

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4 (446) 2020

## Pandemia

Ważne pytania  
na trudny czas (str. 20)

**Analiza  
wypadkowości  
w leśnictwie  
w latach  
2016-2018** (str. 26)

**Dodatek  
tematyczny:  
Stres i wypalenie  
zawodowe**





*Święta Wielkiej Nocy to czas nadziei i radości,  
dlatego życzę obfitych Łask i Błogosławieństwa od Chrystusa Zmartwychwstałego,  
zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym.  
Życzę także, by wiosenny nastrój i siła płynąca ze zwycięstwa Chrystusa  
nad śmiercią pozwoliły z ufnością patrzeć w przyszłość.  
Wesołego Alleluja!*

*Wiesław Łyszczek  
Główny Inspektor Pracy*

Wielkanoc 2020

## W numerze

- 3** W ważnej sprawie
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 6** Monitoring. Zło konieczne?
- 10** Morska choroba. Nowe czasy kontra stary przepis
- 14** Liczy się zespół. Rozmowa z Okręgowym Inspektorem Pracy w Gdańsku Mariuszem Pokrzywińskim
- 18** Koronawirus
- 20** Ważne pytania na trudny czas. Uprawnienia i obowiązki pracowników i pracodawców w okresie epidemii koronawirusa
- 24** Bądź własnym terapeutą. Jak sobie radzić ze stresem w czasie epidemii
- 26** Elegia przy ścinaniu drzewa. Analiza wypadkowości w leśnictwie w latach 2016-2018 (cz. 2)
- 30** Groźny bisfenol A
- 33** Wydawnictwa
- 34** Cena błędu



Okladka: fot. Photogenica

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 Chorzowie

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.



Szanowni Państwo

Najbliższe miesiące to okres próby dla aparatu Państwa, przedsiębiorców, pracodawców i pracowników. Każde działanie dotyczące ograniczenia skutków gospodarczych i społecznych pandemii koronawirusa obarczone jest ogromną odpowiedzialnością. Wielu pracodawców będzie musiało podjąć drastyczne kroki, by uratować swoje przedsiębiorstwa i kapitał. To naturalne i zrozumiałe. Ostatnie lata pokazały jednak, że coraz większą wartość w firmach odgrywa kapitał ludzki. Wiele firm konkurowało o pracowników, oferując im coraz lepsze warunki zatrudnienia, robiły tak, wiedząc, że wykwalifikowany, lojalny pracownik jest niezbędnym składnikiem w receptce na sukces. Dziś ta dbałość i troska o pracownika jest szczególnie potrzebna.

Apeluję do pracodawców, by wszelkie kroki, jakie podejmą w stosunku do zatrudnionych, były poparte głęboką analizą rozwiązań tarczy antykryzysowej i wszelkich dostępnych rozwiązań służących ochronie miejsc pracy. Niech każda, nawet najtrudniejsza decyzja będzie podejmowana w dialogu, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości każdej ze stron. To ważne szczególnie tam, gdzie brak związków zawodowych i silnych reprezentacji pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy jest gotowa służyć pomocą i radą w zakresie regulowania nowych zasad zatrudnienia między stronami stosunku pracy, które mogą przyczynić się do przetrwania firmy i zachowania miejsc pracy. Prawo pracy i nowe przepisy tarczy antykryzysowej przewidują wiele elastycznych rozwiązań, które można zastosować w tych trudnych czasach.

Święta Wielkiejnocy są symbolem spełnionych nadziei, nowego życia i zwycięstwa. Niech wizja lepszego jutra mobilizuje nas wszystkich do wspólnych wysiłków na rzecz przetrwania trudności, z jakimi przyszło się nam dziś mierzyć.

Wiesław Łyszczek  
Główny Inspektor Pracy

## 20 Ważne pytania na trudny czas

Obecna pandemia to całkowicie nowa sytuacja. Wymuszone nią zmiany, izolacja, ograniczenie aktywności, poczucie zagrożenia, a także obawy o przyszłość wpływają na psychikę każdego z nas, stanowiąc źródło wielu negatywnych emocji i długotrwałego stresu. Dlatego tak ważna jest znajomość sposobów radzenia sobie z tym obciążeniem.



# Wiadomości nie tylko z kraju

## Ochrona danych osobowych w zbiorowym prawie pracy

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 3 marca 2020 r. wziął udział w ogólnopolskiej konferencji „Ochrona danych osobowych w zbiorowym prawie pracy”, zorganizowanej przez Akademię Le-



ona Koźmińskiego w Warszawie. Konferencję otworzyli: Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** oraz naukowcy z Akademii: prof. dr hab. **Robert Rządca**, prof. dr hab. **Monika Latos-Mińkowska** oraz dr **Mateusz Woźniński**. Główny Inspektor Pracy zwrócił uwagę na pojawiające się wątpliwości interpretacyjne w związku z nowymi regulacjami ochrony danych osobowych, wynikającymi z przepisów RODO. – Kwestia udostępniania danych osobowych związkom zawodowym rodzi problemy praktyczne, wynikające z konkurencji dwóch wartości konstytucyjnych, jakimi są: z jednej strony wolność związkowa i wynikające z niej prawo związków zawodowych do informacji, z drugiej zaś strony prawo pracownika do ochrony jego prywatności – podkreślił **Wiesław Łyszczek**. W konferencji wziął także udział Doradca Głównego Inspektora Pracy **Grzegorz Nieradka**.

## Rada Dialogu Społecznego o spowolnieniu gospodarczym

Plenarne posiedzenie Rady Dialogu Społecznego 4 marca 2020 r. w Warszawie z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Wiesław Łyszczek** zdominowała debata na temat spowolnienia gospodarczego i wynikających z tego wyzwań oraz zagrożeń. Obrady prowadził przewodniczący Rady Dialogu Społecznego **Andrzej Malinowski**. Inicjatorem debaty było Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Przewodniczący OPZZ **Andrzej Radzikowski** podkreślił, że związkowców szczególnie niepokoi sytuacja na rynku pracy. Zdaniem OPZZ pilnej interwencji państwa wymaga także system emerytalny, a rosące obciążenia podatkowe powodują, że ciężar utrzymania państwa w coraz większym stopniu spoczywa na pracujących. Pracodawcom zasiadającym w Radzie przede wszystkim zależy na uproszczeniu i skróceniu procedury zatrudniania cudzoziemców. Mówią także o potrzebie zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w perspektywie 10 lat. Ponadto proponują wprowadzenie indywidualnych kont czasu pracy, na wzór niemiecki. W posiedzeniu Państwową Inspekcją Pracy reprezentowała także Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy **Iwona Hadacz**.

## Zmniejszyć ryzyko w transporcie towarów niebezpiecznych

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 5 marca 2020 r. wziął udział w konferencji „Przewóz towarów niebezpiecznych”, zorganizowanej przez Transportowy Dozór Techniczny, pod patronatem Ministerstwa Infrastruktury. W konferencji uczestniczyli m.in. przedstawiciele Ministerstwa Infrastruktury, Ministerstwa ds. Sytuacji Nadzwyczajnych Republiki Białorusi oraz Urzędu Regulacji Energetyki. Dane Najwyższej Izby Kontroli pokazują, że w latach 2012-2017 na polskich drogach doszło do 8592 zdarzeń z udziałem pojazdów przewożących towary niebezpieczne, a ich liczba wzrosła w tym czasie o 50%. W zdarzeniach tych poszkodowane zostały 5982 osoby, z czego 188 to ofiary śmiertelne. Naczelna Izba Kontroli zwróciła się więc do Ministerstwa Infrastruktury o przywrócenie kompetencji m.in. Państwowej Inspekcji Pracy do przeprowadzenia kontroli przewozu drogowego towarów niebezpiecznych w miejscach prowadzenia działalności gospodarczej uczestników tego przewozu. – Mam pełną świadomość potrzeby zmian legislacyjnych, które pomogą wyeliminować lub zmniejszyć ryzyko w obszarze czynności związanych z transportem towarów niebezpiecznych. Chciałbym, by nasza praca i zaangażowanie przekładały się zawsze na umacnianie poczucia bezpieczeństwa wśród obywateli, a efekty naszej współpracy były wyznacznikiem skuteczności realizowanych działań – powiedział **Wiesław Łyszczek**. Głównemu Inspektorowi Pracy na konferencji towarzyszyła Wicedyrektor Departamen-



tu Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy **Iwona Hadacz**. W drugim dniu konferencji o roli Państwowej Inspekcji Pracy w kontrolowaniu bezpieczeństwa drogowego towarów niebezpiecznych mówiła **Sandra Tylutka** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie.

## W Brukseli o wspólnych inspekcjach

W Brukseli 5 marca 2020 r. odbyło się drugie spotkanie Grupy Roboczej ds. Inspekcji powołanej przez Europejski Urząd ds. Pracy, w którym Państwową Inspekcją Pracy reprezentował wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy **Bartosz Kopeć**. Przedstawiono planowane czynności w ramach tygodnia działań #EU4FairWork. Ponadto kontynuowano prace nad opracowaniem wzorca umowy i wzorca raportu w sprawie uzgodnionych lub wspólnych inspekcji. Debatowano także na temat wzorców wytycznych, w tym schematu działania państw członkowskich, w celu uzyskania wsparcia ELA w uzgodnionych lub wspólnych inspekcjach i schematu działań ELA w celu sugerowania państwom członkowskim przeprowadzenia uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, oraz schematu działań dla organizacji partnerów społecznych na szczeblu krajowym.

## Posłowie odrzucili poprawki do budżetu

W Sejmie 11 marca 2020 r. odbyło się posiedzenie Komisji Finansów Publicznych dotyczące ustawy budżetowej na bieżący rok. W posiedzeniu wziął udział Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**. Komisja Finansów Publicznych rekomendowała Sejmowi odrzucenie wprowadzonych przez Senat poprawek do ustawy budżetowej na 2020 rok, w tym m.in. dotyczących zwiększenia budżetu Państwowej Inspekcji Pracy o 5 mln zł, przekazania 1,92 mld zł na leczenie chorób nowotworowych oraz 4,605 mld zł na subwencję oświatową dla samorządów. Teraz nad poprawkami Senatu będzie głosował Sejm. Głównemu Inspektorowi Pracy towarzyszyli: Dyrektor Departamentu Bu-

dżetu i Finansów **Grażyna Witkowska**, Dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń **Małgorzata Wysocka** oraz Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń **Iwona Hadacz**.

## Porozumienie z Polskim Funduszem Rozwoju

Państwowa Inspekcja Pracy i Polski Fundusz Rozwoju S.A. 24 marca 2020 r. zawarły porozumienie w sprawie wymiany informacji wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Dokument porozumienia podpisali Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, a ze strony Polskiego Funduszu Rozwoju Wiceprezesa Zarządu **Bartłomiej Pawlak** oraz **Bartosz Marcuk**. Celem porozumienia jest określenie zasad współpracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Polskim Funduszem Rozwoju w zakresie technicznych aspektów wykonywania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215, z późn. zm.). Państwowa Inspekcja Pracy uzyskała dostęp do wielu danych, co ułatwi inspektorom pracy kontrolę spełniania obowiązków wynikających z ustawy, w szczególności: obowiązku zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

Z głębokim smutkiem przyjęliśmy wiadomość  
o śmierci naszej emerytowanej koleżanki

### Krystyny Wójtowicz

Odeszła w wieku 77 lat, w dniu 5 marca 2020 r.

Karierę zawodową w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Zielonej Górze rozpoczęła 1 kwietnia 1981 r. na stanowisku starszego inspektora pracy. 1 czerwca 1981 r. została powołana na stanowisko Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy i obowiązki te pełniła 17 lat. Na emeryturę przeszła jako nadinspektor pracy w maju 2007 r., w wieku 65 lat. Była specjalistą w dziedzinie włókiennictwa. Wspominamy Ją nie tylko jako dobrego szefa, służącego radą i pomocą, ale także uśmiechniętą, sympatyczną i życzliwą koleżankę. W naszej pamięci pozostanie Jej wyjątkowe zaangażowanie w działalność nadzorczą-kontrolną, wnikliwość i konsekwencja w egzekwowaniu przepisów. Śmierć Krystyny jest niebywałą stratą dla wielu byłych i obecnych pracowników naszego Okręgu. Rodzinie i Bliskim składamy wyrazy współczucia.

Kierownictwo i pracownicy  
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze





Łukasz Paroń

# Monitoring Zło konieczne?

**Rozwój technologiczny umożliwia stosowanie coraz dokładniejszych form kontrolowania pracownika. Ponieważ może to naruszać prywatność i być źródłem stresu, a nawet wypalenia zawodowego, pracodawca musi wykazać, że monitoring jest mu potrzebny, a nawet niezbędny.**

S tosunek pracy został ukształtowany przepisami prawa pracy i to one wyznaczają jego prawne ramy. Jedną z jego cech konstrukcyjnych jest pracownicze podporządkowanie osoby świadczącej pracę względem pracodawcy. Obejmuje ono wykonywanie pracy określonego rodzaju, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym. Nie ulega również wątpliwości, że pracodawca ma możliwość kontrolowania przebiegu i wyników świadczonej pracy, a nawet ingerowania w ten proces<sup>1</sup>. Mając na uwadze to szczególne uprawnienie pracodawcy, warto odnieść się do kwalifikowanej formy kontroli pracownika, jaką jest monitoring. Nowelizacja<sup>2</sup> przepisów Kodeksu pracy wprowadziła ramy prawne dla tej wyjątkowej formuły możliwych działań pracodawcy wobec pracownika.

## Ograniczenia stosowania

Cyfryzacja procesu świadczenia pracy niewątpliwie sprzyja kontrolowaniu sposobu wykonywania pracy z wykorzystaniem nowoczesnych form monitoringu, a niekiedy nawet go uzasadnia. Artykułami 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup> k.p. dokonano uregulowania monitoringu w postaci: monitoringu wizyjnego, monitoringu poczty elektronicznej oraz innych postaci monitoringu w miejscu pracy. Wprowadzone rozwiązania mają na celu ograniczenie możliwości zbyt daleko idącej ingerencji pracodawcy w sferę dóbr osobistych czy prywatności pracownika, a także ochronę danych osobowych.

Zagrożenie to jest bardzo realne, albowiem rozwój technologiczny i jego ciągły postęp umożliwiają stosowanie coraz dokładniejszych form kontroli wykonywanej przez pracownika pracy. Celem wprowadzonych zmian było stworzenie takich norm prawnych, aby zminimalizować to ryzyko, a jednocześnie umożliwić pracodawcy działanie z wykorzystaniem monitoringu dla osiągnięcia pewnych założeń niezbędnych z perspektywy stosunku pracy. Praktyka stosowania przepisów uzasadnia zwrócenie uwagi na kilka istotnych aspektów mających znaczenie dla pracodawców, pracowników oraz inspektorów pracy. Jednym z nich, który będzie przedmiotem niniejszego artykułu, jest konieczność wykazania przez pracodawcę zasadności stosowania monitoringu.

## Wymóg niezbędności

W kilku normach prawnych regulujących monitoring w miejscu pracy ustawodawca czyni zastrzeżenie, wedle którego jego zastosowanie jest dopuszczalne, o ile jest to niezbędne dla osiągnięcia enumeratywnie wskazanego celu. W przypadku monitoringu wizyjnego zastrzega, że możliwość jego wprowadzenia jest uzasadniona, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podobne rozwiązanie prawne zostało wprowadzone w przypadku mo-



onitoringu poczty elektronicznej. Warunkiem jego wprowadzenia jest wykazanie niezbędności zastosowania takiej formy kontroli do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Takie same przesłanki powinny być wykazane, jeżeli pracodawca zamierza zastosować inne postaci monitoringu, np. z wykorzystaniem lokalizatorów GPS. Aspekt niezbędności monitoringu został podniesiony przez ustawodawcę również w przypadku monitoringu pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni. Monitorowanie tych pomieszczeń jest możliwe wyłącznie w przypadku sytuacji typowych dla zastosowania monitoringu wizyjnego, z jednoczesnym zastrzeżeniem, że nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a dodatkowo będzie temu towarzyszyć zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

## Konieczna ocena

Zastosowanie monitoringu w miejscu pracy, stosownie do przepisów Kodeksu pracy, jest uzależnione od oceny pracodawcy, iż wprowadzenie przyjętego rozwiązania jest adekwatne do założonych celów, które zostały wskazane przez ustawodawcę jako dopuszczające zastosowanie monitoringu. Pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia oceny zasadności zastosowania określonych rozwiązań monitorujących celem ustalenia, czy są one niezbędne do osiągnięcia danego celu i czy nie może on być osiągnięty z wykorzystaniem innych środków. Jak zauważa w kontekście monitoringu wizyjnego J. Wezgraj<sup>3</sup>, zastosowanie monitoringu będzie możliwe wówczas, gdy w świetle oceny przeprowadzonej przez pracodawcę nie są dostępne inne, mniej inwazyjne środki bezpieczeństwa, które pozwalałyby osiągnąć zamierzone cele.

Warto przypomnieć, że wymóg wykazania niezbędności zastosowania monitoringu dotyczy również poczty elektro-

nicznej i innych postaci monitoringu. M. Kuba<sup>4</sup> zauważa, że monitoring poczty elektronicznej należy uznać za niedopuszczalny, jeżeli cele określone w art. 223 § 1 k.p. można osiągnąć w trybie innej, mniej dotkliwej formy kontroli pracownika. Niekiedy może okazać się, że stosowanie monitoringu poczty elektronicznej nie jest w ogóle uzasadnione z perspektywy celów wskazanych w ustawie. Autorka zauważa, że monitoring poczty elektronicznej, jako działanie niezbędne z perspektywy zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy, może być uznane za nieadekwatne, chyba że poczta elektroniczna to jedyne narzędzie, z wykorzystaniem którego pracownik świadczy pracę. Co do zasady tak jednak nie jest. Pracownik posługuje się pocztą elektroniczną do wymiany informacji i jest to narzędzie pomocnicze.

Można wreszcie za T. Cyganem<sup>5</sup> zauważyć, że niezbędność zastosowania określonej postaci monitoringu wizyjnego



wymaga dokonania oceny, czy założone cele mogą być osiągnięte z wykorzystaniem określonych postaci monitoringu. Autor uważa dalej, że jest to konsekwencja założeń ochrony danych osobowych już na etapie projektowania (*privacy by design*) oraz zapewnienia ochrony danych osobowych jako opcji domyślnej (*privacy by default*). O konieczności przeprowadzenia oceny niezbędności zastosowania monitoringu wizyjnego dla osiągnięcia zamierzonych celów, ale jednocześnie dopuszczalnych przez ustawę w art. 22<sup>2</sup> k.p., wyraźnie piszą również M. Miłosz i J. Świątek-Rudoman<sup>6</sup>.

### Środek do celu

Rozważając konstrukcję prawną stosowania monitoringu w miejscu pracy, w kontekście przesłanek warunkujących jego wprowadzenie, pracodawca powinien zwracać szczególną uwagę na warunek niezbędności, sformułowany przez ustawodawcę. Zastosowanie każdej z form monitoringu jest możliwe tylko wówczas, gdy będzie to niezbędne do realizacji jednego z celów uznanych za prawnie dopuszczalne przez prawo. Pracodawca, zanim zastosuje określoną postać monitoringu, powinien więc dokonać oceny, czy dany cel może być osiągnięty tylko i wyłącznie w ten sposób, czy nie

ma możliwości osiągnięcia go w inny sposób, zwłaszcza mniej dotkliwy dla pracownika. Można zauważyć, że wprowadzenie monitoringu nie może być bezrefleksyjne i polegać jedynie na założeniu, że dane rozwiązanie jest pracodawcy potrzebne i przydatne, wobec czego zamierza je zastosować. Powyższa ocena może być stosunkowo skomplikowana, zwłaszcza biorąc pod uwagę zakres możliwych działań monitorujących. Kodeks pracy wyraźnie określa monitorowanie wizyjne oraz monitorowanie poczty elektronicznej. Jednocześnie w art. 22<sup>3</sup> § 4 k.p. ustawodawca zastrzega, że przepisy § 1-3 tego artykułu stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w § 1, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów określonych w § 1. Różnorodność stosowanych form monitoringu, z jednoczesnym ograniczeniem przesłanek ich stosowania, czyni przeprowadzenie tej oceny dość złożonym procesem.

Rozwój technologii teleinformatycznych spowodował wielokrotnienie instrumentów i narzędzi wykorzystywanych w procesie świadczenia pracy. Konsekwencją postępu technicznego w tej dziedzinie są również nowe obszary działań monitorujących. Do najbardziej typowych, spotykanych w du-

żych organizacjach i korporacjach, można zaliczyć: monitoring urządzeń krańcowych (np. laptopów, smartfonów, tabletów), monitoring przepływu danych (poczta elektroniczna, poczta www, kopiowanie plików z sieci, kopiowanie plików z wykorzystaniem USB czy bluetooth), monitorowanie ruchu internetowego, logowanie operacji na danych<sup>7</sup>. Zastosowanie monitorowania każdego z tych rodzajów przez pracodawcę, będzie możliwe o ile wykaże on, że jest to niezbędne dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, a inne rozwiązania nie gwarantują osiągnięcia tych celów.

Trudność w przeprowadzeniu oceny niezbędności zastosowania któregoś z wymienionych rozwiązań ilustruje przykład ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa czy innej tajemnicy prawnie chronionej, w tym danych osobowych, co bywa częstym powodem stosowania kontroli pracownika. W przypadku innych form monitoringu niż monitoring wizyjny ustawodawca nie przewidział wprost możliwości ich stosowania w celu ochrony tajemnicy informacji. Problem został dostrzeżony już w literaturze. Formuluje się tezę o możliwości zastosowania wykładni rozszerzającej, wedle której wysyłanie przez pracownika informacji stanowiących tajemnicę prawnie chronioną osobom nieuprawnionym lub kopiowanie ich na nośniki informacji, może być potraktowane jako „naruszenie właściwego użytkowania udostępnionego pracownikowi narzędzia pracy”<sup>8</sup>. Takie podejście do zagadnienia uzasadniałoby stosowanie na przykład monitoringu przepływu danych. Można jednak spotkać się z postulatem o potrzebie rewizji wprowadzonych przepisów Kodeksu pracy w tej dziedzinie<sup>9</sup> oraz potrzebie doprecyzowania wprowadzonych rozwiązań.

### Udokumentowanie i rozliczalność

Przeprowadzenie oceny niezbędności zastosowania środków monitorujących jest

jest istotne również z dalszej perspektywy, związanej z warunkami formalnymi jej wprowadzenia. Zgodnie z art. 22<sup>2</sup> § 6 k.p. cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy bądź nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Przeprowadzenie oceny zdecydowanie ułatwi pracodawcy wypełnienie tego obowiązku. Jeżeli bowiem w trakcie oceny pracodawca wyraźnie określił cele, jakie chce osiągnąć, wskazał powody i przesłanki motywujące wprowadzenie monitoringu, dostrzegł brak możliwości zastosowania innych rozwiązań, wówczas wprowadzenie odpowiednich zapisów będzie prostsze.

Należy również uwzględnić rolę partnerów społecznych w procesie stanowienia prawa wewnątrzzakładowego. Dokonując zmian zapisów układu zbiorowego pracy oraz regulaminu pracy, konieczne prawnie i uzasadnione społecznie jest osiągnięcie porozumienia z organizacjami związkowymi. Sprawne wprowadzenie monitoringu wymaga przekonania związków zawodowych do racji pracodawcy, które legły u podstaw decyzji o wprowadzeniu monitoringu. Wyniki przeprowadzonej oceny, o której była mowa wyżej, mogą wpłynąć pozytywnie na dialog pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi w procesie dokonywania uzgodnień. Przedstawienie merytorycznych argumentów sprzyjać

będzie konstruktywnej dyskusji pomiędzy stronami.

Warto zwrócić uwagę, że w przypadku monitoringu pomieszczeń sanitarnych konieczne jest uzyskanie uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – przedstawiciele pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Konieczność uzyskania zgody ze strony partnerów społecznych czy przedstawicieli pracowników także uzasadnia konieczność przedstawienia w takiej sytuacji merytorycznej oceny potrzeby i niezbędności wprowadzenia takich rozwiązań.

W kontekście realizacji obowiązku przeprowadzenia oceny niezbędności stosowania środków monitoringu dla osiągnięcia prawnie dopuszczalnych celów istotna jest również konieczność udokumentowania tej oceny. Takiego obowiązku można doszukiwać się w art. 5 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Wynika z niego, że administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów ust. 1 i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie („rozliczalność”)<sup>10</sup>. Pracodawca powinien omawiany proces udokumentować w celu wykazania przestrzegania po-

szczególnych norm prawnych związanych z przetwarzaniem danych osobowych. Jeżeli więc pracodawca, stosownie do zapisów art. 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup> k.p., przeprowadził ocenę niezbędności zastosowania określonych środków monitoringu, to powinien to udokumentować. Wobec udokumentowania tego faktu możliwa będzie analiza, na ile pracodawca prawidłowo rozstrzygnął o potrzebie stosowania monitoringu w tej lub innej postaci.

Wydaje się, że postępująca cyfryzacja procesu świadczenia pracy w coraz większym stopniu będzie uzasadniała stosowanie kontroli pracownika z użyciem środków monitorujących, o których była mowa. Jednocześnie rolą norm prawnych powinno być ograniczenie form kontroli i nadzoru pracodawcy do takich, które są niewątpliwie uzasadnione i możliwie mało inwazyjne, a także nie naruszają poczucia bezpieczeństwa pracownika. Coraz częściej bowiem sygnalizuje się, że procesy nadmiernej kontroli w miejscu pracy są źródłem stresu, a w konsekwencji – wypalenia zawodowego. Konieczność wykazania zasadności przyjętych rozwiązań jako potrzebnych i niezbędnych należy traktować jako krok we właściwym kierunku, zmierzającym do minimalizacji zjawisk monitorowania pracy wyłącznie w takim zakresie, jak jest to absolutnie niezbędne.

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





# Morska choroba

## Nowe czasy kontra stary przepis



**Choć zmiany ekonomiczne i postęp techniczny stawiają przed załogami statków całkiem nowe wyzwania, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy na morzu reguluje rozporządzenie sprzed ponad 40 lat. Czy to wystarczający dowód na jakość starego prawa?**

Artykuł Macieja Kijowskiego z Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach „Uregulowania prawne w zakresie bhp na morskich statkach handlowych”, zamieszczony w miesięczniku „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 1/2020, autor poświęcił pamięci Jerzego Olszewskiego, Ministra Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej (1974-1980), twórcy przepisów bhp na polskich statkach morskich. We wstępie autor nazwał rozporządzenie Ministerstwa Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej z 25 czerwca 1979 r. w sprawie bhp na morskich statkach handlowych „fundamentalnym aktem prawnym w niezmiennym kształcie”, porównując to „klasycznie niezmiennie rozporządzenie z aktami zmienianymi notorycznie, nieustannie, jak ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwo-

wej Inspekcji Pracy”. Dedykacja artykułu i powyższe stwierdzenie są dość dyskusyjne i wymagają naświetlenia przyczyn takiego stanu rzeczy.

### Adresaci przepisów kiedyś i teraz

Przepis § 2 rozporządzenia w sprawie bhp na morskich statkach handlowych mówi, że:

1. Przepisy rozporządzenia, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, mają zastosowanie na statkach używanych do przewozu pasażerów i ładunków, na morskich statkach naukowo-badawczych, na statkach rybołówstwa morskiego oraz na statkach używanych do eksploatacji innych zasobów morskich, zwanych dalej „statkami”.

2. W odniesieniu do statków o pojemności brutto poniżej 200 RT przepisy rozporządzenia

stosuje się tylko w zakresie uzgodnionym z właściwymi organami inspekcji pracy i państwowej inspekcji sanitarnej.

3. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się na statkach żeglugi przybrzeżnej, na statkach przeznaczonych do holowania lub ratownictwa morskiego, na statkach przeznaczonych do wydobywania mienia zatopionego w morzu lub do innej działalności gospodarczej niż określona w ust. 1.

Przepis § 2 wyłącza stosowanie przepisów rozporządzenia na statkach poniżej 200 BRT (w rzeczywistości nie było żadnych uzgodnień) oraz takich, jak holowniki, statki ratownicze i wszystkie jednostki pływające uprawiające żeglugę przybrzeżną, definiowaną w tamtym okresie różnie, w zależności od aktu prawnego i okresu jego wprowadzenia, jako 12 lub 20 Mm (mil morskich) od brzegów RP, co wykluczało również wiele jednostek rybackich – nie ze względu na pojemność, tj. poniżej 200 BRT, ale ze względu na rejon pływania (żegluga przybrzeżna). Wymienione ograniczenia zawarte w tym przepisie oraz wprowadzenie statków polskich armatorów pod obce bandery do końca 2004 r. spowodowało, że rozporządzenie to stało się aktem prawnym dotyczącym, w zależności od roku, kilku bądź kilkunastu statków i niewielkiej grupy pracowników.

Obecnie pod polską banderą pływa 14 statków o pojemności 500 BRT i więcej, uprawiających żeglugę międzynarodową i posiadających Morski Certyfikat Pracy, ale nie na wszystkich z nich mamy do czynienia z polskim pracodawcą (tak może być w przypadku czarteru bareboat, gdzie przekazuje się statek bez załogi). Natomiast w momencie wejścia w życie rozporządzenia jego przepisy dotyczyły co najmniej kilkuset statków pływających pod polską banderą i co najmniej kilkunastu tysięcy zatrudnionych na nich pracowników (liczba ta prawdopodobnie przekraczała 20 tys., ze względu na liczniejsze obsady statków w porównaniu do obecnych czasów oraz zdecydowanie większe obsady statków rybackich). Na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. w samej Polskiej Żegludzie Morskiej pływało pod polską banderą ok. 120 statków uprawiających żeglugę międzynarodową, a w załogach pływających zatrudnionych było ok. 4 tys. marynarzy. Byli również inni armatorzy, np. Polskie Linie Oceaniczne dysponujące ok. 160-170 statkami, na których zatrudnionych było ok. 10 tys. marynarzy (liczba szacunkowa, źródła podają tylko ogólny stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie, wynoszący nieco ponad 12 500 pracowników, określając, że w załogach pływających zatrudnionych było nieco mniej niż 80% pracowników). Byli także armatorzy statków rybackich, tacy jak Przedsiębiorstwo Połowów Dalekomorskich i Usług Rybackich (PPDiUR) Gryf, PPDiUR Odra, PPDiUR Dalmor. Sam Dalmor w okresie prosperity posiadał 70 statków i zatrudniał około 7500 pracowników.

Brak jest orzeczeń sądowych w zakresie stosowania czy interpretacji poszczególnych przepisów rozporządzenia. Istnieje tylko jedno orzeczenie Sądu Okręgowego w Gdańsku, I Wydziału Cywilnego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 grudnia 2015 r. w Gdańsku sprawy z powództwa A. H. (1), T. H., M. H. (1), M. N. i P. H. przeciwko Akademii (...) w G. z udziałem interwenienta ubocznego Towarzystwa (...) S.A. w W. o zapłatę, o rentę – względnie o skapitalizowaną równowartość renty, w którym jako niezgodność uznano stosowanie na statku lin (stropów) bez atestów, wskazując naruszenie przepisu § 16 rozporządzenia w sprawie bhp na morskich statkach handlowych. To najdobitniej wskazuje na wąskie grono adresatów – użytkowników rozporządzenia.

### Niezmiennie, bo zapomniane

Brak uaktualnienia rozporządzenia wiąże się również z tym, że od jesieni 2007 r., po krótkim, około półtorarocznym okresie działania, do jesieni 2015 r. nie było Ministerstwa Żeglugi i Gospodarki Morskiej, a Departament Żeglugi przesuwano do różnych ministerstw, w tym do Ministerstwa

Infrastruktury i Rozwoju, gdzie był bodajże jednym z 16 departamentów. Po zmianach w 2015 r. rozporządzenie w sprawie bhp na morskich statkach handlowych pozostało w mocy tylko dzięki temu, że ustawa o pracy na morzu z sierpnia 2015 r., zastępująca ustawę o pracy na morskich statkach handlowych z dnia 23 maja 1991 r., nie mogła go uchylić, bo rozporządzenie zostało wydane w 1979 r. na podstawie art. 55 ust. 2 ustawy z dnia 28 kwietnia 1952 r. o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludzie międzynarodowej (Dz.U. z 1952 r. Nr 25, poz. 171, z 1954 r. Nr 37, poz. 160 i z 1958 r. Nr 08, poz. 338) oraz art. 208 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91), a nie na podstawie uchylanej ustawy – zgodnie z przepisem art. 129 ustawy o pracy na morzu dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 16, art. 19 ust. 4, art. 57 ust. 7 i art. 57a ust. 3 ustawy uchylanej w art. 131, zachowywały moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych odpowiednio na podstawie art. 15, art. 36 ust. 6, art. 50 ust. 4 i art. 95 ust. 10 nowej ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie.

Zatem to, że rozporządzenie w sprawie bhp na morskich statkach handlowych ciągle obowiązuje, to nie wynik jego fundamentalności czy uniwersalności, ale przyczyn opisanych powyżej oraz – moim zdaniem – braku znajomości tematu bądź braku zainteresowania ze strony urzędników Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej sprawami bhp na statkach w ogóle (ciągle jest brak przepisów bhp dotyczących morskich statków uprawiających żeglugę przybrzeżną i na wewnętrznych wodach morskich, w tym na wodach portowych, nie mówiąc w ogóle o statkach żeglugi śródlądowej).

Jest to więc rozporządzenie niszowe, zapomniane, nie interesujące ministerstwa i stąd jego niezmiennosc. Chociaż potrzebujące zmian, np. w zakresie stosowania i przechowywania materiałów



niebezpiecznych (obecnie jeden paragraf – § 12 z siedmioma ustępami), zmian w związku z wycofaniem z naszej floty parowców lub statków wyposażonych w kotły opalane węglem, likwidacją statków z ładowniami krytymi brezentami, likwidacją prawie całej floty rybackiej, w tym statków do połowów burtowych, wejściem do eksploatacji nowych statków z innymi rozwiązaniami i wyposażeniem, gdzie stosuje się inne, nowe technologie itp. itd.

W kolejnych częściach artykułu, zatytułowanych „Zakres stosowania rozporządzenia”, „Prace na wysokości, prace w warunkach sztormowych, prace remontowe i konserwacyjne” oraz „Trutki na gryznie, transport na ląd, z lądu i między statkami, prace połowowe”, autor przytacza szereg różnych przepisów z rozporządzenia dotyczących kompetencji kapitana. Brak jest w tej części artykułu jakiegokolwiek zdystansowania się, wskazania nieaktualności w treści cytowanych przepisów. Przykładowo, autor twierdzi, że „ważne jest przy tym i to, że obowiązkiem armatora jest dostarczenie tekstów przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy na morskich statkach handlowych przez armatorów kapitanom statków, kierownikom działów, delegatom zakładowym i społecznym inspektorom pracy, którzy udostępnią je pozostałym członkom załogi (§ 147)”. Podczas gdy umieszczenie § 147 w Dziale 3 rozporządzenia „Przepisy przejściowe i końcowe”, w którym zawarto również przepisy o utracie mocy poprzedniego rozporządzenia w tym zakresie z 1956 r. i o wejściu w życie nowego rozporządzenia w dniu 1 stycznia 1980 r., sugeruje, że obowiązek dostarczenia tekstów przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy na morskich statkach handlowych przez armatorów kapitanom statków, kierownikom działów, delegatom zakładowym i społecznym inspektorom pracy, którzy udostępnią je pozostałym członkom załogi, jest związane ze zmianą przepisów i koniecznością zapoznania wyżej wymienionych osób z nowymi przepisami. I to jest podstawowy cel tego przepisu.

## Nieuprawnione rozszerzenia stosowania

W części artykułu zatytułowanej „Gospodarka wodą słodką i problem koherencji rozporządzenia z innymi aktami prawnymi” autor nie ustrzegł się błędu związanego ze stosowaniem przepisu § 197 ust. 2 rozporządzenia Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 6 lipca 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w portach morskich i śródlądowych. Zgodnie z nim, w odniesieniu do obiektów i urządzeń, o których mowa w § 1 pkt 2, znajdujących się w eksploatacji w dniu wejścia w życie rozporządzenia, stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu przebudowy lub modernizacji tych obiektów i urządzeń. Przepis § 1 pkt 2 rozporządzenia mówi, że „rozporządzenie określa wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszące się do obiektów portowych, jak nabrzeża, magazyny, place składowe oraz przeładunkowych urządzeń technicznych, z wyjątkiem urządzeń podlegających dozorowi technicznemu w zakresie rozwiązań określonych przepisami dozoru technicznego”. W tej części artykułu autor stwierdził między innymi, że „pamiętać należy bezwzględnie o tym, że na podstawie § 197 ust. 2 w odniesieniu do obiektów i urządzeń znajdujących się w eksploatacji w dniu 7 września 1993 r. obowiązuje nadal – do czasu ich przebudowy lub modernizacji – rozporządzenie Ministra Żeglugi z 6 września 1967 r., w tym: § 130 ust. 4 (W razie ustawienia statku, na którym ma się odbywać przeładunek, wzdłuż burty drugiego statku przycumowanego do nabrzeża, kapitan tego ostatniego jest obowiązany umożliwić wolne i bezpieczne dojsię do statku, a jeżeli zajdzie potrzeba, okazać pomoc przy urządzeniu bezpiecznego dojsięcia) czy § 154 ust. 2 (Bez porozumienia z kierownictwem statku nie wolno ustawiać barki pod kluzą kotwiczną statku lub przy rufie w pobliżu śruby okrętowej)”. Autor w sposób nieuprawniony rozszerzył stosowanie przepisu § 197 ust. 2 rozporządzenia Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 6 lipca 1993 r.



w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w portach morskich i śródlądowych, odnoszący się do obiektów portowych oraz przeładunkowych urządzeń technicznych, z wyjątkiem urządzeń podlegających dozorowi technicznemu w zakresie rozwiązań określonych przepisami dozoru technicznego, na umożliwienie bezpiecznego dostępu do statku ustawionego równolegle do burty statku cumującego przy nabrzeżu czy na ustawianie barki w rejonie dziobu lub rufy statku bez porozumienia z kierownictwem statku.

W części artykułu zatytułowanej „Państwowa Komisja Badania Wypadków Morskich” autor artykułu zawarł fragment raportu końcowego nr 47/15 dotyczącego bardzo poważnego wypadku zaistniałego 25-26 września 2015 r. na statku m/v Nefryt po załadunku orzechów z drzewa shea i ich fumigacji w porcie Abidżan, a następnie wyjściu statku w morze. Wydzielający się gaz przedostawał się kanałem wentylacyjnym klimatyzacji przez centralę klimatyzacyjną do pomieszczeń mieszkalnych, w których przebywała załoga, skutkiem czego doszło do zatrucia 17 członków załogi, w tym 2 osób śmiertelnie.

wy bhp na statkach innych niż te, których dotyczy tak wysoko oceniane przez niego rozporządzenie. Wymieniona przez niego w artykule barka BA-ZPGda-28, nawet jeżeli posiadała dokumenty bezpieczeństwa statku morskiego, co do budowy posiadała klasę statku śródlądowego i ze względu na akwen pływania (żegluga portowa z możliwością wyjścia na redę) nie podlegała przepisom rozporządzenia w sprawie bhp na morskich statkach handlowych.

## W obronie trzeźwości

W części artykułu zatytułowanej „Podsumowanie” autor artykułu kolejny raz dokonuje nietrafnej, moim zdaniem, interpretacji przepisów, stwierdzając, że: „1 stycznia 2018 r. wyłączono statki morskie od zakazu sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych, i to niezależnie od zawartości w nich alkoholu”. Autor uważa to za „ogromny błąd ustawodawcy, który może w bliskiej już przyszłości zaowocować zwiększeniem wypadkowości na statkach, spowodowanej brakiem jakichkolwiek ograniczeń w spożywaniu alkoholu tak przez marynarzy, jak i pasażerów”.

W rzeczywistości skreślenie w ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi art. 14 ust. 7, stanowiącego delegację do wydania rozporządzenia Ministra – Kierownika Urzędu Gospodarki Morskiej z 7 maja 1983 r. w sprawie zasad i warunków sprzedawania, podawania i spożywania napojów alkoholowych na morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej oraz w międzynarodowych portach morskich, w ten sposób doprowadza do jego uchylecia, w tym zawartego w nim przepisu § 4, w związku z którym kapitan mógł wprowadzić całkowity lub częściowy zakaz sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych, nie stanowi „braku jakichkolwiek ograniczeń w spożywaniu alkoholu przez marynarzy”. Nadal bowiem obowiązują inne przepisy ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, to jest:

– art. 14 ust. 1 pkt 2), który mówi, że: „zabrania się sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych: na terenie zakładów pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników”;

– art. 16. ust. 1 i ust. 1a, które mówią odpowiednio, że: „zabrania się wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładów pracy, stadionów i innych obiektów, w których odbywają się imprezy sportowe i rozrywkowe, a także obiektów lub miejsc objętych zakazem wnoszenia napojów alkoholowych” oraz że: „kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona odmawiają wpuszczenia na teren zakładu pracy osoby, w stosunku do której zachodzi uzasadnione podejrzenie, że nie zastosowała się do zakazu, o którym mowa w ust. 1, chyba że przeprowadzona na żądanie tej osoby kontrola nie potwierdzi podejrzenia”;

– art. 17 ust. 1, który mówi, że: „kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości”.

W tej części artykułu autor zawarł także opinię, która wydaje się szczególnie dyskusyjna: „40 lat obowiązywania rozporządzenia w niezmiennym kształcie świadczy jak najlepiej o ówczesnej legislacji, o jej nieprzemijającej wartości, o pisaniu aktów, które przetrwają dziesiątki lat, co współczesnym legislatorom pod wagę przedkłada autor”.

Nie ustosunkowałem się do ostatniej tezy autora mówiącej, że: „imponująca jest trwała spójność ustanowionych w 1979 r. regulacji z dotyczącymi sfery bhp przywołanymi w tekście później ustanawianymi a również obowiązującymi przepisami”, w tym z ustawą z 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich. Zweryfikują to kontrole inspektorów pracy.

**Zbigniew Kłosowski,**  
nadinspektor pracy, OIP Szczecin



# Liczy się zespół

**Zespołowo można osiągnąć dużo więcej niż w pojedynkę. Oczywiście indywidualności też są bardzo ważne, ale one tylko ubogacają zespoły. To samo dotyczy pracy. Liczy się grupa osób, które mają wspólny cel. Rozmowa z Okręgowym Inspektorem Pracy w Gdańsku Mariuszem Pokrzywińskim.**



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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku obejmuje terytorialną właściwością województwo pomorskie o powierzchni 18 310,34 km<sup>2</sup>, co stanowi 5,8% powierzchni Polski. W skład jego struktury, oprócz siedziby w Gdańsku, wchodzi cztery oddziały terenowe, zlokalizowane w Gdyni, Wejherowie, Słupsku i Starogardzie Gdańskim. Ponadto w Okręgu działa Sekcja Badań Środowiska Pracy, wykonująca pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy kontrolowanych podmiotów na potrzeby inspektorów ze wszystkich Okręgowych Inspektoratów Pracy, oraz Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej (od 1 maja 2020 r. zostanie przeniesiona do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie). W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych jest 175 pracowników.

Pomorze od lat charakteryzuje się niskim bezrobociem – w 2019 r. na poziomie ok. 4,4%. To piąty wynik w skali kraju. Na terenie województwa pomorskiego zarejestrowano działalność 307 294 podmiotów, zatrudniających 850 150 pracujących. Najliczniejszą grupę stanowią podmioty zatrudniające do 9 pracowników. Zdecydowa-

na większość, tj. 96,3%, zarejestrowanych firm należy do sektora prywatnego. Województwo pomorskie to wiodący region przemysłowy i turystyczny. Jego specyfiką są porty morskie, przemysł stoczniowy oraz okołostoczniowy. Trójmiejskie porty przeładują najwięcej ton towarów w kraju. Port Gdańsk w 2018 r. osiągnął wynik 49 mln ton, a Gdynia 23,5 mln ton. To łącznie 72,5 mln ton towarów ze 101,2 mln ton, które przeładowywane są w największych polskich portach (Gdańsk, Gdynia, Szczecin i Świnoujście). Porty w Gdańsku i Gdyni są cały czas modernizowane i rozbudowywane. Szybko zachodzące zmiany wymagają od inspektorów pracy dużego zaangażowania i sporej specjalistycznej wiedzy. Przykładem może być choćby sytuacja, z którą inspektor pracy zetknął się podczas kontroli. Sprawa dotyczyła interpretacji przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. Nowe rozporządzenie nie obejmowało urządzeń stoczniowych. Ostatecznie przepisy zmieniono.

Inspektorzy z Okręgu, którym mam przyjemność kierować, kontrolują stocznie realizujące pełen zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie, to jest pracodawców i przed-

siębiorców niebędących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych. Ponadto kontrolują przedsiębiorstwa prowadzące przeładunki w portach morskich, oraz podmioty prowadzące eksploatację jednostek pływających i obiektów oceanotechnicznych. W 2019 r. produkcja i remonty statków na Wybrzeżu Gdańskim stały pod znakiem dalszego wychodzenia z recesji, związanej z niedużym zainteresowaniem armatorów budową nowych jednostek i nikłą ilością zamówień na kompletne statki. Więcej zamówień było na częściowo wyposażone kadłuby i sekcje okrętowe. Jednocześnie nieznacznie wzrosło zainteresowanie armatorów statków pasażerskich oraz podmiotów eksploatujących morskie wieże wiertnicze remontami jednostek. Dzięki temu sytuacja niektórych stoczni remontowych zaczęła się poprawiać. W związku z rozwojem i modernizacją obiektów technicznych oraz jednostek pływających związanych z przemysłem wydobywczym paliw z dna morskiego, firmy wchodzące na rynek budowy i remontów jednostek pływających zyskały nowe kontrakty w sektorze off-shore. Niektóre podmioty, specjalizujące się w produkcji jednostek pływających, mogą również aktywnie uczestniczyć w rozpoczynającym swój rozwój sektorze nowoczesnych konwencjonalnych oraz odnawialnych źródeł energii, który przystępuje do budowy farm wiatrowych na polskich wodach terytorialnych w rejonie Półwyspu Helskiego. Rozwój sektora okrętowego wiąże się z koniecznością prowadzenia intensywnych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania wypadkom przy pracy. Pomimo podążającego postępu technologicznego jest to nadal gałąź przemysłu, która generuje największą liczbę zagrożeń dla pracowników, z uwagi na technologię budowy i remontów jednostek pływających związaną głównie z wykorzystaniem w procesie produkcji czynnika ludzkiego.

Oprócz portów morskich funkcjonuje na naszym terenie Port Lotniczy – Rębiechowo. Dzięki temu Trójmiasto przyciąga rzeszę turystów z wielu zakątków świata, na których czeka bardzo prężna branża turystyczna, posiadająca bogatą infrastrukturę na najwyższym poziomie.

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

Pełnię obowiązki Okręgowego Inspektora Pracy od 17 czerwca 2019 r. To niezbyt długi czas na wprowadzenie wielu rozwiązań

usprawniających pracę urzędu. Jednak od początku sprawowania swej funkcji z pełną determinacją udało mi się wprowadzić nowe źródła prawa wewnątrzzakładowego: nowy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, nowe zasady gospodarowania środkami z tego Funduszu, nowy Regulamin Organizacyjny, który wejdzie w życie od 1 maja 2020 r. Udało mi się także przywrócić Sekcję Analiz i Sekcję Finansową. Tym samym zrezygnowaliśmy z samodzielnych stanowisk jako tych, które nie sprawdziły się w funkcjonowaniu urzędu. Ostatnio do konsultacji ze związkami zawodowymi skierowałem nowy Regulamin Pracy, dostosowujący przepisy prawa pracy do faktycznych potrzeb pracowników.

W związku z wprowadzeniem nowego programu skargowego wyznaczaliśmy w poszczególnych oddziałach i sekcjach pracowników merytorycznych do monitorowania skarg. Mają oni za zadanie informować inspektora pracy oraz jego bezpośredniego przełożonego o upływie terminu załatwienia skargi. Ponadto dokładna analiza treści skarg sprawia, że część z nich może być rozpatrzona bez wszczęcia kontroli lub też są traktowane jako porady prawne. To wszystko spowodowało obniżenie liczby skarg wymagających podjęcia czynności kontrolnych.

Usprawniliśmy także gospodarowanie samochodami służbowymi. Ponieważ bardzo duża liczba inspektorów pracy zamieszkuje w odległościach ok. 60 km, a nawet 80 km od swoich macierzystych oddziałów, podjąłem decyzję o przypisaniu samochodów służbowych do konkretnych inspektorów, którzy dbają o nie jak o własne.

Jako szef jednostki przywiązuję także ogromną wagę do kwestii bezpieczeństwa informacji, ochrony danych osobowych oraz kontroli zarządczej. Kwestie te na bieżąco są aktualizowane i dostosowywane do zmieniających się przepisów prawa oraz wyzwań stawianych przez życie. Tu szczególną uwagę chciałbym zwrócić na procedury zdalnej pracy, które wprowadziliśmy razem ze współpracownikami. Nowe zasady funkcjonowania urzędu w dobie koronawirusa mają na celu maksymalną ochronę pracowników przy zachowaniu ciągłości działania Okręgu. Wyposażyliśmy wszystkich inspektorów pracy oraz pracowników merytorycznych w sprzęt do pracy zdalnej, opracowaliśmy i wdrożyliśmy procedury pracy zdalnej.

Jestem zdania, że dla podnoszenia jakości i skuteczności działania inspektorów pracy istotna jest dbałość o systematyczny rozwój swojego warsztatu pracy, wzbogacanie wiedzy, udział w aktualnych szkoleniach, czyli ogólnie mówiąc – szkolenie i rozwój całej kadry. Kolejną wartością i warunkiem sprawnej pracy urzę-

**Moim celem, jako kierownika jednostki, jest zbudowanie takiego mechanizmu, który świetnie zafunkcjonuje, ale w którym każdy trybik, nawet ten najmniejszy, jest istotny i tak samo ważny. Dopiero wtedy można powiedzieć o spełnieniu warunków do sukcesu naszej instytucji.**



du jest troska o dobrą komunikację. Wiadomo, ile osób, tyle oczekiwań, spostrzeżeń, a czasem zastrzeżeń. W takich przypadkach zawsze wskazuję na zasadę zachowania drogi służbowej, w celu zapewnienia ładu i porządku. Niemniej chciałbym podkreślić, że jako szef jednostki prowadzę otwarty urząd, w dosłownym tego słowa znaczeniu – drzwi do kierownictwa Okręgu są non stop otwarte dla pracowników.

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

Mam doświadczenie pracy w dwóch okręgach jako inspektor pracy. Pierwsze kroki stawiałem w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, następnie po kilku latach przenieśliśmy się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, gdzie nabrałem tzw. szlif. Od czerwca 2019 r. ponownie zasiłłem szeregi Okręgu w Gdańsku. To doświadczenie dało mi obraz pracy inspektorskiej z pewnej perspektywy i w innym świetle. Zdołałem wiedzę, doświadczenie i praktykę, np. w zakresie metodyki kontroli, planowania kontroli, pracy z ludźmi oraz pracy w terenie. Stwierdzam, że mimo iż instytucja jest ta sama, jednak różnice w jej funkcjonowaniu są dostrzegalne.

Z uwagi na fakt, że lubię sport i jeszcze staram się go czynnie uprawiać, użyję retoryki sportowej. Jako miłośnik piłki nożnej – gry zespołowej – uważam, że to właśnie zespół jest najważniejszy. Zespołowo można osiągnąć dużo więcej niż w pojedynkę. Oczywiście indywidualności też są bardzo ważne, ale one tylko ubogacają zespoły. To samo dotyczy pracy. Liczy się grupa osób, które mają wspólny cel. Istotą jest współpraca wszystkich pracowników, zarówno inspektorów, jak i osób zatrudnionych na stanowiskach merytorycznych. Wszyscy są ważni w tej układance. Druga sprawa - w ujęciu sportowym - to długodystansowość. Sam, uprawiając sport (biegi na dłuższych dystansach, minimum 10 km), dostrzegam jego efekty. Przenosząc to na płaszczyznę zawodową, jestem zdania, że budowanie czegokolwiek trwałego i pozytywnego, z dobrym skutkiem dla całej instytucji, nie trwa tylko „tu i teraz”, ale wymaga dłuższego czasu, wkładu i wysiłku oraz maksymalnego zaangażowania potencjału. Wielką wartością jest dla mnie również wysłuchanie tego, co inni mają do powiedzenia, jakie dostrzegają problemy lub potrzeby, jakie widzą rozwiązania. Dialog wzmacnia współpracę na każdym szczeblu. Moim celem, jako kierownika jednostki, jest zbudowanie takiego mechanizmu, który świetnie zafunkcjonuje, ale w którym każdy trybik, nawet ten najmniejszy, jest istotny i tak samo ważny. Dopiero wtedy można powiedzieć o spełnieniu warunków do sukcesu

**Przy prowadzeniu działalności prewencyjnej niezmiernie ważne jest dla nas wsparcie środowisk lokalnych, zwłaszcza organizacji pracodawców, cechów i izb rzemieślniczych, które mają świadomość wartości, jaką jest wiedza o bezpiecznej pracy.**

naszej instytucji. W takim modelu ważną rolę powinni odgrywać kierownicy oddziałów oraz koordynatorzy sekcji. Są oni naturalnymi liderami zespołów. Cenię sobie współpracę z obecnymi kierownikami i koordynatorami sekcji. Jestem zdania, że trzeba dać im szeroką autonomię w prowadzeniu zespołu i zarządzaniu nim. Taka współpraca, oparta na szacunku i zasadach współzycia społecznego, oraz poświęcony czas pracy dadzą efekty. A tym efektem dla mnie, jako pełniącego obowiązki Okręgowego Inspektora Pracy, będzie dobrze prosperująca, rozwijająca się i wywiązująca się rzetelnie z obowiązków jednostka. To wszystko dopiero w całości może przynieść sukces. A co jest sukcesem? W mojej ocenie załatwienie konkretnego problemu, nawet tego najmniejszego.

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

Profilaktyka i działalność edukacyjna są stałymi elementami działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Przy prowadzeniu działalności prewencyjnej niezmiernie ważne jest dla nas wsparcie środowisk lokalnych, zwłaszcza organizacji pracodawców, cechów i izb rzemieślniczych, które mają świadomość wartości, jaką jest wiedza o bezpiecznej pracy. Przejawem tego są wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia kierowane do branż oraz grup zawodowych, mające na celu eliminację zagrożeń w środowisku pracy i promowanie bezpiecznych zasad wykonywania pracy.

Jako przykład można podać konkurs na najaktywniejszego pracownika służby bhp, organizowany od 2010 r. wspólnie z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku. Z satysfakcją należy stwierdzić, że liczba zgłaszanych do konkursu pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy z roku na rok rośnie. Również ich wiedza i przygotowanie merytoryczne do pełnienia tych zadań stoją na coraz wyższym poziomie. Podobnie jest w przypadku konkursu na najaktywniejszego społecznego inspektora pracy. Niewątpliwie duża w tym zasługa dobrej współpracy z centralami związkowymi, dla których Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku cyklicznie przeprowadza szkolenia, a także bierze udział w spotkaniach dla Społecznych Inspektorów Pracy.

Realizując działania prewencyjne, warto wykorzystać fakt, że podstawowym zadaniem inspektora pracy jest kontrolowanie pracodawców. Co roku w trakcie kontroli inspektorzy pracy zachęcają pomorskich pracodawców do udziału w konkursach i programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Warto tu wspomnieć o ubiegłorocznym laureacie konkursu „Pra-



Inspektor Mariusz Pokrzywiński w towarzystwie swoich zastępczyni (od lewej): Izabeli Struczyńskiej – ds. prawnych i Agnieszki Dobrodziej – ds. nadzoru.

codawca – organizator pracy bezpiecznej” z Pomorza, Spółce Wodno-Ściekowej „Swarzewo” w Swarzewie, która otrzymała statuetkę Mecum Tutissimus Ibis z rąk Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka, a także o firmie CFE Polska Sp. z o.o., wykonawcy budowy zespołu budynków mieszkalno-usługowych RIVERVIEW przy ul. Angielska Grobla w Gdańsku, która znalazła się w trójce zwycięzców ogólnopolskiego szczebla konkursu „Buduj bezpiecznie”.

Od wielu lat inspektorzy pracy stawiają sobie za cel zapoznanie młodych ludzi – przyszłych pracowników z przepisami prawa pracy. Z powodzeniem na naszym terenie realizujemy program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Duży nacisk kładziemy na upowszechnianie bezpiecznych metod pracy i podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy wśród młodzieży wchodzącej na rynek pracy. W minionym roku inspektorzy pracy przeprowadzili pogadanki dla 1547 uczniów szkół ponadpodstawowych. Swoje działania kierujemy również do młodszych. Od 9 lat organizujemy konkurs plastyczny dla uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich pod hasłem „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”, którego finał corocznie odbywa się w gdańskim ZOO.

Bardzo prętnie działamy w Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego. Co miesiąc odbywają się zespoły robocze, w których czynny udział biorą pracownicy naszej instytucji. Przygotowujemy prezentacje, a nawet stanowiska, które później przyjmuje cała Rada. Do tej pory omawiane były m.in. następujące problemy: bezpieczeństwo i higiena pracy w portach, outsourcing pracowniczy, praca tymczasowa a outsourcing, agencje pracy tymczasowej, profilaktyczne badania lekarskie pracowników, czynniki

szkodliwe a czynniki niebezpieczne w środowisku pracy, prawna ochrona pracy i bhp w szkołach oraz wiele innych tematów.

Pełniąc obowiązki Okręgowego Inspektora Pracy staram się często uczestniczyć w ważniejszych konferencjach i spotkaniach branżowych. To daje mi możliwość poznawania problemów nękających pracodawców czy związki zawodowe. Dzięki temu możemy elastycznie i szybko reagować na nowo powstałe zagrożenia.

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

Staram się mierzyć z trudnymi sprawami na bieżąco. Komfortowo byłoby powiedzieć, że problemów i trudności nie ma, ale wiadomo, że teza ta nie miałaby nic wspólnego z rzeczywistością. Problemy zawsze były, są i będą, natomiast ważne jest dla mnie, aby stawiać im czoło. Jeżeli wystąpią, staram się je w miarę możliwości natychmiast rozwiązywać. Nie czekam, aż się nawarstwią. Sytuacji kryzysowych nie da się uniknąć, jednak odkładanie rozwiązywania ich powoduje w dłuższej perspektywie złe zarządzanie instytucją. Ale nie wszystko zależy od nas samych. Dotyczy to np. ważnego problemu, jakim są braki kadrowe. Jednak w ubiegłym roku za zgodą Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka udało nam się zatrudnić kilkanaście osób, zarówno na stanowiska inspektorskie, jak i administracyjne. Leży mi także na sercu dyscyplina pracy nas wszystkich. Jeśli każdy solidnie będzie wywiązywał się ze swoich, choćby najmniejszych zobowiązań w terminie, można uniknąć wielu problemów. Z pewnością w takim układzie wzrasta jakość pracy.

**Dziękujemy za rozmowę**





# KORONAWIRUS



UWAGA

Ze względu na zwiększoną możliwość rozprzestrzeniania się koronawirusa w aptece mogą przebywać tylko osoby obsługiwane

ZADBAJMY O SIEBIE I INNYCH !!!!

apteka czynna

pon - pt 7.00 - 22.00

sobota 8.00 - 20.00

nieczynna 0.00 - 10.00





# Ważne pytania

Uprawnienia i obowiązki pracowników i pracodawców w okresie epidemii koronawirusa

**Kiedy mamy prawo domagać się postojowego, czy pracodawca może domagać się od nas pracy zdalnej podczas kwarantanny i czy pracodawca może nas zwolnić, gdy korzystamy z opieki nad dzieckiem, urlopu płatnego lub bezpłatnego? To tylko niektóre z pytań kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, na które odpowiadamy poniżej.**

**Tarcza Antykryzysowa**



## Czy nowe przepisy z tzw. tarczy antykryzysowej w jakikolwiek sposób zmieniają prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy?

Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r., poz. 568), zwana „tarczą kryzysową”, wprowadziła dodatkowe uprawnienia dla pracodawców polegające na możliwości:

- wprowadzenia przestoju ekonomicznego – obniżenie wynagrodzenia nie więcej niż o 50%, nie niżej jednak niż do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

- obniżenia wymiaru czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustalają się w porozumieniu z organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy lub przedstawicielami pracowników wyłonionymi u pracodawcy w trybie u niego przyjętym.

Obowiązkiem pracodawcy jest przekazanie porozumienia w terminie 5 dni od jego zawarcia Okręgowemu Inspektorowi Pracy.

W porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem

ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;

- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;

- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Zgodnie z nowym dodanym art. 15 z tarczy antykryzysowej pracodawca może również:

- ograniczyć nieprzerwany odpoczynek, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwany odpoczynek, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32

# na trudny czas

godzin, obejmujący co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

A ponadto może:

- zawrzeć porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;

- zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

W sytuacjach opisanych w pkt. 2 i 3 pracodawca zawiera porozumienie z organizacjami związkowymi lub w przypadku ich braku z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

W zakresie obowiązków pracodawcy możemy mówić o § 9 ust. 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. z 2020 roku, poz. 566), w świetle którego w okresie od dnia 2 kwietnia 2020 roku

do dnia 11 kwietnia 2020 roku zakłady pracy są obowiązane zapewnić osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia:

- a) rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk,
- b) odległość pomiędzy stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 metra.

## Kiedy mamy prawo domagać się postojowego? Co to oznacza dla pracownika?

O wprowadzeniu przestoju w zakładzie pracy decyzję podejmuje wyłącznie pracodawca.

W myśl art. 81 Kodeksu pracy przestój może wystąpić w przypadku, gdy pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, np. brak materiału do wykonania pracy.

W przypadku wystąpienia przestoju pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę), a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Należy podkreślić, iż przepisy Kodeksu pracy nie regulują przestoju w sytuacji wystąpienia stanu epidemii.

Regulacja przestoju ekonomicznego w stanie epidemii wprowadzona została w art. 1 pkt 14 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz nie-

których innych ustaw (Dz.U. z 2020 r., poz. 568), zwanej „tarczą kryzysową”, poprzez dodanie art. 15g. Również i w tym przypadku decyzję o wprowadzeniu w zakładzie przestoju ekonomicznego podejmuje pracodawca, zawierając stosowne porozumienie z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.

W przypadku przestoju ekonomicznego, którego wprowadzenie wynika z tzw. tarczy antykryzysowej, pracodawca może dokonać obniżenia wynagrodzenia pracownika nie więcej niż o 50%, nie niżej jednak niż do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

## Czy pracodawca może nas zwolnić zdalnie lub telefonicznie?

Zgodnie z art. 30 § 3 Kodeksu pracy oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Powołany przepis wprowadza wymóg formy pisemnej dla oświadczenia woli każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia. Niezachowanie tej formy przez pracodawcę nie skutkuje jednak nieważnością dokonanej czynności prawnej, jest natomiast równoznaczne z jej wadliwością (niezgodnością z prawem) dającą podstawy do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniami przewidzianymi w Kodeksie pracy.

Ważne jest w związku z tym stwierdzenie, że wszelkie czynności pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne, nawet jeśli są dotknięte wadami, ale mogą być podważone w drodze postępowania sądowego (vide: K. W. Baran (red. Nauk.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V WKO 2020)





### **Czy pracodawca może nas zwolnić, gdy korzystamy z opieki nad dzieckiem, urlopu płatnego lub urlopu bezpłatnego?**

Zgodnie z art. 41 Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (...).

Mając na uwadze powyższą regulację Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w przypadku wystąpienia ww. okoliczności, z wyjątkiem:

1) rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy, tj. w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych,

2) upadłości bądź likwidacji pracodawcy.

### **Czy pracodawca może domagać się od nas pracy zdalnej podczas kwarantanny?**

Zgodnie z art. 2 pkt 12 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. 2019 r.1239 t.j.) kwarantanna to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebez-

Wyjątkiem jest sytuacja, gdy w okresie kwarantanny pracownik zostanie uznany za niezdolnego do pracy.

W myśl art. 6 ust. 1 i 2 lit. 1a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2019 r. 645 t.j.) zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się

obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

W przypadku zatem, gdy pracownik został jedynie poddany kwarantannie bez uznania niemożności wykonywania pracy, a dodatkowo samopoczucie pracownika jest dobre, nie ma przeszkód, aby wykonywał swoje normalne obowiązki np. pracę zdalną.

obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

W przypadku zatem, gdy pracownik został jedynie poddany kwarantannie bez uznania niemożności wykonywania pracy, a dodatkowo samopoczucie pracownika jest dobre, nie ma przeszkód, aby wykonywał swoje normalne obowiązki np. pracę zdalną.

obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

W przypadku zatem, gdy pracownik został jedynie poddany kwarantannie bez uznania niemożności wykonywania pracy, a dodatkowo samopoczucie pracownika jest dobre, nie ma przeszkód, aby wykonywał swoje normalne obowiązki np. pracę zdalną.

### **Czy pracodawca może inaczej traktować pracę zdalną niż pracę w miejscu jej stałego wykonywania? Chodzi o liczenie godziny pracy oraz o wynagrodzenie.**

W myśl art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 374) w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Przepisy Kodeksu pracy oraz innych regulacji prawnych nie wskazują, aby w cza-

się wykonywania pracy zdalnej prawa pracowników do wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe były ograniczone. Pracodawca stosuje te same zasady, jak w przypadku pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Pracowników obowiązuje wprowadzony u pracodawcy regulamin pracy bądź regulamin pracy zdalnej – jeżeli został wprowadzony. W żadnym z powyższych dokumentów prawa pracownika w części dotyczącej rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych nie mogą być ograniczone.

### **Czy pracodawca może wymagać pracy zdalnej, ale nie dać do tego narzędzi, takich jak służbowy telefon czy komputer?**

W przypadku pracy zdalnej obowiązki pracodawcy nie ulegają zmianie – jest on obowiązany, analogicznie jak w przypadku pracy w miejscu stałego zatrudnienia pracownika, do zapewnienia pracownikowi narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy. Pracownik nie ma obowiązku (chyba, że wyrazi zgodę) na korzystanie ze swojego sprzętu do pracy zawodowej.

### **Czy pracownik ma obowiązek wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w czasie trwania epidemii koronawirusa?**

Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub pracownika (np. przesunięcie terminu urlopu, choroba pracownika) pracownik nie wykorzysta całego urlopu do końca roku, z dniem 1 stycznia następnego roku urlop ten stanie się urlopem zaległym.

Stosownie do art. 168 Kodeksu pracy – w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2012 r. – urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (do 31 grudnia 2011 r.

obowiązywał art. 168 k.p., zgodnie z którym urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należało pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego).

W wyroku z dnia 24 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 124/05 (opublikowanym w OSNP z 2006r., z. 23-24, poz. 354) Sąd Najwyższy wyraził kategorię stanowisko, że w przepisie art. 168 Kodeksu pracy przedmiotem regulacji jest powinność udzielenia pracownikowi urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów, w określonym terminie – „najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego”. Mamy tu zamknięcie sekwencji poprzedzających art. 168 Kodeksu pracy, regulacji z art. 161, a następnie art. 165-167 Kodeksu pracy, określających zasadę udzielenia urlopu zgodnie z planem urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo i przypadki, w których ta zasada doznaje odstępstw. Przepis art. 168 Kodeksu pracy dopełnia regulację kodeksową co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielane, nie uzależniając swego postanowienia, że ma to nastąpić „najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego” żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków. Ustawodawca zapewnia w ten sposób normatywnie określoną gwarancję urlopu wypoczynkowego, który – żeby spełniał swą właściwość – musi być udzielany w czasie sprzężonym relewantnie z procesem pracy, najlepiej w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 Kodeksu pracy), a jeżeli było to niemożliwe, to najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 Kodeksu pracy).

Powyższe orzeczenie koresponduje z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., sygn. akt I PK 403/02 (opublikowanym w OSNP z 2004 r., z. 18, poz. 310), w którym Sąd ten wyraził jednoznaczny pogląd, że udzielenie na podstawie art. 168 Kodeksu pracy urlo-

pu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika także wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę. Przepis art. 168 Kodeksu pracy stanowi, że urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie. Udzielenie na podstawie art. 168 Kodeksu pracy urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika także wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę. Wykorzystanie przez powoda zaległego urlopu w okresie wypowiedzenia nie daje podstaw do żądania ekwiwalentu pieniężnego.

Przytoczone wyroki Sądu Najwyższego (świadczące o jednolitej linii orzecniczej), z treścią których Główny Inspektorat Pracy się w pełni zgadza, jednoznacznie rozstrzygają kwestię bezwzględnego przestrzegania terminu udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego, określonego w przepisie art. 168 Kodeksu pracy.

Wyżej wymienione orzeczenia nie dotyczą jedynie wykorzystania zaległych urlopów wypoczynkowych w okresie wypowiedzenia. Z treści uzasadnień tych wyroków jednoznacznie wynika, że chodzi o wykorzystanie wszystkich zaległych urlopów wypoczynkowych – także (a nie wyłącznie) w okresie wypowiedzenia stosunku pracy. Ani pracodawca, ani pracownik nie mają uprawnienia do przesunięcia terminu wykorzystania tego urlopu poza ustawowo wyznaczony termin.

Oznacza to, że pracodawca może jednostronnie wyznaczyć termin wykorzystania zaległego urlopu, także w okresie zagrożenia koronawirusem. Dzień 30 września to ostateczny termin wykorzystania zaległego urlopu za rok ubiegły.



# Bądź własnym terapeutą

## Jak sobie radzić ze stresem w czasie epidemii

**Obecna pandemia to całkowicie nowa sytuacja. Wymuszone nią zmiany, izolacja, ograniczenie aktywności, poczucie zagrożenia, a także obawy o przyszłość niewątpliwie wpływają na psychikę każdego z nas, stanowiąc źródło wielu negatywnych emocji i długotrwałego stresu.**

**M**amy różną zdolność adaptowania się do tej nowej rzeczywistości i wielu z nas ma trudności, by sobie z nią poradzić. Budzi to nasz niepokój i obawy, tym bardziej że zagrożenie koronawirusem jest wciąż poza naszą kontrolą. Nie dysponujemy jeszcze szczepionką, a system ochrony zdrowia jest przeciążony, co sprawia, że możliwość uzyskania szybkiej pomocy jest trudniejsza. Nie potrafimy przewidzieć, jak długo jeszcze zagrożenie epidemiologiczne będzie się utrzymywało. Zawsze, gdy jesteśmy poddawani przewlekłemu stresowi, ryzyko wystąpienia lub zaostrzenia objawów zaburzeń psychiki, między innymi zaburzeń nastroju i zaburzeń lękowych, lecz także innych dolegliwości, znacząco rośnie. Pandemia, będąca źródłem długotrwałego obciążenia stresem, ma zatem duży wpływ na nasze zdrowie psychiczne już teraz i zapewne będzie miała jeszcze przez długi czas po tym, gdy w końcu wygaśnie.

### Na skraju wytrzymałości

Dla każdego z nas zakaz wychodzenia z domu, zawieszenie znacznej części dotychczasowych aktywności, oznacza kompletną zmianę codziennego funkcjonowania, wiąże się ze znaczącymi ograniczeniami i może z tego powodu budzić negatywne emocje. Większość z nas jednak rozumie, że ta kwarantanna (dosłownie lub w przenośni) to środek konieczny, by ograniczyć

rozprzestrzenianie się wirusa i ochronić przed nim innych ludzi, w związku z czym przestrzegamy obostrzeń. W zaakceptowaniu tego stanu pomaga nam fakt, że jest to sytuacja przejściowa i ograniczona czasowo, wiemy, że się wkrótce zakończy. Może ona jednocześnie stanowić moment oddechu od pędu codziennego życia, a także dać nam czas na przystosowanie się do zmieniających się obecnie błyskawicznie warunków w naszym otoczeniu.

„Nie mogę spać. Budzę się o 3 czy 4 nad ranem i nie ma mowy, żebym mogła znowu zasnąć...”

„To jest dla mnie ogromnie trudny czas. Nie daję sobie rady, to siedzenie w domu mnie dobija. Tęsknię za kontaktami z ludźmi...”

„Nie wiem, co mam robić. Pracuję część na umowę o pracę i na umowę zlecenia. Moja córka skończyła właśnie 8 lat. Nie wiem, czy mam brać zwolnienie lekarskie, bo 80% wynagrodzenia może nam nie wystarczyć na życie...”

„Mam trójkę dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym. Muszę przyznać, że po weekendzie już nam się ułalo. Nie wiem, jak wytrzymamy to siedzenie w domu, ze zdalną pracą do końca epidemii...”

Takie niepokoje pojawiają się w czasie epidemii, ale jest ich o wiele więcej. I nie dotyczą tylko osób zamkniętych w domach w ramach walki z pandemią. Ci, którzy wciąż pracują, a zwłaszcza personel medyczny, odczuwają lęk przed zarażeniem, a często jeszcze większy – że przekażą wirusa swoim bliskim.

### Nie daj się przytłoczyć

Wszyscy odczuwamy mniejszy lub większy lęk i stres. Niektórzy z nas są już na skraju wytrzymałości. Strach i obawy przed chorobą mogą przytłaczać zarówno dorosłych, jak i dzieci. Dlatego tak ważna jest znajomość sposobów radzenia sobie z tym obciążeniem. Trzeba przy tym pamiętać, że to jak reagujemy na stan epidemii, jest także uzależnione od naszych predyspozycji.

Wśród objawów stresu związanego z wybuchem pandemii eksperci wymieniają m.in. występowanie nasilonych obaw i lęków o własne zdrowie i zdrowie najbliższych, zmiany w nawykach związanych ze snem i spożywaniem posiłków, problemy ze snem i koncentracją uwagi, pogorszenie objawów choroby przewlekłej, zwiększone spożycie alkoholu, wyrobów tytoniowych i innych substancji psychoaktywnych. Każdy może jednak podjąć proste kroki, by pomóc sobie, rodzinie i najbliższym w radzeniu sobie ze stresem wywołanym pandemią.

#### Ciągłe skupianie się na problemie może nasilać niepokój!

Aby nie poczuć się przytłoczonym natłokiem informacji dotyczących koronawirusa powinniśmy robić sobie przerwy od oglądania, czytania czy słuchania nowych informacji na temat pandemii w mediach, również społecznościowych.

### To naprawdę działa!

Oto kilka podstawowych zaleceń, jak radzić sobie w obecnej sytuacji:

– Zaakceptuj fakt, że sytuacja epidemiczna jest trudna i że naturalnym jest odczuwanie stresu, niepokoju, lęku i frustracji.

– Zadaj sobie właściwe pytania i zapisz je: zastanów się, jakie konkretnie masz oczekiwania i czego dokładnie się boisz. Jeśli odpowiesz sobie na te pytania, wtedy znacznie łatwiej będzie znaleźć rozwiązania.

– Zrób podsumowanie każdego dnia. Zapisz sobie rzeczy dobre oraz rzeczy złe, które tego dnia się wydarzyły. Najważniejszą sprawą nie jest kręcenie się w kółko, ale zastanowienie się nad tym, co się stało i jak można w dniu następnym uniknąć powtórek z tych negatywnych.

– Szukaj alternatyw, innych rozwiązań codziennych problemów.

– Rozmawiaj o swoich obawach z innymi. O stresie wynikającym z narażenia się na bezpośrednie zagrożenie zachorowaniem – z osobami, które wykonują podobną pracę. O problemach wynikających z przebywania całej rodziny w domu – z tymi, którzy są w takiej samej sytuacji.

– Pamiętaj o tym, żeby mieć czas, choć 5 minut, aby na koniec dnia nieco się zrelaksować, odpocząć lub wykonać kilka ćwiczeń antystresowych.

– Podejmuj aktywności, które rozluźniają i sprawiają przyjemność.

– Rodzice mogą pomóc dzieciom w łagodzeniu stresu związanego z pandemią poprzez rozmowę, rzeczowe i przystępne przedstawienie faktów. Ważne jest też, by dać dzieciom i nastolatkom poczucie bezpieczeństwa, pozwolić na wyrażenie emocji, takich

jak zdenerwowanie, złość, a także podzielić się z nimi własnymi sposobami na rozładowanie stresu.

– W czasie epidemii warto ograniczyć dzieciom i młodzieży dostęp do wiadomości w mediach, również społecznościowych. Dzieci mogą błędnie interpretować informacje, które do nich docierają i bać się tego, czego nie rozumieją.

– Zachowaj dotychczasową rutynę, jeśli chodzi o codzienne aktywności, wstawaj o tej samej godzinie i nie siedź w domu w piżamie.

– Rozmawiaj z osobami, do których masz zaufanie, o swoich obawach i emocjach. Jeśli stres istotnie zakłóca codzienne aktywności przez kolejne dni, warto poradzić się psychologa lub lekarza.

W przypadku osób, które znajdują się na pierwszej linii walki z epidemią, jak lekarze czy pielęgniarki, może dojść do wystąpienia tzw. wtórnego stresu traumatycznego (STS). Może on dawać objawy fizyczne, np. zmęczenie, oraz psychiczne – lęk, poczucie winy, wycofanie. W sytuacji, w której stres negatywnie wpływa na zdolność opiekowania się własną rodziną i pacjentami, warto zwrócić się po pomoc psychologiczną.

**Pamiętaj, że tak trudny czas jest stresujący, ale może być też wyzwaniem i może zaowocować nowymi rozwiązaniami czy też powstaniem nowych nawyków i sposobów funkcjonowania.**

W tych trudnych dniach warto także zadbać o swoje ciało – ćwiczyć głębokie oddechy, rozciąganie lub medytację. Dobrze jest spożywać zdrowe, zbilansowane posiłki, wykonywać regularne ćwiczenia, wysypiać się, unikać alkoholu i innych substancji psychoaktywnych.

### Ćwiczenia antystresowe:

– nabierz nosem powietrze w płuca, wstrzymaj oddech na 7 do 20 sekund, wypuść powietrze ustami. Powtórz ćwiczenie 7 razy z rzędu;

– nabierz nosem powietrze aż do przepony, połóż ręce na brzuchu i postaraj się podnieść ręce oddechem. Wstrzymaj powietrze na 3 sekundy. Wypuść powietrze nosem. Powtórz ćwiczenie 3 razy z rzędu;

– rozciągnij się: ręce, plecy czy nogi. Taka czynność pozwala na zmniejszenie napięcia, nie tylko mięśni oraz na koncentrację na nas samych. Pozwoli także na nabranie sił do dalszej pracy.

Tych kilka prostych wskazówek dotyczących radzenia sobie w czasie epidemii może pozwolić nam znaleźć własny sposób na pokonanie lęku i strachu. Przeczytaj uważnie i postaraj się wprowadzić je w życie.

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





# Elegia przy ścinaniu drzewa

Analiza wypadkowości  
w leśnictwie w latach  
2016-2018 (cz. 2)

**Podczas ścinki drzew, obalania, okrzesywania lub ich przecinania ofiarą często jest operator pilarki lub inny współpracownik przebywający w strefie zagrożenia, najczęściej bezpośrednio podczas ścinki albo podczas oddalania się od obalanego drzewa, podczas przygotowywania stanowiska roboczego lub podczas przechodzenia przez powierzchnię, gdzie prowadzona była ścinka drzew.**

**W**ypadki przy pracy klasyfikuje się głównie według wydarzeń, które je powodują, określających rodzaj kontaktu człowieka z czynnikiem, który spowodował wypadek, oraz ich przyczyn - wszelkich braków i nieprawidłowości, które w sposób bezpośredni lub pośredni przyczyniły się do powstania wypadku, związanych z czynnikami materialnymi (technicznymi), z ogólną organizacją pracy w zakładzie lub organizacją stanowiska pracy oraz związanych z pracownikiem, w tym również z nieprawidłowym zachowaniem się pracownika.

**Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego** – to wydarzenie niezgodne z właściwym przebiegiem procesu pracy, które wywołało wypadek.

**Wydarzenie powodujące uraz** – to sposób, w jaki uszkodzony doznał urazu (fizycznego lub psychicznego) spowodowanego przez czynnik materialny.

## Czynnik ludzki

Czynnikami niebezpiecznymi mogą być: martwe, ścinane lub obalane drzewa, odłamane suche gałęzie i konary, odłamane wierzchołki drzew, sprężynujące gałęzie i pnie drzew, złamane gałęzie i pnie stojących drzew w wyniku uderzenia przez inne obalane drzewo lub podczas przemieszczania obalonych drzew. Przewracające się drzewa często zaczepiają koroną o inne drzewa i pozostawiają wiszące, naderwane lub złamane gałęzie, które spadając, mogą spowodować bardzo poważne obrażenia. Z analizy wypadków przy pracach leśnych zbadanych przez inspektorów pracy w okresie ostatnich 3 lat wynika, że do wypadków dochodziło przede wszystkim poprzez wszelkiego rodzaju ześlizgnięcia, upadki, załamania czynnika materialnego, głównie upadek czynnika z góry (uderzenie uszkodzonego przez spadający z góry czynnik materialny, np. gałąź, konar, ścinane lub obalane drzewo, wywroty, złomy albo stojące drzewo, na którym doszło do zawieszenia obalanego drzewa – 65% wszystkich przypadków). 81 uszkodzonych doznało urazu w wyniku uderzenia przez spadający obiekt, w tym 31 osób ze skutkiem śmiertelnym, a 25 osób doznało ciężkich obrażeń ciała.

Uderzenia przez spadający z góry czynnik materialny są często przyczyną bardzo poważnych urazów głowy, szyi, kręgosłupa, klatki piersiowej i organów wewnętrznych powodujących w wielu przypadkach śmierć uszkodzonych osób. Obecnie coraz rzadziej zdarza się, aby pracownicy nie stosowali wymaganych hełmów ochronnych, jednak siła uderzenia obiektu lecącego z góry jest tak duża, że najczęściej uszkodzony doznaje urazów kręgosłupa lub obrażeń wielonarządowych. Znacznie rzadziej zdarzają się uderzenia na tym samym poziomie – przez pnie/kłody drzew leżące na ziemi lub „zrywane” przy użyciu środków transportu (przesuwające się lub toczące się za pojazdem), które powodują najczęściej pochwylenia lub przygniecenia i zmiżdżenia kończyn dolnych.

Każdy wypadek przy pracy jest wynikiem jednego wydarzenia, ale najczęściej kilku przyczyn. Ogółem w badanych wypadkach przy pracy wskazano 555 przyczyn wypadków. Z przyczyn wypadków przy pracy ustalonych przez inspektorów pracy wynika, że dominującą przyczyną wypadków przy pracy jest nieprawidłowe zachowanie pracownika, w tym głównie:

- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem,
- przebywanie i przechodzenie w miejscach niedozwolonych,
- wejście lub wjechanie w obszar zagrożony,
- nieznaną przyczyną zagrożenia,
- lekceważenie przepisów i zasad bhp lub brak wiedzy oraz lekceważenie zagrożenia.

Z przeprowadzonych postępowań powypadkowych wynika również, że 1/3 stwierdzonych przyczyn stanowią przyczyny organizacyjne, w tym głównie:

## Częste przyczyny

*Przyczyną wypadku ze skutkiem śmiertelnym, jaki wydarzył się w grudniu 2017 r. na terenie RDLP Szczecin podczas usuwania złomów i wywrotów po huraganie „Ksawery” oraz posuszu w drzewostanach rębnych w ramach cięć przygodnych, było nieprawidłowe zachowanie się pracownika, spowodowane:*

- niedostateczną identyfikacją występujących zagrożeń,
- nieznaną przyczyną przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy usuwaniu drzew trudnych, wywrotów i złomów,
- lekceważeniem poleceń przełożonych.

- brak nadzoru nad pracownikami w toku pracy,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór stosowania niewłaściwej technologii,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zbyt mała obsada,
- brak sprzętu pomocniczego,
- nieodpowiednie przejścia i dojścia do stanowiska pracy, nie-usunięcie zbędnych przedmiotów.

Z analizy wypadków przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, jakie wydarzyły się w 2016 r., 2017 r. i 2018 r. wynika, że:

10 wypadków, tj. 21% zaistniałych wypadków śmiertelnych, to zdarzenia, które powstały w wyniku błędnych zachowań pilarzy podczas niezgodnego z przepisami wykonywania operacji usuwania drzew zawieszonych, wywrotów i złomów;

28 wypadków, tj. 60% zaistniałych wypadków śmiertelnych, to zdarzenia zaistniałe w konsekwencji stosowania przez pilarzy nieprawidłowych technik ścinki drzew, uniemożliwiających kontrolę przebiegu obalania drzew, niewłaściwego przygotowania stanowiska pracy przy ścinie drzew oraz w wyniku nieuzasadnionego przebywania osób w strefie niebezpiecznej wokół ścinanych drzew;

11 wypadków, tj. 23% zaistniałych wypadków, to zdarzenia, w których stwierdzono brak nadzoru;

10 wypadków, tj. 21% zaistniałych wypadków to zdarzenia, w których stwierdzono niewłaściwe przygotowanie zawodowe uszkodzonych (np. brak udokumentowanych szkoleń wstępnych na stanowisku pracy, brak badań lekarskich lub brak zapoznania pracowników z instrukcją procesu technologicznego).

Kontrole przeprowadzane przez inspektorów pracy wykazują często, że w wielu zakładach osoby zaangażowane w badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy z uwagi na brak dostatecznej wiedzy i umiejętności oraz znajomości procesu



Lp	Opis zdarzenia	Przyczyny wypadku
1.	Podczas usuwania wiatrołomu uszkodzony został uderzony i przygnieciony bryłą korzeniową, która samoczynnie upadła do wykrotu po odcięciu od niej dłużycy. Poszkodowany przebywał w strefie niebezpiecznej za bryłą korzeniową podczas odcinania jej przez pilarza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak instrukcji procesu technologicznego,</li> <li>• wejście na obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa.</li> </ul>
2.	Podczas obalania ścinane drzewo zahaczyło o koronę sąsiedniego drzewa, co spowodowało, że pilarz został uderzony w głowę odłamana gałęzią rosnącego w pobliżu buka.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieznajomość zagrożenia,</li> <li>• niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,</li> <li>• zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.</li> </ul>
3.	Podczas wykonywania prac związanych ze ściną drzew uszkodzony - właściciel zakładu został uderzony w głowę złamanym konarem obalnego drzewa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niewłaściwe zachowanie się poszkodowanego,</li> <li>• niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności.</li> </ul>
4.	Podczas ścinki i obalania drzewa zawieszonym innym drzewem uszkodzony pilarz (podmiot samozatrudniający) został uderzony odrzuconym w bok odziomkiem obalnego drzewa. Poszkodowany nie przygotował ścieżki oddalania, nadmiernie skrócił zawiasę i oddalał się w niewłaściwym kierunku, gdzie został odrzucony odziomek obalnego drzewa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak nadzoru,</li> <li>• wykonywanie pracy w zbyt małej obsadzie osobowej,</li> <li>• nieusunięcie zbędnych przedmiotów,</li> <li>• wejście na obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa.</li> </ul>
5.	Podczas zrywki drewna przy użyciu ciągnika z wciągarką leśną uszkodzony zatrzymał ciągnik na pochylej powierzchni i opuścił wciągarkę, która prawdopodobnie nie zaklinowała się o ziemię, lecz oparła się na gałęziach. Podczas rozciągania liny ciągnik nagle zaczął staczać się ze skarpy. Zrywkarz nie zdążył odskoczyć. Ciągnik przetoczył się przez tułów i głowę poszkodowanego i zatrzymał się kilka metrów niżej.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niewłaściwa organizacja pracy,</li> <li>• niewłaściwe miejsce na zatrzymanie i ustawienie ciągnika,</li> <li>• niewłaściwe zabezpieczenie ciągnika przed stoczeniem (niezaciągnięcie hamulca),</li> <li>• niewłaściwe zakotwiczenie mygłownicy,</li> <li>• brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych,</li> <li>• przebywanie w miejscach niedozwolonych.</li> </ul>
6.	Podczas ścinki i obalania drzewa uszkodzony (podmiot samozatrudniający) został uderzony w momencie oddalania się od drzewa w głowę odłamana gałęzią pochodzącą z sąsiedniego drzewa. Poszkodowany nie wyznaczył ścieżki oddalania.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak nadzoru,</li> <li>• tolerowanie, przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,</li> <li>• niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności.</li> </ul>
7.	Podczas usuwania drzewa zawieszonym na innym drzewie uszkodzony podciął drzewo, na którym oparło się ścinane drzewo, co spowodowało nagłe obalenie się obydwu drzew. Poszkodowany został przygnieciony obalonym drzewem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak nadzoru</li> <li>• lekceważenie przepisów oraz zasad bhp,</li> <li>• lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo),</li> <li>• niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności.</li> </ul>
8.	Podczas usuwania wiatrołomów, tj. podczas przycinania pnia uprzednio ściętego drzewa leżącego na ziemi, uszkodzony został uderzony innym drzewem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ukryte wady materiałowe czynnika materialnego,</li> <li>• nieprawidłowy podział pracy lub rozplanowanie zadań,</li> <li>• brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego,</li> <li>• brak nadzoru.</li> </ul>
9.	Podczas prac związanych ze ściną drzewa przez pilarza uszkodzony pomocnik pilarza (umowa zlecenia) przebywający na powierzchni roboczej został uderzony w głowę odłamana gałęzią obalnego drzewa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wejście w obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa,</li> <li>• niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności.</li> </ul>
10.	Podczas ścinki drzewa uszkodzony został uderzony odziomkiem obalnego drzewa, które nie upadło zgodnie z zamierzonym kierunkiem obalania. Poszkodowany nie zachował zawiasy na całej szerokości pnia, pozostawił niewłaściwy próg, wykonał zbyt płytki rżaz podcinający, nie zachował tego samego kąta pochylenia płaszczyzny rżazu podcinającego i ścinającego.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo),</li> <li>• lekceważenie poleceń przełożonych,</li> <li>• nieprzestrzeganie zasad bezpiecznej techniki ścinki i obalania drzew z użyciem pilarki łańcuchowej.</li> </ul>
11.	Podczas ścinki i obalania drzewa uszkodzony został uderzony i przygnieciony odłamany konarem obalnego drzewa, które zahaczyło o rosnącą w pobliżu sosnę.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo),</li> <li>• niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności z powodu stanu nietrzeźwości.</li> </ul>
12.	Podczas usuwania drzew uszkodzonych przez korniki uszkodzony pilarz został uderzony w głowę innym odłamany drzewem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.</li> </ul>
13.	Podczas prac zrywkowych przy użyciu ciągnika z wciągarką, która po opuszczeniu prawdopodobnie nie zaklinowała się o ziemię, tylko oparła się na cienkim drzewie. Poszkodowany – operator ciągnika (umowa zlecenia, pierwszy dzień pracy) został przygnieciony kołem ciągnika.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych,</li> <li>• przebywanie w miejscach niedozwolonych,</li> <li>• zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.</li> </ul>
14.	Podczas ścinki drzew uszkodzony pomocnik pilarza przebywający w sąsiedztwie obalnego drzewa został uderzony drzewem ściętym przez pilarza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieprawidłowy podział pracy lub rozplanowanie zadań,</li> <li>• tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp,</li> <li>• tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór stosowania niewłaściwej technologii,</li> <li>• przebywanie w miejscach niedozwolonych.</li> </ul>
15.	Podczas ścinki i obalania drzewa uszkodzony pilarz został uderzony odłamany konarem sąsiedniego drzewa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieodpowiednie przejścia i dojścia,</li> <li>• przebywanie w miejscach niedozwolonych.</li> </ul>

technologicznego nie dokonują prawidłowego i pełnego zidentyfikowania wszystkich przyczyn zaistniałych zdarzeń, co w konsekwencji nie pozwala na podjęcie przez pracodawcę stosownych działań w celu zapobiegania w przyszłości podobnym wypadkom przy pracy.

Z analizy zaistniałych wypadków przy pracy wynika, że wciąż ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami niezbędne jest podejmowanie działań prewencyjnych mających na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy, a w szczególności działań polegających na ustawicznym informowaniu, przypominaniu i kształceniu pracowników oraz zapoznawaniu ich dla potrzeb systematycznego przekształcania posiadanej wiedzy teoretycznej w praktykę i nabywania przez pracowników umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób uczestniczących w procesie pracy:

- z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy,
- z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi oraz sposobami unikania zagrożenia i sytuacji prowadzących do wypadku,
- z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w procesie technologicznym oraz w miejscu pracy,

Na podstawie analizy badanych wypadków przy pracy trudno ocenić, jak często wypadki, które są spowodowane nieprawidłowym zachowaniem pracownika, są wynikiem celowego lekceważenia i ignorowania zasad bezpieczeństwa pracy czy brakiem ostrożności, a na ile są konsekwencją nieznajomości tych zasad bądź rutyny w wykonywaniu poszczególnych czynności i prac. Działania prewencyjne i informacyjne oraz praktyczne przygotowanie do wykonywania prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna powinny być więc skierowane głównie w kierunku:

### Opis wypadku

Z oględzin miejsca wypadku wynikało, że uszkodzony prawdopodobnie podciął wywrot zawieszony na innym drzewie, który nie upadł. Następnie podciął kolejne dwa drzewa, które również się zawiesiły. Od trzeciego z zawieszonych drzew uszkodowany odciął dwa wałki, które nadal nie spowodowały obalenia zawieszonych drzew. Poszkodowany przystąpił do ścinki kolejnego czwartego drzewa, na którym było zawieszone trzecie ze ścinanych drzew, przebywając bezpośrednio pod zawieszonym drzewem. Prawdopodobnie z powodu drgań spowodowanych rozpoczętą ściną czwartego drzewa, zawieszona na nim drzewo zsunęło się na ziemię i przygniotło uszkodowanego. Ostatnie ścinane drzewo nie zostało ostatecznie obalone, natomiast w chwili wypadku stoczyły się na ziemię wszystkie trzy wcześniej ścięte i zawieszona drzewa.



- uświadamiania wszystkich uczestników procesu technologicznego o konsekwencjach niestosowania się do zasad bezpieczeństwa pracy;

- przeprowadzania weryfikacji znajomości przez pracowników zasad bezpieczeństwa, zarówno ogólnych, jak i specyficznych dla danego stanowiska;

- konsekwentnego działania wobec osób świadomie nieprzestrzegających przepisów i zasad bhp;

- odpowiedniego przygotowania zawodowego, głównie w przypadku podejmujących pierwszą pracę na stanowisku pilarza, pracownika leśnego lub zrywkarza, zarówno przy wykonywaniu prac indywidualnych, jak i przy pracach zespołowych;

- odpowiedniej organizacji stanowisk pracy, w tym wyposażenia pracowników w sprawnie działające maszyny i urządzenia, w sprzęt pomocniczy niezbędny przy ścinie i zrywce drzew, zapewnienia odpowiednich przejść i dojść do stanowisk pracy oraz wydzielenia stref niebezpiecznych.

**Teresa Domžalska,**

starszy inspektor pracy – główny specjalista  
OIP Poznań, Oddział Piła

### Literatura:

- GUS, Leśnictwo 2017 r.
- GUS, Leśnictwo 2018 r.
- GUS, Warunki pracy w 2018 r.
- GUS, Wypadki przy pracy w 2016 r. oraz w 2017 r.
- Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy – E-Facts – Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia w europejskim przemyśle leśnym.
- W. Nowacka, T. Moskaliak (2013), Negatywne skutki pracy w leśnictwie ze szczególnym uwzględnieniem pozyskania drewna.





# Groźny bisfenol

Czym są związki znane pod nazwą związków endokrynnie aktywnych (EDCs, ang. *endocrinedisrupting compounds*)? Według definicji Światowej Organizacji Zdrowia (World Health Organization – WHO) EDCs to egzogenna substancja lub mieszanina, która zaburza funkcję lub funkcje układu dokrewnego i w konsekwencji powoduje niekorzystne efekty w zdrowym organizmie lub jego potomstwie oraz (sub)populacji. W Unii Europejskiej pod tą nazwą występuje związek egzogeny, który powoduje niekorzystne efekty zdrowotne w organizmie lub u jego potomstwa, wtórne do zaburzeń w układzie dokrewnym. Potencjalny EDC to substancja o właściwościach, które mogą prowadzić do zaburzeń endokrynnych w zdrowym organizmie. Działanie takich substancji może doprowadzić m.in. do: zaburzeń płodności, zaburzeń rozwoju narządów płciowych, zachorowań na raka hormonozależnego (np. raka sutka, gruczołu krokowego, jajnika i jąder), uszkodzeń płodu (w tym rozwoju jego układu nerwowego), a nawet zaburzeń metabolizmu, otyłości i cukrzycy.

## Długa lista

Na podanej przez Komisję Europejską w 2007 r. liście substancji, które wykazały działanie zaburzające prawidłowe funkcjonowanie układu hormonalnego, znalazły się 564 takie substancje, z czego w kategorii 1 (substancje zaburzające gospodarkę hormonalną o udowodnionym działaniu) – 194 substancje. Ich lista dostępna jest na stronach Komisji Europejskiej pod adresem: [http://ec.europa.eu/environment/chemicals/endocrine/strategy/substances\\_](http://ec.europa.eu/environment/chemicals/endocrine/strategy/substances_en.htm#priority_list)

en.htm#priority\_list. Nie jest to jednak wykaz, który należy traktować jako ostateczny. Według Komisji, dodawanie i usuwanie chemikaliów z tego wykazu może być wymagane w odpowiedzi na rozwój wiedzy naukowej lub zmiany dotyczące ich stosowania.

Do związków powodujących zaburzenia endokrynnie zalicza się m.in. niektóre substancje chemiczne pochodzące z procesów technologicznych, jak ftalany, alkilofenole i ich pochodne, wielopierścieniowe węglowodory aromatyczne, polichlorowane bifenole, dioksyny i furany, pestycydy, a także metale (kadm, rtęć, ołów).

W polskim wykazie wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (*Dz.U. 2018, poz. 1286*), znajduje się 25 substancji sklasyfikowanych w kategorii EDCs, przy czym 8 jest w kategorii 1 i są to:

- 2,2-Bis(4-hydroksyfenylo)propan (Bisfenol A) – frakcja wdychalna, Nr CAS [80-05-7],
- 3,4-Dichloroanilina, Nr CAS [95-76-1],
- Ftalan benzylu butylu, Nr CAS [85-68-7],
- Ftalan bis(2-etyloheksylu), Nr CAS [117-81-7],
- Ftalan dibutylu – frakcja wdychalna, Nr CAS [84-74-2],
- Heksachlorobenzen – frakcja wdychalna, Nr CAS [118-74-1],
- Rezorcynol, Nr CAS [108-46-3],
- Styren, Nr CAS [100-42-5].

W zakładach stosujących lub produkujących EDCs ważną rolę w ochronie zdrowia pracujących powinna odgrywać, realizowana zgodnie z przepisami prawa pracy, współpraca w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia między pracodawcą a służbą medycyny pracy. W ramach tej profilaktyki należy zwracać szczególną uwagę na wstępne i okresowe badania lekarskie. Prawidłowo sporządzony przez pracodawcę w skierowaniu na badania profilaktyczne opis warunków pracy – uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (wykonanych na tym stanowisku) – pozwoli lekarzowi medycyny pracy na właściwe ustalenie zakresu oraz częstotliwości wykonywania takich badań. O ewentualnych przeciwwskazaniach zdrowotnych do wykonywania pracy decyduje lekarz sprawujący opiekę profilaktyczną nad pracownikami, biorąc pod uwagę wielkość i okres trwania narażenia zawodowego oraz ocenę stopnia zaawansowania i dynamikę zmian chorobowych.

## Niebezpieczne kryształki

Jedną z substancji zaliczanych do grupy związków endokrynnie aktywnych jest 2,2-Bis(4-hydroksyfenylo)propan (bisfenol A). Obo-

wiążająca w Polsce wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS) dla frakcji wdychanej bisfenolu A została wprowadzona w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy i wynosi 2 mg/m<sup>3</sup>. Wartość ta dotyczy narażenia zawodowego w środowisku pracy.

Odnosząc się do właściwości, należy stwierdzić, że 2,2-Bis(4-hydroksyfenylo)propan sklasyfikowano jako substancję mogącą działać szkodliwie na płodność (Repr. Kat. 1B, H360F) oraz powodującą poważne uszkodzenie oczu (H318) i podrażnienie dróg oddechowych (H355). Natomiast na podstawie wyników doświadczeń przeprowadzonych na zwierzętach wykazano, że 2,2-Bis(4-hydroksyfenylo)propan nie powodował podrażnień skóry, ale działał drażniąco na oczy i podrażniał drogi oddechowe. W naskórkowych testach płatkowych u ludzi powodował stany zapalne skóry, jednak nie jest jasne, czy był ich przyczyną, bowiem mogły być one wywołane przez pokrewne żywice epoksydowe.

Zgodnie z publikowanymi informacjami w dostępnym piśmiennictwie nie znaleziono informacji na temat rakotwórczego działania bisfenolu A (BPA) na ludzi oraz danych dotyczących jego mutagennego działania. Stwierdzono także, iż w związku z wynikami naukowymi brak jest podstaw merytorycznych do ustalenia wartości chwilowej NDSCh (najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe) oraz wartości dopuszczalnej w materiale biologicznym (DSB). Naukowy Komitet ds. Dopuszczalnych Wartości Narażenia Zawodowego na Czynniki Chemiczne (SCOEL) uznał, że dla bisfenolu A brak jest toksykologicznych podstaw do ustalenia stężenia chwilowego oraz oznakowania notacją „skóra”.

2,2-Bis(4-hydroksyfenylo)propan jest substancją w postaci ciała stałego występującego w postaci białych płatków lub kryształków o delikatnym, zbliżonym do fenolu zapachu. Otrzymywany jest w reakcji fenolu z acetonem w wyniku katalizowanej kwasowo lub zasadowo reakcji kondensacji. W zależności od procesu otrzymywania jego temperatura topnienia wynosi 155-157 stopni C. Głównym zastosowaniem bisfenolu A jest produkcja żywic epoksydowych. Inne zastosowania obejmują produkcję tworzyw poliwęglanowych, nienasyconych żywic poliestrowych, polisulfonowych i akrylowych oraz środków zmniejszających palność. Tworzywa poliwęglanowe są stosowane do produkcji emulsji do tzw. papieru termicznego, wykorzystywanego w drukarkach termicznych (do drukowania różnego rodzaju paragonów, biletów, faktów czy nalepek). Uważa się, że stężenia 2,2-Bis(4-hydroksyfenylo)propanu, jakie mogą występować w powietrzu przy produkcji papieru termicznego, są niewielkie i nieistotne.

Niezawodowe narażenie na niskie stężenia bisfenolu A w populacji ogólnej wiąże się z powszechnością występowania 2,2-Bis(4-hydroksyfenylo)propanu, który używany jest do syntezy tworzyw sztucznych służących do produkcji materiałów mających



bezpośredni kontakt z żywnością, włączając opakowania z tworzyw sztucznych oraz sprzęt kuchenny, a także stanowi składnik lakierów do pokrywania wewnętrznych powierzchni puszek metalowych przeznaczonych do kontaktu z żywnością. Innymi źródłami narażenia na związek są: kurz, materiały stomatologiczne, sprzęt medyczny, papier termiczny, a także zabawki i artykuły przeznaczone dla niemowląt i dzieci.

### Ryzykowny papier

Problemem dotyczącym zagrożenia dla zdrowia pracujących, z uwagi na stężenie bisfenolu A (BPA) w papierze termoczułym, zajęła się Komisja Europejska. Uznała, że istnieje niedopuszczalne ryzyko dla zdrowia pracowników posługujących się takim papierem zawierającym bisfenol A (BPA) w stężeniu równym lub wyższym niż 0,02% masowo. Stąd też, zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) 2016/2235 z dnia 12 grudnia 2016 r. zmieniającym załącznik XVII do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) w odniesieniu do bisfenolu A (Dz.U.UE.L.2016.337.3 z dnia 2016.12.13), od **2 stycznia 2020 r.** obowiązuje ograniczenie w zakresie wprowadzania do obrotu bisfenolu A Nr CAS [80-05-7] w papierze termoczułym w stężeniu równym lub wyższym niż 0,02% masowo. W myśl rozporządzenia papier termoczuły składa się z papieru nośnego z co najmniej jedną warstwą pokrywającą go, która może zawierać BPA. Pokrywająca papier warstwa zmienia kolor pod wpływem wysokiej temperatury, dzięki czemu ukazują się drukowane znaki.

Wprowadzony przez Komisję Europejską okres 3 lat na obowiązkowe zastosowanie powyższego ograniczenia (z datą obowiązywania od 2 stycznia 2020 r.) miał umożliwić producentom papieru termoczułego zawierającego bisfenol A znalezienie bezpieczniejszej alternatywy, tj. zastąpienia bisfenolu A inną substancją mniej szkodliwą, bądź stosowanie go w papierze termoczułym w stężeniu niższym niż 0,02% masowo.

#### Źródła:

Artykuł opracowano na podstawie informacji naukowych oraz przepisów prawa:

1. Ocena i ograniczanie narażenia zawodowego na substancje endokrynnie aktywne w cząstkach frakcji wdychalnej i respirabilnej emitowane do środowiska. Wytyczne, Małgorzata Szewczyńska, Małgorzata Pośniak, Agnieszka Woźnica, Warszawa 2019. Materiał przygotowany na podstawie wyników uzyskanych w ramach IV etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy;
2. Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy, Rok XXXIV, Nr 4(98), Warszawa 2018;
3. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. 2018, poz. 1286);
4. Rozporządzenie Komisji (UE) 2016/2235 z dnia 12 grudnia 2016 r. zmieniające załącznik XVII do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) w odniesieniu do bisfenolu A (Dz.U.UE.L.2016.337.3 z dnia 2016.12.13);
5. Rozporządzenie 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 wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067 t.j.).

Tym samym z powyższą datą podmioty wprowadzające do obrotu papier termoczuły zawierający BPA zostały zobligowane do wdrożenia w życie ustanowionego prawem ograniczenia. Pracodawcy mogą korzystać tylko z ofert producentów papieru termoczułego o zawartości bisfenolu A poniżej 0,02% masowo bądź bez jego zawartości. Komisja Europejska uznała, że to ograniczenie jest właściwym ogólnounijnym środkiem kontroli ryzyka dla zdrowia pracowników posługujących się papierem termoczułym zawierającym BPA. W ocenie KE proponowane ograniczenie zwiększy również ochronę konsumentów.

W kwestii ewentualnych substytutów bisfenolu A w papierze termoczułym, takich jak np. bisfenol S (BPS), Komisja Europejska zauważyła w swoim rozporządzeniu, że w opinii Komitetu ds. Oceny Ryzyka Agencji (RAC) zwrócono uwagę, iż bisfenol S (BPS), będący zdaniem Francji najbardziej prawdopodobnym substytutem BPA, może charakteryzować się zbliżonym profilem toksykologicznym, a zatem może powodować podobne, szkodliwe dla zdrowia skutki. Dlatego też w celu uniknięcia sytuacji, w której szkodliwe działanie BPA zostałoby zastąpione szkodliwym działaniem BPS, Komisja Europejska zaleciła Europejskiej Agencji Chemikaliów zwrócenie szczególnej uwagi na tendencję do stosowania BPS jako substytutu i tym samym monitorowanie stosowania BPS w papierze termoczułym. Zgodnie z pkt. 13 Preambuły do ww. rozporządzenia „Agencja powinna przekazać Komisji wszelkie informacje służące ocenie ewentualnej konieczności przedłożenia wniosku o ograniczenie stosowania BPS na mocy rozporządzenia (WE) nr 1907/2006, zważywszy, że w przeciwieństwie do BPA zagrożenie dla zdrowia związane z BPS w papierze termoczułym nie zostało jeszcze ocenione”.

**Magdalena Pasik**

główny specjalista, Departament Nadzoru i Kontroli GIP,

**Sylvia Oziembło-Brzykczy**

główny specjalista, Departament Nadzoru i Kontroli GIP



Wydawnictwo  
Państwowej Inspekcji Pracy  
poleca:

## Aktualne wydawnictwa dotyczące bezpiecznego stosowania preparatów chemicznych

więcej informacji znajdziesz na stronie

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)





# Cena błędu

**Czy bez znajomości instrukcji obsługi i instrukcji bhp można dokonywać naprawy potencjalnie niebezpiecznego urządzenia? Odpowiedź wydaje się oczywista, ale przypadki, z jakimi spotykają się inspektorzy pracy, zdają się temu przeczyć.**

**D**o wypadku, jakiemu uległ 32-letni pracownik zatrudniony na stanowisku brygadzysty, doszło w hali produkcyjnej zakładu, w której wykonywano m.in. grawerowane napisy na metalowych ramach. Do tego celu używano pióra BETA Model 1948, zasilanego z instalacji sprężonego powietrza o ciśnieniu 6 barów.

## Pod ciśnieniem

W dniu wypadku poszkodowany wykonywał prace w hali produkcyjnej oraz nadzorował prace podlegających mu pracowni-

ków. O godzinie 9:06 został powiadomiony przez pracownika wykonującego grawery, że pióro grawerskie, którym się posługiwał, nie działało poprawnie. Podeszedł do stanowiska grawera i sprawdził działanie urządzenia. Stwierdził, że była poluzowana końcówka trzymająca rysik. Poprosił pracownika posługującego się poprzednio piórem grawerskim o podanie butelki z olejem do smarowania, a sam wziął klucz i zaczął odkręcać poluzowaną głowicę pisaka grawerskiego. Czynność tę podjął bez uprzedniego odłączenia zasilania urządzenia sprężonym powietrzem. Odkręcany element, pod wpływem ciśnienia, został wyrzucony i po odpięciu się od stołu monterskiego uderzył poszkodowanego w oko. Na skutek wypadku pracownik doznał urazu lewego oka, w wyniku którego stracił zdolność widzenia nim.

## Ustalenia inspektora

Inspektor pracy podczas kontroli ustalił m.in., że zarówno poszkodowany, jak i pracownik posługujący się uprzednio piórem grawerskim nie używali okularów ochronnych, pomimo obowiązku ich stosowania. Przy wejściu do hali produkcyjnej znajdowały się piktogramy informujące o bezwzględnym obowiązku stosowania okularów ochronnych przez wszystkie osoby przebywające w hali. Obaj pracownicy nie zostali zapoznani z instrukcją obsługi (użytkowania) pióra grawerskiego BETA. Zgodnie z treścią instrukcji obsługi przed rozpoczęciem wszelkich czynności obsługowych urządzenia należało zamknąć zawór odcinający dopływ sprężonego powietrza i wypuścić jego resztki poprzez wyłączenie narzędzia. Podczas użytkowania narzędzia, czynności konserwacyjnych lub naprawczych oraz wymiany akcesoriów wymagane było stosowanie okularów ochronnych.

Inspektor pracy ustalił ponadto, że poszkodowany – zatrudniony na stanowisku brygadzysty – nie został poddany szkoleniu okresowemu z zakresu bhp dla osób kierujących pracownikami.

## Wina i kara

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

- wykonywanie naprawy urządzenia bez uprzedniego odłączenia go od zasilania,
- niestosowanie przez poszkodowanego środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed urazami oczu,
- brak opracowanej instrukcji bhp podczas wykonywania konserwacji i napraw urządzeń służących do grawerowania, określającej m.in. zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych,
- niezapoznanie poszkodowanego z instrukcją obsługi pióra grawerskiego,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od zasad bezpiecznego wykonywania pracy, w tym niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 4 decyzje nakazowe oraz skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające 4 wnioski. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika zastosował postępowanie mandatowe, nakładając grzywnę w wysokości 2000 zł.

**Adam Wójcik,**  
inspektor pracy, OIP Rzeszów

**Zgodnie z treścią instrukcji obsługi przed rozpoczęciem wszelkich czynności obsługowych urządzenia należało zamknąć zawór odcinający dopływ sprężonego powietrza i wypuścić jego resztki poprzez wyłączenie narzędzia. Podczas użytkowania narzędzia, czynności konserwacyjnych lub naprawczych oraz wymiany akcesoriów było wymagane stosowanie okularów ochronnych.**







PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Wydawnictwa dotyczące  
**bezpiecznego przetwórstwa drewna.**

Więcej informacji znajdziesz na:

**[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)**



Jakub Chojnicki

## Bezpieczne pozyskanie drewna



POZYSKIWANIE DREWNA



www.bhpntak.pl

**ŻURAWIE LEŚNE**

Urządzenia poddзорowe



Jakub Chojnicki

## Bezpieczne pozyskanie drewna



Dobre praktyki





# Inspektor Pracy

DODATEK TEMATYCZNY  
nr 1/2020

## Stres i wypalenie zawodowe

Psychospołeczne środowisko pracy

Marta Bem

Warszawa, kwiecień 2020 r.



# Stres i wypalenie zawodowe

## Psychospołeczne środowisko pracy

### Wprowadzenie

W wyniku szybkiego rozwoju cywilizacji i technologii znacząco zmieniło się, zmienia i będzie się zmieniało środowisko pracy. Duża część pracowników w niewielkim stopniu narażona jest na urazy fizyczne (będące przedmiotem uwagi tradycyjnie rozumianego bhp), natomiast gwałtownie wzrasta ilość nowych zagrożeń, również mających negatywne skutki dla zdrowia i życia. Należy przypomnieć, że zagrożeniem w środowisku pracy jest każdy czynnik lub sytuacja, który może mieć negatywny wpływ na zdrowie pracowników, spowodować wypadek lub chorobę.

Katalog zagrożeń jest bardzo szeroki: mogą to być zarówno materiały, urządzenia, szkodliwe warunki pracy (zagrożenia fizykochemiczne), jak i zła organizacja pracy oraz złe praktyki zarządzania (zagrożenia psychospołeczne). We współczesnym świecie wzrasta sukcesywnie zagrożenie pracowników takimi czynnikami psychospołecznymi, jak stres, wypalenie zawodowe, syndrom chronicznego zmęczenia, uzależnienia spowodowane pracą (np. pracoholizm) lub patologie w relacjach interpersonalnych, np. mobbing i molestowanie.

Podstawowymi psychospołecznymi aspektami środowiska pracy są wymagania psychologiczne pracy (wymagania jakościowe i ilościowe pracy, tempo pracy, klarowność wymagań itp.), kontrola w pracy (możliwość wpływania na proces pracy), wsparcie społeczne, a także możliwość rozwoju zawodowego.

**Niewłaściwe psychospołeczne warunki pracy powodują nadmierne obciążenie psychiczne, a nawet stres.**

### Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy

Zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy, psychospołeczne zagrożenia zawodowe to te aspekty organizacji i zarządzania w pracy, wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne. Zagrożenia psychospołeczne i stres związany z pracą zawodową należą do najpoważniejszych współczesnych wyzwań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Mają one istotny wpływ na zdrowie pracowników. Należy podkreślić, że kwestie związane ze zdrowiem psychicznym są często źle rozumiane bądź napiętnowywane. Jeżeli jednak zagrożenia psychospołeczne i stres traktowane są jako problem organizacyjny, a nie jako wada osobowa, można sobie z nimi radzić jak z każdym innym zagrożeniem związanym z bhp.

Zagrożenia psychospołeczne wynikają ze złego planowania pracy, złej organizacji pracy i złego zarządzania nią oraz z niekorzystnego otoczenia społecznego pracy. Mogą one prowadzić do negatywnych skutków psychicznych, fizycznych i społecznych, takich jak stres związany z pracą zawodową, wypalenie lub depresja. Warunki pracy prowadzące do powstania zagrożeń psychospołecznych to na przykład:

- nadmierne obciążenie pracą;
- sprzeczne wymagania i brak jasności co do pełnionej roli;
- brak udziału w podejmowaniu decyzji, które mają wpływ na pracownika, oraz brak wpływu na sposób wykonywania pracy;

- złe zarządzanie zmianami organizacyjnymi;
- brak bezpieczeństwa zatrudnienia;
- nieskuteczna komunikacja, brak wsparcia ze strony kierownictwa bądź współpracowników;
- mobbing i molestowanie seksualne, przemoc ze strony osób trzecich.

**Dobre otoczenie psychospołeczne sprzyja osiągnięciu dobrych wyników, rozwojowi osobowemu oraz dobrostanowi psychofizycznemu pracowników.**

### Stres w miejscu pracy

Stres zaliczany jest do czynników zaburzających równowagę psychofizyczną. Można go jednak kontrolować lub z nim walczyć. Ludzie żyją i pracują w różnych środowiskach, prawidłowe funkcjonowanie w nich jest dla większości dość wymagające i może rodzić problemy. Problemy te można zmniejszyć w dwojaki sposób, poprzez:

- dostosowanie pracy i warunków jej wykonywania do psychofizycznych i fizjologicznych właściwości człowieka;

- dostosowanie człowieka do zadań i warunków pracy. Jeśli takie działania powiodą się, to istnieje ogromne prawdopodobieństwo osiągnięcia trzech praktycznych celów, jakimi są: zwiększenie jakości i wydajności pracy człowieka, zapewnienie pozytywnego wpływu pracy na człowieka oraz ochrona człowieka przed zagrożeniami życia i zdrowia w czasie pracy zawodowej.

Określenie narażenia na czynniki psychospołeczne następcza szereg trudności, ponieważ mają one charakter subiektywny. Czynnikiem psychospołecznym jest bowiem każda „cecha” pracy, związana z treścią lub kontekstem pracy, która w wyniku subiektywnego odczucia jej znaczenia wpływać może na pojawienie się u pracowników stresu. Poziom tego stresu nie zależy od obiektywnej charakterystyki danej cechy, ale od osobowości pracownika, jego doświadczeń i percepcji.

**Stres jest to reakcja organizmu w postaci mobilizacji energii potrzebnej do pokonywania przeszkód, barier i wymagań, bez względu na to, czy jest to wyzwanie, czy obciążenie.**

### Cechy pracy i związane z nimi sytuacje stresowe

Cecha pracy	Stresory
Zadania	Konieczność długotrwałej koncentracji, monotonia, nadmierny wysiłek fizyczny, konieczność precyzyjnego wykonywania zadań itp.
Organizacja pracy	Pośpiech – presja czasu, duże tempo pracy, sztywne godziny, nieuporządkowany system dystrybucji np. materiałów biurowych itp.
Współdziałanie	Rywalizacja, izolacja, konflikty między pracownikami oraz konflikty zewnętrzne itp.
Potrzeby pracowników	Niski prestiż wykonywanej pracy, odpowiedzialność, świadomość ryzyka, brak kontroli, dylematy moralne itp.
Zaburzenia równowagi praca – dom	Dyspozycyjność, system zmianowy, zabieranie pracy do domu itp.

Reakcja na bodziec (stresor) może wywołać pozytywne lub negatywne emocje o różnym nasileniu.

Przewlekły stres może mieć ogromny wpływ na zdrowie i właściwe funkcjonowanie człowieka w pracy, w domu i w każdej możliwej sferze życia. Może powodować zaburzenia w obrębie różnych narządów. Z tego właśnie powodu trudne, a czasem niemożliwe jest rozstrzygnięcie, czy dany czynnik psychospołeczny występujący w miejscu pracy jest odpowiedzialny za określony skutek zdrowotny.

Poziom działania	Działania prewencyjne
Poziom indywidualny	Redukcja stresora Ćwiczenia antystresowe Usuwanie skutków
Poziom organizacyjny	Zmiana sposobu wykonywania pracy Zmiana sposobu zarządzania Motywacja do pracy
Poziom systemowy	Dostosowanie pracy Programy ochrony zdrowia



Stresu nie da się uniknąć, ale należy robić wszystko, aby zmniejszyć siłę jego oddziaływania i zapobiegać negatywnym skutkom. Działania prewencyjne można podzielić na: indywidualne, organizacyjne i systemowe.

Polska wiezie prym, jeśli chodzi o odsetek pracowników odczuwających stres w miejscu pracy (badanie „The Workforce View in Europe 2017”, przeprowadzone na zlecenie ADP, dużej międzynarodowej firmy z obszaru kadrowo-płacowego). Zgodnie ze źródłem, aż 22% polskich pracowników doświadcza na co dzień stresu. Kolejne miejsce w rankingu „najbardziej zestresowanych” zajmuje Hiszpania – 10% pracowników. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) uznała stres za jedno z największych zagrożeń zdrowotnych XXI wieku. Stres zawodowy jest drugim co do częstości występowania (po bólach pleców) problemem zdrowotnym pracowników Unii Europejskiej.

## Przeciwdziałanie stresowi w miejscu pracy

Polskie prawo nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia pracownikom zdrowych i higienicznych warunków pracy:

**Art. 207 § 1.** Kodeksu pracy: „Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. (...)”.

**§ 2.** „Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. (...)”.

Tak więc pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy oraz wykorzystując najnowsze osiągnięcia nauki i techniki. Obowiązek ten ma charakter bezwzględny, tzn. nie jest uzależniony od możliwości finansowych czy organizacyjnych pracodawcy. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest zarządzanie ryzykiem zawodowym, czyli ocena prawdopodobieństwa wystąpienia możliwych zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy oraz opracowanie planu działań zapobiegawczych czy naprawczych.

Zagrożenia psychospołeczne definiuje się jako wszystkie zagrożenia, które są źródłem stresu w pracy. Mogą one wynikać ze złego planowania, nieodpowiedniej organizacji czy też niewłaściwego zarządzania. Najczęstsze przyczyny prowadzące do powstania zagrożeń psychospołecznych to:

- nadmierne obciążenie pracą;
- sprzeczne wymagania i brak jasności co do pełnionej roli;
- pominięcie pracowników w podejmowaniu decyzji bezpośrednio ich dotyczących;
- złe zarządzanie zmianami organizacyjnymi;
- brak wsparcia ze strony kierownictwa bądź współpracowników;
- monotonia wykonywanych obowiązków;
- tempo pracy,
- stagnacja i niepewność w przebiegu kariery.

Pracodawcy nie mogą i nie powinni marginalizować zagrożeń psychospołecznych, ponieważ ich ocena oraz zarządzanie nimi to obowiązek prawny pracodawcy. Jest to wymóg określony w prawie unijnym (dyrektywa ramowa 89/391/EWG). Poza tym brak zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi powoduje wymierne straty finansowe dla organizacji.

Nieumiejętne zarządzanie tego rodzaju czynnikami w wyniku pojawiającego się stresu u pracowników może powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne u zatrudnionych. Z całą pewnością długotrwałe obciążenie organizmu stresem zwiększa poziom zmęczenia pracownika i obniża koncentrację, a to prowadzi do większej liczby błędów i zwiększa tym samym ryzyko wypadków przy pracy. Koszty takich wypadków to nie tylko straty społeczne, lecz także ekonomiczne. Prewencja i ograniczanie stresu związanego z pracą nie mogą być pomijane w strategiach bhp wdrażanych w przedsiębiorstwach.

W związku z podpisaniem w 2004 r. przez partnerów społecznych „Europejskiego porozumienia autonomicznego dotyczącego stresu związanego z pracą” pracodawcy zobowiązani są do tworzenia pewnych ogólnych psychospołecznych warunków pracy, które przeciwdziałają stresowi.

## Sposoby weryfikacji poziomu stresu

Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, iż u podstaw wszelkich działań mających na celu redukcję stresora, eliminację lub osłabienie odczuwanego stresu leży sprawdzenie poziomu własnego stresu. W tym celu poniżej przedstawiono listy kontrolne, ankiety i kwestionariusze, których zadaniem jest udzielenie pomocy w określeniu poziomu stresu oraz ewentualnych przyczyn jego występowania.

## Subiektywna Ocena Samopoczucia (SOS)

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1.	Jak często byłeś/-aś zdenerwowany/-a, ponieważ zdarzyło się coś niespodziewanego?	
2.	Jak często czułeś/-aś, że ważne sprawy wymykają ci się spod kontroli?	
3.	Jak często czułeś/-aś zdenerwowanie?	
4.	Jak często byłeś/-aś przekonany/-a, że jesteś w stanie poradzić sobie z problemami osobistymi?	
5.	Jak często byłeś/-aś przekonany/-a, że jesteś w stanie poradzić sobie z problemami zawodowymi?	
6.	Jak często byłeś/-aś przekonany/-a, że sprawy układają się po twojej myśli?	
7.	Jak często byłeś/-aś przekonany/-a, że radzisz sobie ze wszystkimi obowiązkami?	
8.	Jak często potrafiłeś/-aś opanować swoje rozdrażnienie?	
9.	Jak często czułeś/-aś, że wszystko ci wychodzi?	
10.	Jak często czułeś/-aś napięcie?	
11.	Jak często się złościłeś/-aś, ponieważ nie miałeś/-aś wpływu na to, co się zdarzyło?	
12.	Jak często nie mogłeś/-aś poradzić sobie z narastającymi trudnościami?	
13.	Jak często miałeś/-aś przekonanie, że nic od ciebie nie zależy?	

Źródło: M. Bem, opracowanie własne

Przy każdym stwierdzeniu zaznacz właściwą dla siebie odpowiedź, tzn. jak często myślałeś/-aś w podobny sposób. Przy każdym stwierdzeniu wpisz w kratkę odpowiednią liczbę.

0 – nigdy, 1 – prawie nigdy, 2 – czasem,

3 – dosyć często, 4 – bardzo często

Dodaj wszystkie liczby z poszczególnych pól.

**Wyniki:**

**0 pkt. – bardzo dobre samopoczucie**

**26 pkt. – dość dobre samopoczucie**

**52 pkt. – bardzo złe samopoczucie**

## Kwestionariusz dolegliwości zdrowotnych

**Instrukcja:**

Proszę odpowiedzieć na każde pytanie:

TAK lub NIE. Dolegliwości (każdy punkt TAK) dodaje się.

Minimalna liczba punktów wynosi 0, maksymalna 13.

1. Czy od czasu do czasu odczuwasz ucisk

w żołądku albo czy brzuch jest obrzmiały?

2. Czy szybko dostajesz zadyszki?

3. Czy od czasu do czasu odczuwasz ból w piersiach albo w okolicy serca?

4. Czy od czasu do czasu odczuwasz ból w kościach lub mięśniach?

5. Czy często czujesz się zmęczony/-a?

6. Czy od czasu do czasu cierpisz na bóle głowy?

7. Czy od czasu do czasu cierpisz na bóle pleców?

8. Czy od czasu do czasu cierpisz na rozstrój żołądka?

9. Czy kiedykolwiek odczuwasz odrętwienie lub mrowienie w kończynach?

10. Czy męczysz się szybciej, niż byś się tego spodziewał/-a?

11. Czy od czasu do czasu odczuwasz zawroty głowy?

12. Czy od czasu do czasu odczuwasz apatię?

13. Czy generalnie budzisz się, odczuwając wciąż zmęczenie?

Źródło: Kierowcy autobusów – stres zawodowy i zapobieganie, [www.nzzk.nw.pl/pdf/busdrivers\\_pl.pdf](http://www.nzzk.nw.pl/pdf/busdrivers_pl.pdf)



## Kwestionariusz Oceny Stanu Zdrowia (KOSZ)

Lp.	Problem zdrowotny	Tak	Ani tak, ani nie	Nie
1.	Czy odczuwasz silne zmęczenie?			
2.	Czy odczuwasz napięcie umysłowe?			
3.	Czy odczuwasz zaburzenia snu?			
4.	Czy masz problemy ze snem?			
5.	Czy odczuwasz bóle kręgosłupa?			
6.	Czy odczuwasz przeciążenie umysłowe?			
7.	Czy masz zaburzenia układu krążenia?			
8.	Czy odczuwasz przewlekłe zmęczenie?			
9.	Czy odczuwasz problemy z układem kostnym?			
10.	Czy odczuwasz problemy z układem pokarmowym?			
11.	Czy masz problemy psychologiczne?			
12.	Czy odczuwasz zaburzenia żołądkowo-jelitowe?			
13.	Czy masz zaparcia?			
14.	Czy masz problemy z sercem?			
15.	Czy masz choroby krwi i układu krzepnięcia?			

Źródło: M. Bem, opracowanie własne

### Wyniki:

Im więcej odpowiedzi na TAK znajduje się w twoim kwestionariuszu, tym większa konieczność zwrócenia się o pomoc do lekarza, np. lekarza pierwszego kontaktu.

## Kwestionariusz PSS 10

Sheldon Cohen, Tom Kamarcki, Robin Mermelstein (adaptacja: Zygfryd Juczyński i Nina Ogińska-Bulik)

Pytania zawarte w tej skali dotyczą twoich myśli i odczuć związanych z doświadczanymi w ostatnim miesiącu zdarzeniami. W każdym pytaniu należy wskazać, jak często myślałeś/-aś i odczuwałeś/-aś w podany sposób. Mimo znacznych podobieństw są to różne pytania i każde z nich należy traktować oddzielnie. Najlepiej na każ-

de pytanie odpowiadać w miarę szybko, wybierając tę odpowiedź, która wydaje się najbardziej trafna.

Przy każdym pytaniu proszę wpisać liczbę zgodnie z podanym niżej znaczeniem:

0 – nigdy, 1 – prawie nigdy, 2 – czasem, 3 – dość często, 4 – bardzo często

Lp.	Pytanie	Nigdy (0)	Prawie nigdy (1)	Czasem (2)	Dość często (3)	Bardzo często (4)
1.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca byłeś/-aś zdenerwowany/-a, ponieważ zdarzyło się coś niespodziewanego?					
2.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/-aś, że ważne sprawy w twoim życiu wymykają ci się spod kontroli?					
3.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś/-aś zdenerwowanie i napięcie?					

Lp.	Pytanie	Nigdy (0)	Prawie nigdy (1)	Czasem (2)	Dość często (3)	Bardzo często (4)
4.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca byłeś/-aś przekonany/-a, że jesteś w stanie poradzić sobie z problemami osobistymi?					
5.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/-aś, że sprawy układają się po twojej myśli?					
6.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca stwierdziłeś/-aś, że nie radzisz sobie ze wszystkimi obowiązkami?					
7.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca potrafiłeś/-aś opanować swoje rozdrażnienie?					
8.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/-aś, że wszystko ci wychodzi?					
9.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca złościłeś/-aś się, ponieważ nie miałeś/aś wpływu na to, co się zdarzyło?					
10.	Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/-aś, że nie możesz przezwyciężyć narastających trudności?					

## Lista kontrolna – sygnały ostrzegawcze stresu

Dzięki tej ankiecie można zbadać skutki występowania zagrożeń psychospołecznych, czyli poznać następstwa sytuacji stresujących. W celu jej wypełnienia należy zastanowić się nad każdym pytaniem i wskazać kwestię. Następnie proszę wskazać, jak bardzo dane stwier-

dzenie jest zgodne z twoją sytuacją. W polu „punkty” wpisz wybraną wartość, przy czym: 2 – wpisuje się dla stwierdzeń, które silnie występują w twoim przypadku, 1 – słabo występują, 0 – dane zjawisko prawie wcale lub wcale nie występuje.

Sygnały ostrzegawcze – objawy fizyczne	Silne	Słabe	Prawie wcale/brak	Punkty
Kołatanie serca/kłucie w sercu				
Ściskanie w klatce piersiowej				
Trudności w oddychaniu				
Problemy z zasypianiem i ze spaniem w nocy				
Chroniczne zmęczenie				
Niestrawność				
Ból brzucha				
Utrata apetytu				
Zaburzenia sprawności seksualnej				
Napięcie mięśni				
Ból głowy				
Ból pleców				
Zimne dłonie/stopy				
Mocne pocenie się				



Sygnaly ostrzegawcze – objawy fizyczne	Silne	Słabe	Prawie wcale/brak	Punkty
Zimne dłonie/stopy				
Mocne pocenie się				
SUMA 1:				

Emocjonalne sygnały ostrzegawcze	Silne	Słabe	Prawie wcale/brak	Punkty
Nerwowość, wewnętrzny niepokój				
Podenerwowanie, uczucie złości				
Uczucie strachu, strach przed porażką				
Niezadowolenie, zmienność				
Apatia (także w sferze seksualnej)				
Poczucie pustki wewnętrznej				
Kognitywne sygnały ostrzegawcze				
Ciągła gonitwa myśli, mętlik w głowie				
Problemy w koncentracji				
Pustka w głowie („Blackout”)				
Sny na jawie				
Koszmary				
Spadek wydajności/częste błędy				
Sygnaly ostrzegawcze w zachowaniu				
Agresywne zachowanie wobec innych, „wychodzenie ze skóry”				
Bębnienie palcami, szuranie nogami, dreszcze, zgrzytanie zębami				
Szybkie mówienie i jąkanie się				
Przerywanie innym, niesłuchanie innych				
Nieregularne posiłki				
Picie alkoholu (lub przyjmowanie leków) na uspokojenie				
Zaniedbywanie prywatnych znajomości				
Palenie większej ilości papierosów niż by się chciało				
Mniej sportu i ruchu niż by się chciało				
SUMA 2:				

ŁĄCZNA LICZBA PUNKTÓW:

Źródło: „Stress – Checkliste” B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

#### Wyniki:

0-10 punktów – cieszysz się całkiem stabilnym zdrowiem. Trening relaksacyjny będzie mieć dla Ciebie znaczenie głównie profilaktyczne.

11-20 punktów – Twój organizm reaguje na stres, uruchamiając łańcuchowo szereg fizycznych i psychicznych procesów. Powinieneś/-aś jak najszybciej zwiększyć swo-

je kompetencje o sposoby neutralizowania negatywnych skutków stresu.

21 i więcej punktów – tkwisz już w błędnym kole napięć, zaburzeń i obciążeń emocjonalnych. Powinieneś/-aś jak najszybciej zacząć budować odporność na stres, zatroszczyć się o większy spokój, opanowanie i sprawność.

## Wypalenie zawodowe

Wypalenie zawodowe to stan wyczerpania spowodowany nadmiernymi wymaganiami stawianymi przez środowisko pracy w aspekcie społecznym i fizycznym. Przyczyną wypalenia zawodowego pracownika może być na przykład frustracja, spowodowana brakiem możliwości osiągnięcia zamierzonych rezultatów pomimo dużego poświęcenia wkładanego w działanie. Wypalenie skutkuje między innymi utratą zaangażowania w działania zawodowe oraz problemami psychosomatycznymi. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż wypalenie zawodowe nie jest równoznaczne ze stresem, ponieważ stres może być spowodowany wieloma czynnikami, podczas gdy w przypadku wypalenia zawodowego przyczyn szuka się w aspekcie społecznym. Stres jest jedną z przyczyn wypalenia zawodowego. Ponadto pierwsze objawy związane ze stresem pojawiają się w sferze fizycznej człowieka, a w przypadku wypalenia – w sferze emocjonalnej.

Wyróżniamy trzy etapy wypalenia zawodowego:

- 1. wyczerpanie emocjonalne** – objawia się nadmiernym zmęczeniem i poczuciem zawodowego wyeksploatowania;
- 2. depersonalizacja i cynizm** – oznacza dystansowanie się wobec współpracowników;
- 3. poczucie braku osobistych osiągnięć i kompetencji związanych z pracą, którą wykonujemy** – skutkuje negatywnym postrzeganiem siebie i własnych umiejętności oraz zaniżonym poczuciem osobistych dokonań.

Dodatkowo do ogólnych objawów sygnalizujących, że możemy się zmagać z wypaleniem zawodowym, należą m.in. chroniczne zmęczenie, bezsenność, poczucie lęku, brak chęci do pracy, utrata apetytu (lub przeciwnie – objadanie się), problemy zdrowotne (np. trawienie), a także wycofanie i apatia.

## Wypalenie zawodowe a depresja czy znudzenie

Podstawowa różnica pomiędzy wypaleniem zawodowym a depresją dotyczy odczuwanych emocji. W depresji jest to poczucie winy, a w przypadku wypalenia – gniew. Wypalony pracownik może odczuwać szczęście w innych obszarach swojego życia, podczas gdy osoba chora na depresję odczuwa przygnębienie w odniesieniu do wszystkich dziedzin i sfer życia.

Brak działań interwencyjnych w przypadku wypa-

lenia zawodowego może doprowadzić do wystąpienia stanu depresyjnego.

Wypalenie nie jest także tożsame ze znudzeniem, tu różnica dotyczy poziomu zaangażowania od samego początku. Zakładając, że kariera zawodowa może być rozpatrywana jako linia ciągła, gdzie na jednym krańcu jest zaangażowanie, a na drugim wyczerpanie, należy przyjąć, że wypalenie występuje tylko wtedy, gdy pracownik wcześniej pracował z energią, zaangażowaniem i przekonaniem o swojej skuteczności.

## Przyczyny wypalenia zawodowego

Główną przyczyną wypalenia zawodowego są zmiany na współczesnym rynku pracy. Osoby zatrudniane spotykają się z coraz większymi wymaganiami w zakresie ich kompetencji, dyspozycyjności, jakości i tempa wykonywanych zadań. W wielu przedsiębiorstwach pracuje się pod silną presją czasu i wyników. Jednocześnie wzrosło poczucie niepewności zatrudnienia i lęku przed utratą pracy.

Ofiarą wypalenia zawodowego może stać się każdy, i nie ma tu znaczenia zajmowane stanowisko. Może to być osoba z kadry kierowniczej oraz szeregowy robotnik. Istnieją jednak grupy pracowników, które są szczególnie narażone na wypalenie zawodowe. Wśród nich są pracownicy mający bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem oraz odczuwający w związku z wykonywaną pracą duży stres. Do takiej grupy możemy zaliczyć np. pedagogów czy pielęgniarki.

**Przyczyną wypalenia mogą być też cechy osobowościowe pracownika, takie jak:**

- niska samoocena,
- nadwrażliwość,
- niepewność, chwiejność emocjonalna,
- trudności w radzeniu sobie ze zmianami,
- wycofanie, unikanie trudnych sytuacji,
- zależność od innych, brak poczucia oparcia w sobie samym,
- bierność, brak inicjatywy, czekanie na innych,
- perfekcjonizm, wyśrubowane standardy pracy,
- zewnętrzne poczucie kontroli (nic ode mnie nie zależy),
- nieumiejętność radzenia sobie ze stresem.

Przyczyny związane z kompetencjami:

- niedostateczne przygotowanie zawodowe,
- przekonanie, że sobie nie poradzę,
- zbyt idealistyczne podejście do pracy,
- niskie umiejętności w kontaktach z innymi.



### Przyczyny związane z relacjami:

- konflikty z innymi,
- wroga, agresywna rywalizacja,
- pretensje, negatywne emocje,
- brak wzajemnego zaufania,
- zakłócenia komunikacji,
- mobbing.

Należy pamiętać, że na wypalenie zawodowe szczególnie narażone są osoby chronicznie znajdujące się pod wpływem czynników przekładających się na długotrwały, narastający stres oraz osoby, które generalnie przedkładają pracę ponad własne zdrowie psychiczne. Pracowanie na granicy własnych możliwości, lekceważenie własnych potrzeb, odsuwanie ich na dalszy plan, bezrefleksyjne branie na siebie nadmiaru obowiązków i nowych zadań, angażowanie się w pracę „całym sobą” („całym sercem”) bez wytchnienia, bez czasu na relaks i na inne aktywności, po godzinach, stałe „bycie myślami w pracy”. Na początkowym etapie taki entuzjazm i stosunkowo umiarkowany poziom stresu są konstruktywne – wydajność rośnie. Z czasem jednak sytuacja ulega zmianie – stresorów (czynników wywołujących stres) przybywa, obowiązków i zadań też jest coraz więcej, praca przestaje być w centrum, sama staje się centrum. Pojawia się zmęczenie, a po nim wyczerpanie, pogorszenie stanu zdrowia, zauważalny spadek wydajności i w końcu następuje załamanie. Sygnały ostrzegawcze na poziomie emocji to: przygnębienie, rozczarowanie aktualną sytuacją, brak pozytywnej wizji przyszłości, zwątpienie, a później stany depresyjne, utrata poczucia własnej wartości, zgorzknienie, frustracja, a wraz z nią agresja w stosunku do innych, zwłaszcza bardziej entuzjastycznych pracowników, niechęć do pracy, zniechęcenie do zawodu.

### Objawy wypalenia zawodowego

#### Objawy wypalenia zawodowego na poziomie fizycznym:

- brak energii,
- poczucie nadmiernego, utrzymującego się lub szybko pojawiającego się zmęczenia, nieproporcjonalnego do rzeczywistego wysiłku,
- nadmierna męczliwość,
- widoczny spadek odporności (infekcje, częstsze zachorowania),
- objawy somatyczne (różnego rodzaju bóle, np. pleców czy karku),

- problemy ze snem (bezsenna lub nadmierna senność także w ciągu dnia),
- odczuwana wręcz fizycznie niechęć, wstręt do podejmowania kolejnych działań.

#### Syndrom wypalenia zawodowego na poziomie emocjonalnym:

- dojmujące odczucie braku wpływu na sytuację,
- przeświadczenie o bezradności,
- zwątpienie,
- zniechęcenie wobec aktywności,
- stany przygnębienia i „wyjałowienia” z pozytywnych emocji,
- narastające rozczarowanie pracą i życiem w ogóle,
- drażliwość,
- płaczliwość (częściej u kobiet niż u mężczyzn),
- frustracja,
- niekontrolowane wybuchy emocji,
- opór przed podejmowaniem działań,
- poczucie pustki wewnętrznej,
- poczucie beznadziejności i osamotnienia,
- w skrajnych stadiach – stany depresyjne, depresja.

#### Wypalenie zawodowe na poziomie psychicznym:

- utrata poczucia sprawstwa,
- spadek poczucia własnej wartości,
- spadek szacunku względem własnej osoby,
- lekceważący lub złośliwy stosunek do innych – zwłaszcza bardziej entuzjastycznych, „świeżych” pracowników,
- niecierpliwość,
- postawa roszczeniowa,
- bierna agresja i/lub otwarta agresja,
- cynizm,
- pogłębiające się negatywne nastawienie do siebie, miejsca pracy, otoczenia, a nawet życia w ogóle,
- izolowanie się,
- obojętność na negatywne zjawiska w miejscu pracy,
- konfliktowość,
- spadek motywacji.

### Wypalenie zawodowe – zapobieganie, profilaktyka

Każdy może się wypalić zawodowo. Dlatego tak istotna jest świadomość zagrożenia oraz wiedza na temat działań prewencyjnych i profilaktycznych, które mogą zostać podjęte przez samego pracownika i/lub pracodawcę. Do działań o charakterze profilaktycznym, zapobiegającym wypaleniu zawodowemu, które powinien wykonywać pracownik, zaliczamy: troskę o zdrową hierarchię wartości (własne fundamentalne potrzeby ludzkie ponad priorytetami firmy), higienę zdrowia psychicznego (czas na relaks, dla rodziny, na hobby i pasje niezwiązane z pracą), troskę o zdrowie fizyczne (ćwiczenia lub nieeksploatujący sport, sen, zdrowe odżywianie, nienadużywanie kawy i alkoholu, unikanie używek), dobrą organizację pracy i życia (by nie doprowadzić do nagromadzenia zadań), asertywność w miejscu pracy, uznanie pracy za istotny, ale nie kluczowy bądź najważniejszy

element swojego życia, dawanie sobie czasu na odpoczynek od pracy nie po to, by „naładować akumulatory”, lecz po to, by nawet o tym nie myśleć.

Kolejnym działaniem profilaktycznym, które pracownik może przeprowadzić we własnym zakresie, jest sprawdzenie, czy jest już wypalony. Przedstawione poniżej kwestionariusze mogą być także przeprowadzone z inicjatywy pracodawcy, który po uzyskaniu niepokojących wyników może wprowadzić systemowe działania naprawcze.

### Test Zagrożenia Wypaleniem Zawodowym

(modyfikacja MBI Maslach Burnout Inventory)

Proszę w każdym pytaniu zaznaczyć najbardziej adekwatną dla siebie odpowiedź.

Twoja płeć:

Kobieta  Mężczyzna

#### 1. Przez moją pracę czuję się emocjonalnie wyczerpany/-a:

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu

Kilka razy w miesiącu

Raz w tygodniu

Kilka razy w tygodniu

Codziennie

#### 2. Na koniec dnia pracy czuję się zużyty/-a:

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu

Kilka razy w miesiącu

Raz w tygodniu

Kilka razy w tygodniu

Codziennie

#### 3. Czuję się zmęczony/-a rano, kiedy widzę przed sobą nowy dzień pracy:

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu

Kilka razy w miesiącu

Raz w tygodniu

Kilka razy w tygodniu

Codziennie

#### 4. Bardzo wyczerpuje mnie codzienna praca z ludźmi:

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu

Kilka razy w miesiącu

Raz w tygodniu

Kilka razy w tygodniu

Codziennie

#### 5. Przez moją pracę czuję się wypalony/-a:

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu

Kilka razy w miesiącu

Raz w tygodniu

Kilka razy w tygodniu

Codziennie

#### 6. Przez moją pracę czuję się sfrustrowany/-a:

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu

Kilka razy w miesiącu

Raz w tygodniu

Kilka razy w tygodniu

Codziennie

#### 7. Mam wrażenie, że zbyt ciężko pracuję:

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu

Kilka razy w miesiącu



Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**8. Za bardzo mnie stresuje praca w bezpośrednim kontakcie z ludźmi:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**9. Mam wrażenie, że osiągnąłem/-am granicę swoich możliwości:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**10. Mam wrażenie, że traktuję niektórych podopiecznych, jakby byli przedmiotami:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**11. Stałem/-am się bardziej obojętny/-a wobec ludzi, odkąd wykonuję tę pracę:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**12. Obawiam się, że moja praca czyni mnie mniej współczującym/-ą:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej

Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**13. W rzeczywistości nie interesuje mnie, co stanie się z niektórymi podopiecznymi:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**14. Mam wrażenie, że niektórzy podopieczni i ich krewni sądzą, że to ja ponoszę odpowiedzialność za ich problemy:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**15. Łatwo mogę zrozumieć, co moi podopieczni myślą na określone tematy:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**16. Udaje mi się skutecznie rozwiązywać problemy moich podopiecznych:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**17. Mam wrażenie, że poprzez moją pracę pozytywnie wpływam na życie moich podopiecznych:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**18. Czuję w sobie duże pokłady energii:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**19. Z łatwością przychodzi mi wytworzenie rozluźnionej atmosfery:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**20. Czuję się ożywiony/-a, kiedy ściśle współpracuję z moimi podopiecznymi:**

Nigdy

Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**21. W mojej pracy osiągnąłem/-am wiele znaczących celów:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**22. W mojej pracy traktuję problemy emocjonalne moich podopiecznych bardzo spokojnie:**

Nigdy  
Kilka razy w roku lub rzadziej  
Raz w miesiącu  
Kilka razy w miesiącu  
Raz w tygodniu  
Kilka razy w tygodniu  
Codziennie

**Wyniki:**

Zwróć szczególną uwagę na liczbę wyników odpowiedzi od: Raz w tygodniu, Kilka razy w tygodniu, Codziennie. Im większa liczba tych odpowiedzi, tym zwiększa się ryzyko wypalenia zawodowego.

**Test – Czy grozi ci wypalenie zawodowe?**

Przeanalizuj uważnie dziesięć ostatnich miesięcy. Czy zauważyłeś/-aś jakieś zmiany u siebie lub w swoim otoczeniu? Odpowiedz, wskazując liczby od 1 (brak zmian lub bardzo nieliczne) do 5 (liczne zmiany). Traktuj wybraną liczbę jako stopień zmian, jakie zaobserwowałeś/aś.

Lp.		Brak zmian (1)	Bardzo nieliczne zmiany (2)	Ani tak, ani nie (3)	Nieliczne zmiany (4)	Liczne zmiany (5)
1.	Łatwiej się męczysz? Jesteś wyczerpany/-a, bez energii?					
2.	Irytują cię ludzie, którzy mówią: „Nie wyglądasz najlepiej od jakiegoś czasu”?					



Lp.		Brak zmian (1)	Bardzo nieliczne zmiany (2)	Ani tak, ani nie (3)	Nieliczne zmiany (4)	Liczne zmiany (5)
3.	Pracujesz coraz więcej, ale twoja wydajność /sprawność stale maleje?					
4.	Obserwujesz u siebie więcej cynizmu i czujesz się pozbawiony/-a złudzeń?					
5.	Odczuwasz często melancholię i przygnębienie, których nie potrafisz wyjaśnić?					
6.	Zapominasz czasem o spotkaniach, rachunkach, sprawach osobistych?					
7.	Jesteś bardziej poirytowany/-a i reagujesz w sposób wybuchowy wobec swojego otoczenia?					
8.	Rzadziej widzisz się z rodziną i przyjaciółmi?					
9.	Jesteś zbyt zajęty/-a, aby się regularnie zajmować np. czytaniem sprawozdań, odpowiadaniem na telefony czy wysyłaniem kartek z życzeniami?					
10.	Cierpisz na dolegliwości fizyczne (ból mięśni, ból głowy, uporczywy katar)?					
11.	Czujesz się zagubiony/-a, przegrany/-a, kiedy kończy się dzień pracy?					
12.	Masz wrażenie, że opuściły cię wesołość i radość?					
13.	Jesteś niezdolny/-a do zaakceptowania dowcipów na swój temat?					
14.	Aktywność seksualna wydaje ci się raczej szkodliwym wysiłkiem niż źródłem przyjemności?					
15.	Odkrywasz, że nie masz nic do powiedzenia innym ludziom?					

Źródło: [www.exbis.pl](http://www.exbis.pl), na podstawie: H.J. Freudenberger, „La Brulure interne”, Inedit, 1988, s. 33-34

**Wyniki:** Zsumuj zakreślone punkty.

**60-80 punktów** – Doświadczasz zdecydowanej większości objawów wypalenia zawodowego w bardzo dużym nasileniu. Oznacza to, że powinieneś/-aś zgłosić się po pomoc do psychologa, terapeuty lub lekarza. Interwencja osób specjalnie przeszkolonych jest niezbędna. Sam urlop czy zajęcie się sprawami niezwiązanymi z pracą nie wystarczą. Powrót do zdrowia i równowagi będzie procesem długotrwałym. Tego stanu nie wolno lekceważyć.

**40-59 punktów** – Jeżeli obserwujesz te symptomy u siebie, istnieje duże prawdopodobieństwo, że problem wypalenia zawodowego dotknął również Ciebie. Nie jest to zaawansowane stadium, jednak ten stan będzie się pogłębiał, jeśli nie podejmiesz środków zaradczych. Na tym etapie krótki wypoczynek może nie przynieść za-

mierzonych rezultatów, potrzebujesz wprowadzić zmiany w obrębie organizacji swojej pracy.

**20-39 punktów** – Wypalenie zawodowe raczej Ciebie nie dotyczy, jednak bądź czujny/-a. Możesz niekiedy odczuwać zmęczenie, jednak jesteś w stanie poradzić sobie dość skutecznie dzięki urlopowi lub koncentracji na aktywnościach pozazawodowych.

**0-19 punktów** – Nie doświadczasz objawów wypalenia zawodowego. Należysz do tej grupy pracowników, która skutecznie radzi sobie ze stresem i ograniczeniami w miejscu pracy lub masz duże wsparcie w organizacji. Jeśli wypracowałeś/-aś sobie strategie radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, pielęgnuj je nadal. Niezależnie od uzyskanego wyniku zastanów się, jakie powinieneś/-aś podjąć działania jak najszybciej, żeby rozwijać lub wzmocnić strategie radzenia sobie z sytuacjami trudnymi.

## Indywidualne objawy wypalenia zawodowego

Afektywne	Poznawcze	Fizyczne	Behawioralne
Depresyjny nastrój, płaczliwość, emocjonalne wyczerpanie, wahania nastroju, niższa kontrola emocji, lęk, obawy, wzrost napięcia.	Poczucie bezradności i bezsilności, utrata sensu, obawa o swój stan psychiczny, poczucie bycia złapanym w pułapkę, poczucie porażki, niski poziom samooceny i skuteczności, zaabsorbowanie sobą, poczucie winy, tendencje samobójcze, zaburzenia koncentracji i pamięci, trudność w realizacji złożonych zadań, schematyczne myślenie, trudność w podejmowaniu decyzji, fantazjowanie, poczucie osamotnienia, wysoki poziom frustracji.	Bóle głowy, nudności, zawroty głowy, nieumiejętność regeneracji sił, tiki nerwowe, bóle mięśni, zaburzenia w sferze seksualnej, zaburzenia snu, spadek lub wzrost wagi, spadek apetytu, duszności, zwiększone odczuwanie napięcia przedmiesiączkowego, zaburzenia cyklu miesięczkowego, chroniczne zmęczenie, hiperwentylacja, osłabienie, wrzody, zaburzenia gastryczne, choroby wieńcowe, przeziębienia, zaostrzenie przebiegu chorób przewlekłych, obrażenia wynikające z podejmowania ryzykownych aktywności, reakcja skórno-galwaniczna, podwyższone tętno i ciśnienie, wzrost poziomu cholesterolu.	Bóle głowy, nudności, zawroty głowy, nieumiejętność odreagowania stresu i relaksowania się, tiki nerwowe, brak popędu seksualnego, problemy z zaśnięciem, wybudzanie się w trakcie snu, nadmierna senność.

## Interpersonalne objawy wypalenia zawodowego

Afektywne	Poznawcze	Behawioralne
Irytacja, przewrażliwienie, chłód emocjonalny, obniżona empatia, wzrost złości.	Cyniczne, negatywne i pesymistyczne podejście do innych, obniżona empatia, posługiwanie się stereotypami w kontakcie z innymi, etykietowanie innych, obwinianie, poczucie wyższości i cnoty w porównaniu z innymi, pokazywanie swojego cierpienia, wrogość, podejrzliwość, paranoja.	Agresja, wchodzenie w konflikty, izolacja i wycofywanie się z relacji, dystansowanie się lub nadmierne przywiązanie się, zachowywanie się w sposób mechaniczny, humor nieadekwatny do sytuacji, okazywanie bezsilności, beznadziei i bezsensowności w kontakcie z innymi, zazdrość, dzielenie ludzi na określone grupy i traktowanie zgodnie z tym podziałem.

## Objawy wypalenia zawodowego na poziomie organizacji

Afektywne	Poznawcze	Behawioralne
Niski poziom satysfakcji z pracy.	Cyniczny stosunek do pełnionej roli, poczucie bycia niedocenionym, obniżone zaufanie do przełożonych i współpracowników.	Obniżona efektywność, niska jakość pracy i wydajność, opóźnienia, rotacja kadr, zwiększona liczba zwolnień lekarskich i nieobecności w pracy, kradzieże w miejscu pracy, opór wobec zmian, wzrost zależności od przełożonych, ciągle spoglądanie na zegarek, wzrost wypadkowości, trudność w organizacji pracy, złe zarządzanie czasem.

Źródło: *Schaufeli, Enzmann, 1998*



## 12 sygnałów ostrzegawczych, że dopada cię wypalenie

Wypalenie zawodowe to nie grypa, przychodzi powoli. Pierwsze objawy łatwo pomylić z przemęczeniem, ale lepiej ich nie lekceważyć.

**1. Chroniczne zmęczenie** – na początkowym etapie możesz odczuwać brak energii, z czasem poczucie zmęczenia utrzymuje się przez większość dni w tygodniu i nie ustępuje po okresie odpoczynku.

**2. Zaburzenia koncentracji i uwagi** – początkowymi objawami są roztrzępianie, zapominanie o wysłaniu e-maila czy oddzwonieniu do kogoś. Pogarszają się koncentracja i uwaga, z czasem zaburzenia te mogą doprowadzić do niemożności realizacji zadań w pracy.

**3. Bezsenna noc** – na początku możesz mieć problem z zasypianiem, wybudzać się w nocy i nie móc z powrotem zasnąć. Bezsenne noce z czasem zdarzają się coraz częściej, aż przechodzą w przewlekły stan.

**4. Symptomy fizyczne** – pojawiają się bóle w klatce piersiowej, zawroty głowy, płytki oddech, mdłości, omdlenia, bóle głowy (migreny). Twój system odpornościowy ulega osłabieniu, czyniąc cię bardziej podatnym/-ą na infekcje. Tracisz apetyt. Objawy te powinno się skonsultować z lekarzem, żeby wykluczyć poważną chorobę.

**5. Depresja** – na wczesnych etapach wypalenia może pojawiać się lekki smutek. Gdy twój stan się pogarsza, zaczynasz czuć się jak w pułapce. W fazie ostrej pojawiają się ucieczkowe, a nawet samobójcze myśli, np. czujesz, że świat byłby lepszym miejscem bez ciebie (jeśli dotarłeś/-aś do tego etapu, natychmiast poproś lekarza o pomoc).

**6. Gniew** – początkowo może się pojawiać napięcie w kontaktach z innymi i irytacja, na późniejszych etapach zdarzają się wybuchy złości, możesz wywoływać poważne kłótnie w domu i w pracy (jeśli pojawiają się myśli o przemocy, lub co gorsza dochodzi do aktów przemocy w stosunku do rodziny czy współpracowników, należy natychmiast poszukać pomocy u specjalisty).

**7. Zaburzenia lękowe** – na początku możesz doświadczać łagodnego napięcia, podenerwowania. Z czasem zaburzenia lękowe mogą powodować strach

przed podejmowaniem wyzwań, dokonywaniem zmian; może pojawić się lęk, np. przed wyjściem z domu.

**8. Pesymizm i utrata zadowolenia** – negatywne myślenie najpierw dotyka tego, jak postrzegasz siebie, z czasem przenosi się na opinie o innych. Możesz odczuwać niechęć do wychodzenia do pracy, a będąc w niej, spoglądasz na zegarek i nie możesz doczekać się wyjścia. Niemożność czerpania satysfakcji z pracy rozszerza się na inne dziedziny życia.

**9. Wycofywanie się i izolacja** – przestajesz wychodzić z kolegami z pracy na lunch, rezygnujesz z imprezy u przyjaciół. Z czasem pojawia się złość, gdy ktoś próbuje nawiązać z tobą kontakt. Rezultatem unikania kontaktów społecznych jest stopniowe wycofanie emocjonalne i fizyczne. Przesuwasz terminy spotkań z klientami; masz awersję do telefonów, nie odpowiadasz na e-maile.

**10. Depersonalizacja** – nazywana też uprzedmiotowieniem, związana jest z obojętnością, cynizmem i sformalizowaniem kontaktów. W przypadku nauczycieli będzie ona polegała np. na zwracaniu się do uczniów po numerze z dziennika, w przypadku lekarzy – na traktowaniu pacjentów jako jednostek chorobowych. Jest próbą zwiększenia psychicznego dystansu wobec osoby, z którą się pracuje. Może więc być świadomą lub nieświadomą formą ochrony siebie przed dalszym eksploatowaniem zasobów emocjonalnych.

**11. Irytacja** – często objawia się poczuciem zawodu wobec samego/-ej siebie, bycia nieważnym/-ą, niepotrzebnym/-ą. Małe problemy zaczynają urastać do rangi katastrof.

**12. Obniżona produktywność i utrata wiary we własne możliwości** – mimo długich godzin pracy chroniczny stres powoduje, że nie jesteś tak produktywny, jak chciałbyś/-abyś. Nie kończysz projektów w terminie, a lista pilnych rzeczy do zrobienia stale się wydłuża. Coraz częściej masz wrażenie, że choćbyś nie wiem, jak się starał/-a, i tak poniesiesz porażkę. Niezadowolenie z osiągnięć w pracy prowadzi do przeświadczenia o braku kompetencji – stopniowo następuje utrata zdolności do rozwiązywania pojawiających się problemów i niemożność przystosowania się do trudnych warunków zawodowych.

*Na podstawie: Sherrie Bourg Carter, „High Octane Women: How Superachievers Can Avoid Burnout” oraz E. Aronson, „Człowiek istota społeczna”*