

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1 (455) 2021



Andrzej Kwaliński
Główny Inspektor Pracy

W numerze

- 3 Żegnaj, Szefie!
- 4 Ostatnie pożegnanie
- 6 Wspomnienie o Andrzeju Kwalińskim
- 7 W Sejmie RP: Pozytywna ocena programu inspekcji pracy
- 8 Wiadomości nie tylko z kraju
- 9 Najaktywniejsi Społeczni Inspektorzy Pracy – relacja z wręczenia nagród
- 10 Pracodawcy – organizatorzy pracy bezpiecznej – relacja z wręczenia nagród
- 12 Wręczono Nagrody im. Haliny Krahelskiej – relacja
- 14 Nie ma kary bez winy. Odpowiedzialność porządkowa pracowników
- 18 Fotorelacja z pożegnania Andrzeja Kwalińskiego
- 20 Trzy dokumenty. Sama ocena ryzyka zawodowego to jeszcze nie wszystko
- 25 Zaległe ćwierć miliona plus
- 26 Każdy sobie... Modernizacja maszyn (cz. 1)
- 29 Żeby praca nie wykluczała. Przystosowanie obiektów, pomieszczeń pracy oraz stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych – „Dobre praktyki”
- 34 Ciężki wypadek przy obsłudze walcarki do gumy. Prawne i techniczne problemy w kontrolach dostosowania maszyn do wymagań minimalnych



26 Każdy sobie... Modernizacja maszyn

20 Trzy dokumenty

Dla wielu pracodawców i służb bhp ocena ryzyka zawodowego, choć stanowiąca centralny dokument w zakresie zarządzania bhp, nie znajduje odpowiedniego powiązania z innymi dokumentami z tego obszaru. W szczególności dotyczy to rejestrów i kart pomiarów czynników szkodliwych oraz skierowań na profilaktyczne badania lekarskie.

14 Nie ma kary bez winy



W stosunku do pracownika nieprzestrzegającego swoich obowiązków pracodawca może wyciągnąć konsekwencje, które mogą się wiązać z uruchomieniem odpowiedzialności porządkowej. Odpowiedzialność ta ma charakter represyjno-prewencyjny i polega na wymierzaniu pracownikom kar porządkowych.



29 Żeby praca nie wykluczała

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:

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

Redakcja:

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

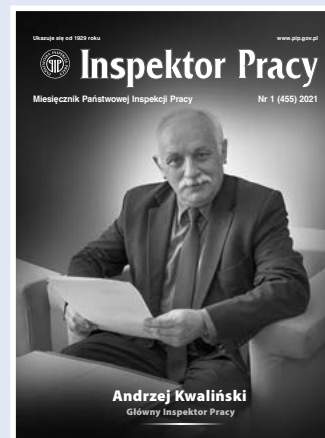
Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzwie

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Archiwum PIP

Żegnaj, Szefie!

8 stycznia 2021 r. zmarł niespodziewanie Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński.

Z Państwową Inspekcją Pracy związany był zawodowo przez 36 lat. Przeszedł w urzędzie przez wszystkie szczeble kariery zawodowej, zdobywając kolejne inspektorskie doświadczenia w okręgowych inspektoratach pracy w Kielcach i Warszawie oraz w Głównym Inspektoracie Pracy. 24 września 2020 r. został powołany na stanowisko Głównego Inspektora Pracy.

Kiedy przyjmował misję poprowadzenia Państwowej Inspekcji Pracy, kraj pogrążony był w pandemii. Nikt nie wiedział i nadal nie wie, jak długo potrwa ten niezwykle trudny dla wszystkich czas. Andrzej Kwaliński wybiegał myślami naprzód, planował działania po pandemii, zastanawiał się, jak można pomóc pracownikom, jak wesprzeć pracodawców, na co jeszcze warto zwrócić uwagę.

Postawił przed sobą trudne zadanie usprawnienia pracy inspektorskiej i zwiększenia jej efektywności.

– Wiele widziałem, wiele chciałbym zmienić – mówił w swoim pierwszym wywiadzie dla mediów, udzielonym tuż po objęciu stanowiska Głównego Inspektora Pracy. Podkreślał, że bliska jest mu misja i wizja urzędu, którą realizowali Główni Inspektorzy Pracy Bożena Borys-Szopa i Roman Giedrojc. Nie godził się, by działalność Państwowej Inspekcji Pracy była oceniana wyłącznie poprzez statystykę – liczbę przeprowadzonych kontroli, wydanych nakazów czy mandatów.

– Najważniejsze są efekty naszych kontroli – twierdził. – Wymierne dla pracowników i pracodawców, skutkujące odczuwalną poprawą warunków pracy i faktyczną poprawą stanu przestrzegania prawa pracy. Często lepiej jest porozmawiać z pracodawcą tak po prostu, po ludzku, o możliwościach usunięcia nieprawidłowości w firmie, niż tworzyć kolejne, przeładowane liczbami dokumenty pokontrolne.

Szukał prostych i skutecznych rozwiązań w najbardziej skomplikowanych sprawach. Był zdeterminowany, by wyjaśnić to, co wymagało wyjaśnienia, także w funkcjonowaniu urzędu. By naprawić to, co wymagało naprawy.



Był człowiekiem o dużym poczuciu humoru i łagodnym usposobieniu, rzetelnie realizującym swoje obowiązki i stojące przed nim zadania. Podczas wywiadów i oficjalnych spotkań mówił ciepłym, spokojnym głosem, z tą unikalną pewnością siebie wynikającą z życiowego i zawodowego doświadczenia. Pilnował się wtedy, żeby nie nadużywać swojego ulubionego powiedzonka „przy tym”.

Praca w inspekcji była Jego pasją i odgrywała ważną rolę w Jego życiu. Był blisko związany z Warszawą, jednak tak naprawdę kochał Radom. Andrzej nigdy się z Radomia nie wyprowadził i nigdy o Radomiu nie zapomniał. Z pasją hobbysty poznawał dzieje miasta oraz okolicznych wsi i miasteczek. Czytał książki historyczne, wiedział, co warto zobaczyć, gdzie pojechać, co zwiedzić. Szczycił się przynależnością do Stowarzyszenia Elektryków Polskich przy Naczelnej Organizacji Technicznej w Radomiu i był bardzo dumny z posiadania Srebrnej Odznaki przyznanej mu przez Stowarzyszenie.

Swymi przemyśleniami i planami dotyczącymi działalności urzędu dzielił się z najbliższymi współpracownikami, ale na ich realizację nie wystarczyło mu czasu.

Wyjeżdżałeś, Szefie, tylko na Święta, tylko na kilka dni... Tymczasem wyjechałeś na zawsze.

Żegnamy Cię dziś z żalem i ogromnym smutkiem.

Pozostaniesz w naszych sercach i pamięci!



Ostatnie pożegnanie

Od mszy żałobnej, odprawionej 12 stycznia 2021 r. w Katedrze pw. Opieki Najświętszej Maryi Panny w Radomiu, rozpoczęły się uroczystości pogrzebowe Andrzeja Kwalińskiego, zmarłego nieoczekiwanie Głównego Inspektora Pracy. Miały one charakter państwowy.

Żegnając Andrzeja Kwalińskiego, zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** podkreślił, że niespodziewane odejście szefa, przyjaciela, kolegi, oddanego służbie inspektora pracy jest wielkim ciosem dla całego środowiska inspekcyjnego. Przypomniał drogę zawodową zmarłego, mówił o jego dokonaniach, a także o planach, pozazawodowych zainteresowaniach i pasjach.

– Postawił przed sobą trudne zadanie usprawnienia pracy inspektorskiej i zwiększenia jej efektywności – mówił Jarosław Le-

śniewski, wskazując jednocześnie, że na realizację tych planów nie wystarczyło Andrzejowi Kwalińskiemu czasu. I teraz na jego następcach spoczywa odpowiedzialność za wprowadzenie w życie słów zmarłego: „Aby sprostać oczekiwaniom społecznym, wszyscy musimy wznieść się na wyżyny swojego profesjonalizmu”.

Prezydent **Andrzej Duda** pośmiertnie nadał Andrzejowi Kwalińskiemu Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski. Order przekazał na ręce najbliższej rodziny zmarłego sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP **Andrzej Dera**.

W imieniu marszałek Sejmu **Elżbiety Witek** w ostatnim pożegnaniu Głównego Inspektora Pracy udział wzięła wicemarszałek **Małgorzata Gosiewska**. Odczytała list kondolencyjny, w którym marszałek Sejmu zaznaczyła, że Andrzej Kwaliński pozostanie w pamięci jako mądry, szlachetny i oddany pracy człowiek, któ-

Andrzeja Kwalińskiego

rego życzliwości, determinacji w działaniach na rzecz bezpieczeństwa i dobra pracowników nie sposób przecenić.

„Odeszła od nas wyjątkowa osoba, która zawsze z dużą odpowiedzialnością i wielkim zaangażowaniem podejmowała zawodowe i społeczne obowiązki. W swoim życiu śp. Andrzej Kwaliński kierował się humanistycznymi wartościami. Troszczył się o drugiego człowieka, zarówno w wymiarze jednostki, jak i całego społeczeństwa. Ten szacunek nie wynikał wyłącznie z pełnionych obowiązków zawodowych, lecz z wrażliwości i prawdziwego oddania chrześcijańskim wartościom. Zawsze zabiegał o godność ludzkiej pracy, a powierzoną misję traktował z ogromną powagą” – napisała marszałek Sejmu.

W imieniu rodziny Andrzeja Kwalińskiego pożegnał we wzruszającym wystąpieniu jego syn Paweł.

W uroczystościach pogrzebowych wzięli udział przedstawiciele najwyższych władz państwowych, parlamentarzyści, przedstawiciele władz samorządowych i lokalnych, partnerzy społeczni, kierownictwo i pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy. Andrzeja Kwalińskiego żegnali: sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed**, przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł **Janusz Śniadek**, poseł **Marek Suski**, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** z zastępcą **Bogdanem Kubiakiem**. Uroczystości odbyły się w asyście Kompanii Honorowej Wojska Polskiego, która oddała nad grobem salwę honorową.

Zmarły spoczął na cmentarzu przy ul. Warszawskiej w Radomiu.

Fot. Arkadiusz Religa, Paweł Ślubowski



O Andrzeju Kwalińskim

Andrzej Kwaliński był absolwentem Technikum Energetycznego w Radomiu oraz Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach, gdzie w 1983 r. uzyskał tytuł inżyniera elektroenergetyka. Doświadczenie zawodowe zdobywał jako elektryk i brygadzysta w jednostkach sieci elektroenergetycznych PKP. Następnie pracował w Spółdzielni Projektowania i Usług Inwestycyjnych „Inwestprojekt” w Radomiu, na stanowiskach asystenta projektanta, samodzielnego projektanta, kierownika zespołu projektowego, gdzie projektował instalacje oraz obiekty elektroenergetyczne. W tym okresie uzyskał uprawnienia zawodowe do eksploatacji i dozoru urządzeń elektroenergetycznych i ciepłno-mechanicznych oraz do pełnienia samodzielnych funkcji w zakresie projektowania, nadzoru i kierowania w budownictwie urządzeń, sieci i instalacji elektrycznych w pełnym zakresie. Należał do Stowarzyszenia Elektryków Polskich przy Naczelnej Organizacji Technicznej w Radomiu. Występował w charakterze biegłego w zakresie elektroenergetyki. Pełnił też funkcję ławnika Sądu Pracy Sądu Okręgowego w Warszawie.

W Państwowej Inspekcji Pracy Andrzej Kwaliński został zatrudniony 1 marca 1985 r. Uprawnienia inspektora pracy uzyskał, kończąc 9. aplikację inspektorską w OSPIP we Wrocławiu. Początkowo pracował w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach w Oddziale w Radomiu, a od 1 stycznia 1999 r., po reformie administracyjnej państwa, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Jako inspektor pracy sprawował kontrolę i nadzór nad zakładami energetyki zawodowej, w tym elektroenergetyki, energetyki cieplnej, gazownictwa oraz energetyki przemysłowej na terenie działania OIP w Kielcach, a następnie OIP w Warszawie. Wśród zakładów nadzorowanych przez Andrzeja Kwalińskiego na szczególne wyróżnienie zasługuje elektrownia w Koziencicach.

W latach 2006-2008 pełnił funkcję Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie, w latach 2009-2016 był zatrudniony na stanowisku nadinspektora pracy, a od czerwca 2016 r. do listopada 2017 r. ponownie kierował Okręgowym Inspektoratem Pracy w Warszawie. Następnie, 23 listopada 2017 r. został powołany na stanowisko zastępcy Głównego Inspektora Pracy. 24 września 2020 r. objął stanowisko Głównego Inspektora Pracy.

Należy podkreślić jego wieloletnie, czynne zaangażowanie w działalność związkową. W 1994 r. Andrzej Kwaliński był jednym z inicjatorów utworzenia w Państwowej Inspekcji Pracy NSZZ „Solidarność”, który miał wówczas status Komisji Międzyzakładowej z siedzibą w Siedlcach. Był jedynym inspektorem pracy z Oddziału w Radomiu, który odważył się tworzyć nowy związek zawodowy, dbający o pracowników, wyznający i aktywnie pielęgnujący wartości chrześcijańskie.

Swoją wizję funkcjonowania urzędu przedstawił na posiedzeniu Sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, w dniu 17 września 2020 r., która pozytywnie zaopiniowała dla Marszałka Sejmu kandydaturę naszego Kolegi na stanowisko Głównego Inspektora Pracy: „Co chciałbym zrobić? Drodzy Państwo, chciałbym faktycznie kontynuować to, co rozpoczął śp. Roman Giedrońc. Widzę ogromne niedostatki. Pracuję w tej instytucji trzydzieści pięć lat. Wiem, co jest złego. Chciałbym, żeby działania Państwowej Inspekcji Pracy nie były działaniami pozorowanymi, tylko faktycznymi; żeby ludzie, na rzecz których wykonujemy naszą pracę, faktycznie byli zadowoleni; żeby mogli podziękować inspektorowi pracy za to, co faktycznie dla nich zrobił. W chwili obecnej spotyka się to naprawdę bardzo, bardzo rzadko. Są takie sytuacje, które bardzo mi się nie podobają, kiedy z jednego podmiotu gospodarczego wpływa do Państwowej Inspekcji Pracy kilka, czasem kilkadziesiąt skarg. O dziwo, ale bywają takie przypadki, że każda skarga jest rozpatrywana oddzielnie, pomimo że dotyczy tego samego zagadnienia. Stąd później w okręgowych inspektoratach pracy występują zatory, inspektoraty nie mogą skutecznie działać w tym zakresie, żeby chociażby rozpatrywać owe skargi. Dlatego uważam, że trzeba zreformować działalność Państwowej Inspekcji Pracy, postawić ją na właściwe tory, żeby działalność inspektorów pracy była efektywna, a nie pozorowana”.

Kandydatura Andrzeja Kwalińskiego spotkała się z życzliwym przyjęciem członków Komisji. Na koniec posiedzenia poseł Ryszard Wilczyński z Koalicji Obywatelskiej zwrócił się do Andrzeja Kwalińskiego: „Panie Zastępcu, to, co Pan powiedział na końcu w ciągu trzech minut, odbieram bardzo dobrze. Zabrzmiało w tym sporo przekonania, determinacji i przeświadczenia, że tak należy postąpić. Życzę Panu, żeby wytrwał Pan przy złożonych deklaracjach, żeby za jakiś czas mógł nam Pan, nie powiem zameldować, ale oświadczyć, że cząstkowy cel zadeklarowany u progu Pana funkcjonowania na stanowisku został wypełniony. Jest Pan wiarusem tej służby. Tak to odbieram. Życzę Panu powodzenia, kierowania w zupełnie inny sposób, bycia zupełnie innym wizerunkiem instytucji niż tym, z jakim niestety mieliśmy ostatnio do czynienia...”.

Niestety, niespodziewana śmierć nie pozwoliła, aby Andrzej Kwaliński zrealizował ambitne plany i szczytne zamierzenia.

**Andrzeju, pozostaniesz na zawsze w naszej pamięci!
Spoczywaj w pokoju!**

Koleżanki i koledzy z Oddziału OIP w Radomiu



W SEJMIE RP

Pozytywna ocena programu inspekcji pracy

Od uczczenia minutą ciszy pamięci zmarłego Głównego Inspektora Pracy Andrzeja Kwalińskiego rozpoczęło się 19 stycznia 2021 r. posiedzenie Rady Ochrony Pracy, prowadzone w formie wideokonferencji pod przewodnictwem posła Janusza Śniadka. Rada zaakceptowała program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.



W przyjętym stanowisku zaakcentowała, że program został przygotowany prawidłowo, ponadto kompleksowo i przejrzysto ujmuje zadania inspekcji pracy przewidziane do realizacji w 2021 r.

Rada wysoko oceniła planowane w programie działania kontrolne i prewencyjne PIP dotyczące przestrzegania regulacji zawartych w tarczach antykrzysowych, w tym obowiązków pracodawców i uprawnień pracowników związanych z ochroną zatrudnienia przed zagrożeniami w sytuacji pandemii. Podkreśliła otwartą formułę programu ze względu na nieprzewidywalność sytuacji epidemicznej w najbliższych miesiącach, oczekując, że w związku z tym uwarunkowaniem będzie on na bieżąco korygowany.

Na koniec w stanowisku nawiązano do wystąpienia na poprzednim posiedzeniu ROP Andrzeja Kwalińskiego, przyjmując jako przesłanie następujące Jego słowa: „Jestem przekonany, że inspektorzy pracy i pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy dołożą wszelkich starań, by w pełni zrealizować powierzone im zadania określone w zaprezentowanym planie działania na 2021 r. Są świadomi misji i pozycji, jaka w ciągu ostatniego stulecia została wypracowana i przypisana naszemu urzędowi. Wiedzą także, jak duża jest ich odpowiedzialność za wykonywaną pracę i jak duże są oczekiwania społeczne z nią związane”.

Wiodącym tematem obrad, w których uczestniczyli zastępcy Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski i Dariusz Mińkowski oraz dyrektorzy departamentów w GIP, była kontrola ma-

szyn i urządzeń podlegających ocenie zgodności i przeznaczonych do stosowania w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w zakładach górniczych. Obszerny materiał w tej sprawie zaprezentował Wyższy Urząd Górniczy, natomiast Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła pokrótce swoje doświadczenia kontrolne z ostatnich lat w zakresie warunków pracy w górnictwie. Zagadnienie omówił zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski.

Na tym samym posiedzeniu Rada Ochrony Pracy przyjęła plan swojej pracy na rok bieżący.

Donat Duczyński

Z głębokim smutkiem przyjęliśmy wiadomość o nagłej śmierci

**śp. Andrzeja Kwalińskiego
Głównego Inspektora Pracy**

Rodzinie

**i współpracownikom Państwowej Inspekcji Pracy
składamy wyrazy głębokiego współczucia
W imieniu członków Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP
Poseł Janusz Śniadek, przewodniczący**

Wiadomości nie tylko z kraju

Senatorowie o budżecie inspekcji pracy na 2021 rok

Senacka Komisja Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej na posiedzeniu 5 stycznia 2021 r., prowadzonym w formie wideokonferencji, rozpatrzyła ustawę budżetową na 2021 rok w części dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy. W obradach, którym przewodniczył senator **Jan Filip Libicki**, uczestniczyli zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski** oraz dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów Głównego Inspektoratu Pracy **Grażyna Witkowska**.



Jarosław Leśniewski przedstawił stanowisko urzędu w sprawie zmniejszenia w toku prac nad rządowym projektem ustawy budżetowej na 2021 rok budżetu PIP o ponad 24 mln zł. Podkreślił, że pozostawienie budżetu PIP w tak okrojonym kształcie nie pozwoli na realizację wszystkich jej zadań. Jarosław Leśniewski zwrócił się do komisji z prośbą o podjęcie działań w celu przywrócenia w budżecie PIP na 2021 rok przynajmniej kwoty 5 mln zł w grupie wydatków bieżących. Senator **Bogusława Orzechowska** w swoim koreferacie zgodziła się z tezą, że trudno będzie inspekcji realizować zadania przy wprowadzanych przez Sejm ograniczeniach, niemniej opowiedziała się za przyjęciem rządowego projektu budżetu w części dotyczącej PIP, proponując jednocześnie podjęcie rozmów z ministrem finansów na temat znalezienia dla inspekcji pracy dodatkowych środków. Zastępca przewodniczącego komisji senator **Magdalena Kochan** stwier-

dziła w dyskusji, że niedofinansowanie PIP jest błędem i senatorowie powinni zgłosić odpowiednią poprawkę, która uwzględni wnioskowaną przez zastępcę Głównego Inspektora Pracy kwotę. Z opinią tą zgodził się przewodniczący komisji senator **Jan Filip Libicki**, który zapowiedział złożenie odpowiedniego wniosku na plenarnym posiedzeniu Izby.

Podpisanie umowy o zarządzanie PPK



Główny Inspektor Pracy **Andrzej Kwaliński** ze swoim zastępcą **Dariuszem Mińkowskim** podpisał 21 grudnia 2020 r. w Warszawie umowę o zarządzanie Pracowniczym Planem Kapitałowym w Państwowej Inspekcji Pracy przez specjalistyczny fundusz inwestycyjny PKO Emerytura. Funduszem tym zarządza PKO Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie, którego przedstawiciele: prezes Zarządu **Piotr Żochowski** i wiceprezes **Łukasz Kwiecień**, także złożyli podpisy pod umową zawartą w Głównym Inspektoracie Pracy. Umowa przewiduje m.in., że środki gromadzone w PPK będą lokowane w funduszu, a pracodawca zobowiązuje się do korzystania z udostępnionej mu Aplikacji iPPK do obsługi Pracowniczego Planu Kapitałowego.

Na obradach Rady Dialogu Społecznego

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** 17 grudnia 2020 r. wziął udział w posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego, przeprowadzonym w formie wideokonferencji. Obradom przewodniczył wicepremier **Jarosław Gowin**. Uczestnicy obrad zapoznali się z informacją Ministerstwa Zdrowia na temat działań podejmowanych w związku z pandemią COVID-19. Przedstawił ją minister zdrowia **Adam Niedzielski**. Przyjęli również kilka uchwał dotyczących m.in. zatwierdzenia liczby przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców w składzie Rady Dialogu Społecznego oraz zatwierdzenia projektu planu finansowego Biura RDS na najbliższe lata.



NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNI INSPEKTORZY PRACY



Skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych.

Szesnastu najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy w całej Polsce zostało wyróżnionych w konkursie PIP „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” w 2020 roku. Oceny na etapie wojewódzkim dokonały zespoły eksperckie inspektorów pracy i przedstawiciele reprezentatywnych central związkowych, takich jak Forum Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządowego Związku Zawodowego „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Kapituła konkursu na szczeblu krajowym wskazała laureatów wyróżnień i nagród Głównego Inspektora Pracy.

Ze względu na sytuację epidemiczną wręczenie nagród honorowych odbyło się w okręgowych inspektoratach pracy.

Wrocław

Jednym z elementów uroczystości wręczenia nagród Głównego Inspektora Pracy w OIP we Wrocławiu, jaka odbywała się w warunkach reżimu sanitarnego w dniach 17 i 18 grudnia 2020 r., było nagrodzenie wyróżnionego w etapie centralnym konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” **Jakuba Kiepurę**, zakładowego społecznego inspektora pracy w Liceum Ogólnokształcącym nr VI im. Bolesława Prusa we Wrocławiu. (Fot. 1)

Zielona Góra

Na wniosek kapituły konkursu Główny Inspektor Pracy przyznał nagrodę główną w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” **Magdalenie Machinowskiej**, zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy w Elektrociepłowni „Zielona Góra” S.A. (Fot. 2). Uhonorowanie, także innych laureatów, odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze 16 grudnia 2020 r. W trakcie spotkania, tak jak w innych okręgowych inspektoratach pracy, wyświetlono film z gratulacjami od Głównego Inspektora Pracy. Gratulacje złożyli również **Monika Bocian**, przewodnicząca Rady OPZZ Województwa Lubuskiego oraz **Bogusław Motowidełko**, przewod-

niczący ZR NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze, członek Rady Ochrony Pracy.

Katowice

W imieniu Głównego Inspektora Pracy **Andrzeja Kwalińskiego** nagrody honorowe dla społecznych inspektorów pracy z terenu województwa śląskiego wręczył 16 grudnia 2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach p.o. Okręgowego Inspektora Pracy **Piotr Kalbron**. Nagrodę główną otrzymał **Kazimierz Walusiak**, wydziałowy społeczny inspektor pracy w firmie Nemark Poland sp. z o.o. w Bielsku-Białej (Fot. 3).

Więcej informacji w „Inspektorze Pracy” nr 11 z 2020 r.

Wyróżnieni w konkursie społeczni inspektorzy pracy

Bogdan Ciesielski – ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o., **Andrzej Cieślik** – Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol” S.A., **Zbigniew Judasz** – Tauron Ciepło Sp. z o.o., **Marian Kaim** – Opel Manufacturing Poland Sp. z o.o., **Edward Kowalik** – PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Kielcach, **Zbigniew Kubicki** – SOLARIS BUS & COACH S.A., **Andrzej Kuśmierczyk** – Spółka Wodno-Ściekowa „SWARZEWO”, **Jerzy Lorenc** – Trans NG Sanok Sp. z o.o., **Jerzy Łukaszyński** – ArcelorMittal Poland S.A. Oddział w Zdziechowicach, **Jolanta Miezecka** – PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Szczecinie, **Andrzej Senk** – ArcelorMittal Poland S.A., **Marek Sobczak**, Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A., **Henryk Zborowski** – PKP Cargotabor Sp. z o.o. Zakład Napraw Taboru w Czerwieńsku.

Pracodawcy – organizatorzy pracy bezpiecznej

XXVII edycja konkursu Państwowej Inspekcji Pracy

Doceniliśmy tych, którzy wykonywanie obowiązków zawodowych traktują z odpowiedzialnością oraz poczuciem misji, jaką jest zapewnienie dobrostanu wszystkim uczestnikom procesu pracy – powiedział Andrzej Kwaliński, Główny Inspektor Pracy, zwracając się do laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w 2020 roku.

Konkurs jest nie tylko szansą zdobycia nagrody, ale przede wszystkim stanowi motywację dla dalszego rozwoju firmy, także w kierunku stałego monitorowania i poprawy warunków pracy. Odbywa się w dwóch etapach: wojewódzkim i ogólnopolskim, w trzech kategoriach: zakłady pracy do 49 zatrudnionych, zakłady pracy od 50 do 249 zatrudnionych, zakłady pracy powyżej 249 zatrudnionych.

Ze względu na trudną sytuację epidemiczną w kraju i ograniczenia z tym związane, nagrody honorowe dla 9 najlepszych firm, w imieniu Głównego Inspektora Pracy, wręczyli okręgowi inspektorzy pracy. Spotkania z laureatami odbywały się z uwzględnieniem reżimu sanitarnego.

Białystok

W siedzibie OIP w Białymstoku 16 grudnia 2020 r. odbyła się uroczystość wręczenia nagrody za zajęcie pierwszego miejsca w kategorii zakładów zatrudniających do 49 osób. Na etapie centralnym spółka **BR TECHNOLOGY Izabela Berent, Łukasz Berent s.c.** w Czartajewie (Fot. 1) została wyróżniona nagrodą Głównego Inspektora Pracy. Do firmy trafiła statuetka Mecum Tutissimus Ibis wraz z pamiątkowym grawertonem. Spółka została wpisana na prestiżową Złotą Listę Pracodawców.

Bydgoszcz

Kapituła konkursu, powołana przez Głównego Inspektora Pracy, uhonorowała firmy:

Indorama Ventures Poland Sp. z o.o. (Fot. 2) oraz **Anwil S.A.** (Fot. 3), obie z Włocławka. Nagrody w postaci statuetek i pamiątkowych grawertonów wręczył 21 grudnia 2020 r. w siedzibie OIP w Bydgoszczy **Zbigniew Studziński**, Okręgowy Inspektor Pracy. Podziękował laureatom za ich działania na rzecz ochrony pracy oraz stosowanie dobrych praktyk, przyczyniających się do poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa pracowników. Przedstawiciele nagrodzonych zakładów docenili wsparcie merytoryczne, jakie otrzymali od inspektorów pracy podczas procedury kwalifikacji do konkursu.

Kraków

Józef Bajdel, Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie, w towarzystwie swoich zastępców, spotkał się 16 i 18 grudnia 2020 roku z laureatami XXVII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w Małopolsce. Wśród nagrodzonych znalazły się **Polskie Zakłady Zbożowe „PZZ” w Krakowie S.A.** (Fot. 4), które zostały tegorocznym laureatem konkursu również na etapie centralnym. Zosta-

ły wpisane na Złotą Listę Pracodawców. Otrzymały statuetkę Mecum Tutissimus Ibis oraz grawerton.

Olsztyn

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie 15 grudnia 2020 r. odbyło się wręczenie nagrody Głównego Inspektora Pracy w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. W kategorii zakładów pracy do 49 zatrudnionych kapituła etapu ogólnopolskiego doceniła **Przedsiębiorstwo „KRZYŚ” s.c. Jadwiga Wójcik, Krzysztof Wójcik** (Fot. 5) z **Pasymia**. W imieniu Głównego Inspektora Pracy **Andrzeja Kwalińskiego** laureatowi nagrodę wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie **Jarosław Kowalczyk**.

Warszawa

W dniu 15 grudnia 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie odbyło się uroczyste wręczenie nagrody szczebla centralnego w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” 2020. W kategorii zakłady pracy od 50 do 249 zatrudnionych nagrodę otrzymał **Ardagh Glass S.A.** Zakład w Wyszkowie (Fot. 6), który wcześniej zwyciężył w swojej kate-

gorii na szczeblu regionalnym. Grawerton oraz statuetkę Mecum Tutissimus Ibis wręczyła laureatowi **Jolanta Koszałka**, Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie. Spółka została również wpisana na prestiżową Złotą Listę Pracodawców.

Wrocław

Wśród laureatów na szczeblu centralnym konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” znalazły się dwie firmy wrocławskie: **SAULE S.A.** (Fot. 7), w kategorii zakłady pracy do 49 zatrudnionych oraz **WROCLAWSKIE ZAKŁADY ZIELARSKIE „Herbapol” S.A.** (Fot. 8), w kategorii zakłady pracy powyżej 249 zatrudnionych. Wręczenie nagród odbyło się 17 i 18 grudnia 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu.

Łódź

W finale na szczeblu centralnym, w kategorii zakładów zatrudniających powyżej 249 zatrudnionych, znalazła się firma **Emerson AFCP Poland Sp. z o.o.** (Fot. 9) – Oddział Produkcyjny w Łodzi. Uehonorowania Spółki nagrodą Głównego In-

spektora Pracy dokonali przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi.

Szersze informacje o działaniach nagrodzonych pracodawców w „Inspektorze Pracy” nr 11 z 2020 roku.



Wręczono Nagrody im. Haliny Krahelskiej



Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński wręczył doroczne Nagrody im. Haliny Krahelskiej, przyznawane za wybitne osiągnięcia w dziedzinie szeroko rozumianej ochrony pracy i zdrowia człowieka w środowisku pracy.

Laureatami ostatniej edycji zostali: Agnieszka Brochocka, Alfred Bujara, Iwona Kostecka-Zajac, Roman Michalski, Waldemar Miłkowski, Bronisław Szczeciński, Michał Wasilewski, Jan Wojtyła i Agnieszka Wołoszyn.

Z powodu pandemii koronawirusa i związanych z tym obostrzeń, tegoroczna uroczystość wręczenia nagród miała szczególny charakter i przeprowadzona była w reżimie sanitarnym. Podzielona została na indywidualne spotkania z poszczególnymi laureatami, które odbyły się od 14 do 18 grudnia 2020 r. w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie i Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach. Obecnych było siedmiu laureatów.



dr hab. inż. Agnieszka Brochocka



Alfred Bujara



por. Straży Granicznej Iwona Kostecka-Zajac



Bronisław Szczeciński



Waldemar Miłkowski



prof. dr hab. Jan Wojtyła



Agnieszka Wołoszyn



Paweł Nowak

Naruszenie obowiązków pracowniczych może wiązać się z konsekwencjami i karami, także finansowymi, nakładanymi przez pracodawcę.



Nie ma kary bez winy

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Zagadnienie odpowiedzialności porządkowej pracowników szczegółowo regulują przepisy Kodeksu pracy. W stosunku do pracownika nieprzestrzegającego swoich obowiązków pracodawca może wyciągnąć konsekwencje wiążące się z uruchomieniem odpowiedzialności porządkowej. Odpowiedzialność ta ma charakter represyjno-prewencyjny i polega na wymierzaniu pracownikom kar porządkowych.

Najprościej rzecz ujmując, odpowiedzialność porządkowa pracownika powstaje wówczas, gdy dojdzie do naruszenia obowiązków pracowniczych, wskazanych m.in. w przepisach Kodeksu pracy, regulaminach pracy, układach zbiorowych pracy lub umowie o pracę.

Katalog obowiązków

Kodeks pracy wyczerpująco wskazuje katalog zachowań pracowników, które mogą skutkować tym, że zostaną zastosowa-

ne kary porządkowe przez pracodawcę. Stosownie do zapisów zawartych w treści art. 100 § 1 k.p. „pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę”. Z kolei według § 2 art. 100 k.p. „pracownik jest obowiązany w szczególności:

- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;

- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego”.

Przepisy te w żadnym przypadku nie mogą być stosowane przez pracodawcę dowolnie i rozszerzająco. Jeśli pracownik dopuści się innego zachowania, nawet obiektywnie niewłaściwego, np. naruszenia nietykalności cielesnej innego pracownika czy kradzieży materiałów lub produktów należących do pracodawcy, wówczas kara porządkowa nie może zostać zastosowana, gdyż zachowanie pracownika nie należy do opisanego katalogu. Pracodawca nie może sięgnąć po kary porządkowe także wtedy, gdy pracownik pracuje niestarannie, niesumienne i nie osiąga założonych przez pracodawcę celów.

Zachowanie pracownika prowadzące do naruszenia takich obowiązków jest pierwszym warunkiem pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej. Drugim warunkiem jest wina pracownika, bez względu na to, czy jest umyślna, czy nieumyślna. Aby mówić o odpowiedzialności porządkowej, pracownik musi zatem naruszyć obowiązki pracownicze w sposób zawiniony. Należy przy tym pamiętać, że naruszenie może polegać zarówno na niewykonaniu pewnych czynności, jak i na wykonaniu ich w sposób nienależyty.

Sąd Najwyższy w wydanym wyroku z dnia 27 lipca 1990 r. (sygn. akt I PRN 26/90) stwierdził m.in., że „wina pracownika będzie z reguły występowała w formie umyślnej, choć nie można wykluczyć nieumyślnej. Bezprawność natomiast należy oceniać przez prawnie skuteczne po-

lecenia przełożonych, a nie wyłącznie na podstawie przepisów. Jednak tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy kwalifikuje się jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mówi art. 108 k.p. I to może stanowić podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej”.

Upomnienie, nagana lub kara pieniężna

W Kodeksie pracy ustalone zostały dwa rodzaje kar, które mogą zostać zastosowane wobec pracownika w razie nieprzestrzegania porządku pracy. Są to kary o charakterze niemajątkowym (kara upomnienia, kara nagany) i majątkowym (kara pieniężna).

Według zapisów zawartych w treści art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować:

- karę upomnienia,
- karę nagany.

Ponadto pracodawca ma możliwość ukarania pracownika karą pieniężną za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych oraz za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy (art. 108 § 2 k.p.).

W dalszych zapisach art. 108 k.p. ustawodawca stwierdza, że kara pieniężna za jedno przewinienie nie może przekroczyć jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Łącznie kary pieniężne nie mogą przekroczyć 1/10 wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu wszelkich potrąceń przewidzianych przepisami prawa pracy. Wpływy z kar pieniężnych powinny zostać przeznaczone na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca, który zdecyduje się na zastosowanie w odniesieniu do pracownika jednego ze środków dyscyplinujących, powinien bardzo dokładnie przeanalizować wszystkie argumenty i okoliczności przemawiające za i przeciw wymierzeniu kary. Przy wyborze rodzaju kary należy wziąć pod uwagę przede wszystkim rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, a także stopień winy pracownika i jego stosunek do pracy. Niebagatelne znaczenie powinny tu mieć również wyniki dotychczasowej pracy.

Warto podkreślić, że pracodawca nie może stosować innych, ustalonych przez siebie środków dyscyplinujących, np. pism ostrzegawczych. Takie zachowanie prowadziłoby bowiem do bezprawnego obejścia przepisów o karach porządkowych (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 105/10).

Najczęstsze naruszenia

Mając na względzie przepisy Kodeksu pracy oraz praktykę, można wymienić następujące sytuacje, które skutkują ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej:

- nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy – najczęściej będzie to fakt notorycznego spóźniania się do pracy, brak stosowania się do przyjętych zasad potwierdzania obecności czy też brak usprawiedliwiania nieobecności na stanowisku pracy;

- naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych – dla przykładu można wymienić: brak porządku na stanowisku pracy poprzez pozostawienie zbędnych materiałów czy rozlanych cieczy; stwarzanie niebezpiecznych sytuacji poprzez niestosowanie się do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instrukcji bezpiecznej pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń oraz obowiązujących instrukcji wewnętrzzakładowych, np. niestosowanie środków ochrony indywidualnej przez pracowników pomimo wyposażenia ich



Kodeks pracy wyczerpująco wskazuje katalog zachowań pracowników, które mogą skutkować tym, że zostaną zastosowane kary porządkowe przez pracodawcę.

przez pracodawcę, demontaż osłon stref niebezpiecznych pracujących maszyn, zastawianie lub składowanie materiałów na drogach ewakuacyjnych;

- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia;
- stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w pracy.

Pracodawca musi pamiętać, że jeśli zdarzenie uzasadniające kary porządkowe spowodowane zostało zachowaniem grupy pracowników, wszystkie osoby, które naruszyły obowiązki służbowe, powinny zostać potraktowane jednakowo. W przeciwnym wypadku pracodawca naraża się na zarzut dyskryminacji, a nałożona przez niego kara porządkowa najprawdopodobniej zostanie uchylona przez sąd pracy, o ile zarzut ten znajdzie potwierdzenie w dowodach przedstawionych przez pracownika. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2012 r. (sygn. akt I PK 147/2012) „jeżeli pracodawca zastosował karę porządkową w sposób dyskryminujący, tzn. wobec jednego, a nie większej liczby pracowników, to jest ona niezgodna z prawem”.

Prawo do obrony

Kary porządkowe można zastosować tylko w okresie 2 tygodni od daty poinformowania pracodawcy o zdarzeniu, np. przekazania informacji przez bezpośredniego przełożonego pracownika, przy czym od samego zdarzenia nie może minąć więcej niż 3 miesiące (art. 109 § 1 k.p.). Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o decyzji i zastosowanej karze porządkowej pisemnie, zaś pracownik ma prawo do zgłoszenia sprzeciwu bezpośrednio do pracodawcy, o czym w treści art. 110 k.p. Pismo dotyczące kary winno zawierać możliwie wyczerpujący opis przewinienia: rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia, bowiem po negatywnym rozpatrzeniu jego sprzeciwu – pracownikowi przysługuje odwołanie do sądu pracy. Z tego też względu jakakolwiek decyzja pracodawcy winna być stosownie uzasadniona, a jej podstawy odpowiednio udokumentowane. Pracodawca stosujący karę porządkową musi mieć świadomość, że decyzja ta może znaleźć swój finał w sądzie.

Kara powinna mieć charakter wychowawczy i mobilizujący pracownika do wzmożonej pracy nad sobą oraz nad lep-

szymi wynikami pracy. W żadnym razie nie może ona demotywować pracownika. W związku z tym może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika i omówieniu z nim okoliczności zdarzenia oraz motywów postępowania pracownika, jak również ewentualnych czynników wpływających na pejoratywne wyniki pracy. Oznacza to w praktyce, że kara porządkowa nie może zostać zastosowana arbitralnie, pracodawca ma bowiem obowiązek zapytania pracownika o jego ocenę zdarzenia, a pracownik ma prawo do przedstawienia okoliczności przemawiających na jego korzyść.

Wprowadzie przepisy Kodeksu pracy posługują się terminem „wysłuchanie”, co oznacza, że pracodawca winien odbyć z pracownikiem rozmowę, ale nie zawsze musi być to metoda obligatoryjna. Jeśli bowiem pracownik chce skorzystać z innej formy, np. przedstawić swoje stanowisko w formie pisemnej, pracodawca winien mu to umożliwić, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r. (sygn. akt I PKN 114/99). Wskazówką dla pracodawcy w takiej sytuacji powinno być jednak sporządzenie oświadczenia o wyborze przez pracownika pisemnej formy ustosunkowania się do stawianych zarzutów.

Gdy pracownik odmawia przyjęcia pisma, mimo że powziął wiadomość, co znajduje się w jego treści, termin do wniesienia sprzeciwu jest liczony od daty zawiadomienia pracownika o decyzji dotyczącej kary porządkowej (nie zaś od dnia wysłuchania pracownika), istotny jest bowiem moment formalnego sporządzenia decyzji pracodawcy. Zaś pracodawca, dla celów dowodowych, winien sporządzić notatkę służ-

bową podpisaną przez niego oraz osoby obecne podczas próby wręczenia pracownikowi przedmiotowego pisma.

Pracownikowi, zdaniem którego zastosowanie wobec niego kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, przysługuje możliwość wniesienia sprzeciwu w ciągu 7 dni. Decyzję o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej. W celu uniknięcia ewentualnych nadużyć, w sytuacji, w której sprzeciw pracownika nie został uwzględniony przez pracodawcę, ustawodawca umożliwił pracownikowi odwołanie się w tej sprawie do sądu pracy w terminie 14 dni od odrzucenia sprzeciwu. Jeżeli sąd uzna, że do zastosowania kary doszło z naruszeniem przepisów, orzeka on o uchyleniu kary i wykreśleniu jej z akt osobowych pracownika.

Ślad w aktach osobowych

Informację o karze, w formie odpisu zawiadomienia o ukaraniu, składa się do akt osobowych pracownika. Nie ma ona jednak charakteru trwałego. Może ulec zatarciu po roku nienagannej pracy lub w terminie wcześniejszym, na wniosek reprezentującej pracownika organizacji związkowej lub w wyniku decyzji samego pracodawcy. Od dnia 1 stycznia 2019 r. informacje o ukaraniu pracownika karą porządkową umieszcza się w części D akt osobowych. Zamieszcza się w niej odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidyują zatarcie kary po upływie określonego

czasu, o czym w treści § 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Trafia tam również dodatkowa dokumentacja, taka jak notatki z danego zdarzenia czy zeznania świadków.

Dokumenty znajdujące się w części D akt osobowych pracownika przechowywane są w częściach dotyczących danej kary, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery D1 i kolejne; w takim przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu dokumentów dotyczy każdej części.

W związku z usunięciem z akt osobowych pracownika odpisu zawiadomienia o ukaraniu, usuwa się całą część dotyczącą danej kary, a pozostałym częściom dotyczącym innych kar przyporządkowuje się następujące po sobie numery. Wydaje się zatem, iż w większości przypadków nie będzie jednak następowało usunięcie kary D1 z pozostawieniem kary D2 (z uwzględnieniem zmiany numeracji). Nie należy zapominać, że „nienaganność pracy” przez rok, po upływie którego karę uważa się za niebyłą, rozumiana jest jako sytuacja, w której w ciągu roku po ukaraniu nie została pracownikowi wymierzona kolejna kara porządkowa. Można uznać, że w większości przypadków w części D akt osobowych znajdować się będą informacje o wszystkich karach do momentu ich zatarcia. Po upływie roku nienagannej pracy część D zostanie „wyczyszczona”. Natomiast jeżeli pracownik uzyska orzeczenie o uchyleniu kary D1, jej usunięcie będzie powodować obowiązek zmiany numeracji pozostałych kar.

Paweł Nowak,

młodszy inspektor pracy, OIP Katowice

Źródła:

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r., poz. 2369).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1495).
- Wyrok SN z dnia 23 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 105/10.
- Wyrok SN z dnia 27 lipca 1990 r., sygn. akt I PRN 26/90.
- Wyrok SN z dnia 10 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 147/2012.
- Wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 114/99.

Ostatnie pożegnanie Andrzeja Kwalińskiego





Dariusz Smoliński

Ocena ryzyka zawodowego na trwałe wpisała się w obszar bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal jednak jej istota oraz sposób dokumentowania budzi wiele wątpliwości, także podczas kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy.

Trzy dokumenty

Sama ocena ryzyka zawodowego to jeszcze nie wszystko

Dla wielu pracodawców i służby bhp ocena ryzyka zawodowego, choć stanowiąca centralny dokument w zakresie zarządzania bhp, nie znajduje odpowiedniego powiązania z innymi dokumentami z tego obszaru. W szczególności dotyczy to rejestrów i kart pomiarów czynników szkodliwych oraz skierowań na profilaktyczne badania lekarskie. Dane zawarte w tych dokumentach powinny być spójne i jednolite. Praktyka pokazuje, że w wielu przypadkach informacje zawarte w kartach pomiarów czynników szkodliwych nie znajdują adekwatnego odzwierciedlenia w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Podobna sytuacja występuje w zakresie korelacji danych zawartych w ocenie ryzyka zawodowego i w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie.

Uregulowania ustawowe

Obowiązek oceniania i dokumentowania ryzyka zawodowego wynika z art. 226 Kodeksu pracy, znajdującego się w rozdziale VI działu X Kodeksu pracy, który dotyczy profilaktycznej ochrony zdrowia. Usytuowanie oceny ryzyka zawodowego w tym roz-

dziale nie jest przypadkowe. Należy bowiem pamiętać, że ocena ryzyka zawodowego nie ma w swojej istocie wyłącznie technicznego i dokumentacyjnego charakteru. Celem oceny ryzyka zawodowego jest zapobieganie chorobom związanym z pracą. W tym samym rozdziale Kodeksu pracy kolejne artykuły odnoszą się do chorób zawodowych i innych chorób mogących mieć związek z pracą. Zgodnie z art. 227 k.p. pracodawca obowiązany jest stosować środki zapobiegające chorobom związanym z wykonywaną pracą. W ramach tych działań ma obowiązek przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępnić je pracownikom. Ustawodawca wyraźnie wskazuje, że kwestia badań i pomiarów czynników szkodliwych leży u podstaw oceny ryzyka zawodowego.

Rozdział VI działu X Kodeksu pracy jednoznacznie wskazuje, że podstawą oceny ryzyka zawodowego są badania i pomiary czynników szkodliwych środowiska pracy. Art. 227 k.p. stanowi delegację ustawową dla rozporządzenia w sprawie badań i po-

miarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Zgodnie z tym rozporządzeniem obowiązkiem pracodawcy jest zidentyfikowanie czynników szkodliwych oraz zlecenie przeprowadzenia badań i pomiarów tych czynników. Pracodawca ma obowiązek informowania pracowników narażonych na oddziaływanie tych czynników o aktualnych wynikach badań i pomiarów oraz udostępniać im te wyniki i wyjaśniać ich znaczenie. Na podstawie raportów sporządzanych przez akredytowane laboratoria pracodawca ma obowiązek prowadzenia rejestru oraz kart badań i pomiarów czynników szkodliwych, które są podstawowym źródłem informacji w zakresie narażenia pracowników na czynniki szkodliwe środowiska pracy.

W dalszej części rozdziału VI działu X Kodeksu pracy (art. 229) ustawodawca wskazuje na obowiązek zapewnienia pracownikom profilaktycznych badań lekarskich. Badania te należy traktować jako ważny element stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, poprzez niedopuszczanie do pracy pracowników, których stan zdrowia nie po-

zwala na wykonywanie pracy w określonych warunkach środowiska pracy. Ważnym elementem profilaktyki zdrowotnej jest przekazywanie pracownikom przez lekarza medycyny pracy informacji o ryzyku zdrowotnym, które wiąże się z wykonywaną pracą (art. 6 ust. 1 pkt. 1 b ustawy o służbie medycyny pracy).

Rozdział VI działu X Kodeksu pracy stanowi swoiste ramy dla trzech etapów procesu związanego z ochroną zdrowia pracowników:

- identyfikacji, badań i pomiarów czynników szkodliwych,
- oceny ryzyka zawodowego,
- profilaktycznych badań lekarskich.

Etapy te związane są z konkretnymi dokumentami, którymi są:

- rejestry i karty badań czynników szkodliwych (§ 18 rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy);
- oceny ryzyka zawodowego (§ 39a rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy);
- skierowania na profilaktyczne badania lekarskie i orzeczenia lekarskie (§ 4

rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy).

Dokumenty te powinny wskazywać na prawidłowe i rzetelne przeprowadzenie procesu związanego z profilaktyczną ochroną zdrowia.

Inspektorzy realizujący kontrolę związaną z profilaktyczną ochroną zdrowia winni dokonywać kompleksowej analizy wszystkich etapów tego procesu, począwszy od sprawdzenia, czy wszystkie czynniki zostały właściwie zidentyfikowane, aż po sprawdzenie, czy zostały one prawidłowo wskazane w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie. Kontrola samego orzeczenia lekarskiego jest jedynie formalnym dopełnieniem tego procesu.

Identyfikacja czynników szkodliwych

Etapem najtrudniejszym, wymagającym od osób dokonujących tej identyfikacji szerokiej wiedzy i dużych umiejętności,

jest identyfikacja czynników szkodliwych środowiska pracy. Rozporządzenie wskazuje, że pracodawca ustala czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, ze szczególnym uwzględnieniem:

- procesów technologicznych i ich parametrów;
- wyposażenia technicznego, w tym maszyn, urządzeń, instalacji i narzędzi, które mogą być źródłem emisji czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem wyników pomiarów tej emisji dostarczanych przez producentów (danych z instrukcji maszyn i urządzeń);
- organizacji pracy i sposobu wykonywania pracy.

Na etapie identyfikacji zagrożeń przydatna jest przede wszystkim wiedza na temat zagrożeń występujących na analizowanym stanowisku pracy. Z tego powodu w proces ten powinni być zaangażowani specjaliści z wielu dziedzin, a w szczególności technolodzy, specjaliści bhp i lekarze medycyny pracy. Ich wiedza i doświadczenie powinny stanowić gwarancję zidentyfikowania wszystkich czynników, które w późniejszym czasie powinny być poddane badaniom i pomiarom ze strony akredytowanego laboratorium. Należy mieć świadomość, że jeśli na tym etapie nie dokonano się identyfikacji jakiegoś czynnika środowiska pracy, to automatycznie nie będzie on uwzględniony na żadnym z kolejnych etapów procesu profilaktyki zdrowotnej.

Swoistą listą kontrolną do identyfikacji czynników szkodliwych jest wykaz czynników z załącznika nr 1 rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Co do zasady, przy każdym procesie identyfikacji czynników występujących na stanowisku pracy należy zadać pytanie, czy występuje czynnik wymieniony w tym wykazie





Kontrola prawidłowości oceny ryzyka zawodowego polega na sprawdzeniu, czy wszystkie czynniki szkodliwe zostały zidentyfikowane, czy wykonano pomiary czynników szkodliwych i odnotowano w kartach pomiarów czynników szkodliwych, a ostatecznie, czy oszacowano poziom ryzyka i wyznaczono jego dopuszczalność w oparciu o wartości dopuszczalne określone w przepisach.

– podobnie jak w rozporządzeniu w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, czynniki są pogrupowane na: czynniki fizyczne, pyły przemysłowe i czynniki chemiczne (toksyczne) oraz czynniki biologiczne i inne niemierzalne czynniki środowiska pracy. Wykaz ten jest szczególnie istotny, gdyż ma bezpośrednie przełożenie na ostatni element profilaktyki zdrowotnej, tj. zakres profilaktycznych badań lekarskich. Oznacza to, że przy identyfikacji zagrożeń i realizacji oceny ryzyka dla zidentyfikowanych czynników należy mieć go od początku na uwadze. Ważne jest także, aby nazewnictwo czynników we wszystkich dokumentach było spójne. Częstym błędem jest używanie potocznego nazewnictwa poszczególnych czynników, a nie nazw wynikających z przepisów prawa.

Badania i pomiary zidentyfikowanych czynników są podstawą do dalszych działań związanych z oceną ryzyka zawodowego. Emanacją pomiarów są karty pomiarów czynników szkodliwych. Do tych kart zapisywane są wyniki z raportów badań zrealizowanych przez akredytowane laboratoria.

Powszechnie przyjmuje się, że karty pomiarów są ściśle związane z rejestrem ba-

dań i stanowią załącznik do tego rejestru. Wydaje się jednak, że nie we wszystkich przypadkach takie założenie jest prawdziwe. Należy zaznaczyć, że karty pomiarów czynników szkodliwych są przyporządkowane do poszczególnych grup czynników. Z tego powodu na jednej karcie może być odnotowanych wiele czynników z różnych stanowisk pracy.

Rejestr badań i pomiarów czynników szkodliwych

Dokumentem zawierającym dane o osobach wykonujących pracę jest rejestr badań i pomiarów czynników szkodliwych. Tym samym stanowi informację, czy na stanowisku są zatrudnieni mężczyźni, kobiety lub młodociani. Informacja ta jest istotna dla dalszego procesu oceny ryzyka zawodowego, gdyż wyznaczenie poziomu ryzyka dla poszczególnych czynników powinno odnosić się do konkretnych grup pracowniczych. Należy tu zwrócić uwagę, czy wartości podane w rejestrze są spójne z danymi zawartymi w dokumencie z oceny ryzyka zawodowego.

Interpretacja wyniku pomiaru powinna odbywać się na podstawie wartości wielko-

ści charakteryzujących narażenie wyznaczonych z pomiarów. Szczegółowe zasady interpretacji znajdujemy w PN-N-18002:2011.

Podstawowym kryterium dopuszczalności ryzyka zawodowego są wymagania obowiązujących przepisów prawnych i innych dokumentów normatywnych. Dla czynników szkodliwych będą to zazwyczaj wartości określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Należy jednakże pamiętać, że dla części grup pracowniczych wartości dopuszczalne mogą wynikać z innych norm prawnych, w szczególności z rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbudzających młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac oraz z rozporządzenia w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

Często występującą nieprawidłowością jest oszacowanie ryzyka związanego z czynnikiem mierzalnym w oparciu o metody wskaźnikowe lub analizy ryzyka, a nie na podstawie wartości zmierzonej w trakcie badań środowiska pracy. Przykładem takiego nieprawidłowego podejścia jest szacowanie ryzyka związanego z mierzalnymi czynnikami środowiska pracy, np. metodą Risc Score lub Job Safety Analysis. Szacowanie ryzyka oparte na innych metodach niż pomiar czynnika szkodliwego nigdy nie odzwierciedla rzeczywistego stanu warunków pracy. Jedynie metoda ilościowa, w której porównuje się wartość wielkości charakteryzującej zagrożenie P (stężenie lub natężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia) z wartością dopuszczalną P_{max} (np. NDN dla hałasu), jest metodą dającą rzeczywisty obraz ryzyka związanego z danym czynnikiem.

Dlatego dla czynników środowiska pracy, dla których można wykonać pomiary środowiska pracy, szacowanie ryzyka i wyznaczenie dopuszczalności zawsze winno odbywać się wyłącznie w odniesieniu do

wartości dopuszczalnych. Wytyczne w zakresie oceny ryzyka związanego z czynnikami szkodliwymi zostały zawarte w PN-N-18002:2011. Przy ocenie należy wyniki pomiarów czynnika szkodliwego odnieść do poszczególnych grup pracowniczych zatrudnionych na stanowisku pracy. Należy bowiem pamiętać, że w niektórych przypadkach dopuszczalne normy dla poszczególnych czynników szkodliwych są różne dla mężczyzn, kobiet, kobiet w ciąży lub karmiących piersią oraz pracowników młodocianych.

Kontrola prawidłowości oceny ryzyka zawodowego polega na sprawdzeniu, czy wszystkie czynniki szkodliwe zostały zidentyfikowane, czy wykonano pomiary czynników szkodliwych i odnotowano w kartach pomiarów czynników szkodliwych, a ostatecznie, czy oszacowano poziom ryzyka i wyznaczono jego dopuszczalność w oparciu o wartości dopuszczalne określone w przepisach.

Zgodnie z § 39a ust. 3 pkt 2 ogólnych przepisów bhp, dla każdego czynnika szkodliwego oddzielnie należy dokonać oszacowania i wyznaczenia dopuszczalności ryzyka. W przypadku, gdy oszacowanie ryzyka w dokumentacji, oceny ryzyka zawodowego zostało przeprowadzone inną metodą, niż na podstawie wartości wielkości charakteryzujących narażenie (wyznaczonych z pomiarów środowiska pracy), konieczne jest sprawdzenie, czy wynik szacowania jest zgodny z interpretacją wyniku pomiaru, zawartą w karcie pomiarów czynnika szkodliwego i czy uwzględnia wszystkie grupy pracownicze wykonujące pracę na danym stanowisku. W przypadku stwierdzenia niezgodności w tym obszarze, tak dokonaną ocenę ryzyka zawodowego należy zakwestionować, gdyż nie odzwierciedla ona rzeczywistego narażenia związanego z czynnikiem środowiska pracy.

Skierowanie na profilaktyczne badanie lekarskie

Trzecim dokumentem związanym z rozdziałem VI działu X Kodeksu pracy jest

Szacowanie ryzyka oparte na innych metodach niż pomiar czynnika szkodliwego nigdy nie odzwierciedla rzeczywistego stanu warunków pracy. Jedynie metoda ilościowa, w której porównuje się wartość wielkości charakteryzującej zagrożenie P (stężenie lub natężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia) z wartością dopuszczalną P_{max} (np. NDN dla hałasu), jest metodą dającą rzeczywisty obraz ryzyka związanego z danym czynnikiem.



skierowanie na profilaktyczne badanie lekarskie. Powinno ono być sporządzone na podstawie aktualnej oceny ryzyka zawodowego. W punktach I, II i III winno się znaleźć wyszczególnienie czynników szkodliwych, tożsame z danymi zawartymi w rejestrze oraz kartach badań i pomiarów czynników szkodliwych, a także ocenach ryzyka zawodowego dla prac wykonywanych przez pracownika, którego to skierowanie dotyczy. Należy przy tym pamiętać, że w sytuacji, gdy pracownik wykonuje pracę na kilku stanowiskach pracy, w skierowaniu powinny się znaleźć dane ze wszystkich tych stanowisk.

Dane zawarte w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie muszą być tożsame z danymi zawartymi na kartach pomiarów czynników szkodliwych, rejestrze badań i ocenach ryzyka zawodowego. Nie może występować sytuacja, w której jakiś czynnik szkodliwy, zidentyfikowany na stanowisku pracy, nie jest odzwierciedlony w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie. Wszystkie czynniki szkodliwe, jakie zostały zidentyfikowane na poszczególnych stanowiskach pracy, muszą posiadać swoje odzwierciedlenie w kartach pomiarów, rejestrach prowadzonych dla tych stanowisk oraz ocenach ryzyka zawodowego.

Dane zawarte w tych dokumentach muszą być spójne. Występowanie jakichkolwiek różnic w dokumentach odnoszących się do tego samego stanowiska pracy świadczy o tym, że ocena ryzyka mogła zostać przeprowadzona nieprawidłowo, a dane wskazane w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie mogą być nieprawdziwe.

Za rzetelnie przeprowadzone badania profilaktyczne możemy uznać jedynie takie, które zostało przeprowadzone na podstawie skierowania zawierającego wyszczególnienie wszystkich czynników środowiska pracy występujących na stanowiskach pracy, na których pracownik świadczy pracę. Brak lub błędne wskazanie jakiegoś czynnika powoduje bowiem, że zakres zleczanych badań profilaktycznych może być nieodpowiedni do występujących zagrożeń środowiska pracy. Tym samym inspektor pracy w każdym przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w sporządzaniu i prowadzeniu dokumentów powinien podejmować odpowiednie środki prawne w celu zapewnienia właściwej ochrony zdrowia dla pracujących w zakładzie pracy.

Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk



Kontrola inspektorów pracy z OIP w Bydgoszczy przeprowadzona w jednej z dużych firm transportowych nie zapowiadała żadnych niespodzianek, jednak diabeł tkwił w szczegółach. Bo gdy nie wiadomo, o co chodzi, zazwyczaj chodzi o pieniądze.

Inspektorzy pracy przeprowadzili kompleksową kontrolę dużej firmy przewozowej, w której pracuje wielu polskich kierowców oraz obcokrajowców. W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy inspektorzy musieli wydać 9 decyzji ustnych, które

Czarne strony pracy bez umowy

Wardzo często argumentem za podejmowaniem pracy na czarno są wyższe zarobki. Niestety, gdy dochodzi do szczegółowych rozliczeń, okazuje się, że w ten sposób można stracić dużo więcej. Wtedy na ogół nielegalny pracownik pisze skargę do Państwowej Inspekcji Pracy.

Skarga, która trafiła do rąk inspektora pracy OIP w Bydgoszczy, dotyczyła zatrudnienia bez umowy w sklepie jednej z sieci spożywczych. Już na początku kontroli udało się ustalić, że rzeczywiście kobieta wykonująca pracę kasjera-sprzedawcy nie otrzymała żadnej umowy na piśmie za okres od 1 lipca do 6 grudnia. W konsekwencji pracodawca nie zgłosił jej do ZUS-u, nie prowadził dokumentacji pracowniczej, nie odprowadzał należnych składek, a kobieta – podatku od wynagrodzenia.

Pracodawca potwierdził, że na prośbę kobiety uskarżającej się na trudną sytuację materialną zawarł z nią jedynie umowę ustną i na tej podstawie wypłacał jej comiesięczne wynagrodzenie. Ekspedientka nie kwestionowała tego faktu. Nie zgadzała się natomiast z wysokością wypłaconego jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, dlatego złożyła skargę do PIP.

W czasie kontroli inspektor pracy wydał następujące polecenia:

- zawarcia ze skarżącą umowy o pracę na piśmie za okres od 1 lipca do 6 grudnia;

zostały zrealizowane jeszcze w czasie trwania kontroli. Natomiast w zakresie legalności zatrudnienia nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. W toku kontroli inspektorzy ustalili, że wynagrodzenie za pracę jest wypłacane w firmie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który jest ono należne, przy czym pracodawca spełnia wymóg ustawowy, dotyczący wynagrodzenia minimalnego.

Dopiero szczegółowa kontrola terminów wypłat dla kierowców wykazała, że pracodawca opóźniał należne wynagrodzenie i był winien swoim pracownikom ponad 268 tysięcy zł netto! Na polecenie inspektora pracy zaległe wynagrodzenie zostało niezwłocznie wypłacone, a przedsiębiorca musiał przyjąć mandat karny za naruszanie podstawowych praw pracowniczych.

- zgłoszenia pracownicy do ubezpieczenia społecznego za ten sam okres;

- wydania za wskazany okres świadectwa pracy.

Wszystkie polecenia pracodawca wykonał jeszcze w trakcie kontroli. Umowę o pracę i świadectwo pracy skarżąca podpisała i odebrała osobiście. Straciła jednak pracę i możliwość zarobkowania. Ze względu na stwierdzone wykroczenia inspektor pracy ukarał pracodawcę mandatem oraz skierował do niego wystąpienie z 7 wnioskami.

Opr. Jerzy Wlazło



Literatura:

- Marcin Krause, *Praktyczne aspekty doboru metod oceny ryzyka zawodowego*, „Zeszyty Naukowe, s. Organizacja i Zarządzanie” 59/2011.
- Marcin Krause, *Zarys metodyki oceny ryzyka zawodowego w aspekcie analizy metod badań*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach”, 2016.
- Halina Pawlak et al., *Obieg dokumentacji wymaganej przy ocenie ryzyka zawodowego*, „Logistyka” 5/2015, 437-442.
- PN-N-18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zmianami z 2019 r. poz. 1043).
- Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1175).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1286).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. nr 33, poz. 166 ze zmianami z 2019 r. poz. 1995).
- 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).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067).



Włodzimierz Łabanowski

Ani unijne, ani polskie przepisy prawa nie formułują żadnych wymagań związanych z kwalifikowaniem takiego poziomu modernizacji, w wyniku której ze „starej” maszyny powstawałaby „nowa”, z wszelkimi konsekwencjami technicznymi i prawnymi.

Każdy sobie...

Modernizacja maszyn (cz. 1)

Z istoty rzeczy maszyny po modernizacjach nie są ani nowe (ponieważ zawierają stare elementy), ani stare (ponieważ zawierają nowe elementy). I jako takie, bez względu na charakter i głębokość zmian, powinny mieć swój własny status – maszyn zmodernizowanych. W obecnie obowiązujących aktach prawnych, zarówno polskich, jak i unijnych, nie określono i nie zdefiniowano pojęć z obszaru ingerencji w maszyny (z wyjątkiem urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu, dla których kwestie modernizacji uregulowano przepisami o dozorze technicznym i wewnętrznymi procedurami UDT). Najczęściej ingerencje, które powodują jakieś zmiany w maszynach, nazywane są modernizacjami. Wymiennie spotykane pojęcia to: modyfikacje, przekształcenia lub przebudowy. Zależnie od poziomu ingerencji w maszyny potocznie używane są takie pojęcia jak: głęboka modernizacja, istotne lub znaczące modyfikacje, przekształcenia lub przebudowy.

Dyrektywa nie obejmuje

Dyrektywa maszynowa 2006/42/WE nie porusza kwestii modernizacji maszyn starych,

ponieważ wszelkie wymagania dyrektywy odnoszą się do maszyn nowych, tzn. wprowadzanych do obrotu lub oddawanych do użytku na rynku Unii po raz pierwszy. Temat modernizacji maszyn jest symbolicznie poruszany w „Przewodniku dotyczącym stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn” z dnia 2 czerwca 2010 r., zatwierdzonym przez Komitet ds. Maszyn. We wstępie do przewodnika czytamy, że jego celem jest objaśnienie pojęć i wymagań dyrektywy 2006/42/WE po to, by zapewnić jednolity sposób interpretowania i stosowania tej dyrektywy w całej Unii Europejskiej. Przewodnik dostarcza również informacji na temat innych powiązanych przepisów UE. Jest on adresowany do wszystkich stron zaangażowanych w stosowanie dyrektywy w sprawie maszyn – producentów, importerów, dystrybutorów, jednostek notyfikowanych, twórców norm, agencji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony konsumentów, urzędników właściwych administracji krajowych i organów nadzoru rynku.

Przewodnik w § 82 podaje następujący komentarz: „W niektórych przypadkach maszyny są sprzedawane importerowi lub dystrybutorowi, który następnie



modyfikuje je na wniosek klienta przed pierwszym oddaniem ich do użytku. Jeśli modyfikacje zostały przewidziane lub uzgodnione przez producenta i objęte oceną ryzyka, dokumentami i deklaracją zgodności WE producenta, pierwotne oznakowanie CE producenta zachowuje ważność. Jeśli jednak modyfikacja jest znaczna (na przykład zmiana funkcji lub parametrów maszyny) i nie została przewidziana ani uzgodniona przez producenta, pierwotne oznakowanie CE producenta traci ważność i musi zostać odnowione. Podmiot dokonujący modyfikacji uznawany jest wówczas za producenta i musi spełnić wszystkie obowiązki przewidziane w art. 5 ust. 1. dyrektywy 2006/42/WE”.

Jeszcze stara czy już nowa?

Zgodnie z tym zapisem dyrektywa maszynowa ma zastosowanie do maszyn modyfikowanych przed ich pierwszym oddaniem do użytku. Z kolei w § 140 przewodnika do dyrektywy maszynowej czytamy: „Przepisy krajowe wdrażające postanowienia dy-

rektywy narządziowej 2009/104/WE mają zawsze zastosowanie do użytkowania maszyn podczas pracy. Pod tym względem dyrektywa 2009/104/WE może zostać uznana za środek uzupełniający dyrektywę w sprawie maszyn”. I dalej: „Dyrektywa narządziowa ma również zastosowanie każdorazowo, gdy maszyna jest modyfikowana przez użytkownika w trakcie okresu eksploatacji, chyba że modyfikacje są na tyle duże, że musi ona zostać uznana za nową maszynę i przejść ponownie ocenę zgodności zgodnie z dyrektywą w sprawie maszyn”.

Podobny komentarz znajdujemy w § 72 przewodnika: „Dyrektywa w sprawie maszyn ma również zastosowanie do maszyn uzyskanych w wyniku tak istotnego przekształcenia lub przebudowania maszyn używanych, że można je uznać za nowe maszyny. Powstaje zatem pytanie, kiedy przekształcenie maszyny uznawane jest za budowę nowej maszyny zgodnie z dyrektywą w sprawie maszyn. Nie jest możliwe podanie dokładnych kryteriów umożliwiających udzielenie odpowiedzi na to pytanie w każ-

dym określonym przypadku. W związku z tym zaleca się osobie zajmującej się wprowadzeniem takiej przebudowanej maszyny do obrotu lub oddaniem jej do użytku, aby w razie wątpliwości zwróciła się w tej sprawie do właściwych organów krajowych”.

Modyfikator to nie producent

Takie podejście jest wewnętrznie sprzeczne. Dyrektywa 2006/42/WE ujednolica w całej Unii wymagania stawiane maszynom „nowym”. Zatem sposób kwalifikowania i oceny poziomu przekształceń, który kwalifikowałby do przekształceń istotnych, też powinien być w całej Unii ujednolicony. Ponieważ może dochodzić do sytuacji, kiedy modernizacja w jednym z państw zostanie uznana za mało istotną (maszyna ciągle stara – wymagania minimalne), a w innym za tak istotną, że w jej wyniku powstała nowa maszyna, z wszelkimi konsekwencjami (wymagania zasadnicze, deklaracja zgodności WE, oznakowanie CE). Przykładowo w Niemczech obowiązują

interpretacja Ministerstwa Pracy Niemiec „Wesentliche Veränderung von Maschinen” Bek. des BMA vom 11. Dezember 2011 – IIIc 3-39607-3, wyjaśniająca, jak należy rozumieć pojęcie „istotnych zmian” w sposób tak bardzo ogólny, że nie ma wartości praktycznej.

Zakwalifikowanie zmodernizowanej starej maszyny jako nowej pociągałoby za sobą konieczność spełnienia wszystkich wymogów formalnych i technicznych dyrektywy maszynowej, w tym zapewnienia organom kontrolnym nadzoru rynku dostępu do dokumentacji technicznej. W jaki sposób zapewnić dostęp do dokumentacji całej maszyny, zwłaszcza bardzo starej, skoro dyrektywa wymaga od producentów dokumentacji konstrukcyjnej tylko przez 10 lat?

Inną kwestią jest odpowiedzialność i etyka. Czy modernizator bierze odpowiedzialność za całość, czy tylko za to, co przekształcił? Uznanie czyjogoś dzieła za własne budzi poważne wątpliwości natury etycznej i prawnej, związane z własnością intelektualną.

A co z oznakowaniem maszyny? Dyrektywa wymaga oznakowania maszyny z nazwą jej producenta, a nie modyfikatora. Taka kategoria w ogóle nie występuje. Czy wobec tego należałoby zamieścić nową tabliczkę znamionową, która wyeliminuje starą, czy nowa miałaby być obok starej?

Klucz do bezpieczeństwa

Kluczem do kształtowania bezpieczeństwa zarówno maszyn nowo projektowanych i budowanych, jak i eksploatowanych i modernizowanych (modyfikowanych, przekształcanych itp.) powinien być prawidłowo przeprowadzony proces oceny i redukcji ryzyka do poziomu akceptowalnego. Ocena ryzyka, jako podstawa prawna kształtowania bezpieczeństwa maszyn, jest zapisana w dyrektywie maszynowej 2006/42/WE (zał. 1 Zasady ogólne pkt 1). Również w dyrektywie narządziowej 2009/104/WE w art. 3 pkt 2 określono, że w przypadku, gdy nie ma możliwości zapewnienia, aby



sprzęt roboczy mógł być użytkowany przez pracowników bez ryzyka dla ich bezpieczeństwa lub narażenia zdrowia, pracodawca podejmuje odpowiednie środki w celu zminimalizowania ryzyka.

Dyrektywa narzędziowa 2009/104/WE nie ma nic wspólnego z systemem oceny zgodności nowych maszyn. Jest adresowana do użytkowników (pracodawców), a nie producentów maszyn. Dotyczy eksploatacji, a nie projektowania, budowy i umieszczania maszyn na rynku. Mówi o konieczności dokonywania kontroli specjalnych po pracach

modernizacyjnych. Zatem według obowiązującego prawa przeprowadzenie modernizacji maszyn nie wymaga powtórnej certyfikacji, wystawiania deklaracji zgodności, umieszczania oznakowania CE i wszystkiego, czego wymaga się od maszyn wprowadzanych na rynek UE po raz pierwszy.

Próba wyjścia z impasu

Mając to wszystko na uwadze, firma ELO-KON Polska opracowała propozycję procedury prowadzenia prac modernizacyjnych, która ma na celu ujednolicenie podejścia do

dokonywanych prac modernizacyjnych zarówno przez wyspecjalizowane firmy, jak i samych użytkowników maszyn.

Na rzecz zaproponowanej procedury modernizacji maszyn zdefiniowano szereg pojęć:

- Modernizacja maszyny – dokonanie zmian: w konstrukcji maszyny lub zakresie zastosowań, lub zwiększenie poziomu energii niszczących lub systemu technicznych środków ochronnych. Używane synonimy modernizacji: modyfikacja, przebudowa i przekształcenie.

- Modernizator maszyny (modyfikator) – każda jednostka dokonująca modernizacji i odpowiedzialna za dokonane przez siebie zmiany.

- Konserwacja maszyny (utrzymanie maszyny w stanie zdolności) – utrzymanie lub przywracanie stanu maszyny, w którym, gdy jest użytkowana zgodnie z przeznaczeniem, może spełniać swoją funkcję dzięki wykonywaniu koniecznych czynności, zgodnie z ustalonymi sposobami i z użyciem określonych środków. W zakres pojęcia konserwacji wchodzi odbudowa i remonty maszyn.

- Konserwator maszyny – każda jednostka wykonująca prace konserwacyjne /remontowe i odpowiedzialna za dokonane przez siebie prace.

Przyjęto także szereg założeń:

- Procedura prowadzenia prac modernizacyjnych i konserwacyjnych obejmuje wszelkie ingerencje bez względu na poziom i zakres planowanych lub dokonanych zmian.

- Analiza zmian powinna być przeprowadzona dla każdej planowanej lub dokonanej zmiany.

- Wszystkie zmiany zakwalifikowane jako modernizacje maszyny będą projektowane i dokonywane w oparciu o proces oceny i redukcji ryzyka oraz w pełni dokumentowane.

- Osoby dokonujące wszelkich analiz, ocen, doboru i akceptacji środków powinny posiadać wiedzę ekspercką związaną z techniką bezpieczeństwa i oceną ryzyka.

Włodzimierz Łabanowski,
nadinspektor pracy, OIP Olsztyn



Żeby praca nie wykluczała

Przystosowanie obiektów, pomieszczeń pracy oraz stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych – „Dobre praktyki”

Dobre praktyki to działania, które pracodawcy osób niepełnosprawnych mogą podjąć na terenie swoich zakładów, biorąc pod uwagę konkretne problemy, z jakimi muszą się oni borykać na co dzień. Działania te kierowane są zarówno do szerszych grup, jak np. pracownicy poruszający się na wózkach inwalidzkich, jak i do pojedynczych osób, których schorzenia wymagają indywidualnego podejścia.

Zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zmianami z 2020 r. poz. 875) zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Kontrolę w zakresie spełniania warunku, o którym mowa w ust. 5 pkt 1, przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy (art. 4 ust. 6 ustawy). Niejednokrotnie o tym, że w zakładzie pracy zatrudniona jest osoba zaliczona do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności, inspektor pracy dowiadyuje się z chwilą uzyskania informacji o stanie zatrudnienia w kontrolowanym podmiocie.

W takiej sytuacji, na mocy wskazanego przepisu, zakres kontroli powinien zostać rozszerzony.

To nie musi drogo kosztować

Bardzo często sami pracodawcy, którzy nie mają doświadczenia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a mają takich pracowników lub kandydatów do pracy, zwracają się do inspektora pracy o poradę. Wspieraniem są „Dobre praktyki” opracowane w ramach projektu „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”. Są uzupełnieniem publikacji „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach. Ramowe wytyczne” stanowiącej kompendium wiedzy obejmujące zarówno ogólne wymagania dotyczące środowiska pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, które są zawarte w przepisach, jak i opracowane przez autorów dodatkowe wytyczne i zalecenia dotyczące

przystosowania tego środowiska do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych, wynikające z oceny pod kątem ergonomii.

Wbrew obawom pracodawców, zapewnienie odpowiednich warunków pracy osobom niepełnosprawnym w zdecydowanej większości nie wymaga ponoszenia znaczących kosztów finansowych, a dodatkowe działania nieznacznie wykraczają poza ogólne wymagania w zakresie bhp, dotyczące ogółu pracowników.

Oto przykładowe rozwiązania, jedne z wielu znajdujących się we wspomnianym opracowaniu.

Przystosowanie architektoniczne obiektów i pomieszczeń pracy

● **Właściwa wysokość montowania osprzętu elektrycznego**
Wśród pracowników poruszających się na wózku inwalidzkim dużą grupę stanowią pracownicy administracyjno-biurowi o różnych specjalnościach i kwalifikacjach. W przeważającej części korzystają oni z urządzeń zasilanych energią elektryczną. Nie-

właściwy dostęp do gniazda wtyczkowego i innego osprzętu elektrycznego, wynikający na przykład z umiejscowienia zbyt wysoko lub zbyt nisko, utrudniają im samodzielne funkcjonowanie i wykonywanie pracy.

Dobłą praktyką wśród pracodawców, zatrudniających osoby na wózkach inwalidzkich, jest przeprowadzenie przeglądu pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz ciągów komunikacyjnych pod kątem wysokości montowania osprzętu elektrycznego. Celem jest umieszczenie włączników, dzwonek, domofonów, wideodomofonów i wszelkiego rodzaju urządzeń przyzywowych wewnątrz i na zewnątrz budynków na wysokości 0,9-1,20 m, tj. w zasięgu swobodnego dostępu zarówno osoby stojącej, jak i siedzącej na wózku inwalidzkim, oraz umieszczenie gniazd wtyczkowych na poziomie nie niższym niż 0,4 m i nie wyższym niż 1,2 m od poziomu podłogi.

● **Czujniki ruchu lub obecności osób włączające oświetlenie**
Często występującym problemem są trudności z załączeniem oświetlenia przez osoby z niepełnosprawnością układu ruchu, szczególnie z niepełnosprawnością kończyn górnych. Dobłą praktyką jest zastosowanie czujników ruchu lub opraw z wbudowanymi czujnikami ruchu, włączających oświetlenie po wykryciu obecności osoby w miejscach nieoświetlonych na stałe. Czujniki ruchu powinny zostać usytuowane w takim miejscu, aby osoby przebywające w danym pomieszczeniu nie musiały wykonywać dodatkowych ruchów w celu ich ponownego aktywowania.

Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy

Zgodnie z przepisami przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej to takie, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Organizacja stanowiska pracy osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim, osoby z niepełnosprawnością kończyn górnych czy też z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych często wymaga indywidualnego podejścia.

● **Regulowana wysokość płaszczyzny pracy**
Niedostosowana wysokość płaszczyzny pracy do wymiarów antropometrycznych pracownika powoduje ryzyko wystąpienia dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego na skutek wykonywania pracy w uciążliwej pozycji ciała. Dobłą praktyką jest wyposażenie stanowiska pracy w stół lub biurko z możliwością regulacji wysokości położenia powierzchni roboczej. Najprostszym ze stosowanych rozwiązań jest regulacja wysokości każdej nogi biurka.

● **Niskie szafki na materiały i dokumenty**
Pomieszczenia pracy, w których pracują osoby na wózkach inwalidzkich, powinny być wyposażone w szafki na materiały i dokumenty o wysokości ok. 1,5 m, w których najwyższa półka, z której korzysta pracownik, znajduje się na wysokości poniżej 1,4 m.

● **Zaokrąglone narożniki blatów biurek**
Ostro zakończone narożniki biurek powodują ryzyko urazu/ uszkodzenia ciała pracownika z niepełnosprawnością układu ruchu na skutek uderzenia w taką krawędź. Zaokrąglona krawędź ułatwia poruszanie się w pomieszczeniu, poprawia stan bezpieczeństwa na stanowisku pracy, ogranicza ryzyko urazu w wyniku uderzenia.

● **Ramki wspomagające obsługę klawiatury komputerowej**
Ograniczone zdolności manualne, wynikające z osłabionej siły mięśni kończyn górnych lub zaburzonej koordynacji ruchów ręki, w przypadku długotrwałego korzystania ze standardowej klawiatury komputerowej powodują przypadkowe, błędne przyciśnięcia klawiszy, często kilku na raz. Zainstalowanie na klawiaturze specjalnej ramki z otworami na klawisze może zwiększyć efektywność pracy na komputerze.

● **Krzesła dla osób z ograniczeniami ruchu w stawach biodrowych**

W przypadku osób z niepełnosprawnością kończyn dolnych, z ograniczoną ruchomością w stawie biodrowym lub unieruchomionym jednym stawem biodrowym, mających problemy z zajęciem wygodnej i ergonomicznej pozycji podczas pracy siedzącej, dobrą praktyką jest zastosowanie krzesła z możliwością regulacji przedniej części siedziska oddzielnie dla lewej i prawej kończyny dolnej. Siedzisko takie umożliwi wykonywanie pracy w pozycji siedzącej przez osoby z usztywnionym stawem biodrowym.

● **Pasy podtrzymujące pracownika na krześle**
Bardzo prostym rozwiązaniem na stanowisku pracy stworzonym dla osoby z epilepsją jest użycie krzesła z zamontowanymi pasami podtrzymującymi pracownika podczas wykonywania czynności pracy, a także w razie ewentualnego ataku drgawek (problem upadku z krzesła dotyczy także osoby z niepełnosprawnością ruchową, mającej trudności z utrzymaniem pozycji siedzącej na krześle podczas wykonywania pracy).

● **Zabezpieczenie przed spadaniem narzędzi z powierzchni roboczych**

Bardzo popularnym rozwiązaniem są zabezpieczenia wykonywane na krawędzi stołów/blatów roboczych, szczególnie przydatne dla osób z niepełnosprawnością układu ruchu. Zabezpieczenie listwami krawędzi powierzchni roboczych na stanowisku pracy znacznie ogranicza możliwość upuszczenia narzędzi i przedmiotów pracy. Spadające na podłogę narzędzia lub przedmioty pracy (półprodukty, produkty, wyroby, odpady itp.) mogą powodować zagrożenie pracownika skaleczeniem, przebicciem lub obtarciem, a także potknięciem i upadkiem.

● **Miejsca do przechowywania pomocy technicznych**
Dla pracowników poruszających się o kulach dobrym rozwiązaniem jest wyznaczenie przy stanowiskach pracy miejsca do ustawiania w sposób stabilny pomocy technicznych. Dzięki temu rozwiązaniu podczas realizacji zadania nie dochodzi do ich przewrócenia lub przemieszczenia się



w wyniku np. drgań. Jest to bardzo istotne, bo odkładanie pomocy technicznych na podłogę może powodować ryzyko upadku z krzesła lub przewrócenia się podczas sięgania po nie przez osoby niepełnosprawne.

● **Zmniejszenie możliwości poślizgnięcia się na pochyłym dojeździe do stanowiska pracy**

Zagrożenie poślizgnięciem się i upadkiem osób z niepełnosprawnością układu ruchu, które korzystają z pomocy technicznych (np. kul), a także ślizganiem się kół wózka inwalidzkiego związane jest z przemieszczaniem się tych osób po śliskiej i gładkiej powierzchni pochyłego dojeździe do stanowiska pracy. Wyłożenie jej np. wykładziną dywanową zmniejsza ryzyko poślizgnięcia się i upadku osób z niepełnosprawnością układu ruchu, wspomagających się pomocami technicznymi, a także ogranicza ślizganie się kół wózka inwalidzkiego.

Mikroklimat

● **Temperatura otoczenia dostosowana do potrzeb pracownika**

Dobłą praktyką jest umieszczenie na stanowiskach pracy mobilnych paneli sterowania ustawieniami klimatyzatora oraz podwieszanych wentylatorów nad każdym obszarem stanowiska pracy, umożliwiających dostosowanie temperatury otoczenia do indywidualnych potrzeb pracownika. Ważne jest także zapewnienie łatwego dostępu do panelu sterowania (np. panele ściennie, sterowanie w postaci mobilnego pilota), umieszczenie panelu na odpowiedniej wysokości (wysokość włączników oświetlenia, czyli do 1,2 m), oznaczenie na włącznikach podwieszanego wentylatora pozycji „załączony” oraz „wyłączony”.

Te działania ograniczają przypadki odczuwania dyskomfortu cieplnego, złego samopoczucia oraz zmniejszenia koncentracji podczas wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne, u których mogą występować zaburzenia prawidłowego funkcjonowania układu termoregulacji, wynikające z dysfunkcji układu ruchu, chorób wewnętrznych czy neurologicznych, jak również związane z przyjmowaniem leków wpływających na układ termoregulacji.

● **Zmodyfikowane urządzenie klimatyzacyjne**

Dobłą praktyką może być również modyfikacja urządzeń klimatyzacyjnych, niwelująca bezpośredni nawiew powietrza z klimatyzatorów na pracowników. Wskutek tego działania strumień powietrza, ukierunkowany przez żaluzje w klimatyzatorach, nie dociera bezpośrednio do pracowników, lecz odbija się od podkładki umieszczonej pod urządzeniem.

Organizacja pracy

Bardzo ważnym aspektem kształtowania przestrzeni przyjaznej osobom niepełnosprawnym w zakładzie pracy są również działania organizacyjne. Zazwyczaj dotyczą one szerszej grupy pracowników niepełnosprawnych i wychodzą poza obszar tzw. stanowiska pracy. Często ich wynikiem jest eliminowanie różnego



rodzaju dyskryminacji w miejscu pracy, integracja z osobami pełnosprawnymi oraz zwiększenie poziomu samooceny osób niepełnosprawnych. Oto przykładowe rozwiązania organizacyjne:

● **Brak dress-codu wśród pracowników na wyższych stanowiskach**

Rezygnacja z oficjalnych strojów, np. krawatów, garniturów, przez pracowników kierownictwa w codziennym funkcjonowaniu w firmie u osób niepełnosprawnych eliminuje niepożądane skutki wynikające z poczucia bycia gorszym, innym od osoby w garniturze.

● **Niedyskryminujące nazwy stanowisk pracy**

Stosowanie przez zakład pracy własnej nomenklatury w nazywaniu stanowisk pracy, np. „konserwator powierzchni” zamiast „sprzątaczką”, eliminuje uczucia bycia dyskryminowanym, wykluczonym społecznie albo gorzej traktowanym przez resztę załogi.

● **Doradca zawodowy w zakładzie pracy**

Doradca zawodowy dla osób niepełnosprawnych służy pomocą np. podczas pisania wniosków, uzupełniania dokumentacji, nauki w zakresie wdrażania nowych rozwiązań technicznych czy zmiany organizacji pracy. Doradca zawodowy jest osobą niepełnosprawną i opiekuje się grupą pracowników o tej samej niepełnosprawności.

● **Zapewnienie transportu pracowników do i z zakładu pracy**

Dzięki zapewnieniu transportu dla osób niepełnosprawnych, poruszających się na wózku inwalidzkim, osoby te nie są uzależnione od środków komunikacji miejskiej, a także nie muszą obawiać się barier architektonicznych, znajdujących się w przestrzeni publicznej pomiędzy zakładem pracy a miejscem ich zamieszkania. Podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne z dysfunkcją narządu ruchu bywa uzależnione właśnie od zapewnienia transportu.

● **Umożliwienie osobie niepełnosprawnej wjazdu na teren zakładu pracy**

Część osób niepełnosprawnych korzysta z samochodów osobowych specjalnie zmodyfikowanych do ich potrzeb. W miarę możliwości osoba taka powinna mieć szansę wjazdu na teren zakładu pracy, a miejsce parkingowe powinno znajdować się jak najbliżej budynku, gdzie świadczy pracę.

● **Szkolenia pracowników w zakresie wdrażania do pracy osób niepełnosprawnych**

Brak wiedzy na temat niepełnosprawności, powodujący niechęć do osób nią dotkniętych i strach przed nimi wśród osób pełnosprawnych, jest często powodem wykluczenia społecznego i marginalizacji osób niepełnosprawnych. Wdrażanie osoby niepełnosprawnej do pracy przez pracowników, którzy odbyli szkolenie na temat niepełnosprawności, potrzeb osób niepełnosprawnych, sposobów udzielania im ewentualnej pomocy, poprawia relacje społeczne pomiędzy osobami niepełnosprawnymi a pełnosprawnymi.

● **Grupy wsparcia**

Grupy wsparcia to grupy pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładzie dobierane w taki sposób, aby możliwe było wzajemne kompensowanie ograniczeń wynikających z ich niepełnosprawności. Na przykład osoby z niepełnosprawnością ruchową mogą wspierać w kontaktach z klientami osoby niepełnosprawne intelektualnie, te z kolei w czynnościach wymagających siły i sprawności fizycznej mogą wspierać osoby ze schorzeniami narządów wewnętrznych o ograniczonej możliwości dźwigania. Efektem takiej organizacji jest możliwość wykonywania różnych zadań, współpraca z osobami o innej niepełnosprawności, samorealizacja zawodowa i kontakty społeczne w pracy.

Pożytki większe niż koszty

Problematyka dostosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych jest bardzo złożona, ze względu na różnorodność dysfunkcji człowieka uniemożliwiających lub istotnie ograniczających jego możliwości lokomocyjne, manipulacyjne, uczenia się, kreatywnego myślenia itd. Istotne jest zatem, aby każdy zakład pracy mógł być przygotowany do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej o różnym rodzaju upośledzenia. Wymaga to wprowadzenia tzw. zmian integracyjnych we wszystkich obszarach środowiska pracy przedsiębiorstwa (technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych i społecznych). Praca dla osoby niepełnosprawnej jest bardzo ważnym elementem procesu rehabilitacji, daje ona niepełnosprawnemu możliwość poczucia się potrzebnym, sprawdzenia swoich możliwości i zdobycia nowych umiejętności, umożliwia przebywanie z osobami, które mają podobne problemy. Biorąc to pod uwagę, wymienione zmiany integracyjne nie powinny być rozpatrywane jedynie w aspekcie kosztów ich wprowadzenia.

Mariusz Kulig,

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Katowice

Ciężki wypadek przy obsłudze walcarki do gumy

Prawne i techniczne problemy w kontrolach dostosowania maszyn do wymagań minimalnych

W wypadku podczas obsługi walcarki pracownik stracił prawą rękę do wysokości ramienia i dłoń lewej ręki. Jak się udało ustalić, do dnia wypadku pracodawca nie podejmował jakichkolwiek działań mających na celu dostosowanie 69-letniej maszyny do wymagań minimalnych. Prowadzone były jedynie prace związane z jej bieżącym utrzymaniem oraz usuwaniem usterek lub awarii.

W dniu wypadku pracownik obsługiwał walcarkę. Wykonywał płyty gumowo-kordowe, wykorzystywane w dalszej produkcji. W trakcie pracy zauważył, że walcowany materiał nie w pełni łączy się na przednim bębnie walcarki. Postanowił uzupełnić go dodatkową łatą kordu (granulatu uzyskanego z recyklingu odpadów gumowych). Wtedy nastąpił wypadek.

W wyniku kontroli ustalono, że mężczyzna za pomocą łopaty ładował kord pomiędzy szczelinę stykających się walców. Z nieznanych przyczyn jego prawa ręka została wciągnięta pomiędzy wale urządzenia. Gdy próbował wyszarpać zakleszczoną kończynę drugą ręką, ona również została uwięziona między walcami. Kiedy w końcu udało mu się wyrwać lewą rękę spod walców, uruchomił nią wyłącznik awaryjny. W tym momencie zaalarmowani krzykami przybiegli do hali walcarek koledzy poszkodowanego i za pomocą łomu oraz stalowej sztaby uwolnił zakleszczoną rękę. W wyniku wypadku nastąpiła urazowa amputacja kończyny górnej prawej na wysokości ramienia, urazowa amputacja kończyny górnej lewej na wysokości dłoni, a także stłuczenie barku lewego oraz złamanie panewki łopatki lewej.

Przestarzały system sterowania

W trakcie kontroli po wypadku stwierdzono, że poszkodowany w dniu wypadku wykonywał pracę w przydzielonej odzieży roboczej i obuwiu ochronnym. Konstrukcja maszyny była standar-

dowa, a pracownik łopatą nakładał surowiec pomiędzy szczelinę obracających się walców.

Jak ustalił inspektor pracy, walcarka typu BUZULUK, wyprodukowana w Czechosłowacji w 1951 r., posiadała ręczną regulację dosuwu walca przedniego oraz wyłącznik awaryjny w postaci kołyski znajdującej się nad walcami. Zadziałanie na wyłącznik powodowało wyłączenie urządzenia, jednak nie powodowało automatycznego rozsunięcia się walców (w urządzeniu był system ręcznego ustawiania/dosuwu walca przedniego) lub włączenia biegu wstecznego. Z braku możliwości wykonania pomiarów (prędkości dobiegu układu) nie ustalono, czy dopuszczalna droga hamowania walcarki jest mniejsza niż 1/4 obrotu walca przedniego (wymogi takie wynikają z § 15 ust. 4 i 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 15 października 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów gumowych).

Prowadzone czynności kontrolne wykazały ponadto, że urządzenie posiadało przestarzały system sterowania z funkcją start/stop, umożliwiający samoczynne uruchomienie walcarki w przypadku ponownego dopływu napięcia zasilającego po jego zaniku, nie było też wyposażone w główny wyłącznik zasilania energią elektryczną. Urządzenie nie posiadało osłon strefy niebezpiecznej układu napędowego: silnika, reduktora oraz przekładni.

Ciężkość szkód: duża

W trakcie prowadzonych czynności ustalono również, że poszkodowany został poddany profilaktycznym badaniom lekarskim. Został zapoznany zarówno z instrukcją bhp, jak i oceną ryzyka zawodowego (w instrukcji opisano sposób wykonywania pracy oraz wskazano na konieczność zachowania szczególnej ostrożności przy obsłudze urządzenia, powielono również zapisy znajdujące się w ocenie ryzyka zawodowego). W ocenie ryzyka zidentyfikowano dwa zagrożenia: „kontakt z ruchomymi przedmiotami” oraz „urazy ciała spowodowane pochwyleniem, wciągnięciem przez ruchome części”. Jako ich źródło wskazano: „ruchome bębny walcarki”. Ciężkość szkód określono jako DUŻE, prawdopodobieństwo: MAŁO PRAWDOPODOBNE, a ryzyko – zgodnie w wytycznymi PN-N-18002 – oszacowano jako ŚREDNIE DOPUSZCZALNE. Działania profilaktyczne, wyni-



kające z oceny, to przestrzeganie instrukcji stanowiskowych, ograniczenia pośpiechu, zachowanie ostrożności, stosowanie dopasowanej odzieży roboczej i ochronnej. Zobowiązano także operatora m.in. do sprawdzania szczeliny między bębnami przy wyłączonej walcierce, przecinania produktu gotowego przy wyłączonej walcierce i w odległości 30 cm od wierzchu walca przedniego oraz zakazano mu przebywania z tyłu walcarki podczas jej pracy.

Zespół powypadkowy, na podstawie wypisu ze szpitala, nie stwierdził stanu nietrzeźwości poszkodowanego.

Techniczne przyczyny wypadku

Kontrolujący w trakcie czynności zwrócił przede wszystkim uwagę na techniczne przyczyny wypadku. Stwierdził, że do wypadku doszło na skutek braku urządzenia ochronnego, ograniczającego dostęp do strefy niebezpiecznej obracających się walców maszyny. Układ sterowania był przestarzały i nie zapewniał poprawności działania. Zadziałanie na wyłącznik awaryjny powodowało wyłączenie urządzenia, ale nie powodowało automatycznego rozsunięcia się walców lub włączenia biegu wstecznego.

Jak udało się ustalić, do dnia wypadku pracodawca nie podejmował jakichkolwiek działań mających na celu dostosowanie walcarki do wymagań minimalnych. Prowadzone były jedynie prace związane z jej bieżącym utrzymaniem oraz usuwaniem usterek lub awarii.

Wydane po kontroli środki prawne skutecznie zobowiązały pracodawcę do przeglądu i dostosowania do wymogów przepi-

sów bhp pozostałych maszyn i urządzeń technicznych, będących na wyposażeniu zakładu.

Wielka przemiana

W wyniku działań pokontrolnych pracodawca wyposażył i dostosował maszynę do wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Zostały przy tym wykorzystane wytyczne zawarte w normie PN-EN 1417 „Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych. Walcarki dwuwalcowe. Wymagania bezpieczeństwa”. Wyposażył walcarkę w urządzenia odległościowego samoczynnego wyłączania w postaci drążków bezpieczeństwa zamocowanych od przedniej i tylnej strony klatki walcowniczej. Został także zmodernizowany sposób nastawu walca przedniego z ręcznego na mechaniczny. Całkowicie zmieniono system sterowania walcarki, uzyskując efekt rozsunięcia walców po zadziałaniu na którykolwiek wyłącznik awaryjny: kołyskowy, drążkowy lub dodatkowe przednie wyłączniki grzybkowe. Dzięki zmianie układu sterowania po zadziałaniu na wyłącznik stop lub awaryjny maszyna zatrzymuje się po mniej niż 1/4 obrotu walca przedniego (zostało to potwierdzone pomiarami z użyciem dobiegometru). Na maszynie umieszczono piktogramy informacyjne o zagrożeniu przez elementy obracające się oraz zagrożeniu kontaktem z gorącą powierzchnią. Pracodawca za pomocą osłony odległościowej wygradził strefę niebezpieczną układu napędowego.

Waldemar Korczak,
starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Katowice

