



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4 (458) 2021

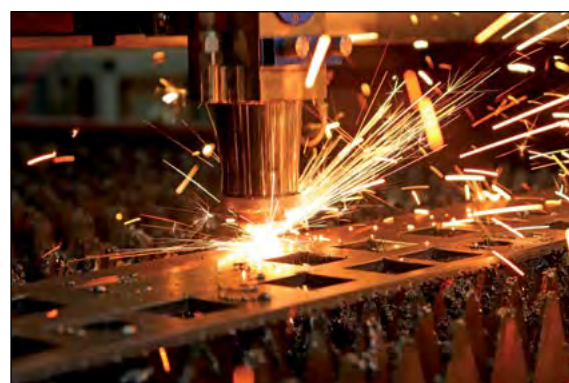
» Aby maszyna
była bezpieczna
(str. 24)

» Mama
pod parasolem
Ochrona stosunku pracy
pracownika - rodzica (str. 8)

» Redukcja ryzyka
Techniczne środki
ochronne maszyn (str. 20)



- 3 W SEJMIE RP: Główny Inspektor Pracy przedstawił sprawozdania
- 5 Praca zdalna na forum Rady Ochrony Pracy
- 6 Wiadomości nie tylko z kraju
- 8 Mama pod parasolem. Ochrona stosunku pracy pracownika – rodzica
- 14 Pod inspektorską lupą: Sąd za nielegalne zatrudnienie; Syndyk ukarany
- 15 Jak trwoga to do inspektora. Po czterech miesiącach trwania kampania informacyjna inspekcji pracy wciąż budzi olbrzymie zainteresowanie
- 18 Dyżury ekspertów PIP w mediach – o pracy i bhp w pandemii
- 20 Redukcja ryzyka. Techniczne środki ochronne maszyn ograniczające emisję czynników szkodliwych i substancji niebezpiecznych
- 24 Aby maszyna była bezpieczna (cz. 1). Prawne i techniczne problemy inspektorów pracy w kontrolach dostosowania maszyn do wymagań minimalnych
- 28 Z kart historii PIP. Koniec okresu tymczasowości (cz. 1)
- 33 Pod inspektorską lupą: Kaskaderzy na budowie; Letnisko wysokiego ryzyka
- 34 Zasadnicze „niedomagania” zespołu maszyn. Odpowiedzialność pracodawcy i producenta za ciężki wypadek przy pracy

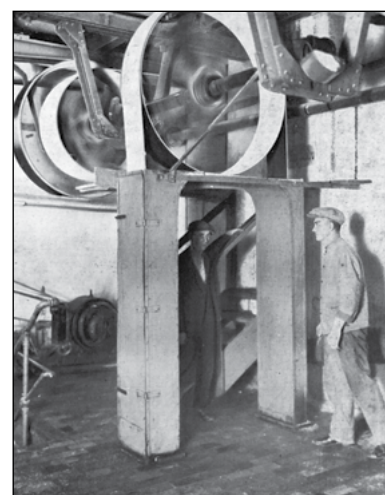


20 Redukcja ryzyka. Techniczne środki ochronne maszyn

8 Mama pod parasolem



Umowa o pracę zawarta na czas określony, albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.



28 Koniec okresu tymczasowości

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:
Dariusz Mińkowski
– zastępca Głównego Inspektora Pracy
Artur Sobota – p.o. dyrektor
Departamentu Prewencji i Promocji

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

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

ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzowie

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. J. Kałek

24 Aby maszyna była bezpieczna

Pracodawca jest obowiązany, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne w jego zakładzie pracy zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz uwzględniały zasady ergonomii, a w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami.



W SEJMIE RP

Główny Inspektor Pracy przedstawił sprawozdania

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej na posiedzeniu 17 marca 2021 r. rozpatrzył sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2018 i 2019. Przedstawiła je Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

Katarzyna Łażewska-Hrycko poinformowała Izbę, że PIP przeprowadziła 80 tys. kontroli w 2018 r. i 73 tys. kontroli w 2019 r. Priorytetowe znaczenie miały w nich obszary, gdzie naruszenia prawa pociągają za sobą szczególnie dotkliwe skutki dla pracujących i ich rodzin. Do takich należą czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W latach 2018-2019 inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 2,4 tys. kompleksowych kontroli w tym zakresie. W co czwartym skontrolowanym podmiocie stwierdzili naruszenia przepisów dotyczących ewidencji czasu pracy.

Bardzo często mieli też do czynienia z naruszeniem prawa polegającym na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Dotyczyło to zwłaszcza branży budowlanej, hotelarskiej, gastronomicznej oraz handlu i napraw. Aktualny, co podkreśliła z mównicy sejmowej szefowa PIP, pozostaje zatem wniosek o wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa instrumentów, które pozwalałyby na skuteczne eliminowanie takich praktyk.

W obu okresach sprawozdawczych inspektorzy pracy kontynuowali realizowanie długofalowych działań nadzorczokontrolnych w ramach programu wzmożonego nadzoru nad wybraną grupą zakładów charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami wypadkowości i chorób zawodowych. Działania PIP przyniosły znaczącą poprawę warunków pracy w większości tych zakładów.

Branżą pozostającą od lat pod szczególnym nadzorem inspekcji pracy jest budownictwo. W latach 2018-2019 inspektorzy pracy przeprowadzili na placach budów ponad 9 tys. kontroli. Nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych stwierdzono w prawie 90% kontroli.



Inspekcja kontynuowała strategię pierwszej kontroli. Ma ona w tej formule charakter audytu i z założenia jest bezsankcyjna, pod warunkiem niewystępowania rażących naruszeń przepisów. Dla oceny skuteczności realizowanej strategii inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 2800 kontroli, podczas których sprawdzali realizację wydanych zaleceń. W większości przypadków nieprawidłowości nie powtórzyły się, co wskazuje, że kampania przyniosła oczekiwany efekt, zapewniając bezpieczniejsze warunki pracy i przestrzeganie zasad praworządności.

„Prezentowane dziś sprawozdania są świadectwem zaangażowania inspektorów pracy i wspierających ich pracowników merytorycznych w realizację ustawowych zadań. W latach 2018-2019 inspektorzy pracy zlikwidowali bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia ponad 123 tys. pracujących. W efekcie naszych działań prawie 10 tys. osób otrzymało umowy o pracę w miejsce dotychczasowych umów cywilnoprawnych, a 133 mln zł niewypłaconych należności trafiło do poszkodowanych pracowników. Inspektorzy pracy wyegzekwowali także zaległy urlop dla ponad 48 tys. osób” – stwierdziła pod koniec wystąpienia Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Pozytywną opinię Rady Ochrony Pracy w sprawie obu przedłożonych sprawozdań przedstawił jej przewodniczący poseł



Przewodniczący ROP Janusz Śniadek

Janusz Śniadek. Wyraził uznanie dla wszystkich pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. W kontekście zwiększania efektywności i skuteczności działań PIP podkreślił potrzebę przyznania inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji administracyjnych, przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w sytuacji ewidentnego naruszenia art. 22 Kodeksu pracy, a także potrzebę zniesienia obowiązku przedstawiania dodatkowego upoważnienia do prowadzenia kontroli.

W imieniu połączonych komisji: do Spraw Kontroli Państwowej, oraz Polityki Społecznej i Rodziny przyjęcie sprawozdań rekomendował Sejmowi poseł **Grzegorz Lorek**. „Chciałem w imieniu przewodniczącego oraz prezydium i wszystkich członków komisji pozytywnie zaopiniować działalność kontrolną i nadzorczą Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2018 i 2019. Na ręce wszystkich pracowników, pani inspektor, proszę przyjąć podziękowania za wasz trud na wszystkich szczeblach, bo bez Państwowej Inspekcji Pracy, zdajemy sobie sprawę, nasza ojczyzna byłaby zupełnie inna” – powiedział poseł sprawozdawca.



Sprawozdawca Komisji poseł Grzegorz Lorek



Posel Bożena Borys-Szopa, Klub Parlamentarny PiS

W dyskusji klubowej posłowie dziękowali pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy i wyrażali uznanie dla ich działań w latach sprawozdawczych. Niemniej tylko Prawo i Sprawiedliwość rekomendowało przyjęcie sprawozdań. Koalicja Obywatelska złożyła wniosek o odrzucenie obu dokumentów, wskazując na nieprawidłowości w zarządzaniu urzędem w latach 2018-2019, jakich dopuściło się jego ówczesne kierownictwo. Podobnie krytycznie do tych poczynań odniosła się Koalicja Polska, której przedstawiciel określił lata sprawozdawcze mianem „przykrego, ciemnego obrazu w funkcjonowaniu Państwowej Inspekcji Pracy”. Przedstawiciel Lewicy skupił się natomiast w swoim wystąpieniu na nieprawidłowościach w zakresie pracodawczości w stosunkach pracy ujawnianych przez inspektorów pracy i zapowiedział inicjatywę swojego klubu dotyczącą nowelizacji ustawy o PIP, która miałaby dać inspektorom silniejsze uprawnienia.

W głosowaniu posłowie nie poparli wniosków o odrzucenie obu dokumentów i tym samym Sejm przyjął sprawozdania z działalności PIP w 2018 i 2019 roku.



Posel Adrian Zandberg, Koalicyjny Klub Parlamentarny Lewicy

Fot. Kancelaria Sejmu/Lukasz Błaskiewicz



Praca zdalna na forum Rady Ochrony Pracy

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko z grupą najbliższych współpracowników wzięła udział w posiedzeniu plenarnym Rady Ochrony Pracy, które odbyło się w trybie wideokonferencji 18 marca 2021 r.



Podczas obrad Rada przyjęła stanowisko w sprawie wypłaty świadczeń pracowniczych (w tym wynagrodzeń za pracę) w latach 2018-2020 oraz w okresie pandemii COVID-19 od marca 2020 r. Zaleciła w nim m.in.: utrzymanie w 2021 r., jako jednego z priorytetów działań Państwowej Inspekcji Pracy, badania przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, kontynuowanie sprawdzania przez PIP przestrzegania rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykrzysowych w zakresie ochrony pracy, a także priorytetowe badanie skarg pracowniczych dotyczących niewłaściwego wypłacania świadczeń ze stosunku pracy.

Wiodącym tematem posiedzenia były organizacyjne, ergonomiczne i zdrowotne aspekty pracy zdalnej. Materiały na temat oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej oraz zasad organizacji pracy zdalnej przy komputerze przedstawiły dr inż. **Zofia Pawłowska** i dr hab. med. **Joanna Bugajska** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Z kolei dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii **Anita Gwarek** omówiła stan prac nad przygotowaniem przepisów, które unormowałyby zagadnienie pracy zdalnej w Kodeksie pracy.

Zabierając głos w trakcie posiedzenia, Główna Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** zwróciła uwagę na czynniki psy-

chospołeczne występujące w środowisku pracy zdalnej. „Mamy zamiar przeprowadzić webinarium, z których chcemy zrobić materiał do zamieszczenia na naszej stronie internetowej po to, żeby jak najszersza grupa odbiorców mogła się z nim zapoznać. Będzie to opracowanie przygotowane przez naszych specjalistów zajmujących się badaniem stresu i aspektów psychospołecznych związanych z pracą zdalną” – powiedziała Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Poinformowała także o powołaniu zespołu, który pracuje nad rekomendacjami dotyczącymi badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zdalnej. Od 1 marca 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. do PIP zgłoszono 6 wypadków, do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej. Wszystkie zostały uznane za wypadki przy pracy. Dwóch poszkodowanych doznało ciężkich obrażeń ciała, trzech poniosło śmierć, a jeden doznał lekkich obrażeń.

„Potrzebujemy jako instytucja kontrolna precyzyjnych przepisów w zakresie pracy zdalnej. Nie mamy takich i tym samym nie mamy podstaw do tego, by prowadzić czynności kontrolne w prywatnych domach pracowników, co stanowi dużą przeszkodę przy badaniu wypadków związanych z pracą zdalną, jak również przy ocenie przestrzegania warunków bhp” – stwierdziła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Donat Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

Spotkanie z Prezydentem RP Andrzejem Dudą



Fot. Grzegorz Jakubowski, KPRP

WARSZAWA: Prezydent RP **Andrzej Duda** spotkał się 25 marca br. z Głównym Inspektorem Pracy **Katarzyną Łażewską-Hrycko**. Podczas rozmowy omówiono działania Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz ochrony pracy w trakcie pandemii COVID-19, w tym napływające do GIP sygnały w zakresie nieprawidłowości i możliwych działań kontrolnych wobec przedsiębiorców korzystających z Tarczy Antykryzysowej, a niewywiązujących się należycie z obowiązków wobec pracowników. Rozmowa dotyczyła także problemów osób korzystających z pracy zdalnej oraz konieczności uregulowania tej formy zatrudnienia w Kodeksie pracy. Prezydent zwrócił się także o przekazanie informacji w zakresie nowego uprawnienia GIP, dotyczącego sytuacji pracowników delegowanych na terenie UE. W spotkaniu wzięła udział **Grażyna Ignaczak-Bandyk**, Szef Kancelarii Prezydenta RP.

Źródło: Kancelaria Prezydenta RP

Dla branż i zawodów najwyższego ryzyka

WARSZAWA: W dniu 15 marca br. odbyło się spotkanie Grupy Roboczej Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) ds. Strategii BHP przeprowadzone w formie wideokonferencji, w którym uczest-

niczyła **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy GIP. Celem spotkania była kontynuacja prac nad kształtem kwestionariusza przygotowanego przez EU OSHA (Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy) oraz SLIC. Dyskutowane były m.in. uwagi i propozycje zmian w kwestionariuszu. Pozwoliło to na doprecyzowanie, że kwestionariusz dotyczy zawodów oraz branż niosących najwyższe ryzyko dla zdrowia i życia pracujących – w ujęciu ogólnym, bez skupienia się na wyjątkowej sytuacji z ostatniego roku, czyli pandemii COVID-19. Ustalono także kwestie m.in. dotyczące tłumaczenia i dystrybucji kwestionariusza.

Debata „Godna praca to bezpieczna praca”

GDAŃSK: W siedzibie Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” 1 marca 2021 r. odbyła się kolejna debata dotycząca warunków pracy w Polsce, organizowana w ramach polsko-norweskiego projektu „Godna praca to bezpieczna praca”. W debacie uczestniczył przewodniczący Rady Ochrony Pracy, poseł **Janusz Śniadek**, który zwrócił uwagę na trudności w zakresie prowadzenia kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy w okresie pandemii oraz odniósł się do spotkania na Radzie Ochrony Pracy z Głównym Inspektorem Pracy **Katarzyną Łażewską-Hrycko**. W spotkaniu udział wzięła również **Zofia Pawłowska** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, która wygłosiła wykład na temat warunków pracy w Polsce i Norwegii oraz badań prowadzonych w tym zakresie przez instytucje badawcze w Polsce i Europie. Problematykę warunków pracy na podstawie doświadczeń OIP w Gdańsku w zakresie kontroli prowadzonych w 2020 r. naświetliła p.o. zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku **Agnieszka Dobrodziej**.

Rada Dialogu Społecznego o polityce przemysłowej

WARSZAWA: 24 marca 2021 r. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wzięła udział w posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego, prowadzonym w formie wideokonferencji przez prezydenta Konfederacji Lewiatan **Macieja Wituskiego**. Wiodącym tematem posiedzenia był stan prac nad Polityką Przemysłową Polski. Jak poinformowała podsekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii **Olga Semeniuk**, od stycznia 2021 roku były prowadzone konsultacje społeczne, które stały się kanwą do opracowania Białej Księgi Rozwoju Przemysłu. Resort otrzymał ponad 300 zgłoszeń dotyczących barier stojących na drodze przemysłu. Przedstawiciele izb branżowych, przedsiębiorcy i organizacje pozarządowe proponowały też rozwiązania, które mogłyby poprawić sytuację przemysłu. Wnioski płynące z postulatów zebranych w wyniku dialogu z przedsiębiorcami będą podstawą do opracowania Polityki Przemysłowej Polski. Zdefiniowano 7 kluczowych barier: system kształcenia niedo-

stosowany do potrzeb poszczególnych branż przemysłu; deficyt kadr; trudności w dostępie do preferencyjnych form finansowania, w tym finansowania B+R; problemy związane z regulacjami środowiskowymi, w tym z gospodarowaniem odpadami; wydłużone i skomplikowane procedury administracyjne, w tym inflacja legislacyjna i wysoki poziom złożoności prawa; przepisy prawa pracy oraz koszty prowadzenia działalności gospodarczej związane z cenami energii. Ankietowani przedsiębiorcy wielokrotnie wskazywali na konieczność wprowadzenia zmian w Kodeksie pracy. Minister **Olga Semeniuk** mówiła, że w ramach Polityki Przemysłowej Polski precyzyjnie zdefiniowane zostaną także konkretne rozwiązania z wykorzystaniem instrumentów legislacyjnych i instytucjonalnych. Kluczem będzie pięć osi rozwojowych: cyfryzacja, bezpieczeństwo, lokalizacja produkcji przemysłowej, zielony ład oraz nowoczesne społeczeństwo. Swoistym podsumowaniem dyskusji członków RDS może być wypowiedź wiceprezesa Rady Ministrów, ministra aktywów państwowych **Jacka Sasina**, który stwierdził m.in., że wszystkie strategie rozwoju przemysłu opierają się na dialogu społecznym.

Nagrody dla służby bhp

WARSZAWA: W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy 12 marca 2021 r. wręczono nagrody w pierwszej edycji konkursu „Służba bhp – najlepszy doradca pracodawcy”, zorganizowanego przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP przy wsparciu PIP. Celem konkursu jest promowanie najbardziej zaangażowanych przedstawicieli służby bhp, którzy poprzez swoją pracę przyczyniają się do wdrażania w zakładach wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy oraz ograniczania liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Kapituła konkursu, z udziałem przedstawicieli Głównego Inspektoratu Pracy, postanowiła przyznać I miejsce **Edycie Gryszczyk** z Oddziału OSPSBHP w Opolu, II miejsce – **Patrycji Kabiesz** z Oddziału OSPSBHP w Katowicach i III miejsce – **Emilii Szalewicz** z Oddziału OSPSBHP w Szczecinie. Nagrody wręczyły: prezes Zarządu Głównego OSPSBHP **Elżbieta Bożejewicz** oraz Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, która przyznała **Edycie Gryszczyk** nagrodę specjalną w postaci statuetki. W uroczystości, odbywającej się z zachowaniem reżimu sanitarnego, wzięli też udział: zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośła** oraz wiceprezes Zarządu Głównego OSPSBHP **Radosław Pych**.

Problem transgranicznej pracy sezonowej

WARSZAWA: W dniu 15 marca 2021 roku w formule zdalnej odbyło się szóste spotkanie Grupy Roboczej ds. Inspekcji powołanej przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), w którym Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Bartosz Kopeć** (GIP). W trakcie spotkania przedstawiono plan działania dotyczący transgranicznej

pracy sezonowej, wskazując jednocześnie, że nieposzanowanie warunków pracy pracowników sezonowych stanowi duży problem w UE. W związku z tym urząd planuje przeprowadzenie kampanii informacyjnej. Plan działania przewiduje też przeprowadzenie transgranicznych inspekcji ukierunkowanych m.in. na działalność agencji pracy tymczasowej i innych podmiotów zajmujących się rekrutacją oraz pośrednictwem pracy. W trakcie spotkania przedstawiono również aktualne działania ELA w sektorze transportu drogowego.

Katarzyna Łażewska-Hrycko wręczyła Nagrodę im. Haliny Kraheleskiej



WARSZAWA: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wręczyła **Michałowi Wasilewskiemu**, koordynatorowi Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Nagrodę im. Haliny Kraheleskiej, przyznawaną za wybitne osiągnięcia w dziedzinie szeroko rozumianej ochrony pracy i zdrowia człowieka w środowisku pracy. Uroczystość, przeprowadzona w reżimie sanitarnym, odbyła się 8 marca 2021 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Wzięli w niej udział: zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośła**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki** oraz prezes Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy **Elżbieta Bożejewicz**, która wystąpiła z wnioskiem o przyznanie nagrody.

Michał Wasilewski, mgr inż. budownictwa, pełni funkcję koordynatora Porozumienia powstałego z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy i skupiającego największych generalnych wykonawców prac budowlanych, od 2013 r. Porozumienie wnosi istotny wkład w ograniczenie liczby wypadków na budowach poprzez propagowanie kultury bezpieczeństwa oraz uświadamianie niebezpieczeństw związanych z pracą na budowie.



Tomasz Musialik

Mama pod parasolem

Ochrona stosunku pracy pracownika – rodzica

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy z ochrony przed zwolnieniem z pracy korzystają dwie grupy pracowników: pracownice w ciąży oraz pracownicy – rodzice korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem, tj. urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, urlopu ojcowskiego czy urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Ponadto przepisy Kodeksu pracy nadają pracownikom – rodzicom dodatkowe przywileje.

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z treścią art. 177 § 1 Kodeksu pracy pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy (ochrona ta dotyczy także zakazu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, czyli dokonania tzw. wypowiedzenia zmieniającego). Jest to dopuszczalne jedynie wówczas, gdy spełnione zostaną łącznie dodatkowe przesłanki, tj. zajdzie przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca tę pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie tej umowy.

Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) zostały uregulowane w art. 52 § 1 k.p. i obejmują następujące sytuacje:

- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienie w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, które to przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zwiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Jeśli u pracodawcy działa organizacja związkowa, której pracownica jest członkiem, samo tylko wystąpienie co najmniej jednej ze wskazanych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest wystarczające do zwolnienia pracownicy. Przepisy konstruują tutaj dodatkowy element ochronny w postaci konieczności uzyskania przez pracodawcę zgody organizacji związkowej, reprezentującej pracownicę, na rozwiązanie umowy o pracę. W razie „klasycznego” zwolnienia dyscyplinarnego pracodawca zobowiązany jest jedynie do zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownicę zakładowej organizacji związkowej, która nie jest dla pracodawcy wiążąca. W opisywanym wypadku konsultacja związkowa jest niewystarczająca, ponieważ w razie zaistnienia przesłanki z art. 52 k.p. konieczne jest wyrażenie przez związek zawodowy zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży bądź pracownicą przebywającą na urlopie macierzyńskim, która jest przez ten związek reprezentowana.

W sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, nie ma on obowiązku uzyskania niczyjej zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą. Oznacza to, że po zaistnieniu przyczyny z art. 52 § 1 k.p. decyzję o zwolnieniu pracownicy pracodawca będzie podejmował samodzielnie. Jeśli u pracodawcy działają organizacje związkowe, ale pracownica nie jest członkiem żadnej z nich, wówczas w praktyce przyjmuje się, że pracodawca winien wystąpić do wszystkich działających u niego związków zawodowych o udzielenie informacji, czy którykolwiek z nich będzie reprezentował pracownicę. Jeśli związek zawodowy zdecyduje się na reprezentowanie pracownicy (nie musi ona składać wniosku do organizacji związkowych o jej reprezentowanie), wówczas uzyskanie zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy jest dla pracodawcy obligatoryjne. W praktyce trudno jednak wyobrazić sobie sytuację, w której organizacja związkowa reprezentuje pra-

cownicę niebędącą jej członkiem. Gdy żadna z organizacji związkowych nie podejmie się reprezentowania pracownicy, pracodawca decyzję podejmie samodzielnie.

Ta daleko idąca ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownicą w ciąży lub pracownicą korzystającą z urlopu macierzyńskiego, wynikająca z art. 177 § 1 k.p., przysługuje również wówczas, gdy pracownica znajduje się w okresie wypowiedzenia i zajdzie w ciążę już po wystąpieniu przyczyny inicjującej ten okres. W praktyce można wyróżnić dwa przypadki. Pierwszy, gdy pracownica zachodzi w ciążę w trakcie okresu wypowiedzenia, a stosunek pracy nadal trwa – wówczas pracodawca winien wypowiedzenie anulować. Drugi, gdy pracownica była w ciąży w trakcie trwania stosunku pracy, ale dowiedziała się o tym fakcie już po upływie okresu wypowiedzenia i stosunek pracy uległ rozwiązaniu – wówczas pracodawca winien przywrócić pracownicę do pracy. Powyższe stanowisko jest również prezentowane w judykaturze, m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., sygn. akt I PRN 23/95.

Wyjątki od zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, uregulowany w art. 177 § 1 k.p., nie ma jednak zastosowania w sytuacji, gdy pracownica została zatrudniona na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca (art. 177 § 2 k.p.). W takim przypadku pracodawca będzie mógł wypowiedzieć pracownicy umowę o pracę bez względu na to, w którym miesiącu ciąży się ona znajduje. Przeciwna regulacja mogłaby prowadzić do nadużyć i nagminnego obchodzenia prawa w celu uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego po urodzeniu dziecka.

Jeśli u pracodawcy działają organizacje związkowe, ale pracownica nie jest członkiem żadnej z nich, wówczas w praktyce przyjmuje się, że pracodawca winien wystąpić do wszystkich działających u niego związków zawodowych o udzielenie informacji, czy którykolwiek z nich będzie reprezentował pracownicę. Jeśli związek zawodowy zdecyduje się na reprezentowanie pracownicy (nie musi ona składać wniosku do organizacji związkowych o jej reprezentowanie), wówczas uzyskanie zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy jest dla pracodawcy obligatoryjne.

Zgodnie z treścią art. 177 § 4 k.p., rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – a więc zakładu pracy jako całości, a nie tylko określonej części tego zakładu. W takiej sytuacji pracodawca ma jednak obowiązek przeprowadzenia konsultacji z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową, które mają obejmować przede wszystkim termin rozwiązania umowy o pracę.

W okresie wypowiedzenia pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownicy inne zatrudnienie, co oznacza, że powinien wystosować realną propozycję nawiązania stosunku pracy na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym kobiety oraz zgodnym z przepisami regulującymi ochronę kobiet w ciąży, przy uwzględnieniu jej sytuacji osobistej i rodzinnej. Niespełnienie tych warunków uprawnia pracownicę do odmowy przyjęcia proponowanego zatrudnienia, bez utraty prawa do zasiłku przewidzianego w art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tzw. ustawy zasiłkowej).

Gdyby jednak pracodawca nie miał faktycznej możliwości zapewnienia pracownicy innego zatrudnienia, a zatem gdy zachodzi konieczność rozwiązania z nią umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, pracownica ma prawo do świadczenia w postaci zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Okres pobierania tego zasiłku wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Potwierdził to Sąd Najwyższy, m.in. w wyroku z dnia 17 czerwca 2011 r., sygn. akt II UK 374/10.

Obowiązek przedłużania umów terminowych

Na mocy art. 177 § 3 k.p. umowa o pracę zawarta na czas określony, albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego



miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Do rozwiązania umowy o pracę dochodzi w takim przypadku w dniu porodu, który jest traktowany jako ostatni dzień trwania zatrudnienia pracownicy. Konsekwencją tego jest uzyskanie przez kobietę prawa do zasiłku macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym wymiarowi urlopu macierzyńskiego, określonego w przepisach Kodeksu pracy.

Do przedłużenia trwania umowy terminowej dochodzi z mocy prawa, nie jest więc konieczne zawieranie dodatkowych aneksów, składanie oświadczeń czy potwierdzanie tego faktu w inny sposób. Jednakże wydaje się, że dla celów dowodowych właściwe byłoby przedłożenie przez pracodawcę dokumentu, w którym wskaże on, że z mocy prawa przedmiotowa umowa przedłuża się do dnia porodu, oraz umieszczenie go w aktach osobowych pracownicy.

Najważniejszą kwestią, z praktycznego punktu widzenia, jest sposób obliczenia czasu trwania ciąży i wyznaczenia owej granicznej daty trzeciego miesiąca ciąży, od której zależę będzie przyjęcie skutku w postaci przedłużenia umowy terminowej. Wskazówki ku temu dał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 33/02. Sąd przyjął wówczas, iż jeden miesiąc ciąży nie jest równoznaczny z upływem jednego miesiąca kalendarzowego, lecz jest równy 4 tygodniom, czyli 28 dniom (czas trwania ciąży liczony jest w miesiącach księżycowych, a nie kalendarzowych). Umowa terminowa zostaje przedłużona do dnia porodu w sytuacji, gdy uległaby ona rozwiązaniu z końcem 12. tygodnia ciąży, po zakończeniu 84. dnia ciąży.

Dodatkową ochroną, w postaci przedłużenia terminowej umowy o pracę, nie są

jednak objęte kobiety w ciąży, których stosunek pracy opiera się na umowie o pracę na czas określony, zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 177 § 31 k.p.).

Do dnia 1 czerwca 2017 r. ową dodatkową ochroną z art. 177 § 3 k.p. nie były objęte również pracownice tymczasowe. Zgodnie z wcześniejszym (tj. obowiązującym do dnia 31 maja 2017 r.) brzmieniem art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wszelkie umowy o pracę zawierane z pracownicami tymczasowymi, które ulegałyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, nie były przedłużane do dnia porodu. W konsekwencji takie pracownice nie otrzymywały po porodzie zasiłku macierzyńskiego. W dniu 1 czerwca 2017 r. weszła w życie nowelizacja wprowadzająca daleko idące zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a jedna ze zmian objęła wspomniany art. 13 ust. 3 ustawy.

Obecnie regulacja art. 177 § 3 k.p. znajduje zastosowanie do pracownicy tymczasowej, mającej łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, a zawarta przez nią umowa o pracę ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Ten łączny, co najmniej 2-miesięczny okres, obejmuje okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej, które przypadają w trakcie 36 kolejnych miesięcy poprzedzających zawarcie umowy o pracę, do której miałby mieć zastosowanie art. 177 § 3 k.p., lub okres przypadający od dnia zawarcia takiej umowy o pracę do dnia, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej. Innymi słowy, gdy pracownica tymczasowa będąca w ciąży ma odpowiedniej długości staż pracy (wynikający z ustawy o pracownikach tymczasowych), wówczas jej umowa o pracę, która miałaby ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, z mocy prawa zostaje prze-

dłużona do dnia porodu. Takie rozwiązanie ma na celu zrównanie sytuacji prawnej pracownic w ciąży zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony na podstawie przepisów Kodeksu pracy i pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową na podstawie przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych.

(Artykuł mojego autorstwa poświęcony zmianom w zatrudnianiu pracowników tymczasowych został opublikowany w numerach marcowym i kwietniowym „Inspektora Pracy” z 2018 r.)

Zakaz wykonywania prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią, a aktem prawnym regulującym tę kwestię jest rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r., poz. 796).

Zgodnie z treścią art. 179 k.p. pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe – zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z kolei pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przedmiotowym rozporządzeniu jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

W okresie wypowiedzenia pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownicy inne zatrudnienie, co oznacza, że powinien wystosować realną propozycję nawiązania stosunku pracy na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym kobiety oraz zgodnym z przepisami regulującymi ochronę kobiet w ciąży, przy uwzględnieniu jej sytuacji osobistej i rodzinnej. Niespełnienie tych warunków uprawnia pracownicę do odmowy przyjęcia proponowanego zatrudnienia, bez utraty prawa do zasiłku przewidzianego w art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tzw. ustawy zasiłkowej).

Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości – zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

Przepis art. 179 k.p. stosuje się w pełnej rozciągłości także do pracownic tymczasowych. Zgodnie bowiem z treścią art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych

w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. Wynika z tego, że jeśli umowa o pracę zawarta z pracownicą tymczasową ulegałaby przedłużeniu do dnia porodu, to zastosowanie znaleźć może w takiej sytuacji także art. 179 k.p.

(Szerzej na temat prac wzbudzonych kobietom w ciąży i karmiącym piersią pisałem w numerze październikowym „Inspektora Pracy” z 2017 r.)

Ochrona pracowników – rodziców przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem

W ślad za odwołaniami z art. 182¹ g k.p. w zw. z art. 177 k.p., art. 182³ § 3 k.p. w zw. z art. 177 k.p. oraz art. 183 § 2 k.p. w zw. z art. 177 k.p., pracownicy korzystający z urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego bądź urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

zasadniczo objęci są analogiczną ochroną stosunku pracy jak pracownice w ciąży i pracownice korzystające z urlopu macierzyńskiego. W konsekwencji pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć ani rozwiązać takiemu pracownikowi umowy o pracę. Od tej zasady przewidziane są dwa wyjątki. Pierwszy z nich dotyczy wystąpienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (do rozwiązania umowy o pracę potrzebna jest zgoda reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, gdy pracownik jest członkiem związku zawodowego). Drugi wyjątek obejmuje sytuację ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy – wówczas dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w czasie trwania wcześniej wymienionych urlopow.

Zwolnienia w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę poprzez zastosowanie procedur właściwych dla trybu zwolnień grupowych lub zwolnień indywidualnych, określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednak zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy, pracownicy w ciąży, pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Nie ma więc prawnej możliwości dokonania wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy takiemu pracownikowi, co oznacza, że na gruncie również i tej ustawy pracownik – rodzic objęty jest szczególną ochroną przed wypowiedze-

niem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Jeżeli owo wypowiedzenie zmieniające powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy, obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Ochrona stosunku pracy a urlop wychowawczy

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez uprawnionego pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego (ochrona działa na 21 dni przed rozpoczęciem okresu, w którym pracownik zamierza korzystać z tego urlopu) do dnia zakończenia tego urlopu lub wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Zgodnie z treścią art. 186⁸ § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę w czasie urlopu wychowawczego jest dopuszczalne jedynie w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj. przypadki wskazane w art. 52 k.p. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę pracodawca udziela tego urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę wskutek dokonanej czynności, a umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. Jest to związane z faktem powinności posia-

dania statusu pracownika, tj. należy być stroną stosunku pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy jest również dopuszczalne w przypadku zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r. (sygn. akt II PZP 13/05) przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdanie drugie Kodeksu pracy, tj. ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tym samym ustawa o zwolnieniach grupowych stanowi regulację szczególną do Kodeksu pracy i pomimo treści art. 186¹ § 1 zezwala na dokonanie wypowiedzenia w stosunku do pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego. Aktualnie treść normy wynikającej z przytoczonego artykułu została włączona do art. 186⁸ k.p., a art. 186¹ został uchylony.

Oczywistym jest również, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym jest możliwe w przypadku zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy, tj. na zasadzie porozumienia stron.

Ochrona stosunku pracy – dodatkowe przywileje

Należy wspomnieć, że w ramach stosunku pracy pracowników, którzy posiadają już dzieci i jednocześnie powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, Kodeks pracy przewiduje również dodatkowe przywileje. Przywileje związane z wychowaniem dzieci to przede wszystkim ograniczenia w zakresie możliwości zatrudnienia w określonych przypadkach, enumeratywnie wymienionych w Kodeksie pracy. Zgod-

nie z art. 178 § 2 k.p. pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. Jeżeli oboje rodzice dziecka lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może skorzystać tylko jedno z nich. Pracodawca musi przyjąć każde oświadczenie pracownika – rodzica, np. dotyczące zgody na pracę w porze nocnej i godzinach nadliczbowych oraz braku tej zgody w przypadku delegowania poza stałe miejsce pracy i zatrudniania w przerywanym systemie czasu pracy. W praktyce pracownicy składając takie oświadczenie deklarują zgodę lub jej brak w odniesieniu do wszystkich z wymienionych przypadków.

Do szczególnych uprawnień związanych z wychowywaniem dzieci należą również ograniczenia związane z czasem pracy. W myśl przepisu art. 148 pkt 3 k.p. czas pracy pracowników wychowujących dzieci do 4. roku życia, zatrudnionych w każdym z równoważnych systemów czasu pracy (zarówno w „klasycznym” systemie równoważnego czasu pracy, zmodyfikowanym systemie równoważnego czasu pracy, jak i równoważnym systemie czasu pracy w zakresie pilnowania mienia, straży i ratownictwa), systemie czasu pracy w ruchu ciągłym, systemie skróconego tygodnia pracy oraz systemie pracy weekendowej nie może, bez ich zgody, przekraczać 8 godzin. Za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia.

Omawiając przywileje i uprawnienia przysługujące pracownikom – rodzicom, trzeba także wspomnieć o dniach lub godzinach wolnych na opiekę nad dzieckiem w wieku do 14 lat. (Szerzej o tym zagadnieniu pisałem w numerze wrześniowym z 2016 r. „Inspektora pracy”.)

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice



Sąd za nielegalne zatrudnienie

Przesłuchanie klientów sklepu przez inspektora pracy z OIP w Zielonej Górze pozwoliło udowodnić pracodawcy zatrudnianie na czarno i skierować sprawę na drogę sądową.

W związku ze skargą skierowaną do Państwowej

Inspekcji Pracy inspektor pracy przeprowadził kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia u jednego z właścicieli sklepów. Ponieważ pracodawca twierdził, że osoba skarżąca jedynie „obserwowała” pracę innego pracownika, inspektor pracy przesłuchał w charakterze świadków obecną wtedy ekspedientkę oraz dwóch klientów sklepu. Zebrany materiał pozwolił na skierowanie wobec pracodawcy zarzutów dotyczących:

- zatrudnienia ekspedientki bez uprzedniego potwierdzenia na piśmie umowy o pracę;
- braku dokumentacji pracowniczej, w tym akt osobowych oraz ewidencji czasu pracy;
- niewydania ekspedientce świadectwa pracy;

- braku naliczenia i niewypłacania wynagrodzenia za pracę;
- braku naliczenia i niewypłacania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- dopuszczenia do pracy ekspedientki bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku;
- niepokrycia kosztów badań lekarskich udokumentowanych fakturą;
- dopuszczenia do pracy sprzedawcy bez uprzedniego szkolenia wstępnego ogólnego i stanowiskowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd I instancji uznał osobę działającą w imieniu pracodawcy winną popełnienia wymienionych wykroczeń i zasądził karę grzywny w wysokości 3000 zł.

Osoba skarżąca została poinformowana o przysługującym jej prawie wniesienia pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Syndyk ukarany

Niewypłacenie poborów to jedno z najcięższych przewinień pracodawców, którzy w ten sposób nie tylko wchodzą w kolizję z prawem, ale przede wszystkim pozostawiają bez środków do życia swoich pracowników. Powinni o tym pamiętać także syndycy masy upadłościowej.

Kontrola przestrzegania przepisów w zakresie rozwiązywania stosunku pracy oraz wypłacania wynagrodzenia, przeprowadzona przez starszego inspektora pracy z OIP w Warszawie w jednej ze stołecznych spółek, nie należała do łatwych. Przedsiębiorstwo znajdowało się już w stanie upadłości, a osobą reprezentującą pracodawcę był syndyk masy upadłościowej. Niestety wielokrotne próby osobistego skontaktowania się z nim w biurze lub za pomocą poczty elektronicznej nie przyniosły rezultatu. W tej sytuacji wystosowano do syndyka wnioski o stawienie się w siedzibie OIP oraz przedstawienie niezbędnych dokumentów.

Po blisko trzech tygodniach do inspekcji pracy wpłynęła listowna odpowiedź z informacją, że roszczenia jednego z pracowników co do wypłaty wynagrodzenia zostaną zaspokojone zgodnie z prawem upadłościowym. Ponadto w liście znajdowały się: kopia prawomocnego postanowienia Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy o ogłoszeniu upadłości, kopia akt osobowych jednego z pracowników, kopia z listy wiarytelności obejmująca wynagrodzenie jednego z pracowników sprzed 3 lat, kopia listy płac za poprzedni rok oraz kopia listy płac z naliczoną odprawą.

Te dokumenty wystarczyły, aby inspektor pracy stwierdził liczne nieprawidłowości, a wśród nich między innymi:

- rażące naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;
- nieterminowe wypłacanie należnego wynagrodzenia za pracę;
- niewypłacenie odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, należnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy;
- brak wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Inspektor pracy wydał w związku z tym nakaz płacowy na piśmie, ponadto skierował do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy IV Wydział Karny wniosek o ukaranie syndyka za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym.

Wkrótce potem Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe doręczył odpis wyroku nakazowego w sprawie przeciwko syndykowi, w którym uznał go winnym zarzuconych mu czynów i wymierzył karę grzywny w wysokości 5000 zł.

Opracował Jerzy Wlazło

Jak trwoga to do inspektora

Po czterech miesiącach trwania kampania informacyjna inspekcji pracy wciąż budzi olbrzymie zainteresowanie

Praca w systemie zdalnym, praca w czasie kwarantanny, ważność badań okresowych – epidemia koronawirusa przyniosła ze sobą problemy nie tylko medyczne.

Odowiedź na pytania, do czego jesteśmy zobowiązani jako pracownicy, a czego na podstawie obowiązujących przepisów mamy prawo wymagać od pracodawcy w tym trudnym czasie, nie jest prosta dla przeciętnego pracownika. Stąd niezwykle zainteresowanie dyżurami telefonicznymi ekspertów inspekcji pracy w mediach. Ogromna liczba pytań, na które odpowiedzieli w ciągu ostatnich miesięcy, pokazuje, jak duże są oczekiwania wobec Państwowej Inspekcji Pracy.

Wdzięczność dla partnerów

Państwowa Inspekcja Pracy mogła liczyć na wyjątkowo aktywną współpracę ze strony mediów. W naszej kampanii wzięły udział media ogólnopolskie: gazety „Dziennik Gazeta Prawna” (relacje z dyżuru redakcyjnego zamieściliśmy w numerach 2 i 3 „Inspektora Pracy”) i „Fakt”, bardzo częstym, tradycyjnym już partnerem w terenie są regionalne rozgłoszenie Polskiego Radia (m.in. w Białymstoku, Bydgoszczy, Katowicach, Kielcach, Rzeszowie) oraz Telewizji Polskiej (TVP3 Lublin, TVP3 Katowice, TVP3 Rzeszów), a z drugiej strony licznie reprezentowane media regionalne i lokalne. Obok takich gazet jak: „Gazeta Pomorska” z Bydgoszczy, „Głos Pomorza” i „Dziennik Bałtycki” z Gdańska, „Dziennik Polski” i „Gazeta Krakowska” z Krakowa, „Dziennik Łódzki”, „Gazeta Olsztyńska”, „Nowa Trybuna Opolska”, rzeszowskie „Nowiny”, Kurier Szczeciński” czy „Gazeta Lubuska” z Zieleni

nej Góry, do naszej akcji włączyły się gazety adresowane do społeczności lokalnych, jak choćby „Gazeta Ostrowiecka” czy „Tygodnik Starachowicki” (OIP Kielce), „Nowe Życie Pabianic” (OIP Łódź), „Kurier Ostrowski” czy „Przegląd Koniński” (OIP Poznań), radomskie „Echo Dnia” czy „Tygodnik Płocki” (OIP Warszawa). Spośród lokalnych rozgłoszeń radiowych do naszej kampanii informacyjnej dołączyły: Radio Piekary i Radio eM (OIP Katowice), radio RDN Małopolska (OIP Kraków), Radio Parada z Łodzi, Radio „OKO” z Ostroliki (OIP Warszawa). Do tego dodać jeszcze należy lokalne stacje telewizyjne: Telewizja Narew (OIP Białystok), TarnowskaTV (OIP Kraków), pabiaNICE.tv (OIP Łódź), ASTA w Pile (OIP Poznań). Nie zabrakło także portali internetowych: „Sądca.nin.info” (OIP Kraków), starachowicki.eu (OIP Kielce) oraz elblag.net. (OIP Olsztyn). Należą się im podziękowania, bo bez nich powodzenie naszej akcji nie byłoby możliwe.

Telefony się urywają

Formy akcji są różne. Czasem jest to dyżur w studiu lokalnego radia czy telewizji, albo w redakcji gazety regionalnej. Innym razem odpowiadanie na pytania kierowane telefonicznie wprost do Okręgowego Inspektoratu Pracy. Za każdym razem dyżur specjalisty PIP zapowiadany jest w mediach, a zainteresowanie znacznie przekracza to, do czego przyzwyczajeni są inspekcyjni prawnicy i inspektorzy. Dość powiedzieć, że w lutym tylko przedstawiciele OIP w Kielcach, jednego z mniejszych w kraju, w ramach dy-

żurów w 5 redakcjach lokalnych mediów udzielili ogółem 76 porad. Jeśli przemnożymy ten wynik przez liczbę okręgowych inspektoratów pracy, to łączna liczba porad w skali kraju przekroczy 1000!

Mimo iż bezprecedensowa w swej skali akcja informacyjna Państwowej Inspekcji Pracy prowadzona wspólnie z mediami trwa już cztery miesiące, nie widać spadku zainteresowania. Potwierdzają to lokalne prasa, radio, telewizja i coraz częściej portale internetowe, które najlepiej wiedzą, czego oczekują ich odbiorcy.

Wokół pracy zdalnej

Wśród zgłaszanych problemów zdecydowanie dominuje COVID-19 i jego różne konsekwencje dla pracowników, a wśród nich – praca zdalna. Przytoczone pytania i odpowiedzi pochodzą z dyżurów medialnych specjalistów okręgowych inspektoratów pracy w Kielcach i w Rzeszowie. Ale podobne problemy przewijały się w całym kraju.

Czy pracodawca może narzucić pracownikowi pracę zdalną?

Zgodnie z treścią 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 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, 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). Należy również

zaznaczyć, iż w sytuacji gdy pracownik ze względu na brak możliwości organizacyjnych lub technicznych nie może wykonywać pracy w domu, wówczas to pracodawca powinien wyposażyć pracownika w odpowiedni sprzęt.

Czy za pracę zdalną przysługują pracownikowi jakieś dodatki?

Dodatki do wynagrodzenia nie zostały określone w przepisach dotyczących pracy zdalnej. Jest ona wykonywana na tych samych warunkach i za tym samym wynagrodzeniem co praca w siedzibie firmy. Pracownikowi przysługują tym samym wszystkie warunki określone w zawartej z nim umowie o pracę, np. dodatek stażowy czy funkcyjny. Z uwagi na fakt, iż w tym zakresie nie ma określonych regulacji wprost odnoszących się do tej kwestii, pracodawca ma możliwość wprowadzenia dodatkowych świadczeń w związku ze zdalnym wykonywaniem pracy. Jeżeli w danym zakładzie pracy nie obowiązuje układ zbiorowy, regulamin pracy, regulamin wynagrodzenia (pracodawca nie ma obowiązku ich tworzenia), to kwestie ewentualnych dodatków za czas pracy zdalnej pracodawca powinien ustalić indywidualnie z pracownikiem. Takie ustalenie może również dotyczyć rekompensowania kosztów poniesionych przez pracownika w czasie wykonywania pracy zdalnej (internet, energia itp.), czyli określenie tzw. ryczałtu.

Czy pracodawca może wymagać od pracownika prowadzenia ewidencji czynności w ramach wykonywanej pracy zdalnej?

Zgodnie z treścią art. 3 ust. 6 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.

Czy praca zdalna w jakiej formie odbija się na wymiarze urlopu wypoczynkowego?

Praca zdalna nie ma wpływu na przysługujący pracownikowi wymiar urlopu wypoczynkowego. Pracownik ma prawo do urlopu na tych samych zasadach, jakby wykonywał pracę w normalnym trybie.

Czy mimo pandemii i tego, że większość z nas pracuje zdalnie, dalej obowiązuje przepis, że zaległy urlop wypoczynkowy trzeba wykorzystać do końca września?

W momencie wybuchu pandemii pracownicy bardzo często byli wysyłani na zaległe urlopy, bo firma miała przestój albo nie mogła świadczyć usług ze względu na wprowadzanie wówczas lockdown. Obecne przepisy dają pracodawcom możliwość wysyłania pracowników na zaległe urlopy nawet bez ich zgody. Jednak w dalszym ciągu jest obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego za dany rok najpóźniej do 30 września następnego roku. Nieudzielenie pracownikowi urlopu w tym terminie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. W okresie epidemii dodatkowo na podstawie Tarczy antykryzysowej 4.0 pracodawca może skierować pracownika bez jego zgody, nawet poza planem urlopów, na zaległy urlop w wymiarze do 30 dni np. przed 30 września, tj. w styczniu, lutym, marcu itd. Takie uprawnienie dotyczy tylko urlopów zaległych (np. z 2018 r. i 2019 r.) a nie bieżących, czyli urlopu za 2021 r. Na ogólnych zasadach niewykorzystany urlop wypoczynkowy, z różnych powodów, przedawnia się po 3 latach.

Czy pracownik może do wykonywania pracy zdalnej używać telefonu prywatnego?

Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, prze-



ciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Wyjątek od tej zasady określa ust. 5 tego przepisu, który stanowi, że przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewniczonych przez pracodawcę, pod warunkiem że umożliwiła to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jeśli zatem pracodawca nie ma możliwości przyznania pracownikowi służbowej komórki, dopuszczalnym jest, aby pracownik przy wykonywaniu pracy zdalnej korzystał z własnego telefonu. Uzasadnionym byłoby, aby strony zawarły stosowne porozumienie.

Kwarantanna, badania okresowe i czas pracy

Kolejne miejsca swojego rankingu tematów udzielanych porad także zajmuje pandemia i jej skutki w środowisku pracy.

Czy w momencie objęcia pracownika kwarantanną pracodawca dowiaduje się o tym w sposób automatyczny?

O tym, że został objęty kwarantanną, pracownik powinien pracodawcę powiadomić.

Pracodawca o tym fakcie może się także dowiedzieć za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jednak jest to związane wyłącznie z tym, że przebywanie na kwarantannie wpływa na wysokość osiąganego przez pracownika wynagrodzenia. Państwowa Inspekcja Sanitarna zamieszcza informacje o kwarantannie czy izolacji w systemie elektronicznym. W systemie PUE ZUS są one widoczne dla pracodawcy, w związku z czym ma on dostęp do tych danych. Jednak taka dostępna informacja nie zwalnia pracownika z niezwłocznego poinformowania pracodawcy o przyczynach jego nieobecności w sposób określony w danym zakładzie.

Czy pracownik przebywający na kwarantannie może pracować?

W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. Okres, w którym pracownik podlega obowiązkowi kwarantannie, nie jest tożsamy z niezdolnością do pracy z powodu choroby. W przypadku wykonywania pracy zdalnej podczas kwarantanny pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie. Jeśli jednak nie

Co zrobić w razie braku dostępności do lekarza medycyny pracy uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego?

W przypadku braku dostępności do lekarza medycyny pracy uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Jednak orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza ma wyłącznie charakter tymczasowy, traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego (jeżeli nie zostanie ogłoszony stan epidemii) lub od dnia odwołania stanu epidemii.

Czy orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność?

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego w przypadku, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Należy przy tym podkreślić, iż zawieszenie nie obejmuje wykonywania badań wstępnych oraz badań kontrolnych.

Pracodawca zmniejszył pracownikowi wymiar czasu pracy o 20%. Będąc zatrudniony na pełen etat, otrzymywał

jest możliwe wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, to wówczas za okres kwarantanny przysługuje wynagrodzenie chorobowe, czyli co do zasady w wysokości 80%.

Na minimalne wynagrodzenie za pracę. Czy w ślad za tym może mieć obniżone wynagrodzenie za pracę, czy też powinien mieć zagwarantowane minimalne wynagrodzenie w pełnej wysokości?

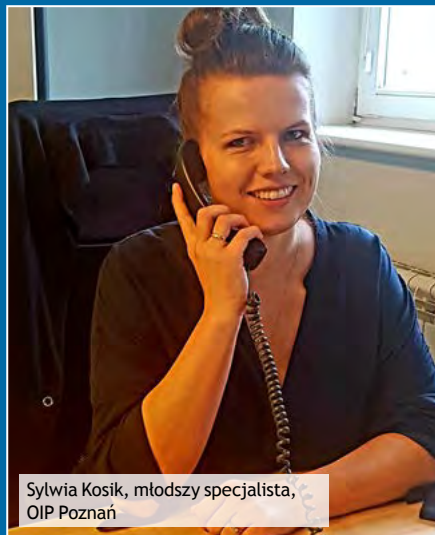
Zgodnie z art. 15 g ust. 8 tarczy antykryzysowej podmioty, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Przyjmuje się więc, że pracodawca, który na podstawie art. 15 g tarczy antykryzysowej zmniejszył wymiar czasu pracy pracownika, może też obniżyć wynagrodzenie pracownika proporcjonalnie do wymiaru etatu.

Co z obniżaniem wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia pracownikom objętym ochroną w wieku przedemerytalnym?

Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym, o której mowa w art. 39 Kodeksu pracy, polega na zakazie wypowiedzenia im umowy o pracę, a tym samym także na zakazie złożenia im wypowiedzenia zmieniającego ich warunki pracy lub płacy, o którym mowa w art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy (z tym, że w okolicznościach określonych w art. 43 k.p. wypowiedzenie zmieniające w przypadku tych pracowników jest dopuszczalne). Jednakże jak wynika z art. 15g ust. 15 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy, co oznacza, że w celu ich zastosowania pracodawca nie dokonuje wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy.



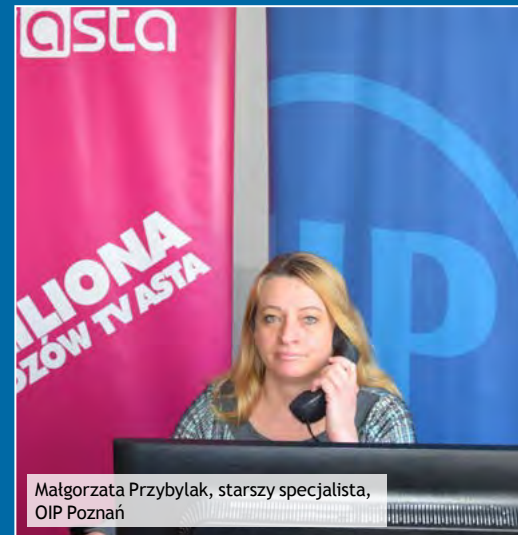
Mariusz Tomczak, starszy inspektor pracy, OIP Poznań



Sylvia Kosik, młodszy specjalista, OIP Poznań



Marcin Prokop, inspektor pracy, OIP Szczecin



Małgorzata Przybylak, starszy specjalista, OIP Poznań



Marcin Grodziński, młodszy specjalista, OIP Gdańsk

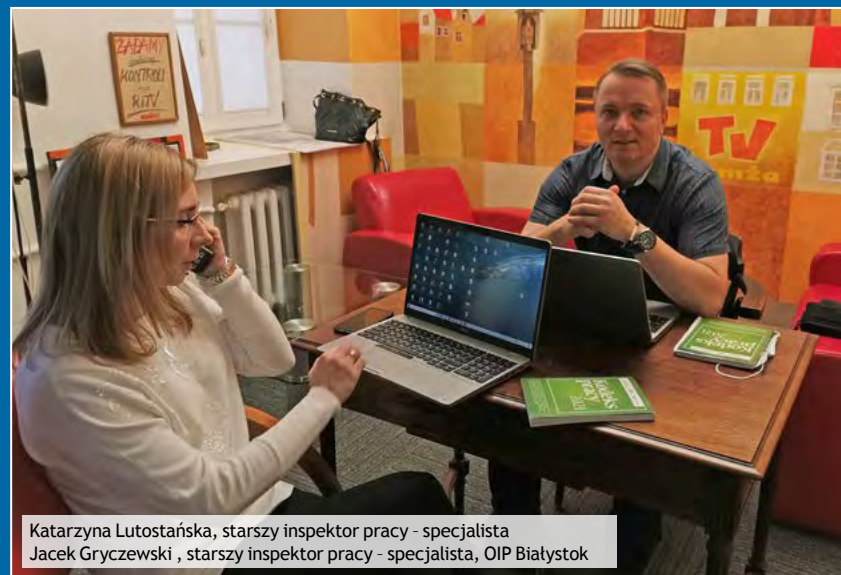


Joanna Drawnel-Jankowska, główny specjalista, OIP Gdańsk

Dyżury ekspertów PIP w mediach – o pracy i bhp w pandemii



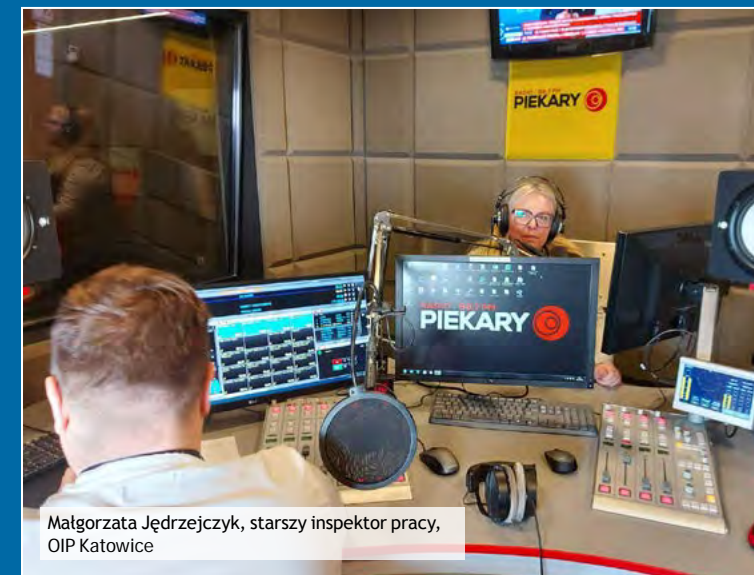
Beata Kalinowska, główny specjalista, OIP Białystok



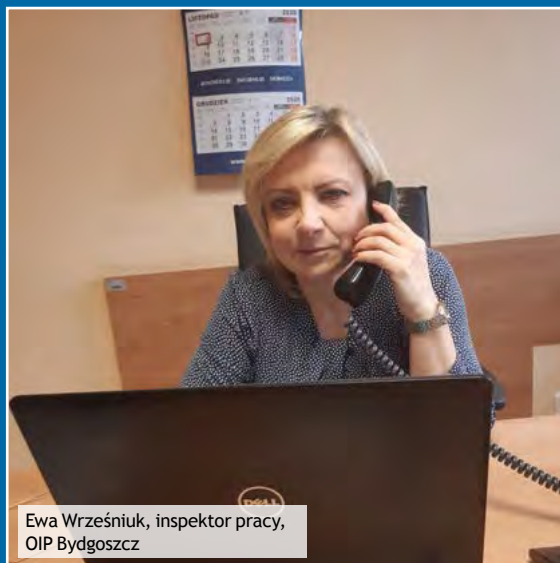
Katarzyna Lutostańska, starszy inspektor pracy - specjalista, Jacek Gryczewski, starszy inspektor pracy - specjalista, OIP Białystok



Piotr Kalbron, p.o. okręgowego inspektora pracy w Katowicach



Małgorzata Jędrzejczyk, starszy inspektor pracy, OIP Katowice



Ewa Wrześniuk, inspektor pracy, OIP Bydgoszcz



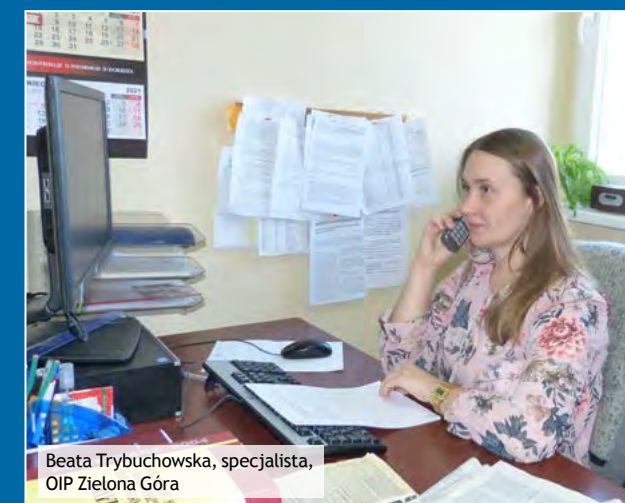
Barbara Kaszycka, nadinspektor pracy, OIP Kielce



Józef Bajdel, okręgowy inspektor pracy w Krakowie



Łukasz Golder, OIP Olsztyn

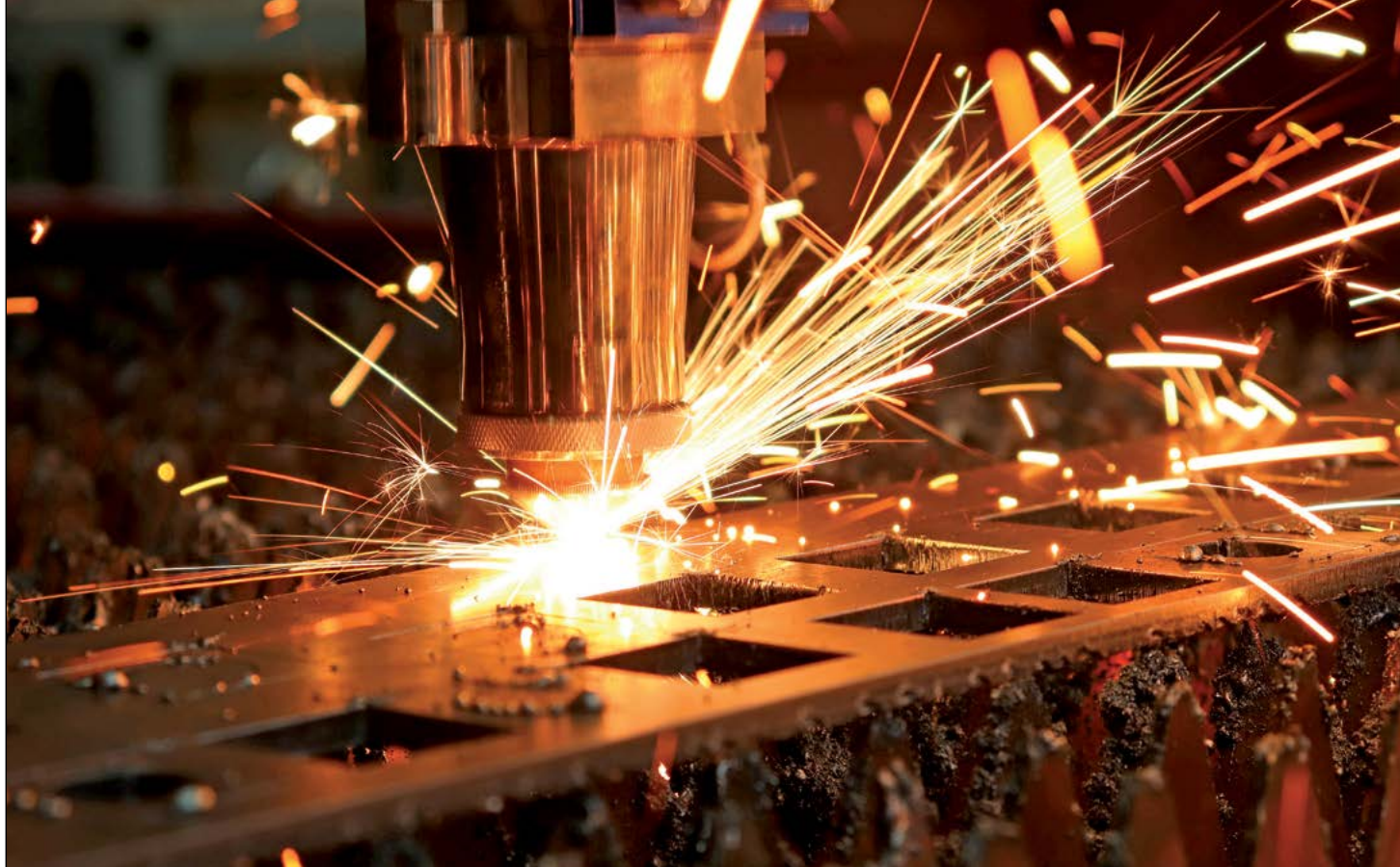


Beata Trybuchowska, specjalista, OIP Zielona Góra



Krzysztof Okseniuk

Najskuteczniejszą metodą ograniczania ryzyka jest ograniczenie emisji u źródła powstawania, a jeżeli to nie wystarcza, producent winien podjąć kolejne kroki, zachowując hierarchię działań. Niezależnie od tego producenci maszyn zobowiązani są do dokonywania badań i pomiarów wielkości emisji czynników szkodliwych oraz zamieszczania stosownych informacji w dołączanych do maszyn instrukcjach.



Redukcja ryzyka

Techniczne środki ochronne maszyn ograniczające emisję czynników szkodliwych i substancji niebezpiecznych

Użytkowanie maszyn związane jest z narażeniem operatorów i innych osób na emisję czynników szkodliwych i substancji niebezpiecznych. Do najczęściej występujących czynników należy wytwarzany przez maszyny hałas. Narażenie może być powodowane także emitowanymi przez maszyny: drganiami mechanicznymi, promieniowaniem jonizującym i niejonizującym, promieniowaniem laserowym i substancjami niebezpiecznymi.

Triada bezpieczeństwa

Problem ograniczania ryzyka związanego z emisją przez maszyny czynników szkodliwych został uregulowany w rozporządzeniu

Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. nr 124, poz. 701), implementującym na grunt przepisów krajowych dyrektywę maszynową 2006/42/WE. Przepis ten nie określa granicznych wartości emisji czynników, natomiast zobowiązuje producentów maszyn do ograniczania ryzyka związanego z ich emisją do możliwie najniższego poziomu. Jednak niektóre rodzaje maszyn, poza dyrektywą maszynową, podlegają również dyrektywie 2000/14/WE, przeniesionej na grunt przepisów krajowych rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska (Dz.U. z 2005 r. nr 263, poz. 2202 ze zmianami oraz

z 2007 r. Dz.U. nr 105, poz. 718) – akt ten określa graniczne wartości emisji hałasu dla wyodrębnionej grupy maszyn.

Działania producentów, związane z ograniczaniem ryzyka powodowanego emisją przez maszyny czynników szkodliwych i substancji niebezpiecznych, winny uwzględniać zasady bezpieczeństwa kompleksowego, nazywane triadą bezpieczeństwa, tak by doprowadzić do:

1. ograniczenia emisji u źródła,
2. wyposażenia maszyn w techniczne uzupełniające (dodatkowe) środki służące do ograniczania emisji,
3. przekazania użytkownikom maszyn informacji o resztkowej emisji czynników, aby umożliwić im podjęcie dodatkowych działań, np. wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Najskuteczniejszą metodą ograniczania ryzyka jest ograniczenie emisji u źródła powstawania, a jeżeli to nie wystarcza, producent winien podjąć kolejne kroki, zachowując hierarchię działań.

Emisja czynnika szkodliwego i substancji niebezpiecznej jest mierzalną (w określonych warunkach) właściwością danej maszyny. Natomiast stopień narażenia operatorów maszyn i innych osób na dany czynnik zależy nie tylko od wielkości jego emisji, ale również od czasu ekspozycji czynnika, warunków użytkowania maszyn, umiejscowienia osób w odniesieniu do źródła emisji.

Niezależnie od tego producenci maszyn zobowiązani są do dokonywania badań i pomiarów wielkości emisji czynników szkodliwych oraz zamieszczania stosownych informacji w dołączanych do maszyn instrukcjach, a w przypadku promieniowania – do zamieszczenia na maszynach etykiet ostrzegawczych (ustalone przez producentów wielkości promieniowania stanowią podstawę do określenia klasy maszyn emitujących promieniowanie).

Ważne dla użytkowników

Przekazane przez producentów informacje na temat hałasu, drgań, właściwości promieniowania niejonizującego, określonej klasy maszyn emitujących promieniowanie stanowią istotne wskazania dla użytkowników przy doborze maszyn oraz dostarczają użytecznych danych przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego dla wymienionych zagrożeń. Dlatego na mocy prawa są zobowiązani do ich ujawnienia.

- Producenci maszyn są zobowiązani określić i zamieścić w instrukcji informacje na temat hałasu, a w szczególności podać:
 - poziom ciśnienia akustycznego wytwarzanego przez maszyny na stanowiskach pracy, skorygowanego charakterystyką A, mierzonego dla wszystkich maszyn niezależnie o tego, czy uznaje się je za hałaśliwe, czy nie;

- szczytową chwilową wartość ciśnienia akustycznego, skorygowaną charakterystyką częstotliwościową C (wielkość ta dotyczy maszyn, które emitują hałas impulsowy o dużym natężeniu);
- poziom mocy akustycznej, skorygowany charakterystyką częstotliwościową A, mierzony i podawany tylko wówczas, kiedy poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką A na którymkolwiek ze stanowisk przekracza 80 dB(A), oraz niezależnie od poziomu ciśnienia akustycznego – jeżeli maszyna jest przeznaczona do pracy na zewnątrz pomieszczeń.

- Dla maszyn przeznaczonych do użytkowania na zewnątrz pomieszczeń producent dodatkowo powinien określić gwarantowany poziom mocy akustycznej maszyny. Dane określające poziom mocy akustycznej i gwarantowany poziom mocy akustycznej maszyn przeznaczonych do użytkowania na zewnątrz pomieszczeń powinny być podane w deklaracji zgodności maszyn. Ponadto gwarantowany poziom mocy akustycznej stanowi jeden z elementów oznakowania maszyny.

- Producenci maszyn trzymany w rękach lub prowadzonych ręcznie oraz maszyn samojezdnych (a więc nie wszystkich maszyn) zobowiązani są do dokonania pomiarów emisji drgań mechanicznych i zamieszczenia informacji dotyczącej ich wielkości w instrukcji dołączonej do maszyny. Konkretnie wielkości drgań mają być podane, jeżeli przekraczają 2,5 m/s² – dla układu dłoń/ramię oraz 0,5 m/s² – dla całego ciała.

- Producenci maszyn emitujących promieniowanie niejonizujące zobowiązani są do zamieszczania w instrukcjach informacji dotyczących jego właściwości.



Techniczne środki ograniczające emisję hałasu

Hałas jest to dźwięk szkodliwy lub uciążliwy dla zdrowia. Narażenie na hałas jest czynnikiem zwiększającym poziom zmęczenia. Długotrwała ekspozycja, podobnie jak krótkotrwałe oddziaływanie hałasu o wysokim poziomie natężenia, może doprowadzić do ubytku słuchu.

Stosowane w maszynach techniczne środki ograniczające narażenia na hałas wykorzystują zjawiska fizyczne odbicia i pochłaniania dźwięku. Do środków tych należą: tłumiki hałasu, ekrany akustyczne oraz obudowy (osłony) akustyczne montowane wokół maszyn lub wokół ich głównych źródeł (obudowy mogą dodatkowo służyć do ochrony przed innymi rodzajami zagrożeń, jak np. elementami wyrzucanymi lub emisją substancji niebezpiecznych). Ochronę przed nadmiernym hałasem zapewniają również kabiny operatorów maszyn samojezdnych, przy czym dotyczy to jedynie osób znajdujących się we wnętrzu kabin.

- Tłumiki akustyczne są urządzeniami ograniczającymi przeniesienie dźwięku w kanale, rurze lub otworze. Rzadziej stosowane w maszynach, częściej w instalacji, np. w instalacjach wentylacyjnych. Stosowanych jest kilka rodzajów tłumików, m.in. akustyczne stratne, reaktywne rezonatorowe lub refleksyjne, akustyczne aktywne.

- Obudowy wykonywane są zazwyczaj z cienkiej blachy, co zapewnia odbicie dźwięku. Poprawę właściwości dźwiękoizolacyjnej obudowy uzyskuje się, pokrywając ją od wewnątrz wykładziną z materiału porowatego o grubości uzależnionej od najniższych częstotliwości hałasu emitowanego przez maszynę.

- Ekrany akustyczne najczęściej instalowane są w pobliżu niewielkich elementów maszyn emitujących hałas o wysokim poziomie natężenia. Ich skuteczność jest znacznie mniejsza od skutecz-

ności obudów. Są one jednak bardzo przydatne do ograniczania hałasu na danym stanowisku operatora.

Środki ograniczające emisję drgań mechanicznych

Drgania mechaniczne mogą być powodowane ruchem obrotowym lub posuwisto-zwrotnym elementów maszyn, występującymi zjawiskami aerodynamicznymi, realizowanym procesem produkcyjnym. Występują również podczas poruszania się maszyn samojezdnych po nierównym podłożu oraz w wyniku uderzeń o obrabiane materiały maszyn trzymanyh w rękach lub prowadzonych ręcznie. W przypadku maszyn sztywno mocowanych do podłoża drgania przenoszą się na otoczenie, a następnie na ciało operatora. Mają negatywny wpływ na organizm człowieka, w skrajnych przypadkach mogą doprowadzić do trwałych zmian chorobowych. Z drugiej strony drgania mogą również doprowadzić do zakłóceń działania maszyn, a także zmniejszenia ich trwałości i niezawodności.

Ograniczanie ryzyka powodowanego występującymi drganiami mechanicznymi sprowadza się do odizolowania drgających maszyn od podłoża, do którego są przymocowane, lub – jak w przypadku maszyn samojezdnych – odizolowania siedzisk operatorów od podłogi kabiny elementami sprężysto-tłumiącymi (wibroizolatorami). Należą do nich: charakteryzujące się dużą elastycznością sprężyny elastomerowe, sprężyny metalowe, sprężyny pneumatyczne, tłumiki ciernie lub hydrauliczne, kombinacja tłumików i sprężyn, wibroizolatory aktywne. Na przykład gdy zachodzi potrzeba ograniczenia ruchów wstrząsowych, przypadkowych, zalecane jest instalowanie tłumików (zamieniają energię mechaniczną na ciepło). Montuje się je zazwyczaj równolegle do wibroizolatorów sprężynowych. Kombinacja sprężyn i tłumików stosowana jest w większości maszyn obrotowych, których warunki pracy powodują wzrost sił niewyważonych, oraz maszyn elektrycznych – do tłumienia nieustalonych momentów obrotowych występujących przy rozruchu.

Środki ograniczające emisję promieniowania jonizującego i niejonizującego

Do promieniowania jonizującego zalicza się radioaktywne promieniowanie alfa, beta, gamma oraz promieniowanie rentgenowskie. Narażenie na promieniowanie jonizujące powoduje uszkodzenie komórek i może być rakotwórcze.

W skład promienia niejonizującego wchodzi promieniowanie magnetyczne i elektromagnetyczne w zakresach częstotliwości mikrofal i fal radiowych oraz promieniowanie optyczne w zakresach: podczerwieni, zakresu widzialnego i ultrafioletu. Narażenie na działanie silnych pól magnetycznych może wywoływać zawroty głowy i mdłości. W przypadku działania promieniowania o częstotliwościach mikrofalowych i radiowych mogą wystąpić efekty nagrzewania oraz zaburzenia reakcji nerwów i mięśni.

Narażenie na promieniowanie optyczne może powodować oparzenia i inne urazy oczu i skóry; promieniowanie ultrafioletowe może być rakotwórcze.

Użytkowaniu maszyn towarzyszy dwojakiego rodzaju emisja promieniowania: użyteczna i niepożądana. Użyteczna emisja jest emisją niezbędną do pracy maszyny, występującą w jej strefie roboczej, natomiast niepożądaną emisję stanowią wszystkie rodzaje promieniowania inne niż użyteczna, występujące poza strefą roboczą. Wszelkie użyteczne emisje promieniowania powinny być ustalone przez producentów na najniższym poziomie wystarczającym do poprawnego funkcjonowania maszyn w całym okresie użytkowania, a więc zarówno podczas ich obsługi, czyszczenia, jak i nastawiania. Niepożądana emisja promieniowania powinna być wyeliminowana lub zmniejszona w takim stopniu, aby skutki ekspozycji były ograniczone do niegroźnych.

Podejmowane przez producentów maszyn działania ograniczające ryzyko ze strony występującego promieniowania jonizującego i niejonizującego polegają na:

- zmniejszaniu emisji promieniowania (mocy promieniowania);
- zmniejszaniu, poprzez osłanianie (ekranowanie), stref, w których występuje promieniowanie;
- zmniejszaniu ekspozycji na promieniowanie, poprzez rozdzielanie jednostki roboczej i miejsca obsługi jednostki sterowania;
- umieszczaniu na maszynach etykiet ostrzegawczych, informujących o występującym promieniowaniu.

Środki ograniczające emisję promieniowania laserowego

Ryzyko powodowane promieniowaniem laserowym zależy od długości fali i mocy promieniowania. Narażenie na promieniowanie laserowe może powodować urazy oczu lub skóry. Uszkodzenie tych tkanek zachodzi zazwyczaj na skutek reakcji termicznych, w wyniku absorpcji dużej ilości energii przenoszonej przez promieniowanie. W ekstremalnych przypadkach promieniowanie laserowe może doprowadzić do trwałego uszkodzenia siatkówki oka lub stałej ślepoty. Do wywołania uszkodzeń skóry promieniowaniem laserowym potrzebne są znacznie większe dawki niż w przypadku oka.

Źródła promieniowania laserowego są wbudowane w maszynach do obróbki laserowej, jak również w innego rodzaju maszynach, np. do obróbki cieplnej, znakowania, cięcia, gięcia lub spawania materiałów. Producenci tych maszyn zobowiązani są do wbudowywania w nich źródeł promieniowania laserowego w taki sposób, aby promieniowanie to występowało tylko w wymaganym miejscu i czasie. Dla ograniczenia narażenia promieniowaniem laserowym bezpośrednim i rozproszonym maszyny wyposaża się w obudowy źródeł promieniowania, ekrany lub montowane ogrodzenia. Ponadto wyposaża się je w tłumiki – urządzenia umożliwiające czasowe zablokowanie emisji wiązki laserowej niezależnie od stanu pracy urządzenia, oraz w urządzenia ograniczające wartości promieniowania laserowego – łączniki zdalnej blokady.

Uruchamianie maszyn zawsze odbywa się z użyciem klucza, co uniemożliwia pracę lasera, gdy klucz jest usunięty. Na maszynach ze źródłami promieniowania laserowego umieszczane są etykiety ostrzegawcze oraz etykiety objaśniające z odpowiednim tekstem.

Środki ograniczające emisję substancji niebezpiecznych

Substancje niebezpieczne to czynniki chemiczne lub biologiczne powodujące narażenie zdrowia. Mogą występować w każdym stanie skupienia (gazy, ciecze, ciała stałe), jako materiały powstające bezpośrednio lub pośrednio z przedmiotów lub substancji wytwarzanych lub używanych w maszynach i są wchłaniane poprzez wdychanie, kontakt ze skórą lub oczami oraz drogą pokarmową. Najczęściej występujące w procesach pracy mają właściwości: toksyczne, szkodliwe, żrące, uczulające, rakotwórcze, mutagenne, wybuchowe. Poziom ryzyka, związany z występowaniem substancji niebezpiecznych, zależy od ich właściwości oraz prawdopodobieństwa i stopnia narażenia.

Ograniczanie narażenia operatorów maszyn i osób postronnych na działanie substancji niebezpiecznych uzyskuje się głównie poprzez:

- hermetyzację procesów, w których występują substancje niebezpieczne (zamknięte systemy operowania substancjami);
- automatyzację procesów, stosowanie zdalnego sterowania, wyposażanie maszyn w kabiny dla operatorów;
- stosowanie obudów z podciśnieniem przestrzeni, w których występuje emisja;
- wyposażanie maszyn w miejscową wentylację wywiewną z obudową częściową lub całkowitą, instalowaną w jak najmniejszej odległości od miejsca emisji;
- wyposażanie maszyn w kurtyny powietrzne;
- usuwanie substancji niebezpiecznych z przestrzeni poprzez nawiew czystego powietrza.

Krzysztof Okseniuk, nadinspektor pracy, OIP Lublin

Bibliografia:

1. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. nr 124, poz. 701).
2. PN-EN ISO 12100:2012P Bezpieczeństwo Maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
3. PN-EN ISO 11688-1:2010 Akustyka – Zalecany sposób postępowania przy projektowaniu maszyn i urządzeń o ograniczonym hałasie – Część 1: Projektowanie.
4. PN-EN 1299+A1:2010 Drgania mechaniczne i wstrząsy – Wibroizolacja maszyn – Informacje dotyczące izolacji źródeł.
5. PN-EN 12198-1+A1:2010 Bezpieczeństwo Maszyn – Ocena i zmniejszanie ryzyka wynikającego z promieniowania emitowanego przez maszyny – Część 1: Zasady ogólne.
6. PN-EN 626-1+A1:2010 Bezpieczeństwo Maszyn – Zmniejszanie ryzyka dla zdrowia powodowanego substancjami niebezpiecznymi emitowanymi przez maszyny – Część 1: Zasady i wymagania dla producentów maszyn.



Maszyny i urządzenia techniczne znajdujące się w eksploatacji, a także nowo wprowadzane na stanowiska pracy, muszą spełniać wymogi określone przepisami. Niedostateczne zabezpieczenie w środki ochronne wymaga dodatkowego ich wyposażenia w sposób zapewniający bezpieczeństwo pracy. Obowiązek ten obciąża pracodawcę.

Aby maszyna była bezpieczna

Prawne i techniczne problemy inspektorów pracy w kontrolach dostosowania maszyn do wymagań minimalnych (cz. 1)

Kodeks pracy [1] w art. 215 stanowi, że pracodawca jest obowiązany do tego, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne w jego zakładzie pracy zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz uwzględniały zasady ergonomii, a w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami. W przepisie tym ustalono w sposób ogólny wymagania, jakim powinny odpowiadać maszyny i inne urządzenia techniczne i narzędzia pracy. Mają one zapewnić nie tylko bezpieczne i higieniczne, ale również dogodne warunki pracy. Urządzenia powinny być dostosowane do właściwości fizycznych i psychicznych człowieka z punktu widzenia zapewnienia optymalnych warunków wykonywania pracy – tak należy rozumieć użyty przez ustawodawcę zwrot: „uwzględniały zasady ergonomii”.

Obecna treść art. 216 § 1 Kodeksu pracy nie pozostawia żadnych wątpliwości, że w przypadku maszyn i urządzeń technicznych, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215 Kodeksu pracy, za wyposażenie ich w odpowiednie zabezpieczenia także odpowiedzialny jest pracodawca. Zaś art. 216 § 2

rozszerza tę odpowiedzialność również na wprowadzenie odpowiedniego zabezpieczenia, którego zastosowanie jest uzależnione od warunków lokalnych. Należy rozumieć to w ten sposób, że w przypadku, gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych (szeroko rozumianych), konstruktor oraz producent są uwolnieni od obowiązku zapewnienia odpowiedniego zabezpieczenia, a ustawodawca ten obowiązek ceduje na pracodawcę.

Podkreślenia wymaga, że maszyny i inne urządzenia techniczne powinny spełniać wymagania bhp określone w odrębnych przepisach i normach przez cały okres użytkowania, a obowiązek wyposażenia maszyn i urządzeń w konstrukcje zabezpieczające odnosi się nie tylko do momentu wprowadzenia maszyn do eksploatacji, ale oznacza nakaz stałego utrzymywania ich w należytym stanie technicznym.

Pod stałą kontrolą

Maszyny eksploatowane na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, w zależności od daty ich produkcji, powinny spełniać wymagania następujących przepisów:

- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn, wdrażające postanowienia dyrektywy maszynowej 2006/42/WE – dotyczy tzw. maszyn nowych, tj. wprowadzonych do obrotu po 01.05.2004 r. [2]. Przepis adresowany jest do producentów, upoważnionych przedstawicieli, importerów oraz dystrybutorów;

- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, wdrażające postanowienia dyrektywy narzędziowej 2009/104/WE – dotyczy tzw. maszyn starych, tj. wprowadzonych do obrotu przed 01.01.2003 r. [3] (termin dostosowania maszyn do wymagań minimalnych upłynął 1 stycznia 2006 r.);

- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, gdzie Rozdział 3 Dział IV §§ 51-61 dotyczy wszystkich maszyn, niezależnie od daty wprowadzenia do obrotu [4].

Dodatkowo podczas kontroli zakładów różnych branż napotykamy szczegółowe przepisy bhp, w których przywołuje się warunki, jakie powinny spełniać maszyny do produkcji masy celulozowej, papieru i wyrobów z papieru, obróbki drewna, produkcji wyrobów gumowych, przetwórstwa tworzyw sztucznych itp.

Wydaje się naturalne, że wszystkie maszyny, niezależnie od daty produkcji, powinny pozostać pod stałą kontrolą, która została określona w § 27 rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań [3]. Zgodnie z tym przepisem pracodawca powinien zapewnić okresowe kontrole maszyn oraz kontrole po: pracach modyfikacyjnych (dostosowanie do wymagań minimal-

nych, modernizacja, przekonstruowanie, przeprojektowanie, przebudowanie, podniesienie poziomu bezpieczeństwa itp.), narażeniach na działania zjawisk przyrodniczych (pożar, piorun, porażenie piorunem itp.), wydłużonym czasie przestoju, a także niebezpiecznych uszkodzeniach oraz wypadkach przy pracy. Uzupełniającym jest tu zapis § 40 ust. 1 ogólnych przepisów bhp [4], który obliuguje pracodawcę do prowadzenia systematycznych kontroli stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustalenia sposobu rejestracji nieprawidłowości i metod ich usuwania.

Rozporządzenie w sprawie minimalnych wymagań bhp, które nakłada na pracodawców obowiązek dokonywania oceny minimalnych wymagań maszyn nie precyzuje, jakie dokumenty powinien posiadać pracodawca, który dokonał oceny użytkowanych maszyn. Mówi tylko, że wyniki kontroli ocenianych maszyn w zakresie minimalnych wymagań powinny być rejestrowane i przechowywane przez pracodawców przez okres 5 lat od dnia zakończenia tych kontroli oraz powinny być dostępne dla zainteresowanych organów, zwłaszcza nadzoru i kontroli warunków pracy.

Zespół lub firma zewnętrzna

Praktyka wskazuje, że przed rozpoczęciem działań związanych z dostosowaniem maszyn do wymagań dyrektywy lub też wymagań przepisów rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań należy dobrać zespół, który przeprowadzi ten proces. Ustawodawca nie określił jednak w przepisach, kto ma wejść w skład takiego zespołu. Zespół dobiera się indywidualnie, stosownie do potrzeb, w zależności od tego, jaką maszynę chce się dostosować. Wydaje się logicznym, że w skład zespołu powinny wejść osoby, które znają się na działaniu konkretnej maszyny i zagrożeniach, które może ona powodować. Przykładowo, jeżeli przedmiotem dostosowania jest prasa hydrauliczna, w skład zespołu powinni wchodzić: elektryk, specjalista od hydrauliki, automatyk, specjalista ds. bhp oraz doświadczony pracownik, którym może być np. operator, ustawiacz albo mistrz lub brygadzysta. Dobrze by było, aby znalazła się w tym zespole także osoba, która jest przedstawicielem pracodawcy.

Oczywiście jeżeli dostosowanie poprowadzi jedna osoba i wykona to poprawnie, nie będzie podstaw do podważania takich działań, choć trudno uwierzyć, że jedna osoba będzie fachowcem we wszystkich dziedzinach związanych z działaniami dostosowawczymi w zakresie minimalnych wymagań i będzie się znała na całym parku maszynowym, który znajduje się na terenie zakładu czy też w firmie, w której maszyny są użytkowane.

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby tego typu działania przeprowadziła firma zewnętrzna, czyli eksperci, którzy zajmują się zawodowo dostosowaniem maszyn do minimalnych wymagań. Należy podkreślić, że bez względu na to, kto

wykonuje analizę lub dostosowuje maszynę do minimalnych wymagań, zawsze odpowiedzialność ponosi użytkownik, czyli pracodawca.

Od oceny do realizacji

Dostosowanie maszyny do zgodności z rozporządzeniem w sprawie minimalnych wymagań zawsze jest procesem, na który składa się kilka etapów.

I. Sporządzenie inwentaryzacji maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładzie, dokonanie ich przeglądu oraz oceny stanu bezpieczeństwa przed dostosowaniem

Bardzo ważne jest dokonanie oceny przydatności maszyny bądź też urządzenia oraz jej rentowności w kolejnych etapach. Na podstawie informacji zebranych podczas przeglądu zostanie podjęta kluczowa decyzja: czy opłacalne jest dostosowanie maszyny do minimalnych wymagań, czy też istnieje konieczność jej zezłomowania i zastąpienia nową. Należy się zastanowić nad tym, czy koszt dostosowania maszyny nie będzie zbliżony do kosztów zakupu nowego urządzenia, dlatego należy bardzo solidnie i rzetelnie wykonać ten pierwszy krok, gdyż wszystkie kolejne etapy będą się opierać na informacjach zebranych w trakcie właśnie tego przeglądu.

Dla przejrzystości i poprawności merytorycznej dokumentacji na końcu powinien zostać stworzony raport z tego audytu bezpieczeństwa, w którym dla każdej maszyny zawarte będą informacje uzyskane w kolejnych krokach dostosowania. Na tym etapie należy dokonać oględzin maszyny i określić: jaki to jest rodzaj maszyny, jaki typ, datę produkcji oraz postarać się o odtworzenie dokumentacji techniczno-ruchowej. Tutaj można napotkać największe problemy i trudności, bo bardzo często dla starej maszyny, którą eksploatujemy, nie ma w ogóle dokumentacji techniczno-ruchowej, ponieważ producent np. już zakończył produkcję i nie można tej dokumentacji odtworzyć, dokumentacja mogła zaginać lub być w wersji szczątkowej albo niepełnej. Istnieją również maszyny, które mają dokumentację sporządzoną w języku innym niż polski. Dla starych maszyn, wyprodukowanych w latach 80. i 90. ubiegłego wieku, może to być np. język niemiecki, rosyjski, czeski lub bułgarski. Jednak dobrze byłoby mieć taką dokumentację, ponieważ jest ona niezbędna do przeprowadzenia różnych ustaleń i bez niej zespół dokonujący oględzin może napotkać trudności.

II. Dokonanie oceny pod kątem technologicznym

Sprawdzamy, czy maszyna nie jest na tyle wyeksploatowana, że dyskwalifikuje to ją pod kątem dalszej przydatności (np. parametry wydajnościowe, energetyczne, serwisowe, środowiska pracy, jakościowe wyrobu itp.), czy nie będzie opłacalne złomowanie tej maszyny i zastąpienie nową, czy będziemy dalej prowadzić produkcję na tej maszynie, czy będzie ona na tyle obłożona, że będzie dalej pracowała, czy produkcja nie będzie



przeniesiona do firmy zewnętrznej, czy produkcja nie będzie zlecona komu innemu. Następnie trzeba ustalić amortyzację i przewidziany czas zakończenia eksploatacji oraz wycofania maszyny z użytku, tzw. resurs (czas eksploatacji urządzenia, w którym zagwarantowane jest bezpieczeństwo i sprawność użytkowania). Wskazać należy, że pojęcie resursu nie jest zarezerwowane jedynie dla urządzeń podlegających dozorowi technicznemu [8]. Uważam, że resurs jako ustalony doświadczalnie i teoretycznie okres pracy obiektu przemysłowego, np. konstrukcji stalowej, maszyny, urządzenia, instalacji itp., w trakcie którego zagwarantowana jest jego sprawność eksploatacji i bezpieczeństwo pracy, to pojęcie uniwersalne odnoszące się do wszystkich urządzeń technicznych.

III. Ocena maszyny pod kątem spełniania wymagań rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań oraz ogólnych przepisów bhp

Zarówno dyrektywa narzędziowa, jak i rozporządzenie nie narzucają określonej metody oceny maszyny, którą mamy się posługiwać podczas oględzin. Można tutaj skorzystać z gotowych list kontrolnych, czy też list, które są dostępne w literaturze i w internecie [5], [6]. Na tym etapie dokonujemy oceny wszelkich układów będących na wyposażeniu urządzenia, czyli: mechanicznych, pneumatycznych, hydraulicznych, sterowania, elektrycznego. Dokonujemy także oceny instrukcji stanowiskowej. Sprawdzamy, czy nie trzeba wprowadzić poprawek oraz weryfikujemy oznakowanie maszyny. Identyfikujemy wszelkiego rodzaju niezgodności z wymaganiami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

IV. Sporządzenie karty oceny zgodności z wymaganiami minimalnymi oraz wskazanie propozycji rozwiązań doprowadzenia maszyny do stanu zgodności z wymaganiami minimalnymi

W tym etapie realizujemy zmiany, których konieczność ustaliliśmy wcześniej, w celu dostosowania maszyn i urządzeń do wytycznych rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań. Nie zapominamy o działaniach organizacyjnych, które idą równoległe z działaniami technicznymi. Takimi działaniami mogą być szkolenia pracowników, dookreślanie zasad i procedur, uzupełnienie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze

maszyn i urządzeń. Dokonujemy także oceny wyboru środków i systemów na maszynach, szacujemy koszty doprowadzenia maszyn i urządzeń do zgodności z wymaganiami rozporządzenia, planujemy czas niezbędny na wykonanie zmian oraz wskazujemy imiennie osoby, które są za te zmiany odpowiedzialne w jednostce czasu. Następnie dokonujemy montażu zaplanowanych środków i systemów bezpieczeństwa, zabezpieczeń oraz uzupełniamy wszelkiego rodzaju procedury i instrukcje.

Brak uregulowań prawnych, dotyczących wyników przeprowadzonych ocen minimalnych wymagań, daje pracodawcom dużą dowolność w tym zakresie. Dokumentami potwierdzającymi dokonanie ocen spełnienia minimalnych wymagań mogą być np. protokoły z oceny maszyn, listy kontrolne, świadectwa oceny, deklaracje minimalnych wymagań, karty ocen, a nawet harmonogramy działań dostosowawczych do minimalnych wymagań. Należy pamiętać, że działania te mogą być przez nas weryfikowane podczas rutynowych kontroli w zakładzie oraz podczas innych czynności, np. ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

V. Przekazanie pracownikowi maszyny do pracy

W ostatnim etapie wykonujemy testy funkcjonalne, sprawdzamy sposób pracy maszyny. Sprawdzamy, czy systemy, które zostały zainstalowane, spełniają nasze oczekiwania, oraz dokonujemy powtórnej oceny ryzyka zawodowego po dostosowaniu maszyny do wymagań minimalnych [7]. Można również sporządzić oświadczenie o zgodności maszyny z minimalnymi wymaganiami, czyli dokument wewnętrzzakładowy, który będzie potwierdzał, że konkretna maszyna spełnia wymagania dyrektywy oraz przepisów rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań.

Waldemar Korczak,

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Katowice

Materiały źródłowe

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. nr 124, poz. 701).
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. nr 178, poz. 1745).
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. nr 173, poz. 1034).
5. Włodzimierz Łabanowski, „Użytkowanie maszyn. Minimalne wymagania dotyczące bhp. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla pracodawców”, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2014.
6. Włodzimierz Łabanowski, „Bezpieczeństwo użytkowania maszyn. Poradnik dla pracodawców”, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2010.
7. Stanisław Kowalewski, „Rola oceny ryzyka w zapewnieniu bezpieczeństwa operatorom maszyn”, ELOKON. Warszawa 20.10.2012 r.
8. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego (Dz.U. Nr 193, poz. 1890).



dr Tomasz Kozłowski

W poprzednim numerze „Inspektora Pracy” zaprezentowałem zakres uprawnień i obowiązków, jakie realizowali inspektorzy pracy w pierwszym okresie działalności urzędu po odzyskaniu niepodległości. W 1927 r. ukazało się rozporządzenie Prezydenta RP, dotyczące inspekcji pracy, które w dużej mierze usankcjonowało instytucję z pierwszych lat działalności oraz wprowadziło wiele nowych i istotnych, z punktu widzenia skuteczności działania, elementów do warsztatu pracy naszych poprzedników.

Koniec okresu tymczasowości (cz. 1)

Nowe możliwości, nowe obowiązki inspekcji pracy

Głównym tematem VIII ogólnopolskiego zjazdu inspektorów pracy, który odbył się na przełomie października i listopada 1927 r., były kwestie dotyczące praw i obowiązków organów inspekcji pracy. W związku z uchwaleniem nowej ustawy – rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy – skończył się okres tymczasowości w historii urzędu. Odtąd działalność oparta na jednolitych podstawach prawnych otwierała przed inspektorami nowe możliwości, ale i nakładała nowe obowiązki.

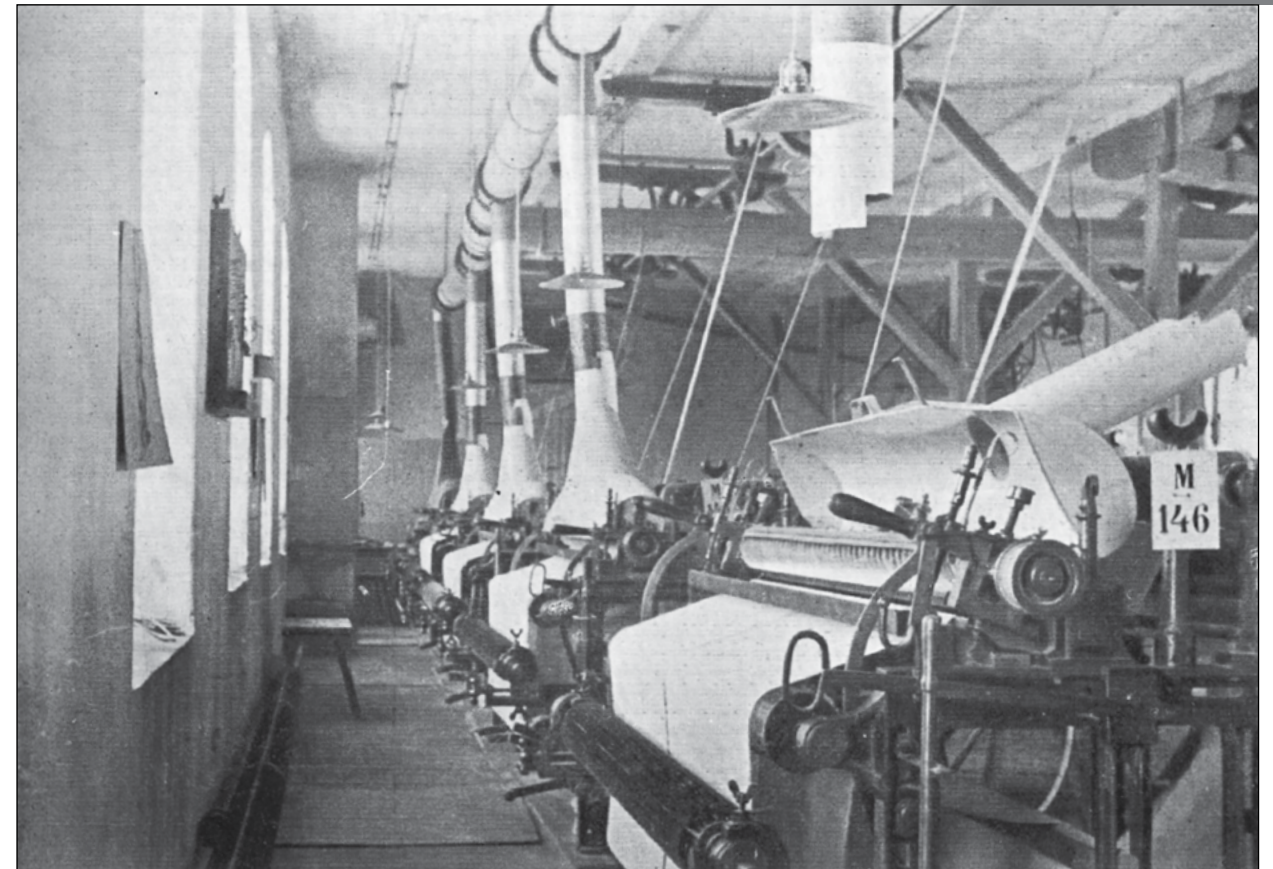
Już w inauguracyjnym przemówieniu, wygłoszonym przez ministra pracy i opieki społecznej **Stanisława Jurkiewicza**, znalazło się stwierdzenie, iż nowe prawo utrwaliło funkcjonowanie inspekcji jako głównego i jedyne go organu czuwającego nad przestrzeganiem prawa pracowników do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Jednak aby w pełni te postulaty realizować, potrzebne były środki finansowe oraz nowe zasoby kadrowe, bowiem w ślad za rozwojem ustawodawstwa ochronnego nakładano na urząd kolejne obowiązki. Rosły również presja ze strony władz oraz oczekiwania społeczne, wynikające z ciężkiego położenia robotników i ich nienajlepszej sytuacji materialnej. Polska – jak można przeczytać w wielu publikacjach z tamtego okresu – była i pozostawała krajem o stosunkowo niskim poziomie płac.

Działalność mediacyjna w rolnictwie

Jedną z podstawowych przyczyn, dla których działalność wizytacyjna w nadzorowanych zakładach pracy w kolejnych latach nie mogła się należycie rozwijać, było – jak już pisałem w poprzednim artykule – mocne uwikłanie inspektorów pracy w rozwiązywanie zatargów, zarówno w przemyśle, jak i w rolnictwie.

Należy podkreślić, iż ze względu na odmienne metody produkcji, znaczne różnice społeczno-ekonomiczne i socjalne pomiędzy ludnością miejską a wiejską, objęcie pracowników rolnych podobnym do przemysłu systemem kontroli i nadzoru było w zasadzie niemożliwe. Sytuacja materialno-prawna robotników rolnych na ziemiach polskich pod zaborami była znacznie gorsza niż robotników w fabrykach. Nie podlegali kompetencji inspekcji pracy, nie mieli prawa do zrzeszania się, brak było jakiegokolwiek systemu ubezpieczeń społecznych. Na ciężkie położenie tej grupy społecznej wpływ miała również znaczna przewaga ekonomiczna właścicieli ziemskich oraz nadmiar rąk do pracy. W tej sytuacji było kwestią czasu, kiedy robotnicy rolni, w celu poprawy swojej sytuacji, zaczęli przystępować do organizacji i walczyć o swoje prawa na drodze strajkowej.

W utworzonej po odzyskaniu niepodległości administracji powołano do życia tzw. delegatów rolnych, których głównym zadaniem było łagodzenie napięć i konfliktów wśród ludności wiejskiej, głównie tam, gdzie wybuchały strajki. Jednak ugody zawierane na



terenie określonego powiatu dzięki mediacji delegatów nie miały żadnej mocy wiążącej. Dopiero na mocy ustawy z marca 1919 r., zastąpionej następnie przez ustawę z sierpnia 1919 r., umowy te nabrały mocy prawnej. Instytucja delegatów rolnych przestała istnieć, a kwestie nadzoru nad warunkami pracy robotników rolnych powierzono inspektorom pracy. Jednak wobec braku przepisów prawa materialnego, regulujących zatrudnienie tej grupy pracobiorców, ingerencja w warunki ich pracy dokonywana była przez inspektorów na podstawie zbiorowego ustalania warunków pracy i płacy w drodze rozjemstwa. Jak z tego wynika, działalność inspekcji pracy polegała na współdziałaniu w zbiorowym ustalaniu warunków pracy i płacy, a kontrola realizacji zbiorowych warunków pracy – na rozjemstwie w indywidualnych sporach. Wartością pierwszoplanową, wynikającą z działalności rozjemczej inspektorów pracy w środowisku pracowników rolnych było to, iż na przełomie lat dwudziestych i trzydziestych w tej branży gospodarki w zasadzie zaniknęły strajki. W latach 1926-1929 liczba strajkujących w skali roku wynosiła 1000 osób. Biorąc pod uwagę fakt, iż Polska była w tym okresie krajem wybitnie rolniczym, a w całym sektorze pracowało blisko 2 mln pracowników, był to niewątpliwie sukces.

W 1932 r. przepisy regulujące rozjemstwo w sprawach rolnych uległy nieznacznej modyfikacji. Zmniejszono liczbę członków komisji – przedstawicieli poszczególnych stron, co miało się przyczynić do usprawnienia jej prac. Jednak głównym powo-

dem, dla którego dokonano tych zmian, były względy natury ekonomicznej. Członkowie komisji rozjemczej otrzymywali diety i zwrot kosztów podróży z kasy Ministerstwa Skarbu Państwa. W sytuacji, gdy w samym tylko 1932 r. liczba posiedzeń komisji rozjemczych wzrosła z 530 do 654, wzrost kosztów łatwo policzyć. Tym samym na drodze do ugruntowania porządku prawnego w zakładach rolnych stanęły kwestie finansowe i słabość budżetu państwa.

W kolejnych latach liczba spraw rozpatrywanych przez komisje w zasadzie nie uległa zmianie. W dalszym ciągu liczba zatargów indywidualnych, rozwiązywanych przy udziale inspektorów pracy, oscylowała w granicach 7 tys., a liczba zatargów zbiorowych zbliżała się w niektórych latach do 1000. Na niezmiennym poziomie utrzymywała się liczba zatargów indywidualnych, rozpatrywanych przez komisje rozjemcze, i wynosiła 7-8 tys. spraw w roku. Różnice w liczbie zatargów w poszczególnych latach były drobne i nie przekraczały kilku procent. Wobec tak znacznego napływu spraw spornych, zwłaszcza do inspektorów pracy, w zasadzie zaprzestano wizytacji zakładów pracy branży rolnej. Dochodziły do tego ograniczenia natury finansowej, związane z brakiem środków na podróże służbowe i środki komunikacji.

Działalność rozjemcza w przemyśle i handlu

Obok rozjemstwa w rolnictwie inspektorzy pracy, podobnie jak w latach poprzednich, brali czynny udział w rozwiązywaniu

zbiorowych i indywidualnych sporów pracowników i pracodawców w przemyśle. Działalność ta datuje się już od 1919 r. i była odpowiedzią na niepokoje społeczne i aktywność ruchu robotniczego w pierwszych latach niepodległości. Trzeba podkreślić, iż do lat trzydziestych w zasadzie nie miała ona podstaw w prawie materialnym. Opierała się bowiem tylko na wskazaniu obowiązku współdziałania inspektorów pracy z zainteresowanymi stronami w celu zapobiegania zatargom w pracy oraz na dłużej praktyce w tym zakresie. Z prawnego punktu widzenia instytucja rozjemstwa dla przemysłu i handlu była unormowana w pierwszych latach po odzyskaniu niepodległości tylko w stosunku do obszaru województw: poznańskiego, pomorskiego i górnośląskiej części województwa śląskiego – na podstawie niemieckiego rozporządzenia z grudnia 1918 r. Dopiero w 1937 r. uchwalono ustawę dotyczącą układów zbiorowych pracy, w której zawarto postanowienia dotyczące kształtowania zbiorowych warunków pracy. Nieco wcześniej, bo w styczniu 1934 r., wydano rozporządzenie dotyczące komisji rozjemczych do załatwiania zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu.

Bardzo skomplikowany stan prawny w dziedzinie rozjemstwa, a ponadto pozostawienie, aż do lat trzydziestych, znacznej części kraju bez prawnego usankcjonowania tego zagadnienia, spowodowały, iż często były stosowane rozstrzygnięcia o charakterze arbitrażowym. Decyzje arbitrażowe wiązały jednak wyłącznie te podmioty, które wyraziły zgodę na poddanie się takim orzeczeniom. Powołanie Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej mogło nastąpić jedynie wówczas, gdy polubowne załatwienie sporu okazało się niemożliwe, to znaczy działalność mediacyjna inspektora pracy nie przyniosła spodziewanych efektów. Decyzja o powołaniu komisji należała każdorazowo do Rady Ministrów, po złożeniu stosownego wniosku przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Inspektorzy pracy brali udział w załatwianiu kilkudziesięciu tysięcy zatargów indywidualnych oraz kilku tysięcy zatargów zbiorowych w przemyśle w skali każdego roku. Należy podkreślić, iż interwencja z urzędu następowała tylko wtedy, gdy zatarg groził strajkiem w zakładzie użyteczności publicznej lub państwowym oraz gdy wszczęcie lub rozwój strajku groził poważnymi stratami dla społeczeństwa lub też zagrażał spokojowi publicznemu. W pozostałych przypadkach inspektor pracy włączał się tylko na prośbę jednej lub obu stron konfliktu. W poważniejszych zatargach zbiorowych brał udział Główny Inspektor Pracy lub upoważnieni przez niego urzędnicy. W sytuacji, gdy mediacje ze strony szefa urzędu okazywały się nieskuteczne, do rozstrzygnięcia sporu powoływano komisję arbitrażową przy Ministrze Pracy i Opieki Społecznej.

Powołanie do życia sądów pracy w styczniu 1925 r. tylko w nieznanym stopniu wpłynęło na liczbę spraw rozpatrywanych przez inspekcję pracy. Nie sprawdziły się więc zapowiedzi o znacznym odciążeniu urzędu od najbardziej pracochłonnych czynności. Przedstawiciele pracowników i pracodawców, przyzwyczajeni

do korzystania z pomocy inspekcji pracy w przypadkach konfliktów, kierowali do urzędu swoje roszczenia, omijając w ten sposób żmudne procedury sądowe. Usilne starania ze strony inspektorów pracy, aby w sytuacji indywidualnych konfliktów sprawa znalazła swój finał w sądzie, nie odniosły pozytywnych rezultatów i nadal pod presją stron zatargów inspektorzy pracy zmuszeni byli interweniować w spory, kosztem działalności kontrolnej. W 1929 r. zgłoszono do inspekcji pracy 34 832 zatargi indywidualne (o 7531 mniej niż w 1928 r.) i 2382 zatargi zbiorowe. Ogółem do 16 sądów pracy w 1929 r. wpłynęło 24 197 spraw cywilnych. W tym czasie do inspekcji pracy wpłynęły (łącznie z Komisją Rozjemczą) 34 832 sprawy, a więc o 10 635 spraw więcej niż do sądów. Ponadto inspektorzy musieli rozpatrzyć 2382 zatargi zbiorowe, których sądy pracy w ogóle nie załatwiały.

Jak wynika ze sprawozdań okręgowych inspektorów pracy, pracodawcy i pracownicy obawiali się przewlekłości postępowań sądowych, kosztów sądowych oraz trudności natury formalnej. W inspekcji pracy na takie bariery nie napotykali. W kolejnych latach liczba zatargów indywidualnych i zbiorowych ulegała nieznacznym wahaniom, nigdy nie spadła jednak poniżej 32 tys. w przypadku zatargów indywidualnych i poniżej 2000 w przypadku zatargów zbiorowych. W 1937 r. inspektorzy mieli już do rozpatrzenia 50 314 zatargów indywidualnych i 5873 zatargi zbiorowe, a więc wzrost wyniósł – w stosunku do 1933 r. w przypadku sporów indywidualnych 65% i 37% – w przypadku sporów zbiorowych. W tym samym czasie liczba spraw kierowanych do sądów pracy nie tylko nie wzrastała, ale w poszczególnych latach zanotowano nawet jej spadek. W 1937 r. wyniosła 23 185, a więc o 1012 spraw mniej niż w 1929 r. Świadczy to dobitnie o wielkim autorytecie, jakim cieszyły się organy inspekcji pracy, i o ogromnej pracy, jaką wykonywali inspektorzy na rzecz zachowania porządku publicznego i spokoju w zakładach pracy.

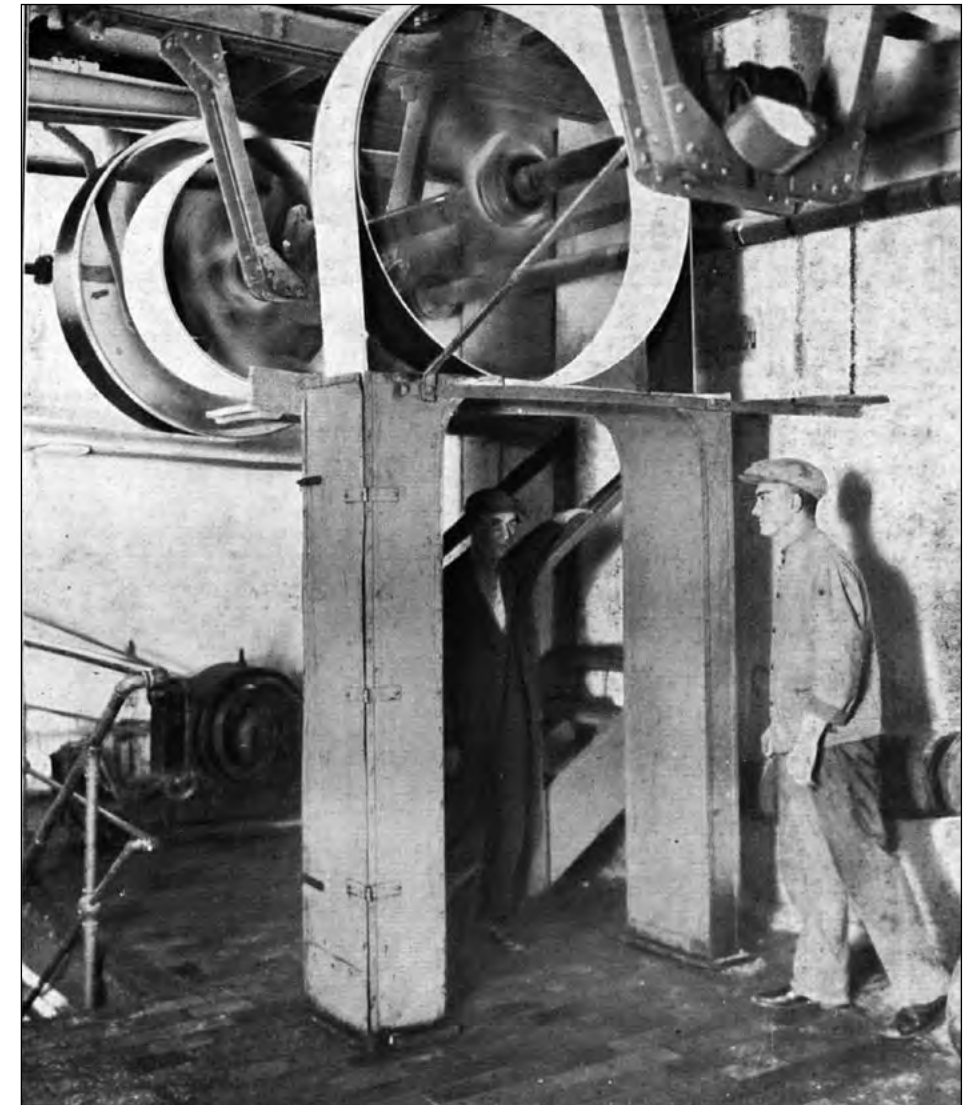
Na pomoc najslabszym

W końcu 1927 r. powołano w Głównym Inspektoracie Pracy specjalny dział do wykonywania nadzoru nad pracą kobiet i młodocianych. W dwa lata później został on wzmocniony obsadą w kilku okręgach stanowisk podinspektorów pracy, których głównym zadaniem była kontrola tych właśnie zagadnień. W 1929 r. było to już 10 osób, głównie w tych okręgach, gdzie skupiony był przemysł. Jednak liczba ta nadal nie pozwalała realizować nadzoru w wielu tysiącach drobnych zakładów rzemieślniczych, w których wykorzystywano głównie pracę kobiet i młodocianych. Tymczasem słabość ekonomiczna drobnych przedsiębiorstw oraz nadciągający kryzys powodowały, iż praca tych kategorii pracobiorców była bardzo pożądana ze względu na dużo niższe zarobki, jakie były im wypłacane. Na przełomie lat dwudziestych i trzydziestych na terenie działania wszystkich okręgowych inspektoratów pracy odnotowano istotny wzrost zatrudnienia kobiet i młodocianych, podczas gdy liczba mężczyzn pracujących np.

w przemyśle spadła. Nawet wprowadzenie kolejnych przepisów z zakresu ochrony kobiet i młodocianych i rosnące wymagania związane z warunkami ich pracy nie zniechęcały przedsiębiorców. Dystans, jaki dzielił zarobki tych dwóch grup zatrudnionych od mężczyzn, był bowiem bardzo duży.

W 1928 r. w Głównym Inspektoracie Pracy przystąpiono do opracowywania metodyki kontroli w zakresie realizacji ochrony macierzyństwa pracownic w środowisku pracy oraz opieki lekarskiej nad młodocianymi. W pierwszym obszarze nadzór inspekcji sprowadzał się głównie do kontroli realizacji obowiązków w zakresie tworzenia żłobków przyzakładowych. Ich liczba systematycznie rosła i w 1930 r. wynosiła już 102 obiekty, służące opiece nad potomstwem pracownic. Jednocześnie w Głównym Inspektoracie Pracy opracowano wiele druków i wytycznych, służących ujednoczeniu nadzoru sprawowanego w tym obszarze, a mianowicie: instrukcje o urządzeniu i prowadzeniu żłobków, instrukcje o urządzeniu i prowadzeniu stacji opieki nad matką i dzieckiem przy fabryce oraz wzory wszelkich potrzebnych kart ewidencyjnych, a także ksiąg żłobków i stacji. Oprócz wymienionych instrukcji wydano również szczegółowe wytyczne dotyczące czynności i programów działalności w kwestiach ochrony pracy kobiet i młodocianych, przede wszystkim w odniesieniu do nadzorowanych zakładów pracy.

Z początkiem lat trzydziestych podjęto inicjatywę zmierzającą do ograniczenia pozycji stojącej kobiet w pracy. Tę działalność, podobnie jak w pozostałych obszarach ochrony pracy kobiet, podjęto bazując na przedsiębiorstwach państwowych. Powstałe w ten sposób precedensy nagłaśniano i propagowano w innych zakładach. Sytuację prawną w tym zakresie bardzo wzmocniło orzeczenie Najwyższego Trybunału Administracyjnego. Praktyczne zadania inspekcji pracy w tym zakresie sprowadzały się przede wszystkim do: zamiany pracy z pozycji stojącej na siedzącą, racjonalizacji stanowisk pracy wykonywanej w pozycji siedzącej oraz zobowiązanie do dostarczenia tzw. krzeseł spoczynkowych wszędzie tam, gdzie pracy stojącej nie można było wyeliminować. Równocześnie z coraz większą determinacją podejmowano zagadnienie dotyczące ochrony pracy kobiet przed nadmier-



nym wysiłkiem przy pracy. Ponieważ powodzenie tych działań uzależnione było w dużej mierze od znajomości warunków pracy, inspektorzy musieli najpierw poświęcić sporo czasu na szczegółowe badanie środowiska pracy w poszczególnych zakładach, na określonych stanowiskach pracy.

Ochrona kobiet przed nadmiernym wysiłkiem została podjęta przez inspekcję pracy w celu polepszenia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak coraz powszechniejsza była świadomość, iż lepsze warunki pracy generują lepszą wydajność pracy. Dlatego w przodujących demokracjach zachodnich takie działania urzędników spotykały się z aprobatą przedsiębiorców, którzy także coraz chętniej je finansowali. W Polsce wprowadzenie nawet najprostszycy zasad dobrej organizacji pracy powodowało niezrozumiały opór właścicieli warsztatów i fabryk, którzy wzrost produkcji, a w konsekwencji także zysku, widzieli nie w poprawie organizacji pracy, ale we wzroście zatrudnienia. Kalkulek lub schorowanego pracownika zastępowano kolejnym pracownikiem z niezmiernie długiej listy chętnych do pracy. Stąd



życia. W tym celu Główny Inspektorat Pracy porozumiał się z Ogólnopolskim Związkiem Kas Chorych i polecił wszystkim oddziałom przesyłać do inspektorów pracy wykazy zgłoszonych do ubezpieczenia nieletnich pracowników. Odtąd inspektorzy pracy posiadali podstawowe narzędzie, dzięki któremu mogli trafić do tych zakładów, które korzystały z pracy dzieci.

Główny Inspektor Pracy wydał okólnik, adresowany do podległych urzędników, w którym wskazał, iż realizacja wspólnych przedsięwzięć

będzie się odbywać głównie w następujących obszarach: badania robotników młodocianych w związku z przyjmowaniem do pracy zawodowej; badania okresowe pracowników zatrudnionych; zawiadamianie inspektorów pracy o stwierdzanych chorobach zawodowych; wzajemne zawiadamianie o masowych zachorowaniach w przedsiębiorstwach; przekazywanie informacji o zatrudnianiu w przedsiębiorstwach młodocianych poniżej 15. roku życia; porozumiewanie się w kwestiach wyposażenia apteczek i punktów medycznych w większych zakładach pracy; zainteresowanie przedstawicieli kas chorych stwierdzanymi przypadkami zachorowania na choroby zawodowe, zwłaszcza zatruciami ołowiem i chemikaliami.

Walka z wyzyskiem dzieci była jednak utrudniona, co miało swoje uzasadnienie w ekonomii. W związku z ogromnym bezrobociem i niskimi zarobkami często właśnie praca dzieci stanowiła jedno z nielicznych lub wręcz jedyne źródło dochodu rodzin robotniczych. W kolejnych latach, ze względu na liczne działania inspekcji pracy i instytucji z nią współpracujących, oraz akcje z udziałem znaczących przedsiębiorstw, walka z plagą zatrudniania dzieci w fabrykach przynosiła coraz lepsze rezultaty. Równocześnie podejmowano próby ograniczenia pracy, przede wszystkim uczniów, w tych branżach przemysłu, w których ze względu na szkodliwe warunki pracy zatrudnianie nieletnich mogło spowodować nieodwracalne szkody w młodym organizmie. Dotyczyło to głównie przemysłu poligraficznego, metalowego, ale również niektórych rodzajów prac w rzemiośle.

dr **Tomasz Kozłowski**,

kierownik Oddziału w Ostrowie Wilkp., OIP Poznań

też tak powszechna była w naszym kraju mała troska o warunki pracy i zdecydowany opór ze strony przedsiębiorców wobec lansowanej przez inspekcję pracy poprawy warunków pracy.

Kwestie dotyczące ochrony pracy kobiet w zakładach pracy pozostawały pod szczególnym nadzorem kierownictwa urzędu aż do końca lat trzydziestych XX w., a więc do wybuchu II wojny światowej. Okresowe sukcesy we wprowadzaniu przepisów dotyczących ochrony macierzyństwa robotnic, przeplatały się ze spadkami efektywności w zakresie nadzoru nad tą grupą zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracy. Jak wynika z pisma okólnego z kwietnia 1937 r., kierowanego przez Ministerstwo Opieki Społecznej do wszystkich inspektorów pracy, zarządy zakładów pracy próbowały ograniczać koszty opieki nad matką i dzieckiem wszędzie tam, gdzie nadzór ze strony inspekcji pracy nie był wystarczający.

Walka z wyzyskiem dzieci

W dziedzinie ochrony pracy młodocianych zintensyfikowano prace zmierzające do objęcia maksymalnej ich liczby badaniami lekarskimi. W tym celu zawarto porozumienie z przedstawicielami kas chorych i uruchomiono akcję badań lekarskich w 13 ośrodkach przemysłowych, między innymi w: Łodzi, Poznaniu, Lwowie, Krakowie, Wilnie, Drohobyczu i Bydgoszczy. Równocześnie, w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu, przystąpiono do opracowywania norm regulujących liczbę uczniów, a także badania warunków pracy w poszczególnych gałęziach przemysłu. W kolejnych latach współpraca obu instytucji koncentrowała się na walce z plagą zatrudniania małoletnich poniżej 15. roku

Kaskaderzy na budowie

Tej kontroli nie było w planie. Jednak przechodzący ulicą inspektor pracy z OIP w Zielonej Górze musiał wstrzymać prace remontowe na dachu domu jednorodzinnego, bowiem w każdej chwili ktoś mógł zginąć.

Roboty dekararskie, polegające na wymianie dachówek i mocowaniu łat na dwuspadowym dachu o nachyleniu powyżej 20 proc., prowadziło czterech pracowników. Chociaż znajdowali się na wysokości ponad 5 metrów nad poziomem gruntu i chodzili po mocowanych łatach, żaden z nich nie był zabezpieczony przed upadkiem z wysokości. Przy schodzeniu i wchodzeniu na dach korzystali z dwóch rusztowań typu warszawskiego, bez zamontowanych balustrad ochronnych i podestów. Na dodatek same rusztowania stały na trawniku, czyli miękkim gruncie, na przypadkowo ułożonych stochach z kawałków desek, więc konstrukcje te mogły w każdej chwili runąć. Robotnicy nie zadbali o wyznaczenie i wygradzenie strefy niebezpiecznej, więc porzucane na stromym dachu narzędzia stanowiły realne zagrożenie dla przypadkowych przechodniów.

Inspektor pracy niezwłocznie przystąpił do kontroli i od razu skierował wszystkich czterech robotników do innych prac, do

czasu zapewnienia im środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości, a prace na dachu wstrzymał do momentu wygradzenia strefy niebezpiecznej. Wstrzymał też eksploatację rusztowań, dopóki nie zyskały stabilnego posadowienia i nie zostały w nich zamontowane boczne balustrady ochronne oraz pełny podest. Ten nakaz, zawierający w sumie 5 decyzji, został zrealizowany już w czasie kontroli.

Inspektor pracy skierował do podmiotu kontrolowanego nakaz zawierający 3 decyzje:

- skierowania jednego z pracowników na okresowe badania lekarskie, by stwierdzić brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku;
- poddania pracowników instruktażowi stanowiskowemu z zakresu bhp w związku z wykonywanymi pracami dekararskimi;
- zapewnienia instrukcji bezpiecznego wykonywania prac budowlanych.

Letnisko wysokiego ryzyka

Wykonawcy wydawało się, że ta budowa pójdzie rutynowo, „na szybko”, bez konieczności zorganizowania profesjonalnego placu budowy. Skończyło się połamanymi żebrami i odmą płucną jednego z pracowników.

Inspektor z OIP w Gdańsku został wezwany na miejsce wypadku, jaki wydarzył się przy budowie dwóch domków letniskowych, gdzie jeden z robotników spadł z rusztowania i w poważnym stanie trafił do szpitala. Na przyczynę zdarzenia wskazywał stan czterech rusztowań wykorzystywanych przy stawianiu elewacji. Inspektor pracy wydał decyzję natychmiastowego wstrzymania eksploatacji metalowych rusztowań systemowych typu klinowego do czasu:

- wyposażenia ich w pomosty robocze;
- zamontowania pełnych balustrad ochronnych składających się z poręczy górnej, pośredniej oraz deski krawężnikowej;
- zapewnienia balustrad ochronnych na końcach pomostów roboczych;
- ustabilizowania całej konstrukcji dostosowanej do przeniesienia obciążeń oraz posadowienia rusztowania zgodnie z dokumentacją techniczną;
- zapewnienia bezpiecznej komunikacji pionowej z poziomu 0 na poziom 2 rusztowania;
- odbioru technicznego rusztowania.

Inspektor pracy stwierdził także inne nieprawidłowości:

- brak oceny ryzyka zawodowego dla prac wykonywanych na stanowiskach pracy;
 - brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych w zakładzie;
 - dopuszczanie do pracy bez wymaganego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp pracownika zatrudnionego na stanowisku robotniczym;
 - brak aktualnych instrukcji dla pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wykonywanych prac;
 - błędy w sporządzonym przez zespół powypadkowy protokole wypadkowym, jak chociażby brak wszystkich przyczyn wypadku uwzględniających naruszenie przepisów bhp przez pracodawcę.
- Okazało się również, że poszkodowany mężczyzna został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, chociaż rodzaj wykonywanej pracy wskazywał na istnienie stosunku pracy. Jeszcze podczas kontroli pracodawca zastąpił umowę cywilnoprawną umową o pracę. Nie uchroniło go to jednak przed mandatem karnym maksymalnej wysokości.

Opracował **Jerzy Wlazło**



Zasadnicze „niedomagania” zespołu maszyn

Odpowiedzialność pracodawcy i producenta za ciężki wypadek przy pracy

Sąd zasądził grzywnę, inspektor pracy zastosował postępowanie mandatowe, w ramach „działań dobrowolnych” zostały usunięte wszystkie uchybienia. Jest więc nadzieja, że w tym zakładzie w przyszłości już do podobnej tragedii nie dojdzie.

W jednym z zakładów branży drzewnej w Lubuskiem w styczniu 2020 r. doszło do ciężkiego w skutkach wypadku przy obsłudze linii do przetarcia drewna średniowymiowego. Na skutek pochwycenia przez ruchome wały stołu centrującego, podającego materiał do pilarki tarczowej wielopiłowej, pracownik doznał amputacji przedramienia prawego na wysokości łokcia.

Pierwszy dzień pracy

Dzień wypadku był jednocześnie pierwszym dniem pracy mężczyzny w zakładzie. Przyszedł do pracy o godz. 07:00 i rozpoczął od załatwienia formalności związanych z podpisaniem umowy zlecenia. Następnie w hali, przy pilarce tarczowej wielopiłowej, przeszedł krótkie szkolenie, w trakcie którego zapoznano go ze sterowaniem wielopiłą: zostały omówione czynności, jakie ma wykonywać, oraz zakazano mu podnoszenia osłon. Został także poinformowany, że czasami dochodzi do zablokowania się brusa (grubej deski) na stole centrującym. Udzielono mu instrukcji, co w takiej sytuacji trzeba zrobić: należy element zablokowany popychać drugim brusem do momentu, aż wałki pociągowe wprowadzą element obrabiany do strefy roboczej pilarki.

Praca polegała na kładzeniu desek (brusów) na rolkowy stół centrujący, zintegrowany z pilarką tarczową wielopiłową. Około godziny 14:00 doszło do zablokowania ostatniego brusa znajdującego się na stole podawczym – element ten nie wszedł odpowiednio pod wałek pociągowy. Wówczas, nie mając już kolejnego brusa, którym mógł popchnąć zablokowany element, mężczyzna włożył rękę w strefę wałków stołu centrującego, co w konsekwencji doprowadziło do pochwycenia jej przez obracające się wałki. W ostatniej chwili próbował jeszcze dosięgnąć nogą do dźwigni podnoszenia zapadek przeciwozdrzutowych (posiada funkcję wyłączenia posuwu wielopiły i stołu centrującego), ale mu się to nie udało. Dopiero po chwili inny pracownik, słysząc krzyki kolegi, wyłączył maszynę. Jednak nastąpiło to o wiele za późno i doszło do amputacji przedramienia prawego na wysokości łokcia.

Przyczyny wypadku

Wśród przyczyn wypadku kontrolujący wskazali:

- niewłaściwą (zainstalowaną przez producenta) osłonę strefy pracy wałków pociągowych stołu centrującego w miejscu wprowadzania materiału do komory obróbczej pilarki wielopiłowej;
- brak wyłączników awaryjnych, zarówno po stronie podawczej, jak i odbiorczej pilarki wielopiłowej – wyłącznik po stronie stołu odbiorczego został zdemonstrowany przez użytkownika, natomiast wyłącznik od strony stołu centrującego nie został zainstalowany przez producenta;
- dźwignia podnoszenia zapadek przeciwozdrzutowych (posiadająca funkcję wyłączenia posuwu wielopiły i stołu centrującego) została umieszczona w odległości ok. 1 m od konstrukcji ochronnej stołu centrującego, co – w połączeniu z brakiem wyłącznika awaryjnego w tym miejscu – uniemożliwiło poszkodowanemu szybkie wyłączenie maszyny, bezpośrednio po pochwyceniu jego ręki przez obracające się wałki stołu centrującego;
- brak wyposażenia stanowiska pracy w narzędzie pomocnicze (np. popychacz), ułatwiające wprowadzanie materiału do strefy roboczej pilarki wielopiłowej;
- operowanie przez poszkodowanego ręką bezpośrednio w strefie niebezpiecznej (w strefie pracy obracających się wałków), bez uprzedniego wyłączenia maszyny.

W związku z zaistniałymi okolicznościami wypadku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze przeprowadzili dwie kontrole: u użytkownika linii oraz u jej producenta.

Dwie kontrole

W toku kontroli u użytkownika kontrolujący ujawnili, że linia do przetarcia drewna średniowymiowego nie spełniała szeregu wymagań zasadniczych dla maszyn:

- producent nie sporządził i nie przekazał użytkownikowi deklaracji zgodności zarówno dla całego zespołu maszyn tworzących linię technologiczną, jak i dla części maszyn wchodzących w skład tego zespołu;

- do wyrobu nie dołączono instrukcji użytkownika dotyczącej całego zespołu maszyn (użytkownikowi przekazano jedynie instrukcje dotyczące niektórych maszyn wchodzących w skład linii);

- w żadnym miejscu linii nie umieszczono widocznego, czytelnego i trwałego oznaczenia zespołu maszyn jako całości, jak również nie oznakowano jej znakiem CE;

- pilarka wielopiłowa nie została wyposażona w wyłącznik awaryjny, który (zgodnie z instrukcją użytkownika maszyny producenta oraz normą PN-EN 1870-4) winien być zainstalowany z przodu stołu podawczego;

- zastosowana przez producenta na stole centrującym stała siatkowa osłona strefy pracy rolek podających materiał do pilarki nie spełniała wymagań pod względem zachowania odległości bezpieczeństwa określonych w normie PN-EN ISO 13857, co umożliwiało sięganie kończynami górnymi do strefy pracy tych rolek;

- nie zastosowano osłon lub innych skutecznych urządzeń ochronnych stref pracy rolek i ruchomych elementów przeniesienia napędu stołu centrującego, stołu przesuwno-hamującego oraz stołu oddzielającego.

Podczas kontroli przeprowadzonej u producenta przyznał on, że wszystkie niezgodności, wykazane przez kontrolującego w protokole kontroli wyrobu sporządzonym podczas kontroli u użytkownika, linia posiadała już w chwili wprowadzenia jej do obrotu. Zostały one niezwłocznie usunięte przez producenta w ramach tzw. działań dobrowolnych. Ponadto producent dodatkowo wyposażył ten zespół maszyn w optyczne bariery bezpieczeństwa, rozlokowane wzdłuż całej linii, mające zabezpieczać przed dostępem do poszczególnych stref niebezpiecznych w trakcie jej pracy.

Jest więc nadzieja, że w tym zakładzie w przyszłości już do podobnej tragedii nie dojdzie.

Są winni

W związku ujawnionymi nieprawidłowościami w zakresie zgodności zespołu maszyn z wymaganiami zasadniczymi, do prokuratury skierowano zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego, wypełniającego ustawowe znamiona przestępstwa uregulowanego w art. 45 ustawy z dnia 30.08.2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2019 r., poz. 155 ze zm.) przez osobę reprezentującą producenta. W grudniu 2020 r. Sąd Rejonowy w X. uznał oskarżonego producenta za winnego popełnienia zarzucanego mu czynu i wymierzył karę grzywny w wysokości 100 stawek dziennych po 50 zł każda.

W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczeń z art. 283 § 1 oraz 283 § 2 pkt. 3) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) po stronie pracodawcy inspektor pracy zastosował postępowanie mandatowe.

Paweł Graczyk, starszy inspektor pracy – specjalista;
Waldemar Łopusiewicz, starszy inspektor pracy – specjalista; OIP Zielona Góra



Wydawnictwo
Państwowej
Inspekcji Pracy
poleca:

Aktualne publikacje dotyczące budownictwa

PRACE SPAWALNICZE

PRACE W WYKOPIE

INSTALACJE ELEKTRYCZNE NA BUDOWIE

PRACE NA DRABINACH

PRACE Z CHEMIKALIAMI

Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakieś pytanie odpowiedź „NIE”, zastanów się i podjęj niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy maszyny, urządzenia i narzędzia elektryczne stosowane na Twój stanowisku pracy mają świadectwo przydatności do użytku?
- Czy przedłużacz stosowany do zasilania elektronicznych urządzeń pracujących na otwartym powietrzu jest odpowiedni do pracy w określonych warunkach atmosferycznych i przewidziany do użytku w miejscu pracy?
- Czy maszyny elektryczne mają świadectwo przydatności do użytku?
- Czy przewody zasilające są zabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym i uszkodzeniem spowodowanym przez wilgoć lub zapadnięcie?
- Czy narzędzia są jedyne w swoim rodzaju i przeznaczone do tego celu?
- Czy do rozdzielni elektrycznej dostępu masz wyłącznie osoby mające odpowiednie uprawnienia?

Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakieś pytanie odpowiedź „NIE”, zastanów się i podjęj niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy praca odbywa się w odstępach i godzinach pracy z podwyższonymi wymaganiami w zakresie wydolności i sprawności?
- Czy przestrzeń do wykonywania pracy jest odpowiednio zabezpieczona?
- Czy drabina ma świadectwo przydatności do użytku?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona w stosunku do podłoża i ścian?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona przed przewieszeniem lub rozpadnięciem?

Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakieś pytanie odpowiedź „NIE”, zastanów się i podjęj niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy praca odbywa się w odstępach i godzinach pracy z podwyższonymi wymaganiami w zakresie wydolności i sprawności?
- Czy przestrzeń do wykonywania pracy jest odpowiednio zabezpieczona?
- Czy drabina ma świadectwo przydatności do użytku?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona w stosunku do podłoża i ścian?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona przed przewieszeniem lub rozpadnięciem?

Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakieś pytanie odpowiedź „NIE”, zastanów się i podjęj niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy praca odbywa się w odstępach i godzinach pracy z podwyższonymi wymaganiami w zakresie wydolności i sprawności?
- Czy przestrzeń do wykonywania pracy jest odpowiednio zabezpieczona?
- Czy drabina ma świadectwo przydatności do użytku?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona w stosunku do podłoża i ścian?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona przed przewieszeniem lub rozpadnięciem?

Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakieś pytanie odpowiedź „NIE”, zastanów się i podjęj niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy praca odbywa się w odstępach i godzinach pracy z podwyższonymi wymaganiami w zakresie wydolności i sprawności?
- Czy przestrzeń do wykonywania pracy jest odpowiednio zabezpieczona?
- Czy drabina ma świadectwo przydatności do użytku?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona w stosunku do podłoża i ścian?
- Czy drabina jest odpowiednio zabezpieczona przed przewieszeniem lub rozpadnięciem?

Więcej
informacji znajdziesz
na stronie
www.pip.gov.pl

