele organów oraz instytucji zaangażowanych w ochronę osób pracujących w narażeniu na niebezpieczne produkty lecznicze, w tym cytostatyki. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Sylvia Oziembło-Brzykczy** z Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy.

## Kampania na rzecz bezpiecznego dźwigania

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) w Bilbao rozpoczyna w październiku dwuletnią kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy – dźwigaj z głową”, wspieraną przez instytucje UE i europejskich partnerów społecznych. Jej celem jest zwiększanie świadomości na temat zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą i zapobiegania tego rodzaju problemom.

Kampania ma za zadanie wskazać, w jaki sposób można kontrolować ryzyko występowania zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą w sytuacji, gdy nie da się go całkowicie wyeliminować. Celem przedsięwzięcia jest również wyjaśnienie, jak można, dzięki wczesnej interwencji, zapobiegać przekształcaniu się zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego w problemy o charakterze przewlekłym. Strona, na której umieszczono filmiki, jest dostępna w języku polskim pod adresem: <https://osha.europa.eu/pl/themes/covid-19-resources-workplace>.

# Dobry przepis na bezpieczeństwo w zakładach przetwórstwa mięsa



**Bezpieczna praca w sektorze mięsnym jest aktualnie jednym z priorytetowych działań Państwowej Inspekcji Pracy. Według danych z kontroli PIP związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w latach 2013-2017 w zakładach z tej branży doszło do 235 wypadków, w których 12 osób straciło życie, a 65 odniosło poważne obrażenia.**

## Partnerskie podejście do kontroli

W 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację 3-letniej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo”, która obejmuje działania medialne i program prewencyjno-kontrolny. Zintegrowane działania prowadzone w branży mają doprowadzić do zmniejszenia zagrożeń w firmach zajmujących się przetwórstwem mięsa, w szczególności w masarniach i ubojniach. Mają również wpłynąć na przestrzeganie przepisów prawa pracy, zwłaszcza bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz umożliwić pracodawcom dostosowanie zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli.

### Sprawdzony model

Przy przygotowaniu działań adresowanych do branży przetwórstwa mięsa skorzystano z doświadczeń z realizacji kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”, która jako pierwsza łączyła elementy prewencji i kontroli. Podobnie jak po-

przednio program prewencyjny oraz działania kontrolne mają przede wszystkim na celu usunięcie nieprawidłowości w zakładach pracy oraz wyeliminowanie lub ograniczenie ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy. Natomiast część promocyjna oraz edukacyjna kampanii ma za zadanie kształtowanie pozytywnych wzorców zachowań, poszerzenie wiedzy pracodawców i pracowników oraz popularyzację tematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Model ten w przypadku branży drzewnej sprawdził się doskonale. W zakładach, które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły, wydano średnio 13 decyzji na jednego pracodawcę, a w tych, które w tym okresie współpracowały z inspekcją pracy i w końcowym etapie zostały pozytywnie ocenione, wydano średnio 4 decyzje inspektorów pracy. Istotna jest ponadto różnica w ciężarze naruszeń przepisów (dotyczących stwierdzonych nieprawidłowości) w obu grupach zakładów. U pracodawców, którzy nie podjęli współpracy z PIP

lub od niej odstąpili, stwierdzono podczas kontroli liczne nieprawidłowości powodujące m.in. bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Skutkowały one wydaniem decyzji wstrzymania prac (178 decyzji), wstrzymania eksploatacji maszyn (944 decyzje) bądź innych decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania (4,3 tys. decyzji). W grupie podmiotów, które uczestniczyły w przygotowanych działaniach prewencyjnych i zostały pozytywnie ocenione w programie PIP, stwierdzono jedynie pojedyncze przypadki decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn (8 przypadków) i skierowania pracowników do innych prac (1 przypadek), a średnia liczba wydanych decyzji, podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania (w przeliczeniu na jeden zakład) była w tej grupie niższa blisko 4-krotnie w 2017 r. i 3-krotnie w 2018 r.

### Oferta dla pracodawców

Oficjalna inauguracja kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo” miała miejsce 30 września 2019 r. podczas Międzynarodowych Targów POLAGRA-TECH w Poznaniu. Państwowa Inspekcja

Pracy oprócz stoiska informacyjnego zorganizowała dla pracodawców seminarium „Profilaktyka zagrożeń wypadkowych oraz dobre praktyki w sektorze przetwórstwa mięsa”. Przedstawiono na nim cele kampanii, omówiono specyfikę zagrożeń w branży i wypadki badane przez inspektorów pracy, a także zaprezentowano dobre praktyki w zakresie kształtowania bezpiecznych warunków pracy w zakładach przetwórstwa mięsa. Seminarium było również okazją do zachęcenia pracodawców do udziału w programie prewencyjnym PIP przygotowanym specjalnie dla branży.

Z badania społecznego, przeprowadzonego na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy wśród pracodawców branży przetwórstwa mięsa, wynika, że 64% z nich oczekuje, iż inspekcja pracy powinna prowadzić programy ułatwiające pracodawcom dostosowanie firmy do przepisów prawa i bezpieczeństwa pracy. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, we wrześniu 2019 r. rozpoczęto rekrutację pierwszej grupy pracodawców do programu prewencyjnego.

Program jest realizowany w czterech krokach:

1) **ZGŁOSZENIE**. Zakłady zgłaszają się do programu dobrowol-

## NAJCZĘSTSZE NIEPRAWIDŁOWOŚCI w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa



niestosowanie odpowiednich **środków ochrony indywidualnej**

brak lub niewłaściwe **urządzenia ochronne** przy maszynach

wadliwe działanie lub brak **oznakowania elementów sterowniczych** maszyn

nieprawidłowości w zakresie oceny **ryzyka zawodowego**

niewłaściwe przechowywanie i stosowanie **substancji chemicznych**

brak lub niewłaściwe **szkolenia bhp**

brak lub niewłaściwe **instrukcje bhp**

**POMYŚL O BEZPIECZEŃSTWIE!  
WEŹ UDZIAŁ W PROGRAMIE PREWENCYJNYM**  
Więcej informacji: [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl)

nie. W tym celu należy skontaktować się ze specjalistą w Okręgowym Inspektoracie Pracy, który poinformuje o najbliższych terminach szkoleń. Kontakty do koordynatorów programu dostępne są na stronie internetowej kampanii: [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl).

2) **SZKOLENIE.** Udział pracodawcy lub jego przedstawiciela w bezpłatnym szkoleniu to kolejny etap przygotowania do działań naprawczych. W trakcie zajęć uczestnicy otrzymują m.in. informacje o najczęstszych nieprawidłowościach zagrażających bezpieczeństwu pracy, stwierdzanych przez inspektorów pracy, poznają zdiagnozowane przyczyny wypadków w branży mięsnej, a także otrzymują materiały pomocnicze do samokontroli.

3) **AUDYT WEWNĘTRZNY.** Na podstawie wiedzy ze szkolenia oraz listy kontrolnej przekazanej przez PIP uczestnicy programu mogą samodzielnie dokonać przeglądu swojego zakładu pod ką-

tem standardów bhp, zmienić lub usprawnić procedury budzące wątpliwości, a także dostosować maszyny do wymogów bhp.

4) **KONTROLA SPRAWDZAJĄCA.** Po przeprowadzonej samokontroli warunków pracy i po wdrożeniu zmian inspektor pracy realizuje kontrolę sprawdzającą, podczas której oceniany jest stopień dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów. Pracodawcy, u których kontrola potwierdzi dostosowanie zakładu do standardów bhp, uzyskują od Państwowej Inspekcji Pracy „Zaświadczenie o ukończeniu programu prewencyjnego”. Sam udział w programie i otrzymanie zaświadczenia nie zwalnia jednak uczestników ani z rutynowych kontroli, ani ze stosowania przepisów i zasad bhp, gdyż proces poprawy bezpieczeństwa pracy w firmie powinno się traktować jako proces ciągły.

W 2019 r. do udziału w programie prewencyjnym zaproszono 1014 zakładów, a w 49 szkoleniach zorganizowanych przez

Okręgowe Inspektory Pracy uczestniczyło 440 pracodawców lub ich przedstawicieli. Kartę zgłoszenia do programu podpisało 298 pracodawców (blisko 68% uczestników szkoleń), deklarując w ten sposób podjęcie działań prewencyjnych w swojej firmie. Niestety działanie prewencyjne i kolejny cykl szkoleń dla pracodawców zaplanowane na pierwsze półrocze 2020 r. zostały wstrzymane z powodu pandemii COVID-19. Będą one jednak kontynuowane w drugiej połowie 2020 r. z zachowaniem niezbędnego reżimu sanitarnego.

Ofertę Państwowej Inspekcji Pracy dla pracodawców uzupełniają specjalistyczne wydawnictwa, które mają dostarczyć pracodawcom i pracownikom wiedzę z zakresu bezpieczeństwa pracy w masarniach i ubojniach. W nowej serii „Przetwórstwo mięsa” ukazały się takie pozycje, jak „Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem” oraz „Bezpieczna praca w masarni i ubojni. Poradnik dla pracodawcy”. Ponadto, jako wsparcie szkolenia oraz programu prewencyjnego, przygotowano materiał edukacyjny dotyczący bezpieczeństwa pracy w zakładach przetwórstwa mięsa.

### Medialne wsparcie

Działania prowadzone w Okręgowych Inspektoratach Pracy wspierane są kampanią medialną realizowaną przede wszystkim w prasie specjalistycznej oraz w Internecie. W przekazie adresowanym do pracodawców szczególną uwagę poświęcono promocji programu prewencyjnego. Natomiast informacje kierowane do pracowników dotyczą przede wszystkim zagrożeń przy pracy występujących w masarniach i ubojniach, zapobiegania wypadkom oraz konieczności stosowania środków ochrony indy-

widualnej. W mediach promowana jest również strona internetowa kampanii: [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl), prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy. Wszyscy zainteresowani mogą na niej znaleźć informacje dotyczące zasad udziału w programie prewencyjnym i szkoleń adresowanych do pracodawców, przepisów prawnych, a także elektroniczne wersje wydawnictw PIP oraz infografiki dotyczące zagrożeń przy pracy w zakładach przetwórstwa mięsnego, głównych przyczyn wypadków przy pracy i najczęstszych nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli inspektorów pracy w branży mięsnej. Na stronie można również zapoznać się z materiałem przygotowanym przez partnera kampanii, Państwową Inspekcję Sanitarną, dotyczącym procedowania przed organami inspekcji sanitarnej spraw związanych z chorobami zawodowymi.

Pierwsza odsłona kampanii internetowej prowadzona była w październiku i listopadzie 2019 r. za pośrednictwem internetowych serwisów specjalistycznych adresowanych do branży mięsnej (m.in. [firmymiesne.pl](http://firmymiesne.pl), [miesnetechologie.pl](http://miesnetechologie.pl), [gospodarkamiesna.pl](http://gospodarkamiesna.pl), [mieso.com.pl](http://mieso.com.pl)), portali o tematyce związanej z przetwórstwem spożywczym ([portalspozywczy.pl](http://portalspozywczy.pl), [foodfakty.pl](http://foodfakty.pl), [kierunekspozywczy.pl](http://kierunekspozywczy.pl)), a także portali dotyczących bezpieczeństwa pracy ([portalbhp.pl](http://portalbhp.pl), [asystentbhp.pl](http://asystentbhp.pl), [promotor.elamed.pl](http://promotor.elamed.pl), [atest.com.pl](http://atest.com.pl)). Do promocji wykorzystano również wyszukiwarkę internetową Google, skąd osoby poszukujące informacji o tematyce związanej z przetwórstwem mięsa kierowane były na stronę internetową kampanii. W ciągu 5 tygodni uzyskano 7,8 tys. kliknięć w bannery i inne formy reklamy.

Druga odsłona działań w Internecie została przeprowadzona w okresie od czerwca do sierpnia 2020 r. Poza portalami o tematyce związanej z przetwórstwem mięsa, przemysłem spożywczym oraz podejmującymi zagadnienia bezpieczeństwa pracy, a także wykorzystaniem do promocji wyszukiwarki internetowej, zrealizowano również mailing do 3 tys. zarejestrowanych użytkowników portali: [masarnia.pl](http://masarnia.pl) i [portalmiesny.pl](http://portalmiesny.pl). Ponadto w wybranych serwisach internetowych zostały wyemitowane artykuły sponsorowane z infografikami przygotowanymi przez PIP. Do rozpowszechniania informacji o kampanii, za pośrednictwem swoich stron internetowych, włączyli się partnerzy: Państwowa Inspekcja Sanitarna oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Promocja tematyki związanej z bezpieczeństwem pracy w masarniach i ubojniach prowadzona była również w branżowej prasie specjalistycznej. W listopadzie 2019 r. na łamach miesięczników „Gospodarka Mięsna” i „Rzeźnik Polski” opublikowano przygotowany przez PIP artykuł, w którym zaprezentowano statystyki wypadkowe, najczęstsze nieprawidłowości w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, promowano też program prewencyjny dla pracodawców oraz stronę kampanii: [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl). Kampania prasowa w szerszym zakresie powtórzona została wiosną 2020 r. Cykl trzech artykułów ukazał się w takich tytułach branżowych jak: „Gospodarka Mięsna”, „Rzeźnik Polski”, „Mięsne Technologie” i „Polskie Mięso”. Tematyka bhp przy przetwórstwie mięsa

obecna była również na łamach „Atestu” i „Promotora BHP”, a także miesięcznika „Przemysł Spożywczy”.

Działania promocyjne są prowadzone również na szczeblu lokalnym. W 2019 r. opublikowanych zostało 29 informacji związanych z tematyką programu prewencyjnego oraz kampanią, przygotowanych przez Okręgowe Inspektory Pracy.

### Ocena kampanii

W celu oceny prowadzonych działań w 2019 r. ze środków Państwowej Inspekcji Pracy zostało zrealizowane badanie społeczne na grupie 250 osób odpowiedzialnych w firmach z sektora przetwórstwa mięsa za podejmowanie kluczowych decyzji dotyczących bhp. Wyniki wskazują, że z przekazem kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo” zetknęło się 35% badanych, 24% odwiedziło stronę [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl), a 20% miało okazję zapoznać się artykułami opublikowanymi w prasie specjalistycznej. Z deklaracji badanych wynika również, że 29% pracodawców otrzymało, przekazane mailem lub listownie, zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP. Celem badania była również identyfikacja wpływu kampanii na dalsze postępowanie jej odbiorców. Zetknięcie z kampanią wpłynęło w głównej mierze na zwiększenie wiedzy o uprawnieniach pracowniczych (31% odpowiedzi). Ponadto blisko 30% badanych zamierza zwracać większą uwagę na przestrzeganie uprawnień pracowniczych i zasad bhp, planuje też wprowadzić w firmie zmiany zmierzające do poprawy bhp, a 27% będzie w przyszłości zwracać większą uwagę na to, czy pracownicy wykonują swoją pracę w sposób bezpieczny.

Jednym z aspektów uwzględnionych w kwestionariuszu badawczym była ocena stopnia zainteresowania wydawnictwami Państwowej Inspekcji Pracy. Aż 65% pytanym korzystało w przeszłości z wydawnictw PIP w formie elektronicznej, a 35% w formie papierowej. Ponadto 32% skorzystało z publikacji „Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem”, a 28% z poradnika dla pracodawców „Bezpieczna praca w masarni i ubojni”. Jedynie niespełna 10% jak dotąd nie korzystało z wydawnictw PIP. Skala ta sugeruje wysoki poziom użyteczności materiałów przygotowanych przez inspekcję pracy w związku z projektem.

Po zakończeniu części prewencyjno-promocyjnej działania nabiorą bardziej kontrolnego charakteru, zwłaszcza w firmach, które nie podjęły współpracy z inspekcją w pierwszej części kampanii. Po analizie wyników kontroli zrealizowanych w 2021 r. będzie możliwe podsumowanie poszczególnych etapów projektu i ocena efektywności prowadzonych działań.

### Opracowanie:

Departament Prewencji i Promocji GIP

*O zagrożeniach występujących przy pracy w masarniach i ubojniach oraz o nieprawidłowościach w zakładach przetwórstwa mięsa najczęściej ujawnianych w kontrolach Państwowej Inspekcji Pracy czytaj we wkładce do numeru.*

**PROWADZISZ FIRMĘ W BRANŻY MIĘSNEJ?**

**ŻYCIE I ZDROWIE PRACOWNIKA  
JEST W TWOICH RĘKACH!**

- Oceń ryzyko zawodowe**
- Organizuj pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy**
- Informuj pracowników o zagrożeniach, zasadach bhp i metodach zapobiegania wypadkom**

**WEŹ UDZIAŁ W PROGRAMIE PREWENCYJNYM  
WEJDŹ NA [WWW.BHPNATAK.PL](http://WWW.BHPNATAK.PL)**



## Pamięci Romana Giedrojcia

W Słupsku 26 sierpnia 2020 r. upamiętniono kolejną rocznicę śmierci Romana Giedrojcia, Głównego Inspektora Pracy w latach 2016-2017. Obecni byli: Ewa Giedroń, wdowa po Romanie Giedroju, z córką, przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy oraz związków zawodowych. W imieniu obecnego Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka wieniec na grobie złożył Bogdan Drzastwa, Zastępca Głównego Inspektora Pracy. Wieńce i wiązanki kwiatów złożyli również: Anna Mrowińska, Pełnomocnik Głównego Inspektora Pracy ds. współpracy z partnerami społecznymi oraz Okręgowy Inspektor Pracy Mariusz Pokrzywinski i jego zastępcy Izabela Strczyńska i Agnieszka Dobrodziej.

Głównego Inspektora Pracy wspominali: przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Marcin Łąkocy, nadinspektor pracy w Oddziale PIP w Słupsku; wiceprzewodniczący KZ NSZZ „S” Tadeusz Jureń, nadinspektor pracy w Oddziale PIP w Słupsku. Pamięć Romana Giedrojcia uczcili także przedstawiciele słupskiego Oddziału PIP: Anna Boba, Kierownik Oddziału, Bogusław Milewicz, starszy inspektor pracy, a także Henryk Raczek, emerytowany pracownik Oddziału.



# Inspektorzy z powołaniem

**W trzecią rocznicę śmierci Głównego Inspektora Pracy Romana Giedrojcia 27 sierpnia 2020 r. w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie odbyła się uroczystość wręczenia corocznych nagród imienia Romana Giedrojcia. Przyznał je Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek trzem inspektorom pracy, którzy wyróżnili się szczególnymi osiągnięciami w zakresie poprawy warunków pracy oraz determinacją i skutecznością w egzekwowaniu przepisów prawa pracy.**

Tegorocznymi laureatami Nagrody im. Romana Giedrojcia zostali: **Dariusz Płochocki** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, **Zbigniew Ćwikła** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz **Jacek Golmento** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

Gratulując wyróżnionym, Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** nawiązał do osoby patrona nagrody Romana Giedrojcia i podkreślił, że jego postawa życiowa i zawodowa jest wzorem poświęcenia dla idei ochrony praw ludzi

pracujących. Tegorocznych laureatów określił mianem „inspektorów pracy, którzy niewątpliwie mają powołanie do pełnienia powierzonych im służby”, a wyniki ich działalności, bezkompromisowość, stanowczość, jak również wrażliwość społeczna potwierdzają, że zasłużyli na to wyjątkowe wyróżnienie.

Laureatom gratulowały również Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marlena Małag** oraz Zastępca Przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy

– Państwowego Instytutu Badawczego prof. dr hab. **Danuta Koradecka**.

W imieniu nagrodzonych dziękował inspektor **Dariusz Płochocki**. Na koniec głos zabrał także brat patrona nagrody **Mieczysław Giedroń**, który wyraził wdzięczność za pielęgnowanie pamięci po zmarłym bracie.

W uroczystości uczestniczyli również: Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed**, kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy oraz wdowa po Romanie Giedroju **Ewa Giedroń**.

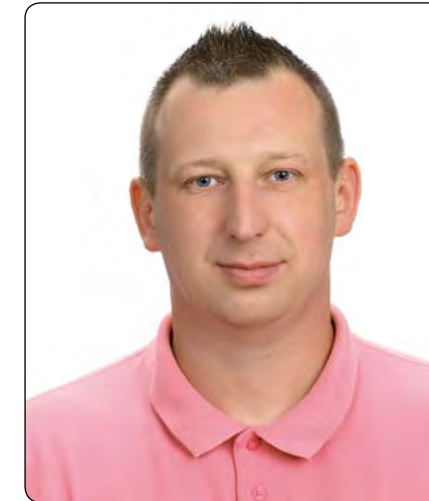


**Zbigniew Ćwikła,**  
starszy inspektor pracy  
– główny specjalista

Absolwent Akademii Techniczno-Rolniczej im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy. W Państwowej Inspekcji Pracy pracuje od 1991 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu Oddział w Pile. Jest głównym specjalistą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.

Zgodnie z wykształceniem i specjalizacją zawodową w swojej pracy inspektorskiej koncentruje się głównie na kontrolowaniu zakładów przemysłowych branży rolno-spożywczej. Dodatkowo wiele uwagi poświęca problematyce bezpiecznego prowadzenia prac związanych z usuwaniem z obiektów budowlanych i przemysłowych wyrobów zawierających azbest. Oprócz działalności kontrolno-nadzorczej wykazuje duże zaangażowanie w działania prewencyjne w rolnictwie. Odbywa wiele wizytacji gospodarstw rolnych, w trakcie których wskazuje i likwiduje źródła potencjalnych zagrożeń związanych z pracą w rolnictwie. Jest zaangażowany w proces podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez inspektorów pracy, recenzując prace kandydatów na specjalistów i głównych specjalistów

Zwolennik zdrowego trybu życia, aktywnie uprawia pływanię, turystykę rowerową, spacer, jogging. Pasję do sportu łączy z duszą kibica, jest bowiem fanem zespołu piłkarskiego Real Madryt. Z racji wykształcenia i wyjazdów rodzinnych przyjaciół zwierząt dużych i małych, w ostatnim okresie szczególnie interesuje się zwyczajami i życiem alpak.



**Jacek Golmento,**  
starszy inspektor pracy

Absolwent Wydziału Mechatroniki i Budowy Maszyn Politechniki Świętokrzyskiej. Od ośmiu lat w Państwowej Inspekcji Pracy, na co dzień pracuje w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach.

Od ukończenia aplikacji inspektorskiej prowadzi kontrole w zakładach o różnych profilach działalności w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Wiele uwagi poświęca warunkom środowiska pracy. Koncentruje się głównie na eksploatowanych w zakładach maszynach i urządzeniach technicznych. Prowadzi liczne kontrole związane z wypadkami przy pracy. Od dwóch lat koordynuje i prowadzi czynności nadzorcze w zakładach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych, szczególnie w branży budowlanej. Jest otwarty na nowe koncepcje organizacji i zarządzania bezpieczeństwem pracy. Jako dobry kolega nigdy nie odmówił pomocy, doskonale rozumiejąc znaczenie służby, którą pełni.

Mimo licznych obowiązków zawodowych znajduje czas na realizację męskich pasji, czyli motoryzację i majsterkowanie. Interesuje się również automatyką przemysłową opartą na programowalnych sterownikach logicznych PLC. Na bieżąco analizuje ukazujące się w tej dziedzinie publikacje techniczne. Jak często podkreśla, jego motto życiowe to słowa Jana Pawła II: „Wymagajcie od siebie, choćby inni od was nie wymagali”.



**Dariusz Płochocki,**  
starszy inspektor pracy – specjalista

Absolwent Politechniki Warszawskiej, Wydział Inżynierii Lądowej, w zakresie technologii i organizacji budownictwa. W Państwowej Inspekcji Pracy od blisko 20 lat. Wykształcenie, wiedza teoretyczna i doświadczenie predysponują go do prowadzenia kontroli i działań prewencyjnych branży budowlanej.

W 2008 r. uczestniczył w wyjeździe do Portugalii, gdzie zapoznał się z doświadczeniami z zakresu nadzoru nad budową 10 stadionów oraz infrastruktury na potrzeby Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej w 2004 r. Wiedzę tę wykorzystał, nadzorując budowę II linii warszawskiego metra. Od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2019 r. pełnił obowiązki nadinspektora pracy, koordynując Sekcją Budowlaną w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Jest cennym źródłem informacji dla korzystających z porad prawnych w zakresie prawa budowlanego oraz dobrych praktyk w firmach budowlanych. Jako wykładowca uczestniczył w szkoleniach organizowanych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie bądź na placach budów w ramach programów „Budowa. Stop wypadkom” oraz „Tydzień bezpieczeństwa”. Chętnie dzieli się wiedzą z innymi inspektorami pracy. Kilkakrotnie był opiekunem osób odbywających szkolenie aplikacyjne, a także oceniał dokumentację pokontrolną kandydatów na specjalistów i głównych specjalistów.

Pracę zawodową łączy z uprawianiem sportu i majsterkowaniem. Znajduje także czas na czytanie książek z dziedziny motoryzacji.

# Inspektorzy z powołaniem



# Dla dobra pracownika

Istnieją naturalne pola współpracy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy. Z Prezes ZUS prof. GERTRUDĄ UŚCIŃSKĄ rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.



**Kwestie bezpieczeństwa pracowników zajmują bardzo ważne miejsce w ustawowej działalności zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak i ZUS. Czy z danych Zakładu wynika, jaka jest skala wypadków przy pracy? Czy rośnie liczba świadczeń wypłacanych z tego tytułu? Czy sprawdza się system powiązania wysokości składki z wypadkami przy pracy oraz łamaniem przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy?**

Dysponujemy danymi z tzw. deklaracji IWA od płatników składek. Przykładowo w informacji złożonej za 2019 r. firmy wykazały 106 tys. osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym ok. 700 osób w wypadkach śmiertelnych i ciężkich, a także 256 tys. osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia, czyli takich, w których przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Oznacza to, że wykazano o 2% mniej poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz o 10% mniej w wypadkach śmiertelnych i ciężkich. Mniej o niecały procent było także osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W porównaniu z rokiem poprzednim w większości sekcji nastąpił spadek wskaźnika poszkodowanych w wypadkach przy pracy w przeliczeniu na 1 tys. ubezpieczonych. W porównaniu z 2018 r. struktura najbardziej wypadkogennych sekcji PKD nie zmieniła się znacząco. Dominuje branża przetwórstwa przemysłowego, górnictwo, budownictwo, wodociągi, ścieki i odpady. W przypadku 54% firm obniżyli-

śmy stopę składki wypadkowej, w 12% ją podnieśliśmy, zaś w 34% została ona utrzymana. W stosunku do 2018 r. struktura firm pod tym względem uległa niewielkim zmianom.

Kwota wydatków na świadczenia wypadkowe od kilku lat utrzymuje się na zbliżonym poziomie ok. 5 mld zł, spada jednak ich udział w wydatkach całego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na świadczenia pieniężne – z 4% w 2008 r. do 2% obecnie.

**Na ile skuteczne jest podwyższanie pracodawcom składki wypadkowej w ślad za wnioskami inspektorów pracy, w sytuacji powtórnego stwierdzenia przez nich rażących naruszeń w zakresie bhp? Czy przekłada się na poprawę bezpieczeństwa pracy? Czy lepszym rozwiązaniem byłyby działania legislacyjne, które wprowadzałyby automatyczne podwyższenie składki w określonych sytuacjach?**

Już teraz to trochę tak działa. Na wniosek inspektora Państwowej Inspekcji Pracy mamy obowiązek podwojenia danej firmie na najbliższy rok składkowy stopy procentowej składki wypadkowej. Jesteśmy związani tym wnioskiem. Inspektor pracy może wystąpić do nas z takim wnioskiem, jeśli podczas dwóch kolejnych kontroli stwierdzi rażące naruszenie przepisów bhp przez firmę. Nie posiadam danych odnośnie do skutków w obszarze bezpieczeństwa pracy u danego pracodawcy po zastosowaniu wobec niego tej sankcji. Podkreślam, że zastosowanie

**Na wniosek inspektora Państwowej Inspekcji Pracy mamy obowiązek podwojenia danej firmie na najbliższy rok składkowy stopy procentowej składki wypadkowej. Jesteśmy związani tym wnioskiem. Inspektor pracy może wystąpić do nas z takim wnioskiem, jeśli podczas dwóch kolejnych kontroli stwierdzi rażące naruszenie przepisów bhp przez firmę.**

jej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie zależy od naszej oceny stanu bezpieczeństwa pracy. Zależy to od oceny sytuacji przez inspektora pracy.

**Wiele dobrych firm ogranicza koszty, inwestując w bhp. Czy nie należałoby premiować takiego podejścia?**

Ależ właśnie takie firmy są premiowane. Różnicowanie składki na ubezpieczenie wypadkowe ma na celu motywowanie ich do efektywnych działań w zakresie prewencji wypadkowej i przestrzegania przepisów bhp. O wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe decydują dane dotyczące liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Zatem w zależności od stwierdzonej w danej firmie liczby wypadków przy pracy i osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia wysokość stopy procentowej może zostać podniesiona lub obniżona. Jeśli firma inwestuje w bezpieczeństwo i higienę pracy, to takie działania prędzej czy później dadzą efekt w postaci niższej wypadkowości, liczby ofiar, a to z kolei przyniesie obniżenie stopy składki wypadkowej.

Ponadto ZUS promuje inwestowanie w projekty bhp w ramach prewencji wypadkowej. Co roku pracodawcy mogą składać wnioski o dofinansowanie projektów, które poprawią bezpieczeństwo pracy oraz zmniejszą niekorzystne oddziaływanie szkodliwych czynników w pracy, a jednocześnie będą odpowiednio zaplanowane, efektywne finansowo i innowacyjne. Może to być na przykład zakup maszyn, urządzeń, sprzętu chroniącego przed hałasem, drganiami, promieniowaniem, pracą na wysokości. Łącznie na ten cel przeznaczono w tym roku 50 mln zł. Termin składania dokumentów w bieżącym roku upłynął 31 sierpnia. Zakres dofinansowania zależy od wielkości firmy. Nie można jednak mieć zaległości składkowych lub podatkowych. Dofinansowanie można otrzymać nie częściej niż raz na trzy lata.

Co do możliwości obniżenia składki wypadkowej należy zauważyć, że od wielu lat fundusz wypadkowy FUS pozostaje na plusie. To oznacza, że wydatki na świadczenia z tego funduszu w danym roku są niższe niż kwota składki na ubezpieczenie wypadkowe pobranej w tym samym roku. W 2018 r. saldo tego funduszu było dodatnie na kwotę 2,6 mld zł, natomiast w 2019 r. – na kwotę 3,6 mld zł. Musimy jednak pamiętać, że choć fundusz wypadkowy, tak jak fundusz rentowy, są obecnie stabilne i generują nadwyżki, to jednocześnie fundusz emerytalny i chorobowy są corocznie na wielomiliardowych minusach. Ogółem Fundusz Ubezpieczeń Społecznych wymaga dotacji z budżetu państwa.

W 2019 r. wyniosła ona 36 mld zł. Dlatego obniżanie składki wypadkowej nie jest sprawą prostą.

**Wyłącznie sąd może wiążąco wypowiadać się o statusie pracowniczym w sytuacji stwierdzenia przez inspektora pracy obchodzenia umów o pracę. Jaka jest opinia Pani Prezes, jeśli chodzi o to zagadnienie? Od lat bowiem mówi się o przyznaniu tego uprawnienia właśnie inspektorom pracy...**

Myszę, że zwiększenie uprawnień inspekcji pracy wobec pracodawców obchodzących przepisy prawa pracy i wypychających pracowników na umowy zlecenia albo samozatrudnienie mogłoby przyczynić się do większej skuteczności walki z tym zjawiskiem. Wspomogłoby to także działania ZUS, który w ramach kontroli prawidłowości wykonywania obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych niejednokrotnie musi badać treść umów i na tej podstawie wydaje decyzje np. o tym, że umowa podlega oskładkowaniu. Z drugiej strony należy pamiętać, aby nie naruszyć delikatnej granicy, którą stawia swoboda umów, oraz dbać o to, aby nie obciążać nadmiernie firm obowiązkami wobec organów kontroli.

**Wciąż powraca temat objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi wszelkich form zatrudnienia. Jakie są za i przeciw z punktu widzenia systemu ubezpieczeń społecznych, by nie tylko umowy o pracę oraz umowy zlecenia podlegały temu obowiązkowi? Jakie jest zdanie Pani Prezes co do oskładkowania wszelkiego zatrudnienia, w tym np. umów o dzieło?**

Należy podkreślić, że obecnie umowy zlecenia, agencyjne i podobne są oskładkowane jedynie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w gospodarce. Jeszcze kilka lat temu nie były oskładkowane wcale, a zmiana przepisów rodziła kontrowersje. Z perspektywy czasu widać, że był to krok w dobrą stronę.

Z kolei umowy o dzieło są objęte ubezpieczeniami społecznymi w takim zakresie, w jakim pracownik wykonuje je dla swojego pracodawcy albo na jego rzecz. Kwestia ich oskładkowania jest problematyczna. Z jednej strony stanowią od wielu lat furtkę pozwalającą na unikanie opłacania składek. Z drugiej strony ich oskładkowanie byłoby trudne z praktycznego punktu widzenia. Jak wiemy, są to umowy rezultatu, który może ostatecznie powstać lub nie. Nie zawsze w umowie jest oznaczona data rozpoczęcia i zakończenia pracy nad dziełem, więc nie ma jak ustalić okres ubezpieczenia. Kolejna trudność dotyczy oszacowania skutków. Tak naprawdę nie wiemy, ile jest takich umów. Inne dane ma

Główny Urząd Statystyczny, inne administracja podatkowa, a jeszcze inne ZUS. Zobaczmy, co wyniknie z rejestru umów o dzieło, który wchodzi w życie od początku przyszłego roku.

W kontekście zadanego pytania ważniejsze jest chyba jednak zjawisko dualnych rynków pracy. Mamy do czynienia z podziałem rynku na segmenty. W jednym pracownicy cieszą się stabilnym zatrudnieniem i godnym wynagrodzeniem, benefitami, co w konsekwencji rodzi dalsze korzyści, np. dostęp do kredytów. W drugim segmencie sytuacja materialna pracowników jest niepewna z uwagi na niestabilne zatrudnienie, niskie wynagrodzenia, brak pełnej ochrony socjalnej, szkoleń podnoszących kwalifikacje, wiarygodności kredytowej, konieczność częstej zmiany pracy.

Kolejny problem to obecne przepisy regulujące sytuację zbiegu kilku tytułów do ubezpieczenia. W takim przypadku zwykle opłacane są składki tylko z jednego z nich. Przepisy są skomplikowane, przyczyniając się do błędów i ułatwiając nadużycia. Ludzie nie wiedzą, czy z ich wynagrodzenia odprowadzana jest składka i nie korzystają z dobrowolnych ubezpieczeń. Firmy muszą co miesiąc decydować, czy powinny opłacić składki za osobę ubezpieczoną, czy nie. Korekta w jednej firmie prowadzi często do konieczności dokonania korekty w innych firmach za kilka lat wstecz. Ze względu na skalę trudno weryfikować poprawność ponad 28 mln tytułów do ubezpieczeń.

**Jakie przełożenie na system ubezpieczeń społecznych, który jest systemem opartym na zasadzie solidarności, mają stwierdzone przez inspektorów pracy przypadki obchodzenia przepisów zatrudnienia pracowniczego?**

Dzięki inspekcji pracy Zakład dowiaduje się o kolejnych przypadkach obchodzenia przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych, może przeprowadzić postępowanie wyjaśniające lub kontrolę i wydać decyzję dotyczącą podlegania ubezpieczeniu. To

**Zwiększenie uprawnień inspekcji pracy wobec pracodawców obchodzących przepisy prawa pracy i wypychających pracowników na umowy zlecenia albo samozatrudnienie mogłoby przyczynić się do większej skuteczności walki z tym zjawiskiem. Wspomogłoby to także działania ZUS, który w ramach kontroli prawidłowości wykonywania obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych niejednokrotnie musi badać treść umów i na tej podstawie wydaje decyzje np. o tym, że umowa podlega oskładkowaniu.**

powoduje zwykle konieczność oskładkowania przychodu. Dzięki tej współpracy z PIP wydaliśmy w 2018 r. 35 decyzji stwierdzających podleganie ubezpieczeniom społecznym. W 2019 r. było to 20 decyzji, zaś w I półroczu 2020 r. – 10 decyzji.

**Czy działania PIP adresowane do cudzoziemców, jeśli chodzi o legalność zatrudnienia, znajdują odzwierciedlenie w systemie ubezpieczeń – we wpływach składek z tego tytułu?**

Musimy pamiętać, że choć liczba cudzoziemców w polskim systemie ubezpieczeń społecznych dynamicznie rośnie, to wciąż ich wkład do systemu pozostaje dość znikomy. Liczba cudzoziemców zarejestrowanych w ZUS na koniec sierpnia br. wynosiła 658 tys. Obecnie odrabiamy straty wywołane epidemią, w trakcie której liczba cudzoziemców w systemie spadła o ok. 10%. Prawdopodobnie na koniec września liczba ta ponownie przekroczy poziom odnotowany w lutym br. Przypis składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od cudzoziemców stanowi ok. 3% ogółu przypisu od ubezpieczonych. Również przeciętna podstawa wymiaru składek od cudzoziemców jest o ponad 20% niższa od podstawy wymiaru wykazywanej ogółem. Cudzoziemcy pozostają w ciągłym ubezpieczeniu średnio krócej od ogółu ubezpieczonych (6 miesięcy wobec 10 miesięcy). Z kolei łączna kwota zapisana na kontach i subkontach cudzoziemców w ZUS stanowi ok. 0,5% ogólnej kwoty zapisanej na kontach i subkontach w ZUS. Warto jednak zestawić te dane z opublikowanymi w ubiegłym roku badaniami firmy Selectiv, która wykorzystując dane z aplikacji w smartfonach, ustaliła, iż w jednym momencie na terytorium Polski przebywa nawet 1,25 mln Ukraińców, czyli 2,5-krotnie więcej niż wynosi liczba ubezpieczonych.

**W październiku ubiegłego roku zakończyła się zapoczątkowana w 2017 r. kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuj legalnie”. Zakład Ubezpieczeń Społecznych był partnerem strategicznym tej kampanii PIP. Jakie są efekty tej współpracy i perspektywy na przyszłość?**

Rzeczywiście prowadziliśmy taką kampanię wspólnie z Państwową Inspekcją Pracy. Okazuje się bowiem, że praca bez umowy i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych to nadal jeden z najważniejszych problemów polskiego rynku pracy. Taki stan rzeczy uderza przede wszystkim w pracowników. Nie są oni w żaden sposób chronieni. Aby ograniczyć nielegalne zatrudnienie, potrzebne są działania edukacyjne i informacyjne, skierowane do pracodawców i pracowników, w tym obywateli państw spoza Unii Europejskiej, szczególnie obywateli Ukrainy, którzy dominują wśród obcokrajowców przebywających i pracujących w naszym kraju. W ramach kampanii propagowaliśmy legalną pracę zamiast zatrudniania w szarej strefie, przedstawialiśmy korzyści z legalnej pracy oraz zagrożenia dla pracowników, które wynikają z pracy nierejestrowanej lub deklarowanej fałszywie. W materiałach informacyjnych piętnowaliśmy niedozwolone praktyki sto-

**Dzięki inspekcji pracy Zakład dowiaduje się o kolejnych przypadkach obchodzenia przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych, może przeprowadzić postępowanie wyjaśniające lub kontrolę i wydać decyzję dotyczącą podlegania ubezpieczeniom. To powoduje zwykle konieczność oskładkowania przychodu. Dzięki tej współpracy z PIP wydaliśmy w 2018 r. 35 decyzji stwierdzających podleganie ubezpieczeniom społecznym. W 2019 r. było to 20 decyzji, zaś w I półroczu 2020 r. – 10 decyzji.**

sowane przez nieuczciwych pracodawców. Ważny był przekaz, że pracownicy mogą zgłosić się o pomoc do PIP.

**Europejskie instytucje kontrolne, będące odpowiednikami Państwowej Inspekcji Pracy, od lat stawiają na edukowanie i informowanie oraz współpracę. Czy utworzenie specjalnego funduszu prewencyjnego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych świadczy o podobnym podejściu?**

Prewencja wypadkowa to ustawowe zadanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które polega na zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz przyczynia się do utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej osób ubezpieczonych. Dokonujemy tego na trzy sposoby. Po pierwsze, dofinansowując projekty bhp, o których wcześniej mówiliśmy. Po drugie, zamawiamy prace i analizy naukowo-badawcze. Wnioski wynikające z opracowań są podstawą do określenia kierunków działań prewencyjnych prowadzonych przez ZUS, a także przygotowania materiałów szkoleniowych i informacyjnych. Po trzecie, upowszechniamy wiedzę o zagrożeniach, które mogą być przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych, oraz o sposobach przeciwdziałania tym zagrożeniom. Robimy to poprzez szkolenia, publikację materiałów informacyjnych oraz dofinansowanie konferencji naukowych. Kwota wydatków na prewencję wypadkową jest określana w planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i zgodnie z ustawą wynosi co najmniej 1% należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe.

**Inspektorzy pracy doceniają możliwość korzystania z systemu informacji ZUS, jeśli chodzi o dobór podmiotów do kontroli. Nadal jednak nie mogą korzystać z bazy danych**

**Państwowa Inspekcja Pracy zajmuje się między innymi zwalczaniem nielegalnego zatrudnienia. Z kolei Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma za zadanie kontrolowanie, czy płatnicy składek i osoby ubezpieczone prawidłowo wykonują obowiązki z zakresu ubezpieczeń społecznych. Niezgłaszanie zatrudnienia oznacza jednocześnie, że pracownikowi utrudnia się korzystanie z ustawowych uprawnień nie tylko w zakresie Kodeksu pracy, ale także ubezpieczeń społecznych. Dlatego ten obszar działań to naturalne pole do naszej współpracy.**

**ZUS podczas prowadzenia kontroli, co pozwoliłby usprawnić te działania. Jaka jest tego przyczyna? Czy i kiedy byłoby to możliwe?**

Dane klientów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podlegają ścisłej ochronie, a do udostępnienia wybranych danych innym podmiotom wymagana jest wyraźna podstawa prawna. W przypadku PIP przekazujemy je na mocy art. 50 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 14 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Dane są przekazywane cyklicznie, bez wniosku, ale także udzielamy odpowiedzi na wnioski organów PIP w indywidualnych sprawach. Ponadto raz do roku przekazujemy do inspekcji pracy raport roczny z realizacji porozumienia w sprawie wymiany danych. Obecnie współpracujemy nad dostosowaniem zawartego 10 lat temu porozumienia w taki sposób, aby wymiana danych cyklicznych przebiegała jeszcze szybciej, a zapytania w jednostkowych sprawach były obsługiwane elektronicznie zamiast papierowo.

**Czy ma Pani Prezes poczucie wspólnego celu, który łatwiej osiągnąć razem, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy?**

Oczywiście. PIP zajmuje się między innymi zwalczaniem nielegalnego zatrudnienia. Z kolei ZUS ma za zadanie kontrolowanie, czy płatnicy składek i osoby ubezpieczone prawidłowo wykonują obowiązki z zakresu ubezpieczeń społecznych. Niezgłaszanie zatrudnienia oznacza jednocześnie, że pracownikowi utrudnia się korzystanie z ustawowych uprawnień nie tylko w zakresie Kodeksu pracy, ale także ubezpieczeń społecznych. Dlatego ten obszar działań to naturalne pole do naszej współpracy.

**Dziękuję za rozmowę.**

# Pensum, czyli robota tygodniowa

## Czas pracy nauczycieli (cz. 2)

**W ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciel, zgodnie z Kartą Nauczyciela, obowiązany jest realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze (tzw. pensum), inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.**

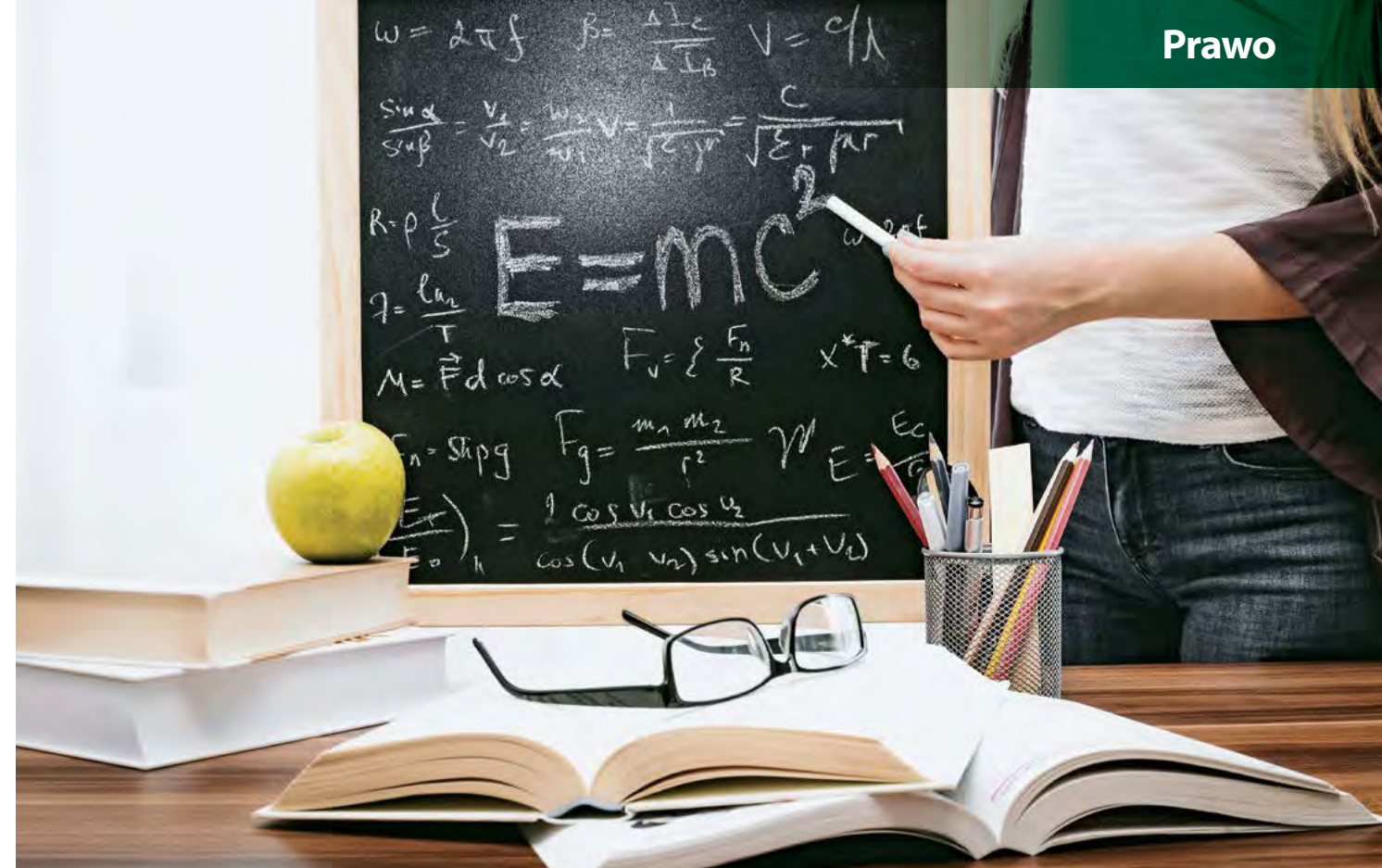
W odniesieniu do nauczycieli pracodawca nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy w rozumieniu przepisów § 6 pkt 1 rozporządzenia MRPiPS w sprawie dokumentacji pracowniczej. Przepis art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela (KN) stanowi, że zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć. Prowadzenie ewidencji czasu pracy innych działań nauczycieli, np. zajęć i czynności związanych z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym nie ma logicznego uzasadnienia.

### Zasady ustalania pensum

Pensum obowiązujące nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się według norm wynikających z art. 42 ust. 3 KN (tabela) i wynosi ono od 18 do 30 godzin tygodniowo. Przepis art. 42 ust. 5 KN stanowi, że świadczenie przez nauczyciela pracy w wymiarze ustalonym według norm wynikających z art. 42 ust. 3, tj. od 18 do 30 godzin tygodniowo, uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć. Co do zasady pensum jest uzależnione od stanowiska pracy nauczyciela. Sąd Najwyższy w orzeczeniach rozstrzygających prawidłowość przeniesienia nauczyciela na inne stanowisko, w trybie art. 18 KN (I PKN 217/98 z dnia 1 lipca 1998 r.,

OSNP 1999/15/479, Wspólnota 1999/42/26 oraz I PKN 849/00 z dnia 5 lutego 2002 r., LEX nr 54887, OSNP-wkł. 2002/18/5), zajął stanowisko, że pojęcie „stanowisko pracy nauczyciela” należy interpretować w kontekście art. 42 KN. Co oznacza, że pensum nauczyciela jest co do zasady ściśle powiązane ze stanowiskiem, na którym jest on zatrudniony (kolumna 2 i 3 tabeli z art. 42 ust. 3 KN). Przepisy KN przewidują jednak cały szereg wyjątków od zasady wynikającej z art. 42 ust. 3, w zakresie ustalania pensum nauczycieli.

Z przepisów art. 42 ust. 2a i 4a KN wynika, że na wniosek nauczyciela, złożony przed rozpoczęciem zajęć w danym roku szkolnym, może być ustanowione pensum w wymiarze od 19 do 27 godzin. Jest to jednak dopuszczalne tylko w odniesieniu do nauczycieli wymienionych w art. 42 ust. 3 w tabeli w rubryce: stanowisko – typ (rodzaj) szkoły, w pozycjach 3 i 9, a więc nauczycieli, których pensum wynikające z art. 42 ust. 3 wynosi 18 godzin. Nauczyciela, któremu w ten sposób ustalone zostało pensum, należy traktować, w zakresie uprawnień pracowniczych, jako zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć. Takiemu nauczycielowi nie mogą być przydzielone godziny nadwymiarowe, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw. Wykonywanie pracy w ramach pensum ustalonego w opisanym trybie powoduje zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, proporcjonalnie do liczby godzin realizowanych ponad pensum wynikające z art. 42



ust. 3 KN (w praktyce ponad 18 godzin). Ustalenie pensum w taki sposób jest dla nauczycieli korzystniejsze pod względem finansowym niż przydzielenie im godzin ponadwymiarowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych, zgodnie z art. 35 ust. 3 KN, wypłaca się według stawki osobistego zaszerogowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Natomiast w omawianym przypadku wynagrodzenie wypłacane jest z uwzględnieniem wszystkich dodatków ustalanych w stawkach procentowych, tj. dodatek stażowy, motywacyjny i funkcyjny. Wynagrodzenie nauczyciela, którego pensum określone zostało w trybie art. 43 ust. 4a KN, ustalamy zgodnie z § 2 ust. 2 i 3 rozporządzenia MENiS w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy.

Obliczanie wynagrodzenia odbywa się w dwóch etapach. W pierwszym ob-

liczamy stawkę wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową – dzielimy odpowiednią (do kwalifikacji i stopnia awansu zawodowego) minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela przez miesięczną liczbę godzin, będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin (wynikającego z art. 42 ust. 3 KN) przez 4,16 (średnią liczbę tygodni w miesiącu). W drugim etapie obliczamy wysokość minimalnej stawki miesięcznej nauczyciela, któremu pensum zostało ustalone w trybie art. 43 ust. 4a KN – stawkę wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową, ustaloną jak wyżej, mnożymy przez miesięczną liczbę godzin pracy, będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego pensum przez 4,16. Zarówno w pierwszym, jak i w drugim etapie obliczeń wyniki zaokrąglamy do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę. Przykładowy sposób obliczania wynagrodzenia nauczyciela, którego pensum

ustalone zostało w trybie art. 43 ust. 4a KN przedstawia się następująco:

– pensum nauczyciela ustalone zostało na 22 godziny tygodniowo. Nauczyciel ma tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym i stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego (jego wynagrodzenie przy 18-godzinym pensum wynosi 3250 zł),

–  $3250 \text{ zł} : 75 \text{ godzin} = 43,33 \text{ zł}$  za godzinę (75 godzin jest wynikiem pomnożenia 18-godzinnego pensum przez 4,16 i zaokrąglenia wyniku 74,88 godziny w górę, do 75 godzin). W ten sposób uzyskaliśmy stawkę wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową

–  $43,33 \text{ zł} \times 92 \text{ godziny} = 3986,36 \text{ zł}$  za miesiąc (92 godziny są wynikiem pomnożenia 22-godzinnego pensum przez 4,16 i zaokrąglenia wyniku 91,52 godziny w górę, do 92 godzin). W ten sposób uzyskaliśmy miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, którego pensum zostało ustalone na 22 godziny.



Nadmienić należy, że dyrektor szkoły nie ma obowiązku uwzględnienia wniosku nauczyciela o ustalenie pensum w trybie art. 43 ust. 4a, a ewentualna zgoda jest jeszcze weryfikowana przez organ prowadzący podczas zatwierdzania arkusza organizacyjnego placówki oświatowej.

### Pensum zmienne w trakcie roku szkolnego

Przepis art. 42 ust. 5b stanowi, że nauczyciel realizujący tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć wynikający z art. 42 ust. 3, którego plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin, obowiązany jest w innych okresach roku szkolnego nauczać odpowiednio większą liczbę godzin. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych. Takie przypadki mają miejsce na przykład w liceach ogólnokształcących i technikach, w klasach programowo najwyższych, w których zajęcia rozpoczynają się w pierwszym powszednim dniu września, a kończą się, zgodnie z § 2 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia MENiS w sprawie organizacji roku szkolnego, w ostatni piątek kwietnia. Nauczyciele prowadzący zajęcia w takich klasach muszą zrealizować podstawę programową w okresie o kilka tygodni krótszym niż pozostali nauczyciele kończący zajęcia, zgodnie z § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia, w najbliższy piątek po dniu 20 czerwca (na przykład w 2019 r.

było to 8 tygodni). W omawianej sytuacji nauczyciel, aby zrealizować podstawę programową, obowiązany jest w okresie od pierwszego dnia powszedniego września do ostatniego piątku kwietnia nauczać większą liczbę godzin, niż to wynika z obowiązującego pensum; i nie będą to godziny ponadwymiarowe. W pozostałym okresie, w którym odbywają się zajęcia dydaktyczno-wychowawcze, tj. do najbliższego piątku po dniu 20 czerwca, nauczyciel naucza odpowiednio mniejszą liczbę godzin, która nie wyczerpuje obowiązującego pensum. Zarówno w okresie, w którym naucza większą liczbę godzin, jak i w okresie, kiedy naucza mniejszą liczbę godzin, nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie wynikające z obowiązującego pensum.

Problem pojawia się wówczas, gdy stosunek pracy z nauczycielem ustanie, na przykład z powodów wymienionych w art. 23 ust. 1 pkt 3, 5, 6 KN, z dniem 30 kwietnia. Należy wówczas, w mojej ocenie, wypłacić nauczycielowi wynagrodzenie za wszystkie godziny przepracowane ponad pensum wynikające z art. 42 ust. 3 KN w okresie od rozpoczęcia roku szkolnego do ustania stosunku pracy. Nie będzie to jednak wynagrodzenie obliczane jak za godziny ponadwymiarowe, ale pełne wynagrodzenie ze wszystkimi ewentualnymi dodatkami. Albowiem w takiej sytuacji nauczyciel nie otrzyma rekompensaty w postaci czasu wolnego z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za godziny przepracowane

ponad pensum. W myśl art. 42 ust. 7 pkt 1, w związku z art. 91d pkt 1 KN zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego, określa organ prowadzący placówkę oświatową. W odniesieniu do placówek, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego, określenie zasad następuje w drodze uchwały rady gminy, rady powiatu, sejmiku województwa. Omówiona regulacja, zawarta w art. 42 ust. 5b KN, wprowadza roczny okres rozliczeniowy czasu pracy nauczyciela, będący wyjątkiem od ogólnej zasady wynikającej z art. 42 ust. 1 KN mówiącej o tygodniowym okresie rozliczeniowym.

### Pensum łączone

W szczególny sposób ustalane jest pensum nauczyciela realizującego w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć. W takim przypadku, zgodnie z przepisem art. 42 ust. 5c KN, pensum ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć, a uzyskany wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę. Na przykład:

– nauczyciel jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć i obowiązany jest realizować 12 godzin matematyki (pensum obowiązujące dla pełnego wymiaru zajęć: 18 godzin), 9 godzin jako wychowawca świetlicy (pensum obowiązujące dla pełnego wymiaru zajęć: 26 godzin) oraz 8 godzin biblioteki (pensum obowiązujące dla pełnego wymiaru zajęć: 30 godzin),

– obowiązujące tego nauczyciela pensum obliczamy:  $(12 + 9 + 8) : (12/18 + 9/26 + 8/30) = 22,66$  godziny,

– po zaokrągleniu ustalamy pensum na 23 godziny. Wobec tego, że nauczyciel pracuje tygodniowo 29 godzin  $(12 + 9 + 8)$ ,

a pensum wynosi 23 godziny, 6 godzin są godziny ponadwymiarowe.

Taki sposób ustalania łącznego pensum został wprowadzony przepisem art. 76 pkt 22 lit. b ustawy o finansowaniu zadań oświaty i obowiązuje od 1 września 2018 r. Wcześniej łączone pensum ustalał organ prowadzący placówkę oświatową.

Na tle przepisu art. 42 ust. 5c KN pojawiają się pewne kontrowersje. Wielokrotnie spotykałem się ze stanowiskiem, że w przypadku, gdy nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć, którego pensum wynosi na przykład 18 godzin, dyrektor placówki oświatowej powierza na przykład 9 godzin zajęć wychowawcy świetlicy, gdzie pensum wynosi 26 godzin, należy ustalić łączone pensum według zasad wynikających z przepisu art. 42 ust. 5c KN. A więc  $(18 + 9) : (18/18 + 9/26) = 20,05$  godz., po zaokrągleniu 20 godzin pensum, a 7 godzin to są godziny ponadwymiarowe. Przyjęcie takiej interpretacji omawianego przepisu powoduje, że za godziny ponadwymiarowe będzie można uznać jedynie godziny zajęć, których pensum jest takie, jak pensum obowiązujące nauczyciela w ramach jego stanowiska. Na przykład nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć (wychowawca świetlicy), którego pensum wynosi 26 godzin, za ponadwymiarowe będzie można uznać tylko godziny zajęć wychowawcy świetlicy, natomiast jeżeli powierzone mu zostaną godziny nauki języka polskiego, trzeba będzie ustalać łączone pensum. Będzie to sprzeczne z art. 35 ust. 2 KN stanowiącym, że przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Jak widać, definicja godzin ponadwymiarowych nie wymaga, aby były to godziny realizowane w ramach takiego samego pensum. Praktyka pokazuje, że w obecnej sytuacji, kiedy to większość nauczycieli posiada kwalifikacje do nauczania wielu przedmiotów, na wielu stanowiskach, bardzo często

powierzone są im zajęcia, dla których pensum jest inne niż to, które obowiązuje nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć. Z przepisu art. 42 ust. 5 KN wynika, że pracę wykonywaną w wymiarze ustalonym zgodnie z art. 42 ust. 3 KN należy traktować, w zakresie uprawnień pracowniczych, jak pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć. Wobec tego, w przypadku gdy nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przydzielane są godziny zajęć, dla których pensum jest inne (np. nauczycielowi języka polskiego przydzielone zostaną zajęcia wychowawcze w świetlicy), należy je potraktować jak godziny ponadwymiarowe, a nie ustalać nowe (łączone) pensum. Omawiany przepis art. 42 ust. 5c KN ma zastosowanie wówczas, gdy nauczycielowi przydzielone zostały godziny zajęć na różnych stanowiskach w rozumieniu art. 42 ust. 3 KN, (np. zajęcia wychowawcze w świetlicy 16/26 i nauka języka polskiego 12/18) i żadne ze stanowisk nie wyczerpuje pełnego wymiaru zajęć, wówczas ustalamy łączone pensum obowiązujące tego nauczyciela. Natomiast w przytoczonym przykładzie należy uznać, że nauczyciel jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć, jego pensum wynosi 18 godzin, a przydzielone 9 godzin zajęć wychowawcy świetlicy to godziny ponadwymiarowe, płatne według stawki osobistego zaszerogowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy (art. 35 ust. 3 KN).

Ministerstwo Edukacji Narodowej w swoim stanowisku z dnia 28 kwietnia 2018 r. „Ustalenie łącznego pensum według znowelizowanych przepisów ustawy – Karta Nauczyciela” informuje między innymi, że w sytuacji, gdy ustalony wymiar zajęć nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy będzie inny niż jego dotychczasowe stanowisko (dotychczasowe pensum), dyrektor przenosi nauczyciela na inne stanowisko, na podstawie art. 18 KN. Przeniesienie może nastąpić pod warunkiem pisemnej zgody nauczyciela. To stanowisko MEN zostało przedstawione w kwietniu 2018 r., kiedy to zgodnie z przepisem art. 220 ust. 1 pkt 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe, przeniesienie na inne stanowi-

sko w trybie art. 18 KN było możliwe również w odniesieniu do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze. Jednak przepis ten obowiązywał tylko do 31 sierpnia 2019 r. i wobec tego przytoczony fragment stanowiska MEN jest nieaktualny w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ponieważ przepis art. 18 KN ponownie od dnia 1 września 2019 r. daje możliwość przeniesienia jedynie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania. Jednak zarówno w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, jak i na podstawie umowy o pracę, dopuszczalna jest zmiana warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron.

### Obniżenie pensum ze względu na pełnioną funkcję

Przepis art. 42 ust. 6 KN stanowi, że pensum nauczycieli pełniących funkcje dyrektora, wicedyrektora oraz pełniących inne funkcje kierownicze w szkołach jest obniżane (oczywiście w stosunku do pensum wynikającego z art. 42 ust. 3 KN) w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy, a w niektórych przypadkach osoby te są zwalniane z obowiązku realizacji pensum. Oczywistym powodem stworzenia możliwości obniżenia pensum wskazanym nauczycielom jest konieczność umożliwienia im poświęcenia więcej czasu na czynności administracyjne związane z kierowaniem placówką lub jej częścią. Zasady obniżania pensum ustala w tym przypadku organ prowadzący, w drodze uchwały rady gminy, rady powiatu, sejmiku województwa (art. 42 ust. 7 pkt. 2, w związku z art. 91d pkt 1 KN). Obniżenie pensum nauczycielom pełniącym funkcje kierownicze pociąga za sobą zakaz przydzielania tym nauczycielom godzin ponadwymiarowych; tak stanowi przepis art. 42 ust. 6a KN. Przepis ten dopuszcza jednak wyjątek pozwalający na powierzenie godzin ponadwymiarowych, jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale, a za zgodą organu prowadzącego szkołę w więcej niż jednym oddziale. Na przykład na-

uczycielowi prowadzącemu zajęcia z języka polskiego w dwóch klasach po 4 godziny pensum zostało obniżone do 6 godzin. Do realizacji ramowego planu nauczania w jednej z klas nauczycielowi zabraknie 2 godzin. Aby uniknąć konieczności nauczania języka polskiego w tej samej klasie przez dwóch nauczycieli, niezbędne jest przydzielenie nauczycielowi, którego pensum zostało ograniczone, 2 godzin ponadwymiarowych.

### Obniżenie pensum ze względu na niepełnosprawność

Kolejny przypadek obniżenia pensum przewiduje art. 42a ust. 1a KN. Przepis ten stanowi, że nauczycielowi niepełnosprawnemu, zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Niepełne godziny zaokrąglają się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Przepis art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej ogranicza maksymalny wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Wobec tego pensum nauczyciela obliczamy, układając następującą proporcję:

- dla nauczyciela, którego obowiązuje 18-godzinne pensum:  $(18 \times 35) : 40 = 15,75$ , po zaokrągleniu 16 godzin pensum (gdzie 18 godz. to obowiązujące pensum, 35 godz. tygodniowa norma czasu pracy osoby niepełnospraw-

nej, 40 godz. tygodniowa norma czasu pracy nauczyciela);

- dla nauczyciela, którego obowiązuje 26-godzinne pensum:  $26 \times 35) : 40 = 22,75$ , po zaokrągleniu 23 godzin pensum.

Obowiązek obniżania pensum nauczycielom niepełnosprawnym został wprowadzony przepisem art. 76 pkt 23 lit. a ustawy o finansowaniu zadań oświaty i obowiązuje od 1 września 2018 r.

### Uprawnienia organów prowadzących w zakresie ustalania pensum

Organy prowadzące placówki oświatowe zostały upoważnione do stosowania ogólnych regulacji dotyczących pensum nauczycieli. Oprócz wspomnianych już uprawnień dotyczących określenia zasad rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego, zasady udzielania i rozmiar obniżek pensum dyrektorom i innym nauczycielom pełniącym funkcje kierownicze, organy prowadzące określają, zgodnie z art. 42 ust. 7 pkt 3 KN, również pensum nauczycieli:

- którzy nie zostali wymienieni w art. 42 ust. 3 KN, prowadzących kształcenie w formie zaocznej, nauczycieli kolegów pracowników służb społecznych, nauczycieli kształcenia na odległość, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych, oraz określają zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość;

- pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych, doradców zawodowych, z wyjątkiem nauczycieli zatrudnionych w poradniach psychologicz-

no-pedagogicznych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 22 godzin;

- przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami obejmującymi dzieci 6-letnie i dzieci młodsze, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 25 godzin,

- nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 20 godzin.

W tym miejscu warto wspomnieć, że zmiana uchwały organu prowadzącego, dokonana we wskazanym trybie, tj. art. 42 ust. 7 pkt 3 KN, w wyniku której wzrasta pensum nauczycieli, nie powoduje, iż mają oni z tego tytułu prawo do godzin ponadwymiarowych, stanowiących różnicę pomiędzy pensum wynikającym z uchwały wcześniejszej a pensum z uchwały późniejszej.

Ponadto ustawodawca ogólnie upoważnił organy prowadzące do ustalenia przypadków, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz określił warunki i tryb tego obniżenia. We wszystkich wskazanych przypadkach, w których organy prowadzące, będące jednostkami samorządu terytorialnego, obniżają pensum nauczycieli, działają one w drodze uchwał rad gminnych, rad powiatowych, sejmików województw. Obowiązuje również generalna zasada, że obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może powodować zmniejszenia wynagrodzenia ani ograniczenia innych uprawnień nauczyciela, a także zakaz przydzielania godzin ponadwymiarowych tym nauczycielom, za wyjątkiem dyrektorów i nauczycieli pełniących funkcje kierownicze.

**Jacek Jankowski**, starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Białystok



## Aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego

**Jak pokazują najnowsze badania dotyczące bezpieczeństwa pracy, z problemem mobbingu spotyka się już znaczna część pracowników. Warto zatem przeanalizować, czym jest mobbing, jakie roszczenia przysługują z tytułu mobbingu i jak kształtują się kwestie dowodowe w tym zakresie.**

**W**raz ze wzrostem tempa życia rośnie intensywność pracy, zwiększają się wymagania stawiane pracownikom. Zmiany te powodują wzrost zagrożeń psychofizycznych w miejscu pracy, takich jak stres, wypalenie zawodowe, dyskryminacja czy właśnie mobbing. Wnioski z raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”, dotyczące pracowników biurowych i fizycznych w Polsce, wskazują m.in., że:

- 85% pracowników odczuwa w pracy stres;
- 63% doświadczyło nieodpowiedniego traktowania przez przełożonego;
- 53% doświadczyło w pracy przemocy słownej;
- 46% było ofiarami mobbingu w pracy i taki sam odsetek pracowników skarży się na wykluczenie ze strony innych pracowników;
- 39% doświadczyło w pracy dyskryminacji;
- 14% było ofiarami przemocy fizycznej w pracy.

Warto zatem przeanalizować, jakie zachowania w świetle prawa są mobbingiem, jakie roszczenia przysługują z tytułu mobbingu i jak kształtują się kwestie dowodowe w tym zakresie.

### Nierozwiązany konflikt

Mobbing najczęściej ma swój określony przebieg, a jego znajomość umożliwia rekonstrukcję relacji panujących w określonym środowisku pracy i – co za tym idzie – identyfikację zachowań mobbingowych. Z badań Heinza Leymanna, szwedzkiego lekarza, psychologa i eksperta w zakresie mobbingu wynika, że podłożem tego zjawiska jest nierozwiązany lub nieprawidłowo rozwiązany konflikt<sup>1</sup>. Przyszła ofiara nie zdaje sobie sprawy, że przykładowo pozornie błaha sprzeczka ze współpracownikiem czy przełożonym może skutkować lawiną zachowań mobbingowych. W początkowej fazie mobber wysyła w środowisku negatywne sygnały dotyczące swojej ofiary, szerzy plotki na jej temat, pomija w życiu zespołu

pracowniczego. Zjawiska te z biegiem czasu utrwalają się i nasilają, a ofiara – początkowo nieświadoma tego, co się wokół niej dzieje – zyskuje łatkę osoby trudnej, przewrażliwionej, mającej negatywny wpływ na innych i proces pracy czy wręcz dotkniętej problemami psychicznymi. Wytworzenie takiej atmosfery wokół ofiary powoduje, że czuje się ona coraz bardziej niepewna, zagrożona, pełna obaw o kolejne dni w pracy, a przez to coraz bardziej wyczerpana.

Osoba stosująca mobbing uderza w poczucie wartości swojej ofiary, a typowe techniki to nieuzasadniona i ciągła krytyka, wzbudzanie poczucia winy, wykluczenie z dostępu do informacji i kontaktów z innymi pracownikami, pomijanie. Mobber używa podstępów, zastawia pułapki, szykanuje, wykorzystuje plotki i intrygi. Ofiara żyje w ciągłym stresie, co powoduje pogarszającą się kondycję psychiczną, spadek odporności, w konsekwencji depresję, niemożność prawidłowego realizowania obowiązków i w efekcie wykluczenie z pracy na skutek niezdolności do jej dalszego wykonywania.

### Ustawowe przesłanki

W Polsce przepisy dotyczące mobbingu zostały wprowadzone do Kodeksu pracy z dniem 1 stycznia 2004 r.<sup>2</sup> Nie każde zachowanie, które potocznie określane jest mianem mobbingu, jest nim w świetle Ko-

#### Akty prawne:

1. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2215).
2. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1148).
3. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369).
4. Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświaty (Dz.U. z 2017 r. nr 2203).
5. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 60, ze zmianami z 2018 r., poz. 2245).
6. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1172, 1495, 1696 i 1818).

deksu pracy. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza:

- 1) działania lub zachowania;
- 2) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi;
- 3) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego:
  - zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
  - powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
  - izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Ustawowa regulacja przesłanek mobbingu budzi szereg problemów interpretacyjnych. Nie ma jednak wątpliwości, że:

- mobbing może przybierać postać zarówno działań, jak i zaniechań; mobbing może polegać na „ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogróźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniu zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp.”<sup>3</sup>;

– zakwalifikowanie danych zachowań do kategorii mobbingowych nie wymaga uznania ich za bezprawne, tj. nie muszą naruszać innych przepisów (np. karnych wykroczeniowych), muszą jednak być „naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego”<sup>4</sup>;

– „badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmiesz-

nia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach”<sup>5</sup>;

- „uznanie określonego zachowania za mobbing (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.) nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.”<sup>6</sup>;
- sprawcą mobbingu może być nie tylko pracodawca, osoba zarządzająca w jego imieniu zakładem pracy, przełożony pracownika, ale również inny pracownik, w tym zajmujący równorzędne stanowisko lub podwładny;
- zachowania incydentalne nie mogą być kwalifikowane jako mobbingowe, bowiem cechą mobbingu jest ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera<sup>7</sup>, a w rezultacie „nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing”<sup>8</sup>.

Wymienione ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie<sup>9</sup>.

## Roszczenia

Roszczenia z tytułu mobbingu należy zawsze kierować wobec pracodawcy, niezależnie od tego, czy to on był jego sprawcą, czy też był nim inny pracownik. Podmiotem odpowiedzialnym za wystąpienie w zakładzie pracy mobbingu jest wyłącznie pracodawca (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Ustawodawca nie określił wysokości zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. W orzecnictwie wskazuje się, że musi ono nie tylko wyrównać szkodę poniesioną przez pracownika, ale także powinno pełnić funkcję prewencyjną wobec pracodawcy, aby zapobiegał działaniom mobbingowym w przyszłości<sup>10</sup>. Zgodnie bowiem z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Podstawę różnych roszczeń z tytułu mobbingu, uzależnionych od skutków, do których doprowadziło zachowanie mobbera, stanowi Kodeks pracy.

Pracownik, który:

- na skutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia – może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.);
  - doznał mobbingu lub wskutek niego rozwiązał umowę o pracę (zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 5 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy) – ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.).
- Na skutek nowelizacji art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., która weszła w życie z dniem 7 września 2019 r., doszło do rozszerzenia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu. Już samo doznanie mobbingu – bez konieczności rozwiązania z tej przyczyny umowy przez pracownika – uprawnia do żądania odszkodowania<sup>11</sup>.

Ponieważ do znamion mobbingu należy nękanie i zastraszanie, które wywołuje skutki takie jak np. poniżenie, ośmieszenie, to w każdym przypadku wystąpienia mobbingu dochodzi równocześnie do naruszenia dóbr osobistych pracownika, chronionych przepisami Kodeksu cywilnego (art. 23 k.c. w zw. z art. 111 k.p.). Jednym z dóbr osobistych jest bowiem godność. Skutkuje to zbiegiem roszczeń, a od wyboru pracownika zależy, czy będzie występował z roszczeniami takimi jak: żądanie zaniechania działania, dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, w szczególności złożenie oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, zadośćuczynienie pieniężne lub zapłata odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 24 § 2 k.c.) z Kodeksu pracy czy z Kodeksu cywilnego.

W przypadku uznania przez sąd bezpodstawności żądania zadośćuczynienia na podstawie przepisów Kodeksu pracy regulujących zagadnienie mobbingu, sąd uprawniony jest do jego przyznania na podstawie

przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych pracownika, chronionych przez art. 23 k.c. w zw. z art. 111 k.p.<sup>12</sup>. Należy jednak pamiętać, że pomiędzy mobbingiem a naruszeniem dóbr osobistych nie zachodzi relacja odwrotna, tj. nie każde naruszenie dóbr osobistych spełnia wszystkie przesłanki warunkujące stwierdzenie mobbingu, np. cechuje się uporczywością i długotrwałością.

## Postępowanie dowodowe

Postępowanie dowodowe w sprawie o mobbing nie może ograniczać się do próby ustalenia oczywistych, bezpośrednich ataków na ofiarę, a dotyczyć musi szeregu rozłożonych w czasie, bardziej wyrafinowanych zachowań mobbera w relacjach interpersonalnych, które dopiero łącznie skutkują zamierzonym przez niego efektem. Wszystkie przesłanki warunkujące występowanie mobbingu muszą zostać udowodnione przez osobę, która się na nie powołuje, a zatem w praktyce przez pracownika (art. 6 k.c.). W przypadku żądania zadośćuczynienia to również na nim spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem mobbingu był rozstrój zdrowia<sup>13</sup>.

Udowodniając doznanie mobbingu, pracownik jest uprawniony do wykorzystania wszystkich środków dowodowych określonych w Kodeksie postępowania cywilnego (art. 243<sup>1</sup> k.p.c. i nast.). W praktyce będą to najczęściej dowody z zeznań świadków, dokumentów, zapisu obrazu, dźwięku lub obrazu i dźwięku, a także przesłuchanie stron postępowania (pracownika i pracodawcy). W zakresie wykazania wystąpienia rozstro-

ju zdrowia i związku przyczynowo-skutkowego z mobbingiem będzie to najczęściej dowód z opinii biegłego.

Niewątpliwie faktyczna sytuacja procesowa pracownika dochodzącego roszczeń z tytułu mobbingu jest – w zakresie postępowania dowodowego – dosyć trudna. Świadcami mobbingu są najczęściej współpracownicy pokrzywdzonego, którzy zazwyczaj bądź to sami uczestniczyli w tym procederze, bądź to uwagi na zależność ekonomiczną od pracodawcy obawiają się składania zeznań, które mogłyby rodzić po jego stronie odpowiedzialność, a w rezultacie zasłaniają się niepamięcią. Trudno zatem oczekiwać łatwego uzyskania materiału dowodowego, który wprost potwierdzi najbardziej jaskrawe zachowania mobbera.

## Rekomendacje UE

Przyjęta 21 czerwca 2019 r. konwencja nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy jest aktualnie rekomendowana przez Komisję Europejską i Radę Unii Europejskiej do ratyfikacji i wprowadzenia do krajowych porządków prawnych w państwach członkowskich Unii Europejskiej<sup>14</sup>. Konwencja przede wszystkim zakłada poszerzenie ochrony osób dotkniętych zjawiskiem przemocy w środowisku pracy. Najistotniejsze założenia Konwencji dotyczą m.in.:

- zdefiniowania, czym są przemoc i molestowanie w środowisku pracy, obejmując ich zakresem również zjawisko uregulowa-

ne w polskim Kodeksie pracy jako mobbing (w art. 1);

- poszerzenia kręgu osób objętych ochroną, stanowiąc, że objęto by nią nie tylko zatrudnionych na umowach o pracę, ale także np. stażystów, wolontariuszy, uczniów zawodu czy poszukujących zatrudnienia (w art. 2 i 3);
- przyznania prawa odstąpienia od pracy w sytuacji poważnego zagrożenia związanego z przemocą lub molestowaniem;
- nałożenia obowiązku tworzenia przez pracodawcę oceny ryzyka przemocy i molestowania oraz zapewnienia dostępu do informacji i szkoleń dla osób, których problemy te dotyczą;
- rozszerzenia ochrony przed ww. zjawiskami poza pracodawcę rozumianego jako zakład pracy/miejsce pracy na miejsca związane, najogólniej rzecz ujmując, z wykonywaniem obowiązków związanych z pracą, np. w podróży służbowej czy w czasie dojazdów do pracy, które zapewnia pracodawca.

Mając na uwadze statystyki z 2019 r. dotyczące skali zjawiska mobbingu występującego w Polsce, wskazane w przywołanym już raporcie „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”, możemy wyrażać wyłącznie głęboką nadzieję, że rekomendacje organów Unii Europejskiej, dotyczące założeń ujętych w konwencji MOP nr 190, zostaną wprowadzone do krajowego porządku prawnego.

**Agnieszka Duda,**  
młodszy inspektor pracy, OIP Katowice

## Przypisy:

1. H.Leymann, The content and development of mobbing at work, 2008 r.; <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>.
2. Art. 1 pkt 30 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2003 nr 213 poz. 2081).
3. Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., III Apa 27/12, LEX nr 1307530.
4. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 31 stycznia 2018 r., III APA 25/16, LEX nr 2467973.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 687053.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06 OSNP 2008/5-6/58, „Służba Pracownicza” 2007/9/7.

8. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 października 2019 r., III APA 10/18.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008/21-22/312.
10. Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062.
11. Art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2019 poz. 1043).
12. Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011/19-20, wyrok SN z dnia 26 marca 2019 r., I PK 269/17, LEX nr 2642766.
13. Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1-2, poz. 12.
14. No 190. Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019; [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810).





Krzysztof Okseniuk

Choć wydaje się to niemożliwe, cięcie materiałów strugą wody znajduje coraz szersze zastosowanie w przemyśle. Jest stosowane wszędzie tam, gdzie stosowanie innych metod jest trudne lub wręcz niemożliwe z uwagi na twardość materiałów lub znaczną grubość przecinanych elementów.

# Z siłą wodospadu

## Wymagania bezpieczeństwa podczas cięcia strugą wody

Metoda cięcia strugą wody umożliwia cięcie, złobienie i przebijanie prawie wszystkich materiałów. Może być wykorzystywana do obróbki niemal wszystkich rodzajów materiałów, począwszy od bardzo miękkich, jak pianki, gąbki, guma czy skóra, skończywszy na bardzo twardych, jak wszystkie gatunki stali i ich stopów, metale nieżelazne, kamienie naturalne i sztuczne, szkło organiczne i nieorganiczne, ceramika i jej pochodne, materiały kompozytowe.

W przypadku materiałów miękkich stosuje się czystą wodę i cięcie prowadzone w ten sposób nazywane jest Waterjet. Natomiast podczas cięcia metali i innych materiałów o znacznej twardości do strumienia wody wprowadzane jest ścierniwo, głównie z ziaren zmielonych kamieni półszlachetnych (granatu, oliwinu), których twardość wynosi od 7 do 9 w skali Mosha. Cięcie strugą wodno-ścierną, w zależności od sposobu doprowadzenia ścierniwa, nazywane jest Abrasive Water Jet (AWJ) lub Abrasive Water Suspension Jet (AWSJ).

Metoda ta generalnie jest uznawana za przyjazną dla środowiska, gdyż nie powoduje emisji szkodliwych gazów i pyłów, jak to ma miejsce w przypadku np. cięcia plazmowego lub cięcia wiązką laserową. Czynnikiem szkodliwym jest w tym przypadku niewątpliwie hałas, który niejednokrotnie może przekraczać dopuszczalne wartości.

### Efektywne narzędzie

Cięcie strugą wody jest procesem obróbki na zimno, nie powoduje więc odkształceń termicznych materiałów. Jego istotą polega na zastosowaniu silnie sprężonego strumienia wody (najczęściej w granicach od 300 do 400 MPa), przepuszczonego przez wylotową dyszę ogniskującą o małej średnicy, tworzącą koherentny strumień wody o bardzo dużej prędkości, po-

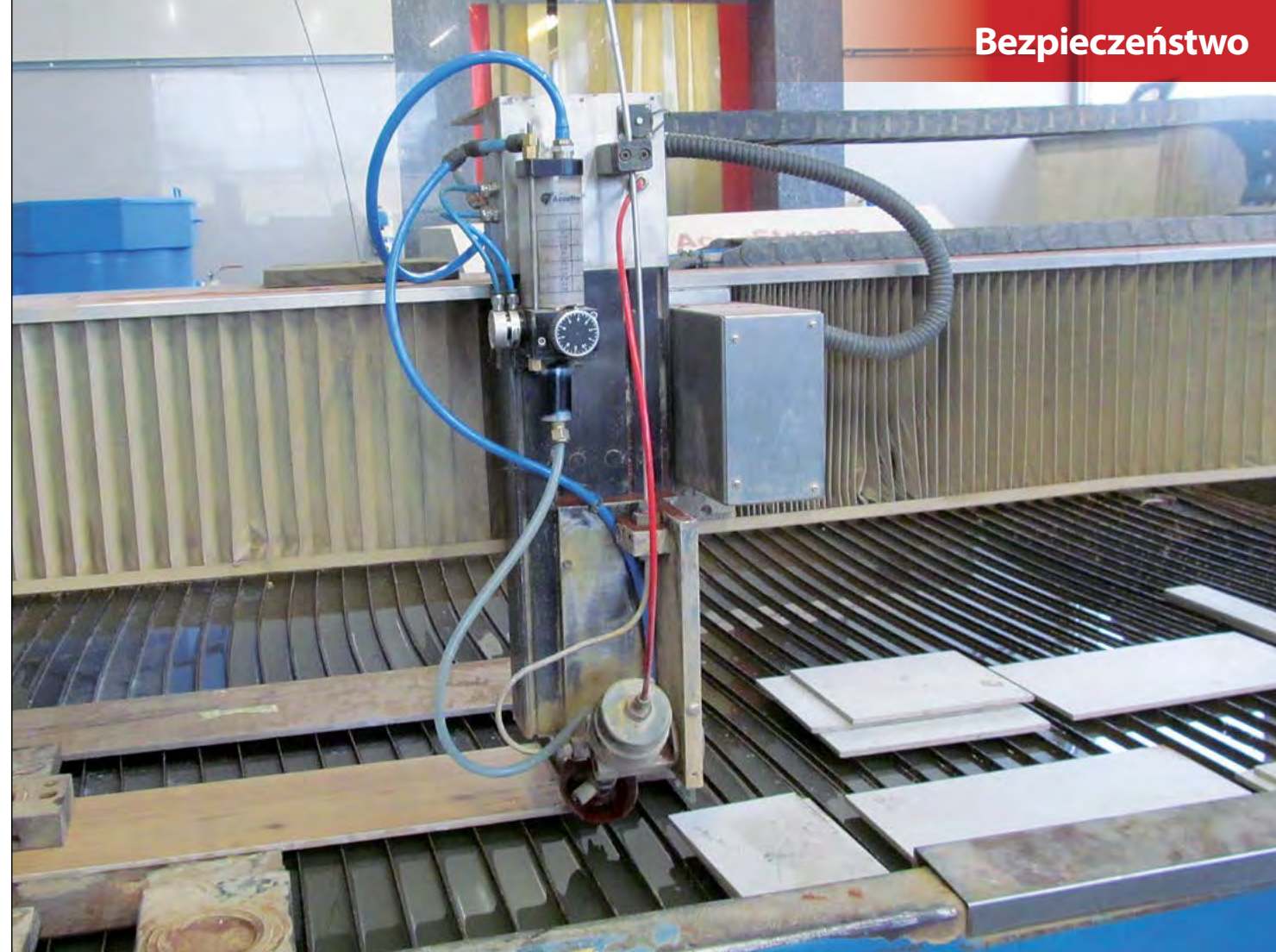
nad trzykrotnie przekraczającej prędkość dźwięku. Strumień wody usuwa cięty materiał w wyniku erozji i ścinania, a w przypadku użycia ścierniwa – dodatkowo mikroobróbki. W wyniku działania ścierniwa w obrabianym materiale powstaje szczelina o szerokości zależnej m.in. od średnicy otworu wylotowej dyszy ogniskującej. W przypadku metody Abrasive Water Jet woda pod wysokim ciśnieniem i ścierniwo doprowadzane są do głowicy tnącej odrębnymi przewodami, a następnie ścierniwo zasysane jest z komory głowicy w wyniku podciśnienia wytwarzanego przez przepływającą strugę wodną. Natomiast w metodzie Abrasive Water Suspension Jet mieszanka wody i ścierniwa, wytworzona wcześniej w małym zbiorniku ciśnieniowym, doprowadzona jest jednym przewodem bezpośrednio do wylotowej dyszy ogniskującej. Ta druga metoda pozwala na znacznie bardziej efektywny sposób przyspieszania ziaren ściernych w wytwarzanej strudze. Dzięki temu możliwe jest stosowanie niższego ciśnienia strugi (o wartości około 70 MPa), czyniąc z niej efektywne narzędzie tnące.

### Bez obróbki wykańczającej

Podstawowymi elementami maszyn do cięcia strugą wody, nazywanych wysokociśnieniowymi maszynami strumieniowymi, są:

- stół wraz ze zbiornikiem wodnym pochłaniającym strugę tnącą,
- głowica tnąca z wylotową dyszą ogniskującą,
- pompa wysokociśnieniowa,
- panel sterowania,
- systemy dozowania i odzysku ścierniwa,
- system dozowania wody,
- zbiornik na odpady.

Wysokociśnieniowe maszyny strumieniowe zazwyczaj mają



konstrukcję bramową, niejednokrotnie umożliwiającą zainstalowanie dwóch, a nawet czterech głowic tnących oraz zastosowanie kombinacji głowic, np. głowicy do cięcia strugą wody i cięcia plazmą. Charakteryzują się dużą niezawodnością, łatwością obsługi, dużą szybkością cięcia, dokładnością procesu, a co za tym idzie umożliwiają eliminację procesu obróbki wykańczającej. Przy ich użyciu można wykonywać cięcia prostoliniowe i krzywoliniowe, według przygotowanych programów cięcia lub poprzez ręczne kontrolowanie drogi cięcia.

Podstawowymi parametrami wpływającymi na przebieg cięcia są:

- ciśnienie wody,
- prędkość cięcia,
- odległość wylotowej dyszy ogniskującej od przecinanego przedmiotu,
- geometria wylotowej dyszy ogniskującej,
- wydajność podawania ścierniwa,
- rodzaj i ziarnistość ścierniwa.

Twardość ścierniwa powinna być tak dobrana, żeby z jednej strony osiągnąć w przedmiocie obrabianym dobrą skuteczność i jakość przecinania, z drugiej zaś zapewnić relatywnie małe

Cięcie strugą wody polega na zastosowaniu silnie sprężonego strumienia wody (najczęściej w granicach od 300 do 400 MPa), przepuszczonego przez wylotową dyszę ogniskującą o małej średnicy, tworzącą koherentny strumień wody o bardzo dużej prędkości, ponad trzykrotnie przekraczającej prędkość dźwięku. Strumień wody usuwa cięty materiał w wyniku erozji i ścinania, a w przypadku użycia ścierniwa – dodatkowo mikroobróbki. W wyniku działania ścierniwa w obrabianym materiale powstaje szczelina o szerokości zależnej m.in. od średnicy otworu wylotowej dyszy ogniskującej.

Cięcie strugą wody generalnie jest uznawane za przyjazne dla środowiska, gdyż nie powoduje emisji szkodliwych gazów i pyłów, jak ma to miejsce w przypadku np. cięcia plazmowego lub cięcia wiązką laserową. Czynnikiem szkodliwym jest w tym przypadku niewątpliwie hałas, który niejednokrotnie może przekraczać dopuszczalne wartości.

zużycie głowicy tnącej oraz (przede wszystkim) wylotowej dyszy ogniskującej.

### Niebezpieczny strumień

Zagrożenia związane z procesami cięcia strugą wody zostały określone szczegółowo w zharmonizowanych z dyrektywą maszynową normach PN-EN 18129-2:2010 Wysokociśnieniowe maszyny wodne strumieniowe – Wymagania dotyczące bezpieczeństwa – Część 1: Maszyny (dostępna wyłącznie w języku angielskim) oraz PN-EN 18129-2:2008 Wysokociśnieniowe maszyny wodne strumieniowe – Wymagania dotyczące bezpieczeństwa – Część 2: Węże, przewody wężowe i łączniki. Jak wynika z treści powyższych norm, jest to przede wszystkim zagrożenie urazem w wyniku nagłego wyjścia strugi wody poza układ wysokiego ciśnienia maszyny, co może być spowodowane uszkodzeniem wężów, przewodów wężowych, łączników i urządzeń ciśnieniowych czy nieszczelnościami połączeń. Dlatego zgodnie z postanowieniami zawartymi w PN-EN 18129-2:2010, element regulacyjny musi być zaplombowany lub w inny sposób zabezpieczony przed możliwością nieautoryzowanej zmiany położenia.

Dodatkowo maszyny muszą być wyposażone w urządzenie zabezpieczające przed przekroczeniem maksymalnego dopuszczalnego ciśnienia roboczego wody w układzie o więcej niż 15%, a w przypadku maszyn z pulsacyjną przepustnicą – o więcej niż 10%. Powinno ono być skonstruowane tak, aby nie było możliwości jego wyłączenia. Ponadto każda wysokociśnieniowa maszyna strumieniowa powinna posiadać wskaźnik ciśnienia, który wyświetla rzeczywiste ciśnienie robocze wody na wylocie generatora w megapaskalach (MPa) lub barach (bar).

### Źródła:

1. Rozporządzenie 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).
2. PN-EN ISO 12100:2011 Bezpieczeństwo Maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
3. PN-EN 60204-1:2010 Bezpieczeństwo maszyn – Wyposażenie elektryczne maszyn – Część 1: Wymagania ogólne.
4. PN-EN 60529:2003 Stopnie ochrony zapewniane przez obudowy (Kod IP).
5. PN-EN 18129-2:2010 Wysokociśnieniowe maszyny wodne strumieniowe – Wymagania dotyczące bezpieczeństwa – Część 1: Maszyny (wersja angielska).
6. PN-EN 18129-2:2008 Wysokociśnieniowe maszyny wodne strumieniowe – Wymagania dotyczące bezpieczeństwa – Część 2: Węże, przewody wężowe i łączniki.

Jak zapisano w normie PN-EN 18129-2:2010, węże, przewody wężowe układu wysokiego ciśnienia maszyn powinny być odpowiednie do zamierzonego zastosowania i spełniać wymagania próby ciśnieniowej określonej w PN-EN 18129-2:2008, a więc wartość ciśnienia rozrywającego je powinna być równa co najmniej 2- lub 2,5-krotnej wartości maksymalnego ciśnienia roboczego. Ponadto powinny one być wykonane i chronione w taki sposób, aby ewentualne wycieki nie powodowały obrażeń u pracowników. Dla ochrony przed wyciekami maszyny mają być wyposażone w odpowiednie obudowy (osłony). Niezależnie od tego przewidziano zamieszczenie na maszynach piktogramów i napisów ostrzegawczych o występującym zagrożeniu, a więc ujęcie tego rodzaju zagrożenia w obszarze ryzyka resztkowego.

### Jak ograniczyć ryzyko

Poza zagrożeniami hałasem i powodowanymi energią strumienia wody podczas pracy z użyciem maszyn do cięcia strugą wody występują także inne, do których należą:

- zagrożenia elektryczne – z uwagi na niekorzystne środowisko (użycie wody). Dlatego zgodnie ze wskazaniami zawartymi w PN-EN 18129-2:2010 sprzęt elektryczny maszyn powinien mieć konstrukcję bryzgoszczelną, odporną na zachlapania, elementy elektryczne w obszarze roboczym powinny posiadać stopień ochrony IPX5, a pozostałe IPX3;
  - odpryski ścierniwa – stąd zalecenie, aby osoby wykonujące cięcie stosowały odzież i okulary ochronne;
  - zagrożenie uderzeniem i ewentualnym przygnieceniem przez ruchome elementy maszyny, głównie przez poruszający się portal maszyny z zainstalowaną głowicą tnącą – dlatego też wokół maszyn należy zapewnić dostateczną wolną przestrzeń, a na torze jazdy portalu nie mogą się znajdować jakiegokolwiek przedmioty;
  - zagrożenie urazowe – w szczególności możliwość uderzenia, przygniecenia podczas załadunku na stół maszyny materiałów przygotowanych do przecinania oraz ich usuwania po przecięciu.
- Wymienione zagrożenia powinny być uwzględnione przez producentów maszyn oraz ich użytkowników. Zarówno producenci, jak i użytkownicy zobowiązani są do podejmowania działań ograniczających ryzyko powodowane tymi zagrożeniami.

**Krzysztof Okseniuk**, nadinspektor pracy, OIP Lublin

# Bez osłony

## By usunąć wióry, włożył dłoń pod obracające się narzędzie



**W protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy podczas obsługi wiertarki promieniowej nie zostały ustalone przez zespół powypadkowy wszystkie przyczyny zdarzenia.**

**K**ontrola w przedsiębiorstwie produkcyjno-handlowym została przeprowadzona w związku z ciężkim wypadkiem, jakim uległ 46-letni pracownik zatrudniony na stanowisku ślusarza. Do wypadku doszło na terenie zakładu, który zajmuje się m.in. produkcją osprzętu do wózków i maszyn budowlanych.

### Poważne obrażenia ręki

W dniu wypadku poszkodowany zaczął pracę o godzinie 7:00. Około godziny 13:00 zgodnie z poleceniem przełożonego nawiercał otwory w osłonie pieca za pomocą wiertarki promieniowej firmy ZISPO, wyprodukowanej w latach 70. XX wieku. Średnica nawiercanych otworów wynosiła 6 mm. Nawiercając czwarty otwór, natrafił na problem z podginaniem się blachy. By dokończyć wiercenie otworu, zatrzymał ruch posuwowy wiertarki i podniósł uchwyt wiertarski do góry. Następnie, nie wyłączając wiertarki, chciał usunąć wióry z nawiercanej obudowy. W tym celu lewą dłoń włożył pod obracające się narzędzie. Będąc w ruchu wiertło pochwyciło rękawicę, którą miał założoną na dłoni, co spowodowało jej zerwanie i uderzenie przez operatora wiertarki przedramieniem w kant nawiercanej obudowy. W wyniku tego zdarzenia poszkodowany doznał: złamania kości promieniowej i łokciowej, złamania wyrostka rylcowego kości promieniowej, urazowej amputacji palca IV oraz otwartego zwichnięcia i uszkodzenia prostownika palca V lewej ręki.

W trakcie kontroli okazano instrukcję bhp obsługi wiertarki słupowej. W instrukcji tej znajdowały się zapisy dotyczące jej bezpiecznej eksploatacji, m.in.:

- podczas pracy przy maszynie nie wolno nosić rękawiczek;
- nie należy pracować przy otwartej osłonie uchwytu wiertarskiego czy osłonie paska;

- powstałe podczas obróbki odpady, ścinki, wióry należy usuwać tylko przy wyłączonej maszynie;
- palce należy zawsze trzymać w bezpiecznej odległości od obracającego się wiertła.

Poszkodowany pracownik potwierdził zapoznanie się z tą instrukcją podczas szkolenia bhp.

Na podstawie ustaleń dokonanych podczas kontroli inspektor pracy stwierdził, że przyczynami tego wypadku były:

- brak osłony narzędzia skrawającego,
- zgarnianie wiórów przez poszkodowanego dłonią podczas ruchu maszyny,
- stosowanie rękawic podczas pracy przy maszynie.

### Luka w protokole

Inspektor pracy wykrył, że w protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy nie zostały wymienione przez zespół powypadkowy wszystkie przyczyny wypadku. Nie uwzględniono braku osłony narzędzia skrawającego. Zespół, który ustalał okoliczności i przyczyny wypadku, w punkcie protokołu dotyczącym stwierdzenia nieprzestrzeganych przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów ochrony życia lub zdrowia, nie uwzględnił nieprzestrzegania tych przepisów przez pracodawcę. Jednocześnie zespół powypadkowy stwierdził, że do wypadku doszło wyłącznie z winy pracownika, który nie przestrzegał przepisów bhp.

Z uwagi na zawarte w protokole powypadkowym ustalenia, naruszające uprawnienia pracownika, inspektor pracy wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał trzy decyzje nakazowe, w tym decyzję wstrzymującą eksploatację wiertarki promieniowej, oraz skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające trzy wnioski. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika zastosował postępowanie mandatowe, nakładając grzywnę w wysokości 1000 zł.

**Robert Lisowski**, inspektor pracy, OIP Rzeszów



Wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy  
poleca:

## **AKTUALNE PUBLIKACJE DOTYCZĄCE BEZPIECZENEJ PRACY W MASARNIACH I UBOJNIACH**

Więcej informacji znajdziesz na stronie [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl)



dobry przepis na  
**BEZPIECZEŃSTWO**