

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5 (447) 2020

Apel

do rolników (str. 3)

Pandemia:

Bezpieczny powrót
do pracy (str. 6)

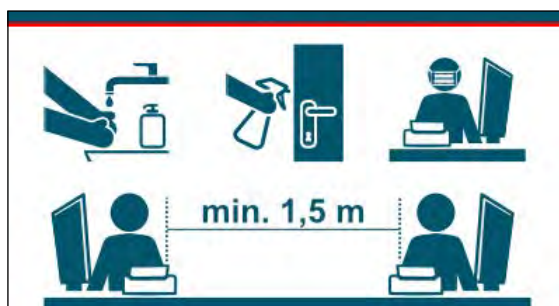


Siła wieku

Prawne regulacje
zatrudniania seniorów (str. 12)

W numerze

- 3 Apel do rolników
- 4 W Sejmie RP
Pandemia a środowisko pracy
- 5 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Bezpieczny powrót do pracy.
Zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy
- 8 Gdy zabraknie przepisu. Rola zwyczaju w postępowaniu kontrolnym inspektora pracy
- 12 Siła wieku. Prawne regulacje zatrudniania seniorów
- 17 Dziesięć tysięcy zwycięzców. VII edycja konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”
- 18 Poznaj swoje prawa w pracy – fotoreportaż
- 20 Prestiż zawodu inspektora pracy. Rozmowa z Jerzym Łabońskim, Okręgowym Inspektorem Pracy w Zielonej Górze
- 23 (Prawie) jak pandemia. Zagrożenia biologiczne w pracy rolniczej
- 28 Człowiek z azbestu. Wspomnienie o Ryszardzie Wrześniu
- 30 Cena postępu. Zagrożenia wypadkowe w ciepłowniach
- 34 Wypadek. Do trzech razy sztuka



6 Bezpieczny powrót do pracy



23 (Prawie) jak pandemia. Zagrożenia biologiczne w pracy rolniczej

30 Cena postępu



Można powiedzieć, że rozwój nowych technologii wpływa na wzrost wydajności i sprawności urządzeń energetycznych, stosowanych do produkcji ciepła systemowego, kosztem zwiększenia ryzyka zagrożenia wybuchem.

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Redaguje Kolegium w składzie:
Iwona Hadacz,
Grzegorz Nieradka,
Jacek Pawilonis (Redaktor prowadzący),
Jerzy Wlazło,
Tomasz Zalewski;

Redaktor techniczny:
Małgorzata Brecht
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. Photogenica



Apel do rolników

Szanowni Państwo!

Troska i odpowiedzialność za zapewnienie wszystkim pracującym bezpiecznych warunków pracy są fundamentem działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Jednak nawet wzmoczone działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne, wdrażane przez inspektorów pracy, nie są w stanie zlikwidować wszystkich zagrożeń, jakie są związane z działalnością zawodową. Tym bardziej, że możliwości działań PIP w stosunku do niektórych grup zawodowych są w pewnym stopniu ograniczone. Taką grupę stanowią rolnicy. W gospodarstwach rolnych pracują bowiem tysiące rolników wspomaganych przez członków najbliższej rodziny, także dzieci.

Czasy się zmieniają, praca w gospodarstwie rolnym jest coraz częściej wspomagana przez nowoczesne maszyny i środki transportu. Jednak w czasie wzmoczonych prac rolnych, gdy trwa wyścig z pogodą, w którym stawką jest zebranie plonów, pośpiech, omijanie zabezpieczeń, nieprzestrzeganie instrukcji stają się elementami potęgującymi ryzyko wypadku.

W tym trudnym czasie, gdy nasz kraj został dotknięty epidemią koronawirusa, zachowanie normalnego trybu pracy wydaje się szczególnie utrudnione, albowiem pojawiły się dodatkowe czynniki ryzyka, negatywnie oddziałujące na zdrowie i bezpieczeństwo w pracy. Szerząca się epidemia u większości z nas budzi uzasadniony lęk, stres, a także frustrację. Wiąże się z tym duża dawka negatywnych emocji, napięcia i niepewności. Kumulacja narażenia na niebezpieczne czynniki fizyczne wynikające z pracy rolniczej, oraz zagrożenia psychospołeczne może negatywnie oddziaływać na zdrowie oraz ujemnie wpływać na kondycję fizyczną. Spada wtedy koncentracja, trudniej jest zidentyfikować zagrożenia podczas pracy.

Drodzy Rolnicy!

Zwracam się do Was z prośbą o zachowanie wyjątkowej dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo podczas wykonywania codziennych zadań. Stosujcie, proszę, zasady bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń. Starajcie się planować poszczególne czynności, bo dzięki dobrej organizacji nie będziecie musieli spieszyć się, by zdążyć ze wszystkim na czas. To właśnie pośpiech i rutyna są częstymi przyczynami tragicznych wypadków, o których w okresie żniw co roku donoszą media. Wielu z nich można uniknąć. W natłoku obowiązków nie zapominajcie też o regularnym odpoczynku. Zmęczenie i stres wzmagają ryzyko utraty zdrowia i życia.

Pamiętajcie przy tym, że w czasie żniw dzieci mają wakacje. Najmłodszy często nie zdają sobie sprawy z niebezpieczeństw związanych z zabawą w gospodarstwie. Zapewnijcie im odpowiednią opiekę i bezpieczne miejsce zabaw, z dala od pracujących maszyn rolniczych. Nie ryzykujcie zdrowia i życia Waszych dzieci.

Z uwagi na konieczność ograniczenia rozprzestrzeniania się koronawirusa podejmijcie również działania mające na celu ochronę zdrowia Waszego oraz Waszych bliskich. Ograniczcie wstęp osób postronnych na teren gospodarstwa, myjcie często ręce i stosujcie środki odkażające, zadbajcie o regularną dezynfekcję często dotykanych przedmiotów, jak: klamki, kierownice, dźwignie zmiany biegów, hamulce ręczne pojazdów, uchwyty, elementy sterownicze maszyn. W kontaktach z osobami z zewnątrz zachowujcie bezpieczną odległość, zalecaną przez służby sanitarne.

Państwowa Inspekcja Pracy we współpracy z Partnerami działającymi na rzecz rolnictwa prowadzi akcje propagujące bezpieczną pracę na wsi. W tym roku ze względu na epidemię konieczne było ograniczenie bezpośrednich spotkań poświęconych bezpieczeństwu pracy, jednak informacje na temat zasad bezpiecznej i higienicznej pracy oraz bezpieczeństwa dzieci są dostępne na stronach inspekcji pracy: pip.gov.pl oraz bhpwrolnictwie.pl. Zachęcam wszystkie osoby związane ze środowiskiem wiejskim do korzystania z materiałów edukacyjnych i instruktażowych, które dostępne są pod wskazanymi adresami.

Wiesław Łyszczek
Główny Inspektor Pracy

12 Siła wieku. Prawne regulacje zatrudniania seniorów

Według różnych przepisów „senior” to osoba po 60., 65., 70. lub 75. roku życia. Ewentualne zwolnienia lub rabaty, z jakimi mogą spotkać się takie osoby, lub też obostrzenia, związane są często ze stanem zdrowia, mniejszą niż dotychczas mobilnością oraz zwiększonym zapotrzebowaniem na opiekę.



W SEJMIE RP

Pandemia a środowisko pracy

Posiedzenie Rady Ochrony Pracy 28 kwietnia 2020 r. przypadło w Światowym Dniu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Tradycyjnie, jak co roku, miało się odbyć w Sali Kolumnowej Sejmu. Pandemia koronawirusa wymusiła inny przebieg spotkania – odbyło się ono zdalnie, za pośrednictwem łączności teleinformatycznych.



W posiedzeniu, które odbywało się pod hasłem: „Stop pandemii. Bezpieczeństwo i higiena pracy chroni i ratuje życie”, wziął udział Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**. Obok Głównego Inspektora Pracy uczestniczyli w nim także: **Bogdan Drzastwa**, Zastępca Głównego Inspektora Pracy oraz **Jakub Chojnicki**, Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w GIP.

Jak przypomniał na wstępie Przewodniczący, Poseł **Janusz Śniadek**, zgodnie z sugestią Międzynarodowej Organizacji Pracy obrady miały się koncentrować wokół zagadnienia przemocy i nękania w miejscu pracy. Ale życie narzuciło inny temat.

Materiały na temat wpływu pandemii na środowisko pracy przygotował i przedstawił Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Dr n.med. **Elżbieta Łastowiecka-Moras** z Zakładu Ergonomii przedstawiła aspekty medyczne oddziaływania koronawirusa na organizm ludzki. Dlaczego SARS-CoV-2 jest tak niebezpieczny? Ponieważ charakteryzuje się wysoką zaraźliwością, szybko mutuje, brak u ludzi naturalnej odporności na niego, nie wiemy, jak go leczyć i nie mamy szczepionki. „Dopiero go poznajemy, codziennie są nowe doniesienia naukowców, klinicyistów, instytucji państwowych na jego temat, to, co wiemy, może się zmienić” – stwierdziła prelegentka. O środkach ochrony indywidualnej przed koronawirusem mówiła prof. nadzw. CIOP-PIB dr hab. inż. **Katarzyna Majchrzycka**, kierująca Zakładem Ochron Osobistych. Szczególną uwagę poświęciła ochronom układu oddechowego. Scharakteryzowała parametry masek i innych ochron, przedstawiła metody i wyniki badań ich skuteczności, omówiła sposoby właściwego użycia. Z kolei dr **Małgorzata Pośniak**, Kierownik Zakładu Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych, omówiła środki ochrony zbiorowej przed koronawirusem. Jak zaakcentowała,

aby skutecznie chronić przed nim pracowników, nie wolno zapominać o innych zagrożeniach obniżających odporność: czynnikach fizycznych, chemicznych i psychospołecznych, występujących w środowisku pracy.

„Wszyscy znaleźliśmy się na pierwszej linii frontu w walce z koronawirusem, a instytut w sposób szczególny” – powiedziała w podsumowaniu Dyrektor Instytutu prof. dr hab. n. med. **Danuta Koradecka**. Poinformowała, że Zakład Ochron Osobistych odebrał już ok. 30 tys. pytań dotyczących sposobu ochrony przed pandemią i skuteczności stosowanych środków. Odbiera też bardzo dużo zleceń w sprawie badania poszczególnych typów ochron, także spoza Polski. Instytut jest bowiem jedyną placówką naukowo-badawczą w Europie Środkowej i Wschodniej, która posiada notyfikację Komisji Europejskiej w dziedzinie badań środków ochrony indywidualnej.

Odnosząc się do poruszonego w dyskusji problemu zabezpieczenia inspektorów pracy przed koronawirusem, Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** wyjaśnił, że jeszcze w lutym zlecił Okręgowym Inspektorom Pracy zakup środków dezynfekcyjnych i utrzymywanie wysokich standardów wymagań sanitarno-higienicznych. Zgodnie z jego decyzją, inspektorzy pracy w Okręgach co do zasady wykonują swoje obowiązki zdalnie, a kontrole wykonują tylko w przypadkach występowania bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia oraz po wypadkach przy pracy. Również porady prawne udzielane są tylko telefonicznie. „Nie mam sygnałów od inspektorów pracy, by gdziekolwiek brakowało im środków ochrony indywidualnej” – stwierdził **Wiesław Łyszczek**.

W innym punkcie obrad Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek Głównego Inspektora Pracy o odwołanie ze stanowiska Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu **Stanisławy Ziółkowskiej** w związku z jej przejściem na emeryturę.

Wiadomości nie tylko z kraju

SLIC obraduje nad strategią bhp

W spotkaniu Grupy Roboczej Sekretariatu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) ds. Strategii BHP, które odbyło się w Luksemburgu w dniach 10-11 marca 2020 r. Państwową Inspekcją Pracy reprezentował **Bartłomiej Kędzior**, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Było to kolejne spotkanie przedstawicieli państw realizujących założenia SLIC w zakresie monitorowania realizacji celów przez poszczególne grupy robocze oraz kształtowania założeń kolejnej strategii Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pierwszego dnia w obradach udział wzięli reprezentanci 8 krajów członkowskich: Austrii, Belgii, Danii, Francji, Hiszpanii, Polski, Portugalii i Szwecji. Ustalono, iż skierowane zostaną zapytania do poszczególnych grup roboczych celem zasięgnięcia opinii, które będą uwzględnione przy określaniu dalszej polityki SLIC. Zgłoszono także uwagi co do składów poszczególnych grup roboczych, gdyż np. w grupie zajmującej się problematyką bezpieczeństwa maszyn wg MACHEx są osoby, które nie posiadają wykształcenia technicznego. Jak zauważono, jest to zagadnienie szersze, gdyż w krajach członkowskich UE pojawiły się problemy z pozyskiwaniem kadry pracowniczej, która posiada kierunkowe wykształcenie w zakresie obszarów działalności poszczególnych inspekcji pracy (inżynierowie, kadra medyczna itp.). Jednocześnie wnioskowano, aby do minimum ograniczyć zmiany w składach personalnych grup roboczych oraz SLIC, co pozwoli im na stabilne działanie, a także o określenie, w jaki sposób będą przekazywane informacje dotyczące spraw i problemów, które są omawiane i przedkładane na poszczególnych posiedzeniach Grupy Roboczej Sekretariatu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Postanowiono, że prace nad projektem wytycznych SLIC w zakresie strategii bhp i proponowane ustalenia zostaną omówione na najbliższym spotkaniu w Zagrzebiu. W drugim dniu w obradach udział wzięli przedstawiciele 4 krajów członkowskich: Danii, Hiszpanii, Polski i Szwecji, a przewodniczyła **Yoline Kuipers** z Sekretariatu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Ustalono, iż do poszczególnych państw członkowskich skierowane zostaną pytania (obejmujące m.in. kwestie działań wspierających inspektorów pracy) w związku z ostateczną wer-

sją projektu opinii w sprawie przyszłych priorytetów UE w zakresie bhp. Jednocześnie z powodu pandemii COVID-19 wstępnie zawieszono wszystkie spotkania Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy i Grupy Roboczej

Wirtualnie o problemach pielęgniarek

29 kwietnia 2020 r. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** uczestniczył w spotkaniu poświęconym omówieniu bieżących problemów środowiska pielęgniarek i położnych. Ze względu na stan epidemii i zagrożenia z nim związane, rozmowy odbywały się w formie telekonferencji. W konferencji razem z Głównym Inspektorem Pracy uczestniczyli: **Bogdan Drzastwa**, Zastępca Głównego Inspektora Pracy, **Jakub Chojnicki**, Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli, **Wojciech Gonciarz**, Dyrektor Departamentu Prawnego oraz **Iwona Hadacz**, Wicedyrektor Departamentu Kadry i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy. Środowisko pielęgniarek reprezentowała m.in. **Krystyna Ptok**, Przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Resort zdrowia reprezentowali: **Józefa Szczurek-Żelazko**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia oraz **Sławomir Gadomski**, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia. Ponadto w spotkaniu uczestniczyła **Izabela Kucharska**, Zastępca Głównego Inspektora Sanitarnego. Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy odpowiadali na pytania dotyczące w szczególności obowiązków pracodawców związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy oraz udzielali wyjaśnień w zakresie korzystania przez personel medyczny ze środków ochrony indywidualnej.

O pracy w dobie pandemii

5 maja br. w G2A Arena Centrum Wystawienniczo-Kongresowym Jasionce k. Rzeszowa, z udziałem przedstawiciela Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie nadinspektora pracy **Barbary Czarnek**, odbyła się konferencja online „Biznes na czasie”. Celem konferencji było stworzenie przestrzeni dla wymiany doświadczeń i zdobycia wiedzy przydatnej do prowadzenia biznesu w czasie pandemii. Udział inspektora pracy w konferencji miał na celu pomoc przedsiębiorcom i pracodawcom w skorzystaniu ze szczególnych rozwiązań wprowadzonych w prawie pracy specjalną ustawą z 2 marca 2020 r. COVID-19. Nadinspektor pracy **Barbara Czarnek** odpowiadała m.in. na pytania, jak zmieniły się obowiązki pracodawców w zakresie profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp, z jakich rozwiązań może skorzystać przedsiębiorca zmuszony do zamknięcia zakładu lub ograniczenia jego działania (przebieg ekonomiczny, obniżenie wymiaru czasu pracy) oraz w jaki sposób można uelastyczyć czas pracy pracowników w świetle ustawy COVID-19.

Bezpieczny powrót do pracy

Zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy

Ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2, wywołującego chorobę COVID-19, wdrożono w naszym kraju ograniczenia zapobiegające rozprzestrzenianiu się choroby. Część z tych ograniczeń dotyczy miejsc pracy. Niezależnie od faktu, czy zagrożenie przybierze postać chroniczną, czy możliwe będzie szybkie wyeliminowanie patogenu z przestrzeni publicznej, zbliża się czas powrotu do normalnego funkcjonowania gospodarki i zakładów pracy.

Pomimo stopniowego wznawiania działalności zawodowej niektóre środki bezpieczeństwa podjęte w zakładach pracy w celu ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa zostaną utrzymane. Ponadto możliwe jest, że w niektórych sytuacjach wystąpienie w przyszłości większej liczby zakażeń będzie wymagało ponownego wprowadzenia szerszych ograniczeń. Wpłyne to z kolei na konieczność wprowadzenia nowych procedur i praktyk bezpieczeństwa, być może również na zmianę organizacji i sposobu pracy na wielu stanowiskach. Należy pamiętać, że w przypadku zmian w procesie pracy pracodawcy są zobowiązani skorygować ocenę ryzyka i uwzględnić w niej wszystkie nowe zagrożenia, również te dla zdrowia psychicznego.

Właściwe zorganizowanie obszaru BHP zapewni praktyczne wsparcie w procesie powrotu do miejsca pracy – właściwe środki prewencyjne pomogą w bezpiecznym i zdrowym powrocie do pracy po złagodzeniu środków fizycznej izolacji oraz przyczynią się do ograniczenia rozprzestrzeniania COVID-19.

Podobnie jak w normalnych warunkach pracy, także w czasie obowiązywania ogra-

niczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się koronawirusa identyfikacja zagrożeń fizycznych, biologicznych, chemicznych, a także psychospołecznych oraz prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka w środowisku pracy to punkt wyjściowy w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy.

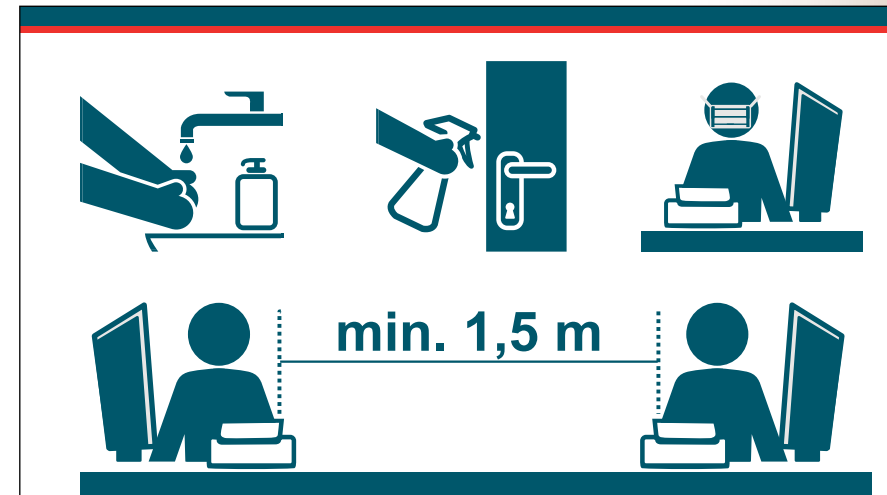
W trakcie weryfikacji oceny ryzyka należy zwrócić uwagę na nietypowe sytuacje, które mogą być przyczyną problemów oraz na to, w jaki sposób przyjęte środki zapobiegawcze pomogą firmie przywrócić pełnię zdolności produkcyjnych i operacyjnych. Należy pamiętać, że udział pracowników i ich przedstawicieli w procesie weryfikacji oceny ryzyka jest bardzo ważny! Tym bardziej w obecnej sytuacji, gdy epidemia wywołana przez koronawirusa u większości grup zawodowych budzi uzasadniony lęk, stres, a także frustrację. Wiąże się z tym duża dawka negatywnych emocji, napięcia i niepewności. Niepokój i poczucie realnego niebezpieczeństwa, bo wirusa nie widać, a zarażać można bez objawów chorobowych, zwiększa stres całego zespołu pracowników. Taka negatywna sytuacja nie tylko ujemnie oddziałuje na kondycję

psychofizyczną załogi, ale wpływa także na ich reakcje i zachowania podczas pracy. Dlatego tak ważne jest uwzględnienie w aktualizowanej ocenie ryzyka zawodowego wszystkich zagrożeń psychospołecznych ujawnionych w związku z pandemią.

Po aktualizacji oceny ryzyka kolejnym krokiem jest stworzenie planu działań, obejmującego właściwe środki bezpieczeństwa i kontroli, pozwalające normalnie pracować i jednocześnie zapobiegać możliwości rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2.

Rodzaje środków koniecznych do zastosowania można sklasyfikować jako eliminujące zagrożenia (np. zmiana organizacji pracy – większy udział pracy zdalnej, jeśli to możliwe), a jeśli nie jest to możliwe – minimalizujące zagrożenia i oddzielające zagrożenia od pracowników poprzez:

- środki techniczne: środki ochrony zbiorowej, np. obudowy pleksiglasowe (oddzielanie stanowisk pracy przegrodami); należy unikać elementów, które nie są zwarte lub mają przestrzenie, takich jak rośliny doniczkowe, lub które stwarzają dodatkowe ryzyko, np. potknięcia się pracownika, czy upadku przedmiotu. Jeśli nie można zastosować przegrody, należy zapewnić dodatkową przestrzeń między pracownikami (odstęp min. 1,5 m); konieczne jest dbanie o sprawność i wydajną wentylację pomieszczeń pracy,
- środki organizacyjne, np. zmianowość na stanowiskach pracy, zwiększenie czasu trwania i ilości przerw w pracy, kierowanie tylko wykwalifikowanych pracowników do wykonania określonej pracy,
- środki ochrony osobistej, np. półmasksi FFP2 i FFP3, N95 itp.,



- środki behawioralne, np. obserwacje przestrzegania reguł i wytycznych kierownictwa, nadzór nad pracownikami,

- działania przeciwepidemiczne, np. zapewnienie środków do dezynfekcji rąk i elementów środowiska pracy – blatów, klamek, poręczy, wyposażenia technicznego, np. wspólne drukarki i kopiarki; zwiększenie częstotliwości sprzątania pomieszczeń pracy, a przede wszystkim pomieszczeń higieniczno-sanitarnych; przypominanie o zasadach higieny – praktyczne informacje rozmieszczone w ogólnodostępnych miejscach zakładu pracy, dostępne na stronach internetowych m.in. Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Co istotne, przed wznowieniem pracy przez pracowników należy poinformować ich o wprowadzanych zmianach oraz przekazać im nowe procedury, i w razie potrzeby, zapewnić szkolenie, np. z właściwego korzystania ze środków ochrony indywidualnej.

Minimalizowanie narażenia na wirus SARS-CoV-2 w miejscu pracy

W początkowym okresie przywracania funkcjonowania firmy dobrze jest wykonywać tylko kluczowe prace. Część prac można odłożyć na czas, kiedy ryzyko zachorowania będzie niższe. Jeśli to możliwe, należy świadczyć usługi zdalnie (przez telefon, organizując wideokonferencje), a nie osobiście. W miarę możliwości trzeba minimalizować obecność stron trzecich i osób postronnych.

Należy redukować, na tyle, na ile to możliwe, kontakt fizyczny między pracownikami (np. podczas spotkań lub przerw) i odizolować pracowników, którzy mogą bezpiecznie wykonywać swoje zadania sami oraz tych, którzy nie potrzebują specjalistycznego sprzętu ani maszyn stacjonarnych. Przykładowo: w miarę możliwości można zlecić im pracę w wolnym biurze, pokoju socjalnym, stołówce lub sali spotkań (adaptacja pomieszczeń). Jeśli to możliwe, należy poprosić najbardziej narażonych pracowników, aby pracowali z domu (osoby starsze i cierpiące na choroby przewlekłe, w tym nadciśnienie, problemy z płucami lub sercem, cukrzyce, osoby w trakcie leczenia onkologicznego lub przyjmujące inne leki immunosupresyjne oraz kobiety w ciąży).

Przerwy na posiłki powinny być zorganizowane w taki sposób, aby ograniczyć liczbę osób przebywających w tym samym czasie w stołówce, pokoju socjalnym, kuchni, łazience i szatni. Korzystanie z pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być zorganizowane w sposób uwzględniający harmonogramy czyszczenia i dezynfekcji.

Należy zalecić pracownikom, aby pozostawiali swoje miejsca pracy w czystości. Kosze na śmieci powinny mieć worki foliowe, aby mogły być opróżniane bez kontaktu z zawartością.

Przy wejściu do zakładu pracy i w innych widocznych miejscach należy umieścić plakaty zachęcające do pozostania w domu w przypadku choroby, informujące o zasadach, które należy stosować podczas kasłania i kichania, oraz o zasadach higieny rąk

i wytyczne dotyczące korzystania z maseczek i rękawiczek, jeśli pracownicy muszą je nosić. Dobrą praktyką, ograniczającą możliwość zainfekowania wirusem zakładu pracy, jest zastosowanie mat dezynfekcyjnych przy wejściach do biur i hal produkcyjnych.

- Należy ułatwić pracownikom korzystanie z transportu indywidualnego, zamiast zbiorowego, np. poprzez udostępnienie miejsc parkingowych lub miejsca, w którym można bezpiecznie przechowywać np. rowery.

- Absencja znacznej liczby pracowników, nawet jeśli tylko tymczasowa, może utrudnić kontynuowanie działalności. Podczas, gdy dostępni pracownicy powinni być elastyczni, istotne jest, by nie znaleźli się oni w sytuacji zagrażającej ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Dodatkowe obciążenie pracą powinno być jak najmniejsze i nie trwać zbyt długo.

- Istotną rolę w monitorowaniu sytuacji i w zapobieganiu nadmiernemu obciążeniu pracą poszczególnych pracowników pełnią ich bezpośredni przełożeni. Należy przestrzegać przepisów w zakresie czasu pracy i okresów odpoczynku.

- Dostosowując pracę do ograniczonej liczby pracujących, należy rozważyć, czy personel potrzebuje dodatkowego przeszkolenia i wsparcia, oraz upewnić się, że wszyscy pracownicy posiadają kwalifikacje niezbędne do zrealizowania stawianych im zadań.

- W przypadku korzystania z personelu tymczasowego ważne jest, by poinformować takich pracowników o zagrożeniach w pracy, a w razie potrzeby zapewnić im szkolenie.

- Powrót do pracy mającej cechy pracy szczególnie niebezpiecznej, a także przy obsłudze maszyn i urządzeń może generować dodatkowe ryzyko wypadkowe, wynikające z przerw w wykonywaniu codziennych czynności zawodowych i obsługowych. Przed rozpoczęciem pracy pracownikowi należy umożliwić przypomnienie sobie informacji kluczowych dla bezpieczeństwa, by nie dochodziło do wypadków przy pracy.

Łukasz Paroń

Niekiedy można spotkać się z sytuacją, w której brak jest wyraźnej normy prawnej zawartej w ustawie, rozporządzeniu, układzie zbiorowym lub regulaminie. Wtedy do głosu dochodzi zwyczaj, uznany nawet przez Sąd Najwyższy za możliwe źródło praw i obowiązków stron stosunków pracy.

Gdy zabraknie przepisu

Rola zwyczaju w postępowaniu kontrolnym inspektora pracy

Prowadzone przez inspektora pracy postępowanie kontrolne ma na celu ustalenie stanu faktycznego oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń. Ustalenia dotyczą prawa pracy, a w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Niekiedy jednak w toku postępowania pracodawca, osoby skarżące lub przedstawiciele związków zawodowych sygnalizują występowanie pewnych praktyk czy reguł zachowania mających miejsce od wielu lat, usankcjonowanych wzajemnym poszanowaniem. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy naruszenie tych zwyczajów wywołuje negatywne konsekwencje dla pracowników. Wówczas powstaje zasadnicza wątpliwość, czy należy je uwzględnić w toku kontroli, jak zdefiniować ich występowanie i jak udokumentować ich treść. Mając na uwadze znaczenie przypisywane zwyczajowi zakładowemu, w praktyce inspektora pracy wydaje się niemożliwym pominięcie praktyk powszechnie stosowanych u pracodawcy¹.

Wzorzec postępowania

Inspektor pracy jako organ administracji publicznej jest zobowiązany do przestrzegania prawa oraz działania w granicach obowiązującego prawa. Zgodnie z artykułem 87 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej źródłami powszechnie obowiązującego prawa w naszym kraju są Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia. Dodatkowo, zgodnie z ust. 2 Konstytucji, źródłami prawa na obszarze działania organów, które je ustanowiły, są akty prawa miejscowego. Z kolei, zgodnie z artykułem 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, pra-

wem pracy są ustawy, akty wykonawcze, postanowienia układów zbiorowych pracy, inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zauważyć należy, że właśnie na podstawie norm prawnych, zawartych we wskazanych aktach prawnych, prowadzi postępowanie kontrolne inspektor pracy, zmierzając do dokonania oceny praworządności w stosunkach pracy.

Niekiedy jednak organ prowadzący postępowanie kontrolne może spotkać się z sytuacją, w której brak jest wyraźnej normy prawnej, zawartej w ustawie, rozporządzeniu, układzie zbiorowym czy regulaminie, a mimo to pracodawca lub przedstawiciele związku zawodowego wskazują na pewną ugruntowaną praktykę zakładową w tym obszarze. Zdarzają się również przypadki, gdy nawet sam ustawodawca odwołuje się do takich zachowań, co dostrzega również judykatura. Wydaje się, że inspektor pracy nie może pominąć takich przypadków w toku postępowania kontrolnego. Zaznaczyć wypada bowiem, że przyjęcie koncepcji prawa stanowionego nie oznacza definitywnego wykluczenia innych faktów prawotwórczych, takich właśnie jak m.in. normy zwyczajowe².

Prawne znaczenie zwyczaju

Znaczenie zwyczaju w praktyce postępowania stron wyraźnie dostrzega ustawodawca w artykule 56 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, zgodnie z którym czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Przedmiotowy przepis znajduje zastosowanie w pra-

wie pracy na podstawie artykułu 300 Kodeksu pracy. Zaakcentować należy, że zwyczaj, jak zauważa Piotr Machnikowski³, należy do sfery faktów, a nie norm prawnych. Co więcej, jeżeli uznajemy za zwyczaj powszechnie stosowaną praktykę postępowania – w danym czasie i grupie społecznej czy rodzaju stosunków społecznych – to konieczne jest postępowanie zgodnie z jej regułami, niezależnie od tego, czy stronom zwyczaj był znany. Fundamentalnym warunkiem stosowania zwyczaju jest jednak jego zgodność z prawem i zasadami współżycia społecznego. Mając na uwadze fakt, że inspektor pracy w toku kontroli przestrzegania prawa pracy bada oświadczenia woli składane przez strony, co jest niezbędne dla ustalenia stanu faktycznego, uzasadnione wydaje się uwzględnianie również tego aspektu w postępowaniach kontrolnych.

Ogłaszanie przepisów wewnątrzzakładowych

Pracodawca wprowadzający wewnątrzzakładowe regulacje określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest zobowiązany do ogłoszenia ich w zakładzie pracy, co stanowi warunek ich wejścia w życie. Procedurę taką można dostrzec w kilku przypadkach:

1. regulaminu pracy – zgodnie z artykułem 104³ § 1 k.p.,
2. regulaminu wynagradzania – zgodnie z artykułem 77² § 6 k.p.,
3. obwieszczenia o czasie pracy – zgodnie z artykułem 150 § 7 w związku z artykułem 104³ k.p.

Interesujące jest rozwiązanie przyjęte w tych przypadkach przez ustawodawcę, zgodnie z którym podanie do wiadomości pracowników następuje w sposób przyjęty u pracodawcy. Sposób ten nie jest narzucony przez prawodawcę, a jedyna wskazówka ustawowa jest taka, że powinien on korespondować ze sposobem przyjętym u pracodawcy, a to może wskazywać właśnie na przyjętą praktykę, stosowaną od lat u pracodawcy.

Słusznie zauważa Andrzej Patulski⁴, że zwyczaj zakładowy może być powiązany z rozpowszechnianiem przepisów wewnątrzzakładowych u pracodawcy i może polegać na wywieszeniu na tablicy ogłoszeń, odczytaniu na zebraniu czy dostarczeniu każdemu pracownikowi w sposób indywidualny w formie elektronicznej.

Bardzo często w praktyce postępowania kontrolnego inspektora pracy, analizujący zapisy regulaminowe, spotykają się z postanowieniami powtarzającymi wprost rozwiązania ustawowe, bez szczegółowego ich rozwinięcia. Nierzadko norma regulaminowa brzmi wprost: „Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości w sposób przyjęty u pracodawcy”. Postanowienie takie nie określa sposobu podania do wiadomości, co w praktyce oznacza, że dla uznania regulaminu za obowiązujące prawo pracy wewnątrzzakładowe konieczne jest ustalenie, czy został on podany do wiadomości i w jaki sposób. W takich przypadkach najczęściej sposób ten wynika z ustalonych praktyk wewnątrzzakładowych, stoso-

wanych od dłuższego czasu. Odnotowywane są one przez inspektora pracy w protokole kontroli.

Problemem praktycznym jest sytuacja zakładu pracy rozpoczynającego działalność, albowiem w zakładzie takim nie może być zwyczaju zakładowego; jak podnosi Kazimierz Jaśkowski⁵. Podmiot, rozpoczynając działalność, nie może wykazać się utrwalonym, uznanym społecznie, szanowanym przez lata zwyczajem zakładowym, ponieważ zwyczaj taki nie zdążył się po prostu wykształcić. Problematyczność takiej sytuacji dotyczy w szczególności małych zakładów pracy, zatrudniających zaledwie kilka czy kilkanaście osób, gdzie ogranicza się również procedury administracyjne. Jakkolwiek podmioty te nie mają obowiązku wydawania regulaminów, to już obwieszczenie o czasie pracy ma charakter obligatoryjny. Ustalenie wówczas „sposobu przyjętego u pracodawcy” może nastroić nieco trudności. Zaakcentować jednak należy, że podawanie do wiadomości „w sposób przyjęty u danego pracodawcy” dotyczy nie tylko powyższych kwestii, ale również innych przypadków:

1. informacji o monitoringu – zgodnie z artykułem 22² § 7 k.p.,
2. udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w formie pisemnej – zgodnie z artykułem 94¹ k.p.,
3. informacji o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – zgodnie z artykułem 94² k.p.,
4. informacji o wolnych miejscach pracy skierowanej do pracowników zatrudnionych na czas określony – zgodnie z artykułem 94² k.p.,
5. informacji o formach prowadzenia, przechowywania i odbioru dokumentacji pracowniczej – zgodnie z artykułem 94⁹ k.p.

Niektóre z wymienionych informacji są przekazywane pracownikom w formule zwyczajowej, nieokreślonej przez regulamin pracy. Wskazane sytuacje ilustrują przypadki, w których „sposób przyjęty u danego pracodawcy” może wynikać nie tyle z postanowień regulaminu pracy czy statutu, co z utrwalonej praktyki, powszechnie znanej i akceptowanej w danym zakładzie pracy.

Praktyka ta powinna zostać ustalona przez inspektora pracy, o ile to jest niezbędne dla sprawy, a także możliwe.

Urlopy wypoczynkowe

Obszarem, w którym zwyczaj zakładowy ma istotne znaczenie, jest prawo urlopowe. Zasady udzielenia urlopów wypoczynkowych, w szczególności procedura wnioskowania o urlop, akceptacji bądź zmiany terminów, powinna być przedmiotem regulacji regulaminu pracy jako aktu porządkującego proces świadczenia pracy i jej organizację. Nie zawsze jednak tak się dzieje. Regulacji tej brakuje szczególnie wówczas, gdy pracodawca jest podmiotem, który ze względu na ilość zatrudnionych pracowników nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy. Wówczas zagadnienie udzielania urlopów wypoczynkowych nabiera odmiennej perspektywy, w której w szczególności należy ustalić, jakie



Siedziba Sądu Najwyższego w Warszawie

prawa postępowania praktykowane są u pracodawcy. Inspektor pracy rozpatrujący skargę na odmowę udzielenia urlopu lub przeciwnie – udzielenie urlopu wbrew woli pracownika, będzie zmuszony do zbadania regulacji, a w razie ich braku – praktyki stosowanej u pracodawcy w tym zakresie.

W judykaturze notuje się orzeczenia Sądu Najwyższego w kwestii składania wniosku o urlop na żądanie⁶. We wskazanym orzeczeniu skład sędziowski zauważył, że regulacja ustawowa dotycząca udzielania urlopu na żądanie jest szcążkowa, stąd też dopuścił ustalenie sposobu udzielania urlopu na żądanie w zakładzie pracy właśnie w drodze zwyczaju czy pewnej praktyki, stosowanej powszechnie i jednorodnie wobec wszystkich pracowników. Zwyczaj taki, określony przez skład orzekający mianem „praktyki zakładowej”, Sąd Najwyższy uznał wręcz za możliwe źródło praw i obowiązków stron stosunków pracy.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie bardzo mocno akcentuje rolę zwyczaju zakładowego w ustalaniu procesu organizacji pracy, co jest istotne z tego powodu, że wiele rozwiązań szczegółowych dotyczących porządku i podporządkowania pracownika jest właśnie doprecyzowanych zwyczajowo, na skutek praktyki kształtowanej przez zachowania pracowników, podwładnych i przełożonych oraz osób reprezentujących pracodawcę. Wnioskowanie o urlop wypoczynkowy w regulaminach pracy dość często nie jest doprecyzowane, formułowane są jedynie zapisy powtarzające regulacje ustawowe, bez rozstrzygnięcia kwestii akceptacji czy procedury odwołania urlopu wypoczynkowego. W takich sytuacjach rola

zwyczaju zakładowego wydaje się nabierać szczególnego znaczenia ze względu na walor praktyczny.

Innym ważnym obszarem stosowania zwyczaju zakładowego jest wynagradzanie za pracę. Znaczenie problemu dopuszczalności stosowania zwyczaju zakładowego wynika przede wszystkim z tego, że przepisy o wynagrodzeniu za pracę powinny być stosowane i wykładane w sposób ścisły. Stąd też wewnątrzzakładowe praktyki o charakterze powszechnym, niemające charakteru prawa regulaminowego, oddziałują na kształt jednego z koniecznych elementów treści stosunku pracy.

Zwyczaj a wynagrodzenie

W stosunkowo niedawnym orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2019 r.⁷, uznano zwyczaj zakładowy, polegający na dodatkowym wynagradzaniu pracowników z puli rejestrowanych i zebranych napiwków, jako dopuszczalny, zwłaszcza wobec braku wyraźnej regulacji ustawowej. Co interesujące, w uzasadnieniu do zajętego stanowiska skład sędziowski rozpoznający sprawę podkreślił, iż: „nie podlega dyskusji, że umowa o pracę, tak jak każda czynność prawna, wywołuje skutki nie tylko w niej wyrażone, lecz także te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”. Przedmiotowe orzeczenie uznało zwyczaj gromadzenia, a następnie podziału zebranych napiwków pomiędzy pracowników jako zobowiązanie pracodawcy do wypłaty premii. Wskazano dodatkowo, że strony stosunku pracy były zwyczajowo

związane systemem dodatkowego wynagrodzenia za pracę, w postaci procentowego udziału w puli napiwków zebranych w trakcie pracy zakładu. Napiwki były rejestrowane i rozdysponowywane pomiędzy pracowników, z wyłączeniem szczebla kierującego. Jakkolwiek w umowie o pracę z pracownikami wprowadzono składnik „premia uznaniowa”, to jednak wobec braku szczególnych uregulowań, ostateczne ukształtowanie jej zasad związane było w swojej istocie z „punktowym systemem partycypacji pracowników w zgromadzonym funduszu napiwkowym”. Nastąpiło to właśnie w drodze zwyczaju zakładowego, który pracodawca oraz pracownicy uznawali i przestrzegali.

Uwzględnianie zwyczaju w zakresie kształtowania treści stosunku pracy znalazło swoje odzwierciedlenie również w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., sygn. akt II PZP 3/078. W prezentowanej sprawie rozważano znaczenie zwyczaju dla interpretacji treści układu zbiorowego pracy. W uchwale wskazano na specyficzność układu zbiorowego pracy jako źródła prawa pracy, kreowanego w drodze rokowań między partnerami społecznymi a pracodawcą. Akt ten jest ostatecznie rezultatem zgodnej woli podmiotów wypracowujących wzajemne zobowiązania stron stosunku pracy. Wobec powyższego, w ocenie sądu rozpoznającego sprawę uzasadnia to sięgnięcie do analogii z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., z którego wynika, iż umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustalonych zwyczajów. Natomiast ustalony zwyczaj – jeżeli da się go stwierdzić – w zakresie kształtowania nagród z zysku i ich wysokości może i powinien być brany pod uwagę przy wyjaśnianiu treści postanowień układów zbiorowych pracy. Prezentowane stanowisko orzecznicze bardzo wyraźnie akcentuje rolę i znaczenie zwyczaju jako środka wspomagającego wyjaśnianie i interpretację treści układu zbiorowego pracy. Wydaje się, że jest to kolejna istotna wskazówka ilustrująca istotną pozycję zwyczaju zakładowego, tym razem w dekodowaniu norm wewnątrzzakładowego prawa pracy.

W dziedzinie wynagrodzeń rola zwyczaju została dostrzeżona również w wyroku z dnia 9 marca 2017 r.⁹, w którym analizowano sposób ustalania wysokości wynagrodzenia za czas zwolnie-

nia z obowiązku świadczenia pracy w związku z zawarciem porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy uznał za konieczne dokonanie ustalenia treści woli stron co do wysokości wynagrodzenia za czas zwolnienia z wykonywania pracy, która znalazła swój wyraz w zgodnym zamiarze stron i celu porozumienia. Ustalenia te powinny być dokonane z uwzględnieniem okoliczności towarzyszących wykonywaniu pracy i zawarciu porozumienia co do rozwiązania umowy, a także z uwzględnieniem ustalonych zwyczajów, co może mieć postać utrwalonej praktyki bądź regulacji wewnątrzzakładowych. Ponadto należy uwzględnić zasady współżycia społecznego. Przedstawione orzeczenie nakazuje również uwzględnianie zwyczaju obok innych czynników wpływających na sposób rozumienia składanych przez strony oświadczeń woli.

Nie można pomijać

Prowadzenie postępowania kontrolnego przez inspektora pracy wymaga szczególnej dbałości w procesie dokonywania ustaleń stanu faktycznego, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa, zarówno powszechnie obowiązującego, jak i wewnątrzzakładowego. Istotne jest również badanie wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy, które mogą wynikać z przepisów ustaw, rozporządzeń, układów zbiorowych pracy, regulaminów czy porozumień, a wreszcie umów o pracę. Pomocniczą rolę w ustaleniu wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy może pełnić zwyczaj zakładowy, którego w sytuacjach złożonych i wątpliwych pomijać nie można. Jakkolwiek nie jest on źródłem prawa, to jednak w prawie pracy pełni szczególną funkcję, wspomagającą efektywne stosowanie prawa. Stąd też należy o nim pamiętać i w złożonych, niejasnych czy wątpliwych sytuacjach badać jego wpływ na treść stosunku pracy, również w postępowaniach kontrolnych. Zupełnie odrębną kwestią jest możliwość wydawania środków prawnych, jednak sumienne i rzetelne zbadanie sprawy wymaga niekiedy w toku postępowania kontrolnego sięgnięcia właśnie do zwyczaju zakładowego.

Łukasz Paroń,

starszy inspektor pracy – główny specjalista OIP Wrocław

Przypisy:

- O doniosłym znaczeniu zwyczaju zakładowego dla prawa pracy szerzej: A. Patulski, *Zwyczaj w prawie pracy* [w:] red. nauk. Krzysztof W. Baran, *System prawa pracy*, tom I Część ogólna, Warszawa 2017, s. 1277 i nast.; J. Żołyński, *Prawo pracy – Prawo prywatne czy prawo publiczne. Rozważania na tle charakteru umowy o pracę*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, s. 401 i nast.; M. Gumola, *Wpływ zwyczaju na treść i wykonywanie stosunku pracy w orzecznictwie i na tle doktryny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 10, s. 33 i nast.
- B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 428 i nast.
- P. Machnikowski [w:] *Kodeks cywilny, Komentarz*, t. I, red. E. Gniewek, Warszawa 2004 r., s. 196
- A. Patulski, *Zwyczaj w prawie pracy* [w:] red. nauk. Krzysztof W. Baran, *System prawa pracy*, tom I Część ogólna, Warszawa 2017, s. 1292 i nast.
- K. Jaśkowski, *Funkcje zwyczaju w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 1, s. 2
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 128/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 346.
- Sygn. akt II PK 122/18, www.sn.pl
- „Monitor Prawa Pracy” 2007 r., nr 9, s. 473.
- Sygn. akt II PK 411/15, LEX nr 2294396.



Tomasz Musialik

Siła wieku

Prawne regulacje zatrudniania seniorów

Kodeks pracy w żadnym z przepisów nie wskazuje na pojęcie „senior” lub „osoba starsza”, jednak część przepisów dotyczy osób, które są chronione w związku z osiągnięciem określonego wieku lub ich zatrudnienie ustaje w związku z przejściem na emeryturę. Także w przepisach szczególnych mamy odniesienie do osób, których dotyczą pewne prawa lub obowiązki w przypadku ukończenia określonego wieku.

Zróznicowanie pojęcia seniora w polskim prawodawstwie związane jest z zakresem regulacji, które mają zostać zastosowane w związku z ukończeniem określonego wieku. W przepisach najczęściej wskazuje się osoby po 60., 65., 70. lub 75. roku życia. Ewentualne obostrzenia bądź zwolnienia czy rabaty, z jakimi mogą się spotkać takie osoby, związane są często ze stanem zdrowia, mniejszą niż dotychczas mobilnością oraz zwiększonym zapotrzebowaniem na opiekę.

Jednym z podstawowych aktów prawnych regulujących pojęcie osoby starszej jest ustawa z dnia 11 września 2015 r. o osobach starszych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1705). Zgodnie z art. 4 pkt 1 ustawy przez osobę starszą rozumie się osobę, która ukończyła 60. rok życia, sama zaś ustawa określa zakres monitorowania i przedstawiania informacji o sytuacji osób starszych, podmioty uczestniczące w realizacji tego zadania oraz źródła finansowania w związku z prowadzeniem tzw. polityki senioralnej, tj. działaniami organów administracji publicznej oraz innych organizacji i instytucji, które realizują zadania i inicjatywy kształtujące warunki godnego i zdrowego starzenia się. Przepisy powszechnie obowiązujące w zakresie zatrudnienia co do zasady obejmują każdego pracownika bez względu na wiek. Pracownik senior może zatem podejmować pracę zarówno w oparciu o umowę na okres próbny, na czas określony, jak i na czas nieokreślony. Osoby takiej dotyczą, tak jak każdego innego pracownika, kodeksowe prawa i obowiązki w zakresie wynagrodzenia, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, a także przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w środowisku pracy. Część obowiązujących przepisów jest jednak charakterystyczna tylko dla tej grupy osób

Regulacją najczęściej przywoływaną w kontekście pracowników seniorów jest przepis art. 39 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Rozwiązanie to zapewnia zatem kobietom w wieku 56 lat oraz mężczyznom w wieku 61 lat trwałość stosunku pracy oraz przysługuje bez względu na rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy.

Kiedy ochrona

Wspomnianego przepisu nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.), w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.), a także w przypadku wystąpienia przesłanek pozwalających na zastosowanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zarówno w sytuacji zawnionego, jak i niezależnego od pracownika powodu rozwiązania umowy. W pierwszym z wymienionych przypadków ochrona nie obowiązuje, jeśli pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. Pracodawca nie może jednak zwolnić pracownika, który uzyskał samo orzeczenie o niezdolności do pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2012 r. (sygn. II PK 149/11) stwierdził, że ochronę emerytalną znosi dopiero decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie przyznania prawa do powyższego świadczenia. Przedstawiona zasada nie dotyczy tych pracowników, którzy są częściowo niezdolni do pracy. Pobieranie przez nich okresowej renty z tego tytułu nie znosi zatem ochrony przedemerytalnej.



Ochrona nie obowiązuje również w przypadku likwidacji zakładu pracy lub ogłoszenia jego upadłości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z 16 marca 2010 r. (sygn. I PZP 2/10), przepis nie ma zastosowania w przypadku ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 1981 r. (sygn. I PRN 8/81) zauważył, że połączenie się dwóch zakładów pracy nie jest równoznaczne z likwidacją któregośkolwiek z nich. Jeżeli więc w wyniku połączenia zakładów zajdzie potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia, rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami powinno następować z zachowaniem zasad kodeksowych. Wobec powyższego, przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. nie będzie uznane za likwidację, a zatem dotychczasowy pracodawca nie będzie mógł rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem w okresie przedemerytalnym, wskazując w treści rozwiązania umowy o pracę takie przyczyny. Podobnie wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej nie jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p., na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 2001 r. (sygn. I PKN 830/00). W tym przypadku nie traci on statusu pracodawcy.

Ostatnie z wyłączeń stosowania przepisu art. 39 k.p. – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – odnosi się do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa oraz zawnionej

przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. W wymienionych przypadkach ochrona nie ma zastosowania. Nie dotyczy ona również rozwiązania bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Pracodawca może tym samym rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem w wieku przedemerytalnym, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące – gdy był on zatrudniony u tego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy lub dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy był on zatrudniony u tego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Wobec tego, po upływie 182 dni pobierania zasiłku chorobowego, a w przypadku gruźlicy – 270 dni, zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm. oraz z 2019 r. poz. 1590; zwana dalej ustawą o świadczeniach pieniężnych) oraz 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego pracodawca może, pomimo wieku przedemerytalnego pracownika, rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Do takiego rozwiązania może również dojść w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. Należy

również zauważyć, że pracownik w wieku przedemerytalnym oraz pracodawca mogą w każdym czasie rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron.

Dodatek wyrównawczy

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;

2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Co do zasady pracodawca nie może zatem zmienić warunków umowy o pracę (poza wskazanymi wyjątkami). Zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969; zwana dalej ustawą o zwolnieniach grupowych), pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Ponadto w myśl art. 5 ust. 6 ww. ustawy, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, takiemu pracownikowi przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy, obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 stycznia 2017 r. (sygn. akt I PK 126/16) stanął na stanowisku, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy. Ten aspekt sprzeciwia się niestosowaniu art. 45 § 3 k.p. do pracowników w wieku przedemerytalnym tylko dlatego, że zastosowany sposób rozwiązania umowy o pracę jest prawnie dopuszczalny (tak jak np. rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy i bez winy pracownika – odpowiednio na podstawie art. 52 § 1 i 53 § 1 k.p.). Taka interpretacja mogłaby stwarzać pole do nadużyć, gdyż oznaczałaby, że pracodawca może zwolnić się z obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika szczególnie chronionego (za zapłatą odszkodowania), rozwiązując z nim umowę o pracę. Z kolei modyfikacja ochrony wynikającej z art. 39 k.p., wprowadzona przez art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, pozwalałaby pracodawcy „wykupić się” odszkodowaniem za celowe działania ukierunkowane na rozwiązanie stosunku pracy, polegające na zaproponowaniu pracownikowi



obiektywnie nieakceptowalnych warunków pracy i płacy. Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r. (sygn. akt II PK 304/11) wskazał, że dodatek wyrównawczy, wynikający z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje z mocy samego prawa, a tym samym nie musi być wprowadzony wypowiedzeniem zmieniającym.

Zasiłek chorobowy

Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 k.p., za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Od 15. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym pracownik, który ukończył 50. rok życia, nabywa prawo do zasiłku chorobowego z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zgodnie bowiem z art. 92 § 4 k.p. za czas niezdolności do pracy pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy. W przypadku takiego pracownika powyższe przepisy dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

Ponadto przepisy art. 11 ustawy o świadczeniach pieniężnych przewidują, że miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku, podobnie jak „zwykły” zasiłek chorobowy. W pozostałych przypadkach, tj. również dla pra-

cownika, który ukończył 50. rok życia, za okres pobytu w szpitalu od 34. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Wysługa lat

Długoletnia praca wiąże się również z możliwością uzyskania dodatku za tzw. wysługę lat, inaczej dodatku stażowego. Dotyczy on głównie pracowników sektora budżetowego, jednak jest też możliwy do wprowadzenia w podmiotach sektora prywatnego, np. poprzez odpowiednią regulację w regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania lub zakładowym układzie zbiorowym pracy. W przypadku pracowników tzw. budżetówki jest on obowiązkowy i przysługuje po przepracowaniu określonego okresu czasu. Co więcej, jego wysokość wzrasta wraz z liczbą przepracowanych lat. Zwykle przysługuje on po 5 latach pracy, w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Tego typu rozwiązania zostały zastosowane m.in. w art. 38 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1282), art. 22 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1915 ze zm.) czy w art. 53 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1251). Tym samym pracownik senior, zakładając jego aktywność na rynku pracy w całym okresie produkcyjnym, może liczyć na maksymalny, 20-procentowy dodatek stażowy. Co więcej, pracownikom sfery budżetowej przysługują również nagrody jubileuszowe. I tak np. dla pracowników objętych regulacjami ww. aktów prawnych jest to odpowiednio nagroda w wysokości:

- po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;

- po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Z kolei np. art. 47 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r., poz. 2215) przewiduje tożsame nagrody po 20, 25, 30 i 35 latach pracy, jednakże za 40 lat pracy nauczyciel otrzymuje 250% wynagrodzenia miesięcznego. Przepisy te nie przewidują nagrody jubileuszowej po 45 latach pracy.

Wobec powyższego różnicowanie wysokości nagród jubileuszowych zależy od pragmatyki służbowej lub uwarunkowań wewnętrzzakładowych. Niemniej jednak nagrody po 30 i 35, a już na pewno po 40 i 45 latach pracy dotyczą pracowników seniorów, stanowiąc dla nich gratyfikację i wyróżnienie za włożony trud i długoletnią aktywność zawodową. Wzrastający dodatek stażowy oraz wyższe nagrody jubileuszowe wraz z osiągnięciem określonego stażu pracy stanowią motywację wśród osób, które mogłyby – wraz ze zbliżającym się wiekiem emerytalnym – odczuwać wypalenie zawodowe.

Badania okresowe

Wszelkie zmiany, jakie zachodzą w organizmie człowieka w związku z jego wiekiem, mogą dotyczyć różnych narządów i układów. Tym samym mogą one negatywnie wpływać na stopień bezpieczeństwa pracowników seniorów w pracy. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067), u osób, które osiągnęły określony wiek, badania okresowe powinny być przeprowadzane częściej. W przypadku osób po 50. roku życia badania powinny być wykonywane:

- co 2 lata – przy pracach wymagających pełnej sprawności psychoruchowej (pozostali pracownicy co 3-4 lata);
- co 2 lata – przy pracach związanych z promieniowaniem nadfioletowym (UV) u osób narażonych na promieniowanie optyczne powyżej 10 lat (pozostali pracownicy co 3 lata);
- co rok – przy pracach na wysokości powyżej 3 metrów (pozostali pracownicy co 2-3 lata).

Co ciekawe, obostrzenia dotyczące częstotliwości przeprowadzanych badań okresowych dotyczą również osób po 45. roku życia w dwóch sytuacjach, tj. w przypadku pracy fizycznej z wydatkiem energetycznym na pracę powyżej 1500 kcal/8 godzin lub 3 kcal/min dla mężczyzn i powyżej 1000 kcal/8 godzin lub ponad 2 kcal/min dla kobiet; a także w przypadku pracy w mikroklimacie gorącym. Wówczas takie badania powinny być przeprowadzane odpowiednio co 3 lata (pozostali pracownicy co 5 lat) oraz co 2 lata (pozostali pracownicy co 3 lata).

To się opłaca

Od 1 lipca 2009 r. obowiązują również przepisy zachęcające do zatrudniania osób starszych. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.) uwzględnia pracowników seniorów w katalogu zwalniającym z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy. W myśl przepisu art. 104b przywoływanej ustawy pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę za osoby zatrudnione, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy. Ponadto składki na Fundusz Pracy opłaca się za osoby, które nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn. Powyższa konstrukcja sprawia, że zwolnienie z obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy za pracowników seniorów może premiować takie osoby na rynku pracy, a pracodawcy pozwolić na ograniczenie kosztów związanych z zatrudnieniem.

Ten sam akt prawny stwarza udogodnienia dla obydwu stron stosunku pracy. Istnieje bowiem możliwość uzyskania dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia. Zgodnie z art. 60d przywoływanej ustawy starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia. Wyróżnia się dwa przypadki dofinansowania wynagrodzenia. W pierwszym dofinansowanie przysługuje przez okres 12 miesięcy – w sytuacji zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat. W drugim przypadku przysługuje przez okres 24 miesięcy – w sytuacji, gdy zatrudniony bezrobotny ukończył 60 lat. Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, odpowiednio

przez okres 6 miesięcy w pierwszym oraz 12 miesięcy w drugim przypadku. W razie niewywiązania się z powyższego warunku oraz nieutrzymania zatrudnienia w okresie przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych środków od dnia wypłaty pierwszego dofinansowania wynagrodzenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Jeśli utrzymano zatrudnienie skierowanego bezrobotnego przez okres przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia oraz przez co najmniej połowę wspomnianego okresu (tj. odpowiednio 6 lub 12 miesięcy), pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do zwrotu 50% łącznej kwoty w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie okresu objętego dofinansowaniem albo przed upływem okresu odpowiednio 6 lub 12 miesięcy, starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. W przypadku braku odpowiedniego bezrobotnego, pracodawca lub przedsiębiorca nie zwracają uzyskanego dofinansowania wynagrodzenia za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego. Dofinansowanie wynagrodzenia jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Zakaz dyskryminacji

W przypadku zatrudniania pracowników seniorów pracodawca jest także zobowiązany, podobnie jak w przypadku każdego pracownika, do przestrzegania przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji. Katalog kryteriów dotyczących dyskryminacji wymienionych w Kodeksie pracy wskazuje również wiek. Jakakolwiek dyskryminacja ze względu na to kryterium jest niedopuszczalna. Ponadto, bez względu na wiek, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Co ważne, żaden przepis nie wskazuje maksymalnego wieku, w jakim można podjąć zatrudnienie, a ewentualne ograniczenia mogą być związane np. z przeciwwskazaniami do pracy na określonym stanowisku w wydanym orzeczeniu lekarskim w związku z przeprowadzonymi badaniami lekarskimi. Pracownicy seniorzy z bogatym CV są cenieni na rynku pracy ze względu na doświadczenie zawodowe (warsztat). Pracodawcy wysoko oceniają sumienność w wykonywaniu powierzonych obowiązków, autorytet, wiedzę i cierpliwość, a wymienione cechy są wykorzystywane przez seniorów pracujących również w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, umowy o dzieło).

Tomasz Musialik,
młodszy inspektor pracy, OIP Katowice



VII edycja konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”

Dziesięć tysięcy zwycięzców

W tym roku po raz pierwszy w historii nie odbył się finałowy etap konkursu. Co nie znaczy, że nikt nie zwyciężył. Wygranymi byli wszyscy uczestnicy, a ich nagrodą – bezcenna w dorosłym życiu wiedza z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy.

W roku szkolnym 2019/2020 w pierwszym (szkolnym) etapie konkursu wzięły udział 404 placówki oświatowe i 10 455 uczniów. Do etapu drugiego – regionalnego zakwalifikowało się 734 uczniów z 379 szkół, spośród których wyłoniono 48 finalistów. Etap centralny nie odbył się z powodu epidemii. Organizatorami konkursu byli Główny Inspektorat Pracy i Okręgowe Inspektoraty Pracy, a współorganizatorami – szkoły biorące udział w programie. Patronat objął Minister Edukacji Narodowej.

Integracja i wychowanie

Państwowa Inspekcja Pracy ogólnopolski konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” organizuje dla uczniów szkół ponadpodstawowych, uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”. Jest on formą popularyzacji tego programu oraz sprawdzianem jego efektywności dla szkół i ich uczniów, a także swoistą nagrodą i zachętą dla uczniów. Celem programu „Kultura bezpieczeństwa” jest podniesienie poziomu wiedzy młodzieży na temat prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Służy on kształtowaniu świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz popularyzacji zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy. Coraz częściej jest traktowany jako istotny element oddziaływania wychowawczego w szkołach ponadpodstawowych. W jego realizację angażują się również placówki oświatowe zajmujące się resocjalizacją tzw. trudnej młodzieży oraz pracujące z młodzieżą niepełnosprawną. Ze świetnym skutkiem. W Lublinie w etapie regionalnym zwyciężył Daniel Matacz, uczeń Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnych im. Profesor Zofii Sękowskiej, który jako jedyny otrzymał maksymalną liczbę punktów.

Udany pod każdym względem

Tam, gdzie było to możliwe, zmagania konkursowe odbywały się w siedzibach Okręgowych Inspektoratów Pracy, m.in. w: Byd-

goszczy, Katowicach i Warszawie. We Wrocławiu uczestników etapu regionalnego konkursu gościł Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera. W kilku przypadkach areną konkursowych zmagani były szkoły, np. w Łodzi, Olsztynie, Rzeszowie, Szczecinie, Zielonej Górze. Ale bywało i tak, że swych sal użyczały zaprzyjaźnione instytucje: w Opolu – Miejski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, w Poznaniu – Wielkopolska Izba Rzemieślnicza.

Frekwencja była doskonała, np. w Krakowie do konkursu przystąpiło 77 uczniów, w Rzeszowie – 71 uczniów, w Łodzi – 60 uczniów, w Opolu – 50 uczniów, w Szczecinie – 49 uczniów, we Wrocławiu – 47 uczniów. Także emocje były na najwyższym poziomie. W Rzeszowie aż jedenaścioro uczestników konkursu uzyskało maksymalną liczbę punktów i o zwycięskiej trójce przesądziła dogrywka. W Bydgoszczy też dogrywka: maksymalny wynik zdobyło siedmioro uczniów. W Łodzi komplet punktów uzyskał jeden uczeń, a o drugie i trzecie miejsce walkę stoczyło ośmioro uczestników. W Szczecinie rozegrano dogrywkę, do której zakwalifikowało się ośmioro uczniów. W Olsztynie o miejsca premiowane awansem do finału w dogrywce walczyły cztery osoby.

Inwestycja w przyszłość

Zwycięzcy dostali nagrody rzeczowe, pozostali uczestnicy wyjechali z upominkami i dyplomami. Ale przecież nie na tym polega fenomen rosnącego zainteresowania konkursem „Poznaj swoje prawa w pracy”. Uczniowie i nauczyciele rozumieją potrzebę kształcenia młodzieży w zagadnieniach prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Jak powiedział Jerzy Łaboński, Okręgowy Inspektor Pracy w Zielonej Górze, w wywiadzie dla „Inspektora Pracy” (patrz str. 20): „Wiedza nabyta na potrzeby konkursu z pewnością przyda się młodym ludziom, gdy przyjdzie im wejść na rynek pracy. I nikt nie przekona ich, że aby dostać umowę, trzeba najpierw przez tydzień wykazać się w pracy.”





POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY



Wrocław



Szczecin



Poznań



Zielona Góra



Olsztyn



Lublin



Gdańsk



Kielce



Rzeszów



Lódź

Prestizż zawodu inspektora pracy

Rozmowa z Jerzym Łabońskim,
Okręgowym Inspektorem Pracy w Zielonej Górze



Nie mniej ważne od pozyskiwania nowych kadr jest utrzymanie wysokiego poziomu merytorycznego pracowników poprzez ciągłe podnoszenie ich kwalifikacji.

Jaka jest specyfika kierowanego przez pana Okręgu? Czym wyróżnia się na tle innych?

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze obejmuje swoją właściwością teren województwa lubuskiego, które zarówno pod względem powierzchni, jak i liczby ludności jest jednym z najmniejszych w kraju. Dostępne dane z końca 2018 r. odnotowują w Lubuskim ponad 113 tys. podmiotów gospodarczych, z czego ponad 80 tys. to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Obecnie trudno się u nas doszukać jakiejś dominującej branży. Istotnymi rodzajami działalności gospodarczej w naszym regionie są: przetwórstwo drewna, głównie skupione w dużych zakładach: SWISS KRONO, STELMET i HOMANIT (lasy zajmują 49% obszaru województwa, to największe zalesienie w kraju) i tzw. „automotiv” (zakłady produkujące na potrzeby branży motoryzacyjnej) – w tym przypadku z pewnością wpływ ma bliskość granicy z Niemcami. Gdy w 1998 r. przychodziłem do pracy w Okręgu, to taką charakterystyczną, ale i specyficzną dla naszego regionu branżą była produkcja figur ogrodowych, tzw. „krasnali”, dziś już w zasadzie zanikająca.

Jakie rozwiązania zostały lub będą wprowadzone w celu zwiększenia skuteczności inspektorów pracy i poprawy efektywności ich działań w kierowanym przez pana Okręgu?

W ramach struktury organizacyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze funkcjonuje jeszcze oddział w Gorzowie Wielkopolskim, który swoim zasięgiem obejmuje 5 powiatów północnej części województwa. Obecnie działania kontrolno-nadzorcze wykonuje w Okręgu 48 inspektorów pracy. Uważam, że mam okazję pracować z dobrym i zdyscyplinowanym zespołem. To wysokiej klasy fachowcy, ludzie odpowiedzialni, rozumiejący cel i charakter pracy oraz identyfikujący się z misją Państwowej Inspekcji Pracy. Korzystając z okazji, chciałbym podziękować swoim pracownikom za wsparcie, jakie otrzymałem po objęciu funkcji. Mam nadzieję, że dzięki zaangażowaniu oraz pracy zespołowej uda nam się razem sprostać stawianym przed nami zadaniom. Jesteśmy niezbyt dużą grupą pracowników i każdy zdaje sobie sprawę, że niewywiązanie się ze swoich obowiązków obciąży dodatkowymi zadaniami inne osoby. Ale ta niewielka liczebność załogi ma także swoje zalety. Należą do nich na przykład łatwiejszy dostęp do

przełożonych i możliwość bieżącego zgłaszania występujących problemów, co zdecydowanie przyspiesza proces ich rozwiązywania. Jeśli mowa o przełożonych, to chciałbym tu wspomnieć o moich zastępcach: ds. prawno-organizacyjnych – Zdzisławie Klimie, i ds. nadzoru – Andrzeju Machnowskim, których wieloletnie doświadczenie w planowaniu i monitorowaniu pracy podległych pracowników zapewnia odpowiedni poziom skuteczności i efektywności na polu realizacji bieżących zadań. Przy okazji warto tu również podkreślić właściwą – w mojej ocenie – politykę kadrową mojego poprzednika Franciszka Grześkowiaka. Jednym z jej przejawów było powierzanie stanowisk związanych z kierowaniem pracownikami osobom kompetentnym, odpowiedzialnym i niekonfliktowym. Taka polityka przekłada się z pewnością na dobrą atmosferę w pracy. Podobnie wyglądała sytuacja w zakresie pozyskiwania osób na stanowiska inspektorskie oraz innych pracowników. Jeszcze przed objęciem obecnej funkcji miałem okazję być członkiem komisji rekrutacyjnych powoływanych przez Okręgowego Inspektora Pracy, więc wiem, że zawsze o przyjęciu kandydata decydowały wartość merytoryczna oraz właściwe do realizacji zadań cechy charakteru. Z tego też powodu zdarzały się przypadki, gdy z grupy chętnych do pracy w Okręgu nie udało się pozyskać żadnej osoby spełniającej te kryteria.

Dla zapewnienia skutecznego i efektywnego realizowania zadań, jakie nałożono na Państwową Inspekcję Pracy, bardzo ważnym elementem jest zapewnienie i wykształcenie jak najwyższej klasy specjalistów w poszczególnych branżach. Wszyscy wiemy, że w ostatnich latach, ze względów finansowych, występują poważne ograniczenia w zakresie możliwości zatrudnienia fachowców. Jednak nie mniej ważne od pozyskiwania nowych kadr jest utrzymanie wysokiego poziomu merytorycznego pracowników poprzez ciągłe podnoszenie ich kwalifikacji. Myślę tu o doksztalaniu na studiach podyplomowych czy też o uzyskiwaniu specjalizacji w ramach tzw. awansu poziomu. Będę chciał mój zespół w tym zakresie mobilizować i wspierać.

Jakie cele chce pan osiągnąć i zrealizować jako szef Okręgowego Inspektoratu Pracy?

Jeżeli chodzi o cele, jakie stawiam sobie jako szef, to przede wszystkim jest to zapewnienie moim pracownikom jak najlepszych warunków – technicznych i organizacyjnych – do wykonania nałożonych na nas zadań. Jednym z narzędzi, które chciałbym w naszym Okręgu jeszcze lepiej wykorzystać do nadzoru nad prowadzonymi sprawami, jest Systemem Elektronicznego Obiegu Dokumentacji. Przeprowadziliśmy już analizę w tym zakresie i planujemy rozwiązania organizacyjne, mające za zadanie zapewnić jeszcze lepsze jego wykorzystanie.

Z pewnością na efektywne wykonywanie zadań przez inspektorów pracy duży wpływ ma także odpowiednie zrozumienie ze strony partnerów społecznych. Mam tu na myśli zarówno związki zawodowe, jak i organizacje zrzeszające pracodawców. Wza-

jemna wymiana informacji oraz aktualizacja wiedzy to warunek wręcz niezbędny w naszej działalności. Bardzo dobrą płaszczyzną do tego jest Lubuska Komisja Ochrony Pracy przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Zielonej Górze. Dlatego w najbliższej przyszłości będę chciał jeszcze zintensyfikować jej prace. Chciałbym również kontynuować cykliczne spotkania z zarządami działających na naszym terenie organizacji związkowych. Ważna jest także dobra współpraca z innymi partnerami instytucjonalnymi: urzędami czy stowarzyszeniami zawodowymi, i to zarówno na polu działalności kontrolnej: wspólne kontrole, wymiana informacji, jak i wspierania się w działalności prewencyjnej, promocyjnej i informacyjnej. Myślę, że aktualnie funkcjonuje to właściwie, jednakże bardzo ważne będzie bieżące podtrzymywanie dobrych relacji i rozwijanie współpracy.

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

Jak wskazują między innymi badania profesora Edwarda Kowala z Uniwersytetu Zielonogórskiego, wzrost świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy uzyskiwany poprzez różnego typu działania propagujące tę tematykę przekłada się na pozytywne zachowania w środowisku pracy oraz poza nim. Nazywamy to kulturą bezpieczeństwa. Mając na względzie powyższe wyniki badań, można przyjąć, że każda forma działań edukacyjnych, informacyjnych czy też prewencyjno-promocyjnych prowadzi do zwiększenia świadomości adresatów działania, a co za tym idzie, wpływa na późniejsze zachowania.

Przez pewien okres mojej działalności zawodowej w inspekcji pracy pełniłem rolę nadinspektora Sekcji Promocji, Prewencji i Badania Wypadków przy Pracy, więc ten typ działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest mi bardzo bliski. Szczególną sympatią darzę konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”, wcześniej adresowany do uczniów szkół ponadgimnazjalnych, a obecnie ponadpodstawowych. Bardzo wielki szacunek budzi u mnie poziom

Jesteśmy niezbyt dużą grupą pracowników i każdy zdaje sobie sprawę, że niewywiązanie się ze swoich obowiązków obciąży dodatkowymi zadaniami inne osoby. Ale ta niewielka liczebność załogi ma także swoje zalety. Należą do nich na przykład łatwiejszy dostęp do przełożonych i możliwość bieżącego zgłaszania występujących problemów, co zdecydowanie przyspiesza proces ich rozwiązywania.



Wywiad dla TVP 3 Gorzów podczas uroczystego posiedzenia Lubuskiej Komisji Ochrony Pracy przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Zielonej Górze

merytoryczny, jaki prezentuje duża część uczestników finału wojewódzkiego. Często występuje konieczność zorganizowania dogrywki, by wyłonić finalistów. Wiedza nabyta na potrzeby konkursu z pewnością przyda się młodym ludziom, gdy przyjdzie im wejść na rynek pracy. I nikt nie przekona ich, że aby dostać umowę, trzeba najpierw przez tydzień wykazać się w pracy.

Sądzę, że programy i konkursy skierowane do pracodawców również przynoszą pożądane efekty. Zarówno „Zdobądź dyplom PIP”, jak i „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” powodują wzrost świadomości pracodawców i kadry kierowniczej, a firmy, które spełniły kryteria i uzyskały wyróżnienia, podejmują dalsze starania, by utrzymać wysoki poziom.

Chciałbym w tym miejscu jeszcze wspomnieć o programie okręgowym, nazwanym „Wszechnica Związkowca”, adresowanym do zakładowych organizacji związkowych. W jego ramach prowadzone są cykliczne szkolenia, których głównym zadaniem jest przybliżanie członkom zarządów zakładowych organizacji związkowych

Szczególną sympatią darzę konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”. Wielki szacunek budzi u mnie poziom, jaki prezentuje duża część uczestników. Wiedza nabyta na potrzeby konkursu z pewnością przyda się młodym ludziom, gdy przyjdzie im wejść na rynek pracy. I nikt nie przekona ich, że aby dostać umowę, trzeba najpierw przez tydzień wykazać się w pracy.

zmian w obowiązujących przepisach oraz szkolenia dla społecznych inspektorów pracy. Program cieszy się dużą popularnością i nigdy nie ma problemu z zebraniem grupy szkoleniowej. Mam nadzieję, że efektem tej formy współpracy ze związkowcami będzie większa liczba zgłoszeń do konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz coraz wyższy poziom przesyłanej dokumentacji pracy SIP.

Jakie przeszkody, jako szef Okręgu, napotyka pan przy realizacji powierzonych zadań?

Z pewną obawą patrzę w przyszłość, gdyż czeka nas bardzo trudny czas zmiany pokoleniowej. Niestety, w najbliższych latach znaczna część zarówno kadry inspektorskiej, jak i pozostałych pracowników nabędzie uprawnienia emerytalne. Tymczasem ostatnio ogłaszane nabory, w szczególności na stanowiska inspektorskie, nie przyniosły oczekiwanych efektów i nie udało się nam obsadzić wszystkich przyznaných etatów. Najbardziej odczuwalny będzie z pewnością brak niezbędnej liczby specjalistów z branż: budowlanej, elektrycznej, mechanicznej i chemicznej. Może to już w niedalekiej przyszłości negatywnie odbić się zarówno na ilościowym, jak i jakościowym wykonaniu zadań.

Jestem jednak optymistą, gdyż przeszkody, jakie obecnie napotykamy, nie wpływają znacząco na realizację powierzonych zadań. Dlatego mam nadzieję, że także zmiana pokoleniowa w inspekcji pracy przejdzie bez większych zakłóceń. Być może, w związku z obecną sytuacją na rynku pracy, nastąpi jakaś zmiana i uda nam się zrekrutować kandydatów, którzy ponad wysokość wynagrodzenia będą przedkładać stałość zatrudnienia i prestiż zawodu inspektora pracy.

Dziękujemy za rozmowę



(Prawie) jak pandemia

Zagrożenia biologiczne w pracy rolniczej

Konieczność noszenia maseczek, częste i dokładne mycie rąk... Skąd my to znamy? Tak walczyliśmy z koronawirusem, ale to także zalecenia dla rolników. Choć na wsi coraz więcej procesów sterowanych jest elektronicznie, a maszyny są wyposażone w coraz lepsze osłony i zabezpieczenia, to z racji środowiska pracy rolnicy na co dzień stykają się z zagrożeniami, które niezwykle przypominają stan pandemii. Na szczęście radzimy sobie z nimi znacznie skuteczniej niż z COVID-19.

Praca w rolnictwie, zwłaszcza w rolnictwie indywidualnym, należy do najbardziej niebezpiecznych. Wynika to ze złożoności środowiska pracy rolnika i z tego, że oddziałuje na niego wiele grup czynników zagrażających życiu i zdrowiu. Rolnik jest bardzo często narażony na kontakt z czynnikami biologicznymi. Są one szczególnie niebezpieczne z dwóch powodów. Po pierwsze, prawie zawsze są niewidoczne i dlatego ciężko dostrzec zagrożenia, jakie tworzą. Po drugie, w przeciwieństwie do pozostałych niebezpiecznych czynników mają zdolność rozmnażania się.

Od alergii do nowotworów

Biologiczne czynniki szkodliwe to mikro- i makroorganizmy oraz substancje przez nie produkowane, które wywierają negatywny wpływ na organizm ludzki. Mogą wywoływać liczne schorzenia oraz choroby zawodowe rolników, zwłaszcza układu oddechowego i skóry. Podstawowe czynniki biologiczne zagrażające rolnikom to: bakterie, wirusy, grzyby, pierwotniaki, stawonogi (roztocza, kleszcze, owady) oraz wewnętrzne pasożyty ludzkie. Według klasyfikacji stopnia szkodliwości oraz możliwości stosowania profilaktyki i leczenia, szkodliwe czynniki biologiczne są podzielone



których prawdopodobieństwo szerzenia się jest wysokie, a ponadto zwykle nie są dostępne efektywna profilaktyka i leczenie.

W polskich warunkach klimatycznych występują głównie czynniki biologiczne z grupy 2. Jednak nie tylko. Rolnicy mogą się zetknąć z drobnoustrojami o bardzo zróżnicowanym stopniu szkodliwości. Niektóre z nich mogą być przyczyną jedynie alergii czy zatruc, inne wywołują uporczywe uczulenia, zakażenia, groźne choroby układu oddechowego. Najbardziej niebezpieczne czynniki biologiczne mogą powodować nowotwory złośliwe czy uszkodzenia płodu. Do organizmu rolnika drobnoustroje i pasożyty mogą wtargnąć poprzez układ oddechowy, pokarmowy, przez spojówkę, uszkodzoną, a czasem nawet nieuszkodzoną skórę, a także przez łożysko (matka-dziecko).

Ze zwierzęcia na człowieka

Źródłem szkodliwych czynników biologicznych w rolnictwie są przede wszystkim zwierzęta i produkty pochodzenia zwierzęcego, rośliny i produkty roślinne, pasze, pyły organiczne, a nawet gleba. Jeśli źródłem zakażenia są zwierzęta, mamy do czynienia z tzw. zoonozami, czyli chorobami, które w sposób naturalny mogą przenosić się ze zwierzęcia na człowieka i w ograniczonym stopniu rozprzestrzeniać się między ludźmi. Zwierzęta hodowlane są zasadniczym źródłem zoonoz, a ponieważ praca rolnicza bardzo często wiąże się z obsługą tych zwierząt, dlatego ryzyko zarażenia chorobą odzwierzęcą jest w tym przypadku bardzo wysokie. Do zakażenia może dojść nie tylko podczas bezpośredniej obsługi zwierząt, czyli podczas ich czyszczenia, strzyżenia, dekornizacji, korekcji racic czy kopyt, zabiegów związanych z rozrodem zwierząt bądź połoźniczych. Zoonozą można zarazić się także podczas wymiany ściółki, czyszczenia boksów, wyrzucania obornika i odprowadzania gnojówki. Źródłem zoonoz mogą być produkty pochodzenia zwierzęcego, takie jak: mięso, mleko, jajka, skóra, wełna. Istotnym faktem jest, że zarazki chorób odzwierzęcych mogą być przenoszone przez roztocza, owady czy kleszcze bezpośrednio ze zwierzęcia na rolnika lub pośrednio, na przedmioty, z których rolnik korzysta. Na ryzyko związane z zoonozami są narażeni nie tylko rolnicy i osoby pracujące lub mieszkające w gospodarstwie rolnym, ale także osoby odwiedzające gospodarstwo.

Niektóre objawy chorób odzwierzęcych mogą przypominać objawy grypy lub ospy, a tak naprawdę ich przyczyną jest o wiele poważniejsza. Lekceważenie jakichkolwiek oznak choroby, które pojawią się po kontakcie ze zwierzętami lub pro-

duktami pochodzenia zwierzęcego, może skutkować nie tylko pogorszeniem stanu zdrowia, lecz także zagrożeniem życia. Najbezpieczniej jest zawsze konsultować dolegliwości z lekarzem. W naszych warunkach rolnicy są najczęściej narażeni na wystąpienie takich zoonoz, jak: borelioza, kleszczowe zapalenie mózgu i opon mózgowo-rdzeniowych, brucelozę, salmonellozę, leptospirozę, gruźlicę bydłą, listeriozę, BSE, tularemia, jersiniozę, tężec, gorączka Q, różycę, wściekliznę, grzybicę skórne, choroby pasożytnicze. Pracownicy hodowli zwierzęcych oraz przetwórstwa zwierzęcego są dodatkowo narażeni na ryzyko związane z wystąpieniem alergii i chorób uczuleniowych, a także zatruc powodowanych toksynami biologicznymi. Jedną z najbardziej znanych toksyn, a jednocześnie jedną z najsilniejszych, jest toksyna bakteryjna, tzw. jad kiełbasiany. Do zatrucia dochodzi poprzez spożycie pokarmów zawierających toksynę, np. kiełbasy, kaszanki robionej w warunkach domowych z surowego nieprzebadanego mięsa albo konserw mięsnych niewłaściwie wytwarzanych i przechowywanych.

Przez drogi oddechowe

Drugą grupą, stanowiącą źródło zagrożeń biologicznych, są rośliny oraz produkty roślinne i pasze. Czynniki biologiczne pochodzenia roślinnego mogą być przyczyną wielu zróżnicowanych schorzeń w środowisku rolniczym, takich jak alergię, uczulenia, zatrucia, choroby układu oddechowego i skórne. Substancje roślinne mogą oddziaływać negatywnie na organizm rolnika poprzez działanie drażniące lub uczulające, w czasie bezpośredniego kontaktu z roślinami (np. sałatą), ziołami (np. rumianek), kwiatami (np. żonkile), w czasie prac leśnych (z mchem, żywicą) lub drogą wziewną. Reakcją skórą może być podrażnienie, zaczerwienienie, pieczenie, swędzenie, wypryski, zapalenie.

Najczęściej patogen dostaje się do organizmu człowieka drogą oddechową wraz z pyłem organicznym. Rolnicy są narażeni na wdychanie zarówno chorobotwórczych drobnoustrojów, jak i czynników alergizujących i toksycznych. Mogą one szkodzić zdrowiu, a nawet życiu. Zaliczyć do nich można alergeny typu zarodniki promieniowców znajdujące się w zgniłym sianie czy pył drzewny, które wywołują chorobę zwaną „płucem farmera”, czyli alergiczne zapalenie pęcherzyków płucnych. Innymi czynnikami zakaźnymi z tej grupy są grzyby pleśniowe rozwijające się w paszach i surowcach roślinnych przechowywanych w nieodpowiednich warunkach, w zbyt wysokiej temperaturze i wilgotności powietrza. Wdychanie grzybów pleśniowych wraz z pyłem może prowadzić do takich chorób jak grzybica płuc i astma oskrzelowa. Grzyby są groźne także z innego powodu. Produkcją toksyn, tzw. mikotoksyn, które poza tym, że powodują zatrucia, mogą mieć także działanie rakotwórcze. Mikotoksyny dostają się do organizmu człowieka przez układ oddechowy, ale również drogą pokarmową, bezpośrednio przez zjedzenie spleśniałej żywności lub pośrednio przez zjedzenie mięsa

zwierząt karmionych spleśniałymi paszami. Rzadziej mikotoksyny przedostają się do organizmu ludzkiego przez skórę. Najczęściej występującymi objawami związanymi z oddziaływaniem pyłów organicznych zawierających szkodliwe czynniki biologiczne są: duszność o różnym nasileniu, kaszel, bóle głowy, dreszcze, ogólne złe samopoczucie, podwyższona temperatura ciała, kłucie w klatce piersiowej, podrażnienie lub zapalenie spojówek.

Pożywka dla bakterii i wirusów

Źródłem szkodliwych czynników biologicznych jest również gleba, jednak stanowi ona najmniejsze zagrożenie spośród omawianych. Mogą znajdować się w niej grzyby, bakterie, wirusy, alergeny czy pasożyty ludzkie. Chorobotwórcze drobnoustroje dostają się do gleby głównie z odchodami ludzi i zwierząt oraz z zakażonymi tkankami roślin. Praca rolnicza jest związana z bezpośrednim kontaktem z glebą, toteż rola zawartych w niej czynników biologicznych w kształtowaniu zagrożeń chorobotwórczych dla rolników jest istotna. Czynniki zakaźne przedostają się z gleby do organizmu człowieka przede wszystkim drogą pokarmową oraz przez uszkodzoną skórę.

Główną przyczyną zakażeń jest brak higieny osobistej oraz nieostrożność, np. jedzenie brudnymi rękoma, gdy miało się kontakt z glebą, spożywanie niemytych owoców czy warzyw, nieodkazywanie ran i skaleczeń po pracy. Mało kto wie, że bakterie węglik lub tężca po przedostaniu się do gleby mogą tworzyć przetrwalniki, które przeżywiają dziesiątki lat, zachowując pełną żywotność i zja-

na 4 grupy. Czynniki należące do **grupy pierwszej** nie stwarzają zagrożenia schorzeń u ludzi. **Grupa druga** stwarza ryzyko zachorowań, jednak jest niskie prawdopodobieństwo rozprzestrzeniania się tych chorób, a także istnieje skuteczna profilaktyka i leczenie. Czynniki **grupy trzeciej** mogą wywoływać poważne schorzenia i choroby, które mogą się rozprzestrzeniać, jednak istnieją również skuteczne metody profilaktyki i leczenia (grupa ta obejmuje również czynniki biologiczne mogące stanowić ograniczone ryzyko zakażenia dla pracowników, gdyż nie są zazwyczaj przenoszone drogą powietrzną, są one oznakowane 3**). Najbardziej niebezpieczne dla zdrowia i życia ludzkiego są czynniki biologiczne należące do **grupy czwartej**, gdyż prowadzą do poważnych chorób,

Żeby uchronić się przed biologicznym zespołem czynników niebezpiecznych, przede wszystkim należy dbać o higienę osobistą. Ważne jest także przestrzeganie przepisów higieniczno-sanitarnych, które każdy powinien znać. Trzeci element zapobiegawczy to stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Do tego należy dodać także rozsądek i przezorność.





dliwość. Jedną z chorób „brudnych rąk” jest także lamblioza, choroba pasożytnicza jelita cienkiego. Najczęstszymi jej objawami są przykre i bolesne dolegliwości żołądkowe oraz gorączka. Choroba może przebiegać bezobjawowo, jednak po jej stwierdzeniu infekcję należy niezwłocznie wyleczyć, gdyż może ona prowadzić do znacznie groźniejszych powikłań.

Maska obowiązkowa

Codziennie prace w gospodarstwie sprawiają, że rolnicy są narażeni na stałą ekspozycję na działanie bodźców biologicznych. Niebezpieczeństwo czai się praktycznie wszędzie. Niestety niewiele osób zwraca na nie uwagę, aż do momentu zachorowania. Pogorszenie stanu zdrowia, przewlekłe choroby, niezdolność do pracy, zaniedbania obowiązków – to przykre skutki działania chorobotwórczych czynników. Jak wspomniano na początku, można zapobiec zakażeniom czynnikami z aż trzech z czterech grup, sklasyfikowanych pod względem szkodliwości, stosując odpowiednią profilaktykę.

Ważna jest dbałość nie tylko o własną higienę, ale również o stan budynków inwentarskich. Wiadomo, w czystych pomieszczeniach zarazki mają mniejszą szansę rozprzestrzeniania się. Fundamentalną zasadą przepisów higieniczno-sanitarnych jest odpowiednie odprowadzanie ścieków i fekaliów. Nieczystości nie mają prawa dostać się do wód gruntowych. Na terenie gospodarstwa powinno znajdować się wydzielone pomieszczenie do spożywania posiłków i napojów

Jedną z prac, podczas której ekspozycja rolnika na działanie szkodliwych czynników biologicznych jest ogromna, jest praca w dużym zapyleniu. Najwyższy stopień narażenia rolnika na wdychanie ogromnej liczby drobnoustrojów występuje podczas rozładunku surowców, wytwarzania i zadawania pasz, przeladunku spleśniałych produktów, prac w brojlerniach oraz chlewniach. Obniżenie poziomu narażenia rolnika na szkodliwe działanie polega między innymi na ograniczeniu ilości pyłu. Dlatego bardzo ważne jest, aby w pomieszczeniach inwentarskich była odpowiednia i sprawnie działająca wentylacja. W gospodarstwach wielkoprodukcyjnych pomieszczenia dla trzody chlewnej i drobiu powinno się wyposażać w urządzenia filtrujące. Poza tym należy bezwzględnie stosować sprzęt filtrujący, jak maski czy półmaski, aby chronić układ oddechowy.

Czystość dobra na wszystko

Działania profilaktyczne w zakresie ochrony przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi nie wymagają fachowej wiedzy na te-

mat samych czynników. Ważne jest, aby wiedzieć, co i gdzie nam zagraża oraz w jaki sposób się tego wystrzeżać. Niektórzy uważają to za mało istotny element pracy, jednak, żeby uchronić się przed biologicznym zespołem czynników niebezpiecznych, przede wszystkim należy dbać o higienę osobistą. Ważne jest także przestrzeganie przepisów higieniczno-sanitarnych, które każdy powinien znać. Trzeci element zapobiegawczy to stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

Do tego należy dodać także rozsądek i przezorność. Jeśli w gospodarstwie utrzymywane są zwierzęta, konieczne jest wykonanie szczepień ochronnych, aby wykluczyć ryzyko zoonoz. Jeśli zwierzęta chorują, należy zapewnić im jak najszybciej odpowiednie leczenie. Trzeba pamiętać, że zwierzęta mogą być bezobjawowymi nosicielami groźnych chorób, dlatego zawsze przy takich pracach, jak prace przy rozrodzie, położnicze lub usuwanie pozostałości poporodowych, należy stosować środki ochrony indywidualnej, tj. rękawice, buty i fartuch ochronny. We wszystkich miejscach, w których odbywa się obsługa zwierząt, powinien być zapewniony dostęp do bieżącej czystej wody oraz ręczniki papierowe. Zawsze przed posiłkiem lub zapaleniem papierosa należy myć ręce. Wszelkie otarcia czy zranienia należy przemywać czystą wodą i dezynfekować, a następnie zabezpieczać opatrunkiem, aby zapobiec wtargnięciu zarazków. Najlepiej byłoby wyeliminować lub zminimalizować stosowanie narzędzi/sprzętów mogących powodować otarcia, skaleczenia lub rany. Jeśli rezygnacja z takich przyrządów jest niemożliwa, należy podczas ich używania stosować odpowiednie środki ochrony indywidualnej.

Ważna jest dbałość nie tylko o własną higienę, ale również o stan budynków inwentarskich. Wiadomo, w czystych pomieszczeniach zarazki mają mniejszą szansę rozprzestrzeniania się. Fundamentalną zasadą przepisów higieniczno-sanitarnych jest odpowiednie odprowadzanie ścieków i fekaliów. Nieczystości nie mają prawa dostać się do wód gruntowych.

Na terenie gospodarstwa powinno znajdować się wydzielone pomieszczenie do spożywania posiłków i napojów.

Izolacja i profilaktyka

Obszary rolnicze to specyficzne regiony, w których na te same zagrożenia narażeni są wszyscy mieszkańcy, nie tylko osoby pracujące w gospodarstwach rolnych. W szczególny sposób dotyczy to dzieci wiejskich, które nie zdają sobie sprawy z niebezpieczeństw. Rolą rodziców jest ochrona dzieci oraz troszczenie się o ich zdrowie, szczęśliwe dzieciństwo. Warto wiedzieć, że codzienne, nawet krótkotrwałe przebywanie dzieci w miejscach narażających je na oddziaływanie czynników biologicznych może prowadzić do alergizacji ustroju, czego skutkiem jest większe ryzyko powstania zawodowej choroby układu oddechowego w dorosłym życiu. Dlatego dzieci powinny mieć wydzielone bezpieczne miejsce zabaw, z dala od pomieszczeń inwentarskich, magazynów pasz oraz innych miejsc, w których powstają lub mogą powstawać pyły rolnicze.

Świadomy rolnik potrafi chronić siebie i swoją rodzinę przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi, przede wszystkim przez ograniczenie możliwości ich wystąpienia. Już tak proste czynności, jak przechowywanie surowców roślinnych w odpowiednich warunkach bądź suszenie przemokniętych pasz przy pomocy wentylatorów lub przenośnych suszarni, zmniejszają szanse na rozwój drobnoustrojów. Duże znaczenie ma także profilaktyka zdrowotna oraz korzystanie z fachowej opieki lekarskiej. Mieszkańcy obszarów rolniczych, a zwłaszcza pracownicy rolni, powinni poddawać się okresowym badaniom lekarskim, uwzględniającym ukierunkowany wywiad. Nie wolno lekceważyć żadnych dolegliwości, ponieważ nawet takie objawy jak kaszel, duszność, bóle mięśniowe, osłabienie, gorączka, czyli objawy grypopodobne, mogą być zaczątkiem groźnej choroby.

Opracowanie: Departament Prewencji i Promocji

Przebywanie dzieci w miejscach narażających je na oddziaływanie czynników biologicznych może prowadzić do alergizacji ustroju, czego skutkiem jest większe ryzyko powstania zawodowej choroby układu oddechowego w dorosłym życiu. Dlatego dzieci powinny mieć wydzielone bezpieczne miejsce zabaw, z dala od miejsc, w których powstają lub mogą powstawać pyły rolnicze.



Był ratownikiem górniczym, inspektorem pracy i globtroterem. Jego długoletnia działalność w Państwowej Inspekcji Pracy miała związek z azbestem. Zasłynął z zamknięcia w stanie wojennym szkodliwej dla zdrowia produkcji Zakładów Surowców Ogniotrwałych w Trzebini i mimo nacisków władz, wspartych wielodniowym aresztem, tej decyzji nie odwołał.



Człowiek z azbestu

Ryszard Wrzesień urodził się 3 stycznia 1938 r. w Sosnowcu. Po ukończeniu Śląskich Technicznych Zakładów Naukowych w Katowicach w 1957 r. podjął pracę w Hucie im. Cedlera. W 1958 r. przeniósł się do Kopalni Węgla Kamiennego „Milowice”, gdzie został ratownikiem górniczym. Podczas wielkiej akcji ratowniczej w KWK „Makoszowy” w 1960 r. uległ zatruciu tlenkiem węgla i po kolejnych transfuzjach krwi oraz rehabilitacji musiał zmienić zawód. Już jako technik technolog na początku 1962 r. zatrudnił się w Zakładzie Wyrobów Kutyh „Huta Milowice”. W 1965 r. przeszedł do pracy w Zarządzie Okręgowym Związku Zawodowego Metalowców, gdzie był inspektorem m.in. samorządu robotniczego i ochrony pracy oraz szkoleń. W 1978 r. ukończył studia wyższe, uzyskując tytuł magistra ekonomii pracy. Podczas studiów nawiązał kontakty z przedstawicielami Międzynarodowego Biura Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy w Szwajcarii, w tym z ówczesnym dyrektorem generalnym MBP Francisem Blanchardem.

Bez taryfy ulgowej

W 1981 r. Ryszard Wrzesień rozpoczął pracę w Państwowej Inspekcji Pracy. Oprócz działalności zawodowej, publikował na łamach „Wiadomości Hutniczych”, gdzie informował o ratyfikowanych przez Polskę, a nieszanowanych przez ówczesne polskie władze, konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, do-

tyczących wolności związkowych oraz bezpieczeństwa pracy. Jako inspektor pracy specjalizował się w problematyce związanej z wytwarzaniem i zastosowaniem azbestu oraz innych materiałów ogniotrwałych. Nie bacząc na konsekwencje, używał wszelkich dostępnych środków prawnych, by chronić zdrowie i życie pracowników.

W okresie stanu wojennego wykazał się niezwykłą wprost bezkompromisowością i odwagą. Doprowadził do zamknięcia Zakładów Surowców Ogniotrwałych „Górka” w Trzebini. Tam, przy produkcji wodorotlenku glinu (związek chemiczny dodawany do izolacji kabli energetycznych w celu zwiększenia ich odporności na ogień), przestarzała technologia powodowała nawet 40-krotne przekroczenia „dopuszczalnych stężeń wodorotlenku sodu używanego do [jego] produkcji (...), liczne wypadki oparzeń oczu i twarzy, a także (...) przypadki przebić przegrody nosowej i innych chorób zawodowych. W związku z takim stanem rzeczy inspektor pracy w czerwcu 1983 r. wydał nakaz wstrzymania robót na 22 stanowiskach związanych z wytwarzaniem wodorotlenku glinu, (...) [który dotyczył] 207 osób, tj. 62% zatrudnionych w Wydziale Surowców Glinowych. Podjęte przez zakład działania techniczne i organizacyjne nie doprowadziły (...) do zadowalającej poprawy warunków pracy. Okręgowy Inspektor Pracy, ze względu na potrzeby przemysłu, uwzględnił wniosek resortu o zezwolenie

na kontynuowanie produkcji (...), jednakże tylko na rok. We wrześniu 1984 r. w wyniku decyzji Państwowej Inspekcji Pracy produkcja wodorotlenku glinu została zlikwidowana¹. Aby doprowadzić do uprawomocnienia się tych rozstrzygnięć, Ryszard Wrzesień zastosował wybieg: wyjechał z Polski. W konsekwencji Okręgowy Inspektor Pracy w Katowicach Henryk Chrobak, mimo nacisków czynników partyjnych i państwowych, bez zgody inspektora, który wydał decyzje nakazowe, nie był władny ich zmienić. Po powrocie do kraju Wrzesień, jako „podejrzany o działalność szpiegowską”, przez wiele dni był przesłuchiwany w Wojewódzkim Urzędzie Spraw Wewnętrznych w Katowicach. Mimo wywieranej na niego presji nie ustąpił w sprawie produkcji wodorotlenku glinu w Trzebini. W wywiadzie dla „Magazynu Hutniczego” z początku 1989 r., zatytułowanym *Nie będzie taryfy ulgowej*, Okręgowy Inspektor Pracy w Katowicach Henryk Chrobak podał realizację tej decyzji jako jedno z najważniejszych osiągnięć Okręgu, zwłaszcza że „spotkała się z pozytywną reakcją okolicznych mieszkańców, którzy również byli zagrożeni tą produkcją”.

Na dworze króla Malezji

W 1986 r. Ryszard Wrzesień został starszym inspektorem pracy, a rok później starszym inspektorem pracy – głównym specjalistą w zakresie problematyki przemysłu materiałów ogniotrwałych, budowlanych i izolacyjnych. W tym samym roku otrzymał nagrodę Głównego Inspektora Pracy m.in. za doprowadzenie do zaprzestania produkcji płyt azbestowo-cementowych w Zakładzie Izolacji Budowlanych w Trzebini. Na początku lat dziewięćdziesiątych był przedstawicielem Państwowej Inspekcji Pracy podczas międzyna-

rodowych konferencji na temat azbestu, m.in. w Budapeszcie i w Malezji. W Kuala Lumpur na ręce króla Malezji przekazał w darze dokumentację opracowaną na Politechnice Śląskiej w Gliwicach technologii bezpiecznej produkcji azbestu.

Z tym surowcem związany był do końca swojej działalności zawodowej. W latach 1999-2002 ściśle współpracował z Prezydentem Jaworzna i Powiatowym Inspektorem Nadzoru Budowlanego w zakresie usuwania azbestu. Równolegle stale utrzymywał kontakty z przedstawicielami Międzynarodowej Organizacji Pracy na świecie, nawet po przejściu na emeryturę w 2003 r.

Z astronautą na Antarktydę

Starszy inspektor pracy – główny specjalista Ryszard Wrzesień był znany w środowisku inspekcyjnym także jako wybitny globtroter. Zwiedził ponad 150 krajów. W jednej z ostatnich podróży dotarł na Antarktydę na pokładzie statku z międzynarodową załogą badawczą, w składzie której był m.in. Neil Armstrong, pierwszy człowiek, który stanął na Księżycu. Inspektor Wrzesień znał amerykańskiego astronautę jeszcze z czasów konferencji w Kuala Lumpur.

W trakcie swoich podróży wielokrotnie był zapraszany na spotkania z Polonią, podczas których opowiadał o sytuacji w Polsce, a zasłynął z czytania na głos fragmentów „Pana Tadeusza”.

Ryszard Wrzesień zmarł po długiej chorobie 4 kwietnia 2020 r.

Roman Adler

(Na podstawie fragmentu opracowania R. Adler „Tradycje i współczesność inspekcji pracy w obecnym województwie śląskim. Ludzie i sprawy (1528-2005), maszynopis, Państwowa Inspekcja Pracy – Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach 2005, s. 286-288)



Ruiny Zakładów Surowców Ogniotrwałych Górka



Przypisy

1. Archiwum zakładowe OIP w Katowicach: Informacja o stanie bezpieczeństwa, higieny i warunków pracy oraz przestrzegania prawa pracy na terenie katowickiego Okręgu PIP w latach 1981-1985 r., maszynopis, s. 19-20; a także: Sprawozdanie z działalności inspekcji pracy za rok 1984. Ocena stanu przestrzegania prawa pracy oraz warunków bhp na terenie okręgu katowickiego, PIP OIP w Katowicach, Katowice, luty 1985, s. 75-76.

Cena postępu

Zagrożenia wypadkowe w ciepłowniach



Ten artykuł jest podsumowaniem doświadczeń i spostrzeżeń z kontroli prowadzonych w ostatnich latach. Jego celem jest naświetlenie najczęściej występujących zagrożeń w sferze bezpieczeństwa podczas eksploatacji urządzeń do wytwarzania energii cieplnej w zakładach energetyki cieplnej dla zaspokajania potrzeb ludności.

Stały wzrost kosztów produkcji energii cieplnej spowodowany jest rosnącymi cenami paliw, wymogiem ograniczenia emisji szkodliwych pyłów i gazów do otoczenia oraz koniecznością modernizacji starzejących się urządzeń. Na wytwórcach spoczywa jednocześnie obowiązek zachowania poziomu cen jej sprzedaży odbiorcom, przy zapewnieniu ciągłości dostaw, co generuje liczne problemy eksploatacyjne. Wszystko to ma znaczny wpływ na bezpieczeństwo eksploatacji urządzeń energetycznych oraz bezpieczeństwo pracowników uczestniczących w tych procesach.

Podczas wytwarzania energii spalane są różnego rodzaju paliwa. Dotychczas stosowane, w postaci węgla, gazu, drewna i olejów opałowych, posiadały ustalone właściwości fizykochemiczne, pozwalające na kontrolowany i przewidywalny przebieg procesów spalania. Od pewnego czasu paliwa te zastępowane są jednak materiałami, których właściwości fizyczne są zmienne lub nieprzewidywalne. Można powiedzieć, że rozwój nowych technologii

wpływa na wzrost wydajności i sprawności urządzeń energetycznych, stosowanych do produkcji ciepła systemowego, kosztem zwiększenia ryzyka zagrożenia wybuchem.

Zalety monopolu

Najczęściej stosowanym rozwiązaniem prowadzenia eksploatacji urządzeń ciepłowniczych w zakładach energetyki cieplnej jest system, w którym występuje jeden podmiot, będący najczęściej także pracodawcą. Przykładem są ciepłownie miejskie, produkujące energię cieplną do zasilania miejskich sieci ciepłowniczych. W tym wariantcie w całym procesie produkcji i dystrybucji energii, od źródła do węzłów ciepłowniczych, występuje jeden podmiot prowadzący eksploatację. Rozwiązanie tego typu eliminuje szereg problemów eksploatacyjnych oraz znacznie poprawia stan bezpieczeństwa eksploatacji urządzeń energetycznych, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracowników obsługujących na każdym etapie produkcji i dystrybucji energii.

Zalety systemu jednego podmiotu prowadzącego eksploatację:

- eliminuje zagrożenia wypadkowe wynikające z zatarcia lub rozmycia granic obszarów eksploatacji;

- wyklucza możliwość uchylania się prowadzącego eksploatację od wykonywania ciężących na nim obowiązków lub cedowania ich na inne podmioty mogące uczestniczyć w procesie wytwarzania energii;

- umożliwia opracowanie przejrzystych zasad eksploatacji urządzeń i zawarcie ich w jednoznacznych instrukcjach organizacji bezpiecznej pracy, eliminując możliwość mylnej interpretacji ich treści;

- pozwala opracować instrukcje eksploatacji urządzeń energetycznych, zawierające informacje wymagane w przepisach prawa, wzbogacone o doświadczenia z prowadzenia procesów technologicznych, zrozumiałe dla pracowników na każdym szczeblu i odcinku eksploatacji;

- skraca drogę przepływu informacji od poleceńodawcy do dopuszczającego, ograniczając jednocześnie możliwość przekłamania treści poleceń;

- ułatwia koordynację wykonywania prac, przyspiesza czas przekazywania strefy wykonywania prac oraz ogranicza czas wyłączenia i przywracania do ruchu urządzeń;

- optymalizuje dobór sprzętu ochronnego, środków ochrony indywidualnej, sprzętu i narzędzi pracy oraz środków do udzielania pierwszej pomocy, a w sytuacjach awaryjnych umożliwia szybszą reakcję na likwidację zagrożeń oraz efektywniejsze udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym w razie wypadków.

Względy ekonomiczne spowodowały, że w mniejszych miastach prowadzenie eksploatacji urządzeń ciepłowniczych powierza się kilku podmiotom, na ogół różnego typu zakładom komunalnym, nieprzygotowanym organizacyjnie do jej prowadzenia. W takim modelu następuje zwykle zatarcie lub rozmycie opisanych zależności, ze szkodą dla bezpieczeństwa pracy. To rozwiązanie utrudnia także koordynację wykonywania prac oraz wydłuża czas przepływu informacji (ma negatywny wpływ na dokładność przekazu) i czas wykonywania prac eksploatacyjnych.

Zwiększone zapotrzebowanie na energię sprawia, że coraz częściej w miejskich systemach ciepłowniczych pojawiają się nowe źródła ciepła, należące do różnych pracodawców. W rezultacie mamy do czynienia z kilkoma podmiotami jednocześnie prowadzącymi eksploatację w ramach jednego systemu, nierzadko przy wykorzystaniu różnych źródeł ciepła, w postaci elektrociepłowni, spalarni odpadów, ciepłowni oraz kotłowni lokalnych. Jednym z efektów jest wzrost zagrożeń wypadkowych, wynikających z zacierania się granic obszarów eksploatacji i braku kompatybilności procedur organizacji pracy stosowanych w odrębnych podmiotach.

W poszukiwaniu alternatywy

Stały wzrost kosztów produkcji ciepła z węgla kamiennego wymusił na przedsiębiorcach szukanie paliw alternatywnych. W 2005 r.

pojawiły się w Polsce pierwsze systemy współspalania pyłów drewna i węgla w kotłach pyłowych. W tym samym czasie rozpoczęto procesy spalania miału węglowego z biomasą w postaci zrębki drewna w kotłach rusztowych typu WR. Znikomy zys ekonomiczny i energetyczny tego typu rozwiązań zaowocował przystąpieniem do prac projektowych i inwestycyjnych, zmierzających do budowy kotłów zasilanych wyłącznie biomasą. Pierwsze kotły zasilane biomasą leśną oraz agro wraz z dedykowaną instalacją oddano do eksploatacji w 2010 r. na terenie elektrociepłowni w Białymstoku i we Wrocławiu. Mimo że w wielu miastach przebudowano kotły węglowe na spalające wyłącznie biomasę, źródła opalane węglem nadal stanowią filar produkcji energii systemowej.

Alternatywą dla węgla mógłby być gaz, ale powszechne stosowanie tego paliwa do produkcji energii na potrzeby miejskich sieci ciepłowniczych praktycznie uniemożliwia ukształtowanie, przebieg i wydajność infrastruktury technicznej sieci gazowniczej. Kilka zakładów przystąpiło do budowy elektrociepłowni z zastosowaniem kotłów zasilanych gazem oraz tzw. silników gazowych, których sprawność energetyczna sięga 98%, jednak moc cieplna tych rozwiązań w praktyce umożliwi jedynie ograniczenie spalania węgla w okresie wiosenno-letnim. Z uwagi na trwające obecnie inwestycje związane z rozbudową systemu gazowniczego i wzrost dostaw gazu udział kotłów i silników gazowych w produkcji ciepła komunalnego może ulec zwiększeniu.

Nowym rodzajem paliwa, wykorzystywanym do produkcji energii elektrycznej i cieplnej od 2017 r., są odpady komunalne. Odpady te spalane są w odpowiednich kotłach przemysłowych. Pozyskana energia elektryczna na poziomie średnich napięć wprowadzana jest do systemu elektroenergetycznego, natomiast energia cieplna trafia do miejskiego systemu ciepłowniczego. Rozwiązania tego typu w przyszłości mogą być stosowane na skalę globalną, z uwagi na niską cenę pozyskania paliwa, praktycznie nieograniczone zasoby oraz koszty alternatywnego postępowania ze śmieciami, tj. ich utylizacji i składowania.

Stary, dobry węgiel

Z punktu widzenia bezpieczeństwa prowadzenia procesów technologicznych przy wytwarzaniu energii cieplnej i elektrycznej najmniej problemów generuje stosowanie paliw gazowych. Głównymi zaletami gazu ziemnego są jego atrakcyjna cena, brak potrzeby magazynowania, pełna automatyzacja procesu spalania oraz brak odpadów poprodukcyjnych. Jednak to węgiel (w różnych frakcjach) jest powszechnie stosowany i jest paliwem podstawowym w zakładach wytwarzających energię cieplną i elektryczną. Wadą tego paliwa jest duże zanieczyszczenie środowiska naturalnego poprzez emisję pyłów, tlenków węgla, siarki i azotu. Jego zaletami są powszechna dostępność i niska cena przy wysokiej kaloryczności spalania.



Także z punktu widzenia bezpieczeństwa prowadzenia procesów technologicznych węgiel ma poważne zalety:

- urządzenia użytkowane w zakładach zostały skonstruowane i zbudowane w sposób zapewniający uwzględnienie właściwości fizykochemicznych surowca na całej długości ciągów technologicznych;
- transport, składowanie i magazynowanie paliwa oparte jest na wieloletnich doświadczeniach;
- składowanie opału jest proste w obsłudze i nie wymaga zapewnienia odpowiednich magazynów lub specjalnych rozwiązań związanych z przygotowaniem paliwa do podania na kocioł lub piec;
- zagrożenia pożarowe, wynikające z możliwości samozapłonu, są niewspółmiernie mniejsze niż przy paliwach biomasowych;
- pylenie składów, pryzm i hałd oraz emisja uciążliwych zapachów do otoczenia są znikome.

Dużym zagrożeniem bezpieczeństwa przy stosowaniu węgla jako paliwa jest osadzanie się jego pyłów na obudowach urządzeń technicznych, posadzkach i instalacjach technicznych w pomieszczeniach zamkniętych. Uniesienie warstwy pyłu osiadłego i wymieszanie go z powietrzem stwarza możliwość powstawania atmosfer wybuchowych, co może skutkować wypadkiem. Największą tego typu katastrofą w Polsce był wybuch pyłu węglowego w elektrowni Dolna Odra.

Zwiększenie bezpieczeństwa stosowania węgla wymaga przebudowy systemów odpylania spalin, najczęściej z cyklo-

nowych na workowe. Inne inwestycje, niezbędne dla redukcji emisji gazów i pyłów szkodliwych do otoczenia, to budowa systemów odsiarczania i odazotowania spalin.

Biopaliwa kontra śmieci

Z uwagi na konieczność zapewnienia wzrostu udziału paliw odnawialnych w produkcji energii w procesach jej wytwarzania, na coraz większą skalę wykorzystuje się biomasę. Do stosowania tego typu paliwa zachęca możliwość uzyskania dofinansowania inwestycji oraz atrakcyjne dopłaty pieniężne (państwowe) do umownej jednostki energii wyprodukowanej ze źródeł odnawialnych. Ponadto producenci nie ponoszą kar za emisję gazów szkodliwych do otoczenia, jak w przypadku spalania węgla. O bezpieczeństwie procesów technologicznych możemy mówić wyłącznie w przypadkach takiego zaprojektowania, wykonania lub całkowitej przebudowy urządzeń, w których urządzenia spalające paliwa i ich ciągi technologiczne przeznaczone są dla paliw w postaci biomasy. Przemawiają za tym doświadczenia użytkowników (a także inspektorów pracy) oraz efektywność, sprawność i niezawodność pracy użytkowanych urządzeń.

Z punktu widzenia bezpieczeństwa prowadzenia procesów technologicznych spalanie biomasy generuje następujące problemy:

- składowanie biomasy na placach składowych i magazynach wymaga stałego monitoringu surowca w zakresie eliminacji źródeł samozapłonu;

- paliwa przed podaniem na kotły składowane są w magazynach lub silosach, co zapewnia zmniejszenie wilgotności surowca,

- właściwości fizykochemiczne paliw są zmienne w zależności od źródła dostaw oraz sposobu składowania i metod transportu, co powoduje konieczność sortowania paliwa na placach składowych, wywołuje efekty nadmiernego pylenia w okresie wiosenno-letnim oraz efekty zbrylenia lub tzw. obciekania (w zależności od temperatur powietrza) w okresie jesienno-zimowym;

- niezależnie od rodzaju stosowanych biomas w okresie letnim w obrębie placów składowych i magazynów występują zjawiska związane z emisją do otoczenia nieprzyjemnych zapachów, będących skutkiem procesów gnilnych;

- biopaliwa wymuszają konieczność stosowania kosztownych systemów zapobiegania lub tłumienia wybuchów oraz zwiększają zagrożenia pożarowe.

Rozwój technologii i konieczność utylizacji odpadów komunalnych spowodowały pojawienie się elektrociepłowni zasilanych paliwem ze śmieci. Niedługi okres stosowania tego typu paliw skutkuje brakiem doświadczeń eksploatacyjnych. Obecnie w procesach technologicznych stosuje się wstępnie posegregowane odpady komunalne luzem oraz paliwa typu RDF, najczęściej w formie peletów. Właściwości fizykochemiczne tego typu paliw nie są znane, co ma istotny wpływ na zagrożenia wystąpieniem atmosfer wybuchowych w miejscu pracy. Paliwa te mogą zawierać odpady wybuchowe (np. pyły aluminium) oraz materiały promieniotwórcze (np. garderoba pacjentów po radioterapii), które powinny być usunięte przed spalaniem, jednak detekcja materiałów niebezpiecznych w strumieniu paliw rodzi poważne problemy technologiczne.

Z uwagi na brak doświadczeń przy stosowaniu tego typu paliw pracodawcy opracowują procedury identyfikacji i eliminacji zagrożeń na bieżąco, na bazie pojawiających się problemów. W celu minimalizacji zagrożeń wypadkowych cały proces wytwarzania energii jest zhermetyzowany, objęty procedurami zapobiegania tworzenia się atmosfer wybuchowych, z zastosowaniem zabudowy systemów tłumienia wybuchów HRD. W efekcie dotychczas nie wystąpiły wypadki przy pracy oraz katastrofy.

Ten ostatni wynik nie może inspektora pracy nie cieszyć. Podobnie jak fakt, że pracodawcy prowadzący eksploatację urządzeń energetycznych, niezależnie od stosowanych technologii i rodzaju paliwa, podejmują działania zmierzające do poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionych pracowników. Warunkiem właściwej oceny skuteczności tych działań przez inspektorów pracy, nadzorujących prowadzone procesy wytwarzania oraz dystrybucji ciepła, jest stałe poszerzanie i pogłębianie wiedzy. To także jest cena postępu.

Daniel Kubacik,

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Białystok

Infolinie dla pracowników z Ukrainy

Państwowa Inspekcja Pracy uruchomiła kolejny numer telefonu, pod którym pracownicy z Ukrainy mogą uzyskać informacje i porady dotyczące warunków zatrudnienia na terytorium Polski. Specjaliści udzielają wyjaśnień w języku ukraińskim.

Porady z zakresu legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terytorium RP w języku ukraińskim udzielane są:

od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 15.00 pod numerem telefonu

22 391 83 60

– telefon rekomendowany dla cudzoziemców świadczących pracę na terenie województw: *mazowieckiego, łódzkiego, wielkopolskiego, świętokrzyskiego, lubelskiego i lubuskiego,*

od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 15.00 pod numerem telefonu

89 333 17 41

– telefon rekomendowany dla cudzoziemców świadczących pracę na terenie województw: *warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, kujawsko-pomorskiego, pomorskiego i zachodniopomorskiego,*

od poniedziałku do środy w godzinach od 16.00 do 20.00 pod numerem telefonu

22 111 35 29

– telefon rekomendowany dla cudzoziemców świadczących pracę na terenie województw: *podkarpackiego, małopolskiego, śląskiego, opolskiego i dolnośląskiego.*

Do trzech razy sztuka

Gdy nieprzeszkolony pracownik, dla którego jest to pierwszy dzień w pracy, obsługuje maszynę bez instrukcji obsługi i bez zabezpieczeń, skutek może być tylko jeden...

Dla 21-letniego mężczyzny był to pierwszy dzień zatrudnienia w firmie budowlanej na stanowisku „wylewkarz”. Razem z pracodawcą i grupą pracowników przyjechał w godzinach rannych na budowę domu jednorodzinnego, gdzie mieli wykonywać posadzki betonowe. Gdy właściciel firmy przydzielał zadania, 21-latek, wraz z jeszcze jednym pracownikiem, został skierowany do obsługi przenośnika pneumatycznego tłoczącego, tzw. mikrokreta, który służy do sporządzenia i transportu mieszanki betonowej do wykonania posadzek. Mężczyźni zasypywali do leja maszyny w odpowiednich proporcjach cement i piasek oraz podawali wodę. Lej zasypowy mikrokreta był wyposażony w kratę zabezpieczającą przed dostępem do będącego w ruchu mieszadła. Z kolei krata posiadała tzw. rozpruwacz worków, który ułatwiał zsypanie cementu do leja.

Bez zabezpieczenia

Jak wynika z późniejszych zeznań, świeżo zatrudniony pracownik wykonywał pracę z użyciem mikrokreta po raz pierwszy w życiu i nie został przeszkolony w zakresie jego obsługi. Wobec powyższego wszelkie czynności starał się wykonywać zgodnie z poleceniami i uwagami kolegi. Około godziny 10:00 doszło do „zacięcia się” maszyny. Pracodawca usunął usterkę i ponownie uruchomił sprzęt, zakładając wcześniej lej zasypowy wraz z kratą zabezpieczającą. Po kolejnej godzinie pracy znów



doszło do zatrzymania mikrokreta. Pracodawca ponownie go odblokował. Jednak tym razem lej zasypowy wraz z kratą zabezpieczającą nie założył. Brak urządzenia ochronnego nie przeszkodził w uruchomieniu maszyny.

Gdy bardziej doświadczony kolega został odwołany do prac wewnątrz budynku, nieprzeszkolony 21-latek sam musiał radzić sobie z psującym się sprzętem. Kruszywo i cement wsypywał do otworu zasypowego, rozcinając worki nożem lub rozrywając je rękoma. Około godziny 13:00 maszyna trzeci raz się zacięła. Obsługujący ją mężczyzna trzymał worek z cementem nad otworem zasypowym. Gdy się od-

wrócił, aby zawołać pracodawcę, nastąpiło samoczynne uruchomienie mieszadła mikrokreta, które pochwyciło folię worka wraz z ręką, która ją trzymała. W wyniku zdarzenia pracownik doznał urazu nadgarstka prawej ręki z przecięciem nerwów i ścięgien.

Długa lista braków

Maszyna, przy obsłudze której doszło do wypadku – przenośnik pneumatyczny tłoczący typu C260/43CC firmy BINKMANN Maschinenfabrik GmbH & Co. KG – nie posiadała zabezpieczenia uniemożliwiającego jej działanie w przypadku podniesienia leja zasypowego wraz z kratą

również instrukcji z zakresu bezpieczeństwa pracy podczas jej eksploatacji.

Jak ustalił inspektor pracy, poszkodowany podjął pracę bez potwierdzenia umowy na piśmie. Do ubezpieczenia społecznego został zgłoszony w dniu wypadku, już po zaistniałym zdarzeniu. Przed dopuszczeniem do pracy nie został poddany szkoleniu wstępnemu w zakresie bhp i nie został zapoznany z ryzykiem zawodowym, związanym z wykonywaną pracą. Nie posiadał też zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku, na którym został zatrudniony.

Niedopuszczalne dopuszczenia

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

- dopuszczenie do wykonywania pracy przez pracowników z użyciem maszyny niespełniającej podstawowych wymagań bezpieczeństwa podczas pracy (w wyniku dokonanej „modernizacji maszyny”) oraz nie w pełni sprawnej technicznie,
- dopuszczenie do wykonywania pracy z użyciem maszyny do transportu betonu przez pracowników nieposiadających wymaganych dodatkowych kwalifikacji,
- dopuszczenie do wykonywania pracy pracownika nieposiadającego wymaganego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy oraz bez zapoznania go z oceną ryzyka zawodowego, a także bez uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzają-

cego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na powierzonym mu stanowisku,

- brak wymaganej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dla prac związanych z obsługą mikrokreta.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 5 decyzji nakazowych, w tym decyzję wstrzymującą eksploatację przenośnika pneumatycznego tłoczącego, oraz skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające 33 wnioski. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika zastosował postępowanie mandatowe, nakładając grzywnę w wysokości 2000 zł.

Ponadto do prokuratury rejonowej skierowano zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 220 Kodeksu karnego, polegającego na tolerowaniu i dopuszczaniu do wykonywania pracy z wykorzystaniem przenośnika pneumatycznego tłoczącego, pomimo niespełniania przez maszynę wymagań w zakresie bezpieczeństwa jej użytkowania, w następstwie czego doszło do zdarzenia wypadkowego powodującego ciężkie uszkodzenie ciała oraz przestępstwa z art. 63 ust. 1 pkt 1 ustawy o dozorcze technicznym, polegającego na dopuszczeniu do eksploatacji ww. maszyny pomimo braku wymaganej decyzji właściwej jednostki Dozoru Technicznego.

Piotr Fornal

nadinspektor pracy, OIP w Rzeszowie

Maszyna nie posiadała zabezpieczenia uniemożliwiającego jej działanie w przypadku podniesienia leja zasypowego wraz z kratą zabezpieczającą oraz pokrywy komory zbiornika. Brak też było zabezpieczenia przed możliwością dostępu do komory silnika w trakcie pracy urządzenia. Wyłącznik zatrzymania awaryjnego był niesprawny. Przyciski sterujące były pozbawione opisów, a elementy sygnalizacyjne również były niesprawne. Zamontowany na maszynie pulpit sterujący pochodził z innego urządzenia.

Wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy poleca:



Aktualne publikacje dotyczące rolnictwa

Więcej informacji znajdziesz na stronie

www.pip.gov.pl

