

Ukazuje się od 1929 roku

# PIP Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4 (338) 2011



**3** Pracownicy skarżą się i boją o utratę pracy

**4** Wiadomości nie tylko z kraju

**6** Prawa pracujących rodziców

**7** Stanowisko ROP

**8** Na polsko-niemieckim seminarium we Wrocławiu

**9** Bez kontaktu z oparciem  
Rozmowa z prof. Ewą Górską, kierownikiem Laboratorium Ergonomii i Kształtowania Środowiska na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej, prezesem Polskiego Towarzystwa Ergonomicznego, członkiem Rady Ochrony Pracy.

**12** Cudzoziemcy, agencje zatrudnienia, praktyki i staże

**16** Zbudowana młodzież

**18** Ochrona wynagrodzenia za pracę  
Prawo zapewnia ochronę wynagrodzenia za pracę, szczególnie ze względu na jego funkcję alimentacyjną, a więc dostarczenie środków finansowych na zaspo-

kojenie potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny.

**20** Inspektor pracy pełnomocnikiem pracownika

**22** Roboty drogowe i mostowe

**24** Czynniki rakotwórcze  
Problem nowotworów pochodzenia zawodowego od dawna jest przedmiotem kontrowersyjnych poglądów dotyczących głównie rozmiarów i znaczenia tego zjawiska. Sądzi się, że czynniki występujące w środowisku pracy powodują od 2% do 30% ogólnej liczby rejestrowanych w okresie jednego roku przypadków chorób nowotworowych.

**27** Awaria w słupskiej kotłowni

**28** Czy obecność innych mobilizuje?

**29** Konkursy PIP

**31** Biblioteka

**32** Z opóźnionym zapłonem

**20** Inspektor pracy pełnomocnikiem pracownika  
Faktycznie, kierowanie przez inspektorów pracy pozwów o ustalenie stosunku pracy jest w większości przypadków niecelowe. Pracownicy zwracający się do inspektora pracy o pomoc zainteresowani są bowiem z reguły nie tylko potwierdzeniem zatrudnienia w ramach stosunku pracy czy otrzymaniem świadectwa pracy, a przede wszystkim otrzymaniem należnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.



Oktadka:  
fot. BG BAU i AUYA

## Pracownicy skarżą się i boją o utratę pracy

**Rośnie liczba skarg kierowanych do organów Państwowej Inspekcji Pracy. W roku ubiegłym wpłynęło ich blisko 42,7 tys., tj. o 22 proc. więcej niż w 2009 r. Więcej też zostało poruszonych w nich problemów – o 17 proc. Prawie dwie trzecie rozpatrywanych skarg było zasadne. Poinformowała o tym Genowefa Ferenc, kierownik Sekcji Kontroli Wewnętrznej GIP 17 marca br. na posiedzeniu sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.**

Najczęściej skarżyli się pracownicy i byli pracownicy, niepozostający już w stosunku pracy z danym pracodawcą. Charakterystyczne, że w porównaniu do 2009 r. nastąpił wyraźny wzrost liczby skarg anonimowych – o 69 proc. Zdaniem Genowefy Ferenc, świadczyć to może o obawie przed utratą pracy przez osoby je wnoszące.

W roku ubiegłym, podobnie do lat poprzednich, dominującym tematem wśród problemów zgłaszanych w skargach były nieprawidłowości związane z wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami pieniężnymi wynikającymi ze stosunku pracy. Odsetek spraw tego typu stanowił ponad jedną trzecią ogólnej liczby zgłaszanych problemów. Jedną piątą problemów odnosiła się do sfery warunków pracy, niewiele mniejszy procent dotyczył nieprawidłowości z zakresu nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.

W efekcie skarg wniesionych w 2010 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 29 335 kontroli. Stanowi to prawie 31 proc. ogółu kontroli zrealizowanych przez PIP.

Inspektorzy pracy, mając na celu usunięcie naruszeń przepisów prawa pracy stwierdzonych podczas badania skarg, skierowali do pracodawców ponad 87 tys. decyzji administracyjnych oraz ponad 150 tys. wniosków zawartych w wystąpieniach. Nałożyli na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika 9 tys. grzywnien w drodze mandatu karnego na kwotę ponad 11 mln zł. Skierowali do sądów ponad 2,6 tys. wniosków o ukaranie.

Łączna kwota wynagrodzeń za pracę wyegzekwowana przez inspektorów, w związku z kontrolami skargowymi wyniosła na dzień 24 lutego br. ponad 95 mln zł.

Uwagę parlamentarzystów zwróciła zwłaszcza stosunkowo duża liczba skarg anonimowych badanych przez PIP. W opinii posła **Andrzeja Kani**, w okresie budowy państwa obywatelskiego należałoby raczej odejść od rozpatrywania anonimowych skarg. Poseł jako były pracodawca powołał się na własne doświadczenia, z których wynikało, że tem anonimowych doniesień są zazwyczaj konflikty międzyludzkie, a nie sprawy związane

z pracą. Wyraził pogląd, iż obywatel nie powinien być anonimowy. Powinien natomiast brać odpowiedzialność za treść stawianych zarzutów.

Odmienne zdanie mieli posłowie **Robert Telus** i **Jadwiga Wiśniewska**. Zwrócili uwagę, że anonimowość przy składaniu skarg pracowniczych wynika głównie z obaw o utratę pracy, ze strachu przed pracodawcą. Robert Telus powołał się przy tym na przykłady ze swojego biura poselskiego, gdzie niejednokrotnie skarżący się okazali lęk przed ujawnieniem personaliów.

– Trzeba ludziom zapewnić bezpieczeństwo, jeśli decydują się na składanie podpisanych przez siebie zarzutów. Na razie, gdy pracodawca jest panem sytuacji wobec pracownika, jest za wcześnie, by pozwolić sobie na nierozpatrywanie anonimów – powiedział poseł.

– Ludzie obawiają się postępowania sądowego, onieśmiela ich ono i kosztuje, dlatego nie możemy nie reagować na skargi pracownicze, jakkolwiek ich badanie w pewnym sensie burzy program naszego działania – stwierdził z kolei dr **Marian Liwo**, zastępca głównego inspektora pracy – Moce prze-

Zastępca głównego inspektora pracy zapoznał także posłów z wynikami ubiegłorocznej działalności kontrolnej PIP związanej z realizacją obowiązków wynikających z rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Wskazują one, że przepisy tego rozporządzenia w wielu przypadkach nie są przestrzegane. Zespoły powypadkowe, powoływane przez pracodawców do badania okoliczności i przyczyn wypadków, popełniają wiele błędów proceduralnych, zarówno podczas prowadzonych postępowań powypadkowych, jak i sporządzania protokołu powypadkowego. W szczególności dotyczy to niewłaściwego lub niepełnego ustalania przyczyn wypadków oraz formułowania wniosków i zaleceń prewencyjnych, zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości.

Wielu pracodawców nadal traktuje ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku jako spełnienie wymagań formalnych, niezbędnych do sporządzenia protokołu, uprawniającego poszkodowanego lub jego rodzinę do uzyskania świadczeń z tytułu wypadku przy pracy. Rzadko pracodawcy traktują takie ustalenia jako narzędzie służące do poprawy warunków



robowe zamiast na realizację programu kierujemy często na rozpatrywanie i badanie skarg. Niemniej biorąc pod uwagę dobro społeczne, działania te podejmujemy.

Dr Marian Liwo zaznaczył, że PIP nie bada wszystkich otrzymanych anonimów, a tylko te z których wynika występowanie zagrożeń dla życia i zdrowia bądź dużych nieprawidłowości. Drobne sprawy o charakterze konfliktowym przekazywane są do okręgowych inspektoratów pracy, aby inspektor w czasie pobytu w zakładzie przy okazji rutynowej kontroli przyjrzał się im bliżej.

i bezpieczeństwa pracy w zakładzie. A przecież – co podkreślają inspektorzy pracy – prawidłowo opracowana dokumentacja powypadkowa jest ważnym źródłem wiedzy o zagrożeniach i jest niezbędna przy dokonywaniu i korygowaniu oceny ryzyka zawodowego.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej przyjęła do wiadomości obie informacje. Obradom przewodniczył poseł **Arkadiusz Czartoryski**.

**Donat Duczyński**

# Wiadomości nie tylko z kraju

**Kielce** Od 11 do 13 marca w Centrum Targowym odbywały się XVII Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej „Agrotech”. Ekspozycję targową zwiedził główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac**. Szef PIP spotkał się z dyrektorem Świętokrzyskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach i prezesem Zarządu Województwa Związku Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych w Kielcach. Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował na targach stoisko informacyjne – promocyjne, w którym udzielano porad prawnych i rozprowadzano wydawnictwa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnic-



twie. XVII Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej „Agrotech” oraz towarzyszące im XI Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi „Las Expo” były w tym roku absolutnie wyjątkowe – 550 wystawców prezentowało ponad 2 tys. maszyn, urządzeń i technologii dla rolnictwa oraz leśnictwa, zaś powierzchnia ich wystaw przekroczyła 50 tys. metrów kwadratowych.

**Bruksela** 23 marca odbyło się szkolenie na temat modułu delegowania pracowników w ramach Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI). Szkolenie zostało zorganizowane przez Dyрекcję Generalną ds. Rynku Wewnętrznego oraz Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia,



Spraw Socjalnych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej. Moduł: delegowanie pracowników w ramach systemu IMI – to udostępnione przez Komisję Europejską narzędzie informacyjne, za pośrednictwem którego państwa członkowskie mają wymieniać informacje dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Fa-za pilotażowa, w trakcie której moduł będzie testowany przez użytkowników w państwach członkowskich, rozpoczyna się wiosną br. W trakcie szkolenia uczestnicy zostali zapoznani z genezą opracowania modułu, wspólnotowymi regulacjami dotyczącymi delegowania pracowników oraz praktycznymi aspektami fazy pilotażowej. Odbyły się też ćwiczenia praktyczne m.in. w zakresie procedury logowania do systemu. W szkoleniu uczestniczyli: **Beata Krajewska** – główny specja-

lista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP oraz **Dariusz Górski** – specjalista w tym departamencie.

**Luxemburg** W związku z trwającą obecnie prezydenturą Węgier w Radzie Unii Europejskiej 24 marca w Luksemburgu odbyło się spotkanie robocze Biura Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele inspekcji pracy trzech państw członkowskich UE: Belgii, Węgier i Polski, która obejmie przewodnictwo w Radzie UE w drugiej połowie roku. Nasz urząd reprezentowały **Anna Tomczyk**, zastępca głównego inspektora pracy oraz **Małgorzata Kwiatkowska**, dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi GIP. Głównym celem rozmów było omówienie stanu przygotowań i szczegółów organizacyjnych dotyczących 60. spotkania Komitetu SLIC, które odbędzie się na Węgrzech 2 i 3 maja br. Ponadto przedstawiciele Komisji Europejskiej przedstawili sprawozdanie z działań komitetu, jakie zrealizowano od ostatniego spotkania w Brukseli w listopadzie ubiegłego roku. Delegacja PIP poinformowała o działaniach realizowanych w związku z kolejnym spotkaniem SLIC w Polsce, w szczególności o pracach organizacyjnych związanych z przygotowaniem konferencji pod hasłem „Europejski kodeks dobrych praktyk w zakresie działań kontrolnych i prewencyjnych inspekcji pracy”.

**Białystok** Okręgowy inspektor pracy **Dariusz Siwczyński** spotkał się 28 marca z członkami podlaskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Spotkanie dotyczyło bieżącej działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku oraz jego współpracy z oddziałem stowarzyszenia. Szef podlaskiego okręgu PIP przedstawił ocenę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w województwie na podstawie działalności kontrolnej w 2010 r. Podkreślił, że najwięcej wypadków śmiertelnych i ciężkich notuje się w małych zakładach pracy. Tam także stwierdza się najwięcej nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy. Prezes podlaskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP **Paweł Miniuk** zaakcentował dobrze układającą się współpracę stowarzyszenia z inspekcją pracy. Podkreślił, że bieżąca pomoc merytoryczna i techniczna inspektorów pracy stanowi istotne wsparcie w codziennej pracy służby bhp. Kolejne spotkanie zaplanowano na jesień br.

**Lublin** Pod honorowym patronatem marszałka województwa i prezydenta miasta 8 marca odbyły się VI Międzynarodowe Targi Pracy. Ich inicjatorami był Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie oraz Europejskie Służby Zatrudnienia EURES. Celem Targów było wspieranie inicjatyw tworzenia i rozwoju nowych miejsc pracy oraz stworzenie płaszczyzny komunikacji pomiędzy osobami poszukującymi pracy i pracodawcami. Do aktywnego udziału w programie imprezy zaproszone zostały instytucje zajmujące się warunkami zatrudnienia osób, w tym Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. Program uczestnictwa OIP w targach realizowany był pod hasłem „Poznaj swoje prawa w pracy”. Obejmował wystawienie stoiska informacyjnego, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i rozdawali zainteresowanym broszury i ulotki o tematyce dotyczącej praw pracowniczych oraz bhp. Wygłoszono ponadto prelekcję na temat ochrony prawnej w stosunkach pracy oraz przeprowadzono konkurs pod hasłem „Znam swoje prawa w pracy”.

**Rzeszów** W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy 18 marca odbyło się seminarium dla pracowników wykonujących zadania służby bhp z terenu województwa podkarpackiego. Tematem było bezpieczeństwo pracy na wysokości. Seminarium zostało zorganizowane we współpracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP.

Zaproszono firmy: SEKA S.A. z Warszawy, JKML Logistyka z Torunia, FARAONE z Łozienicy, LUBAWA S.A. z Grudziądza. Podczas spotkania pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP zapoznali uczestników z działaniami prewencyjnymi i promocyjnymi zaplanowanymi przez PIP na 2011 r. w Rzeszowie. Prelegenci przedstawili zagadnienia dotyczące organizowania stanowisk pracy, stosowania sprzętu oraz zasad doboru środków chroniących przed upadkiem z wysokości. Dużym zainteresowaniem cieszył się zwłaszcza pokaz środków ochrony indywidualnej chroniących przed takim upadkiem.

**Kraków** Na zaproszenie przewodniczącego Rady OPZZ Województwa Małopolskiego **Józefa Króla** okręgowy inspektor pracy **Tadeusz Fic** wziął udział w posiedzeniu rady, które odbyło się 25 marca. Podczas spotkania członkowie rady zapoznali się z projektem powołania Zespołu do Spraw Ochrony Pracy przy Radzie OPZZ Województwa Małopolskiego. Przebiegiem realizacji projektu i jego koordynacją zajmuje się przewodniczący Komisji Ochrony Pracy OPZZ **Dariusz Goc**. Podczas posiedzenia przybliżył on członkom rady i zaproszonym gościom cele i strategię działania wspomnianej komisji, pełniącej głównie funkcję opiniodawczą i doradczą. Podkreślił rolę stałej i systematycznej współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Krakowie. Współpraca OIP z tworzącym zespołem polegać będzie między innymi na organizacji i przeprowadzaniu szkoleń dla społecznych inspektorów pracy, udostępnianiu materiałów prewencyjnych, wsparciu merytorycznym i informacyjnym w ramach realizowanych zadań i projektów oraz wymianie informacyjnej. Członkowie rady jednogłośnie opowiedzieli się za powołaniem Zespołu do Spraw Ochrony Pracy przy Radzie OPZZ Województwa Małopolskiego. Pierwsze posiedzenie Zespołu zostało zaplanowane na koniec kwietnia.

**Warszawa** Sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP **Olgierd Dziekoński** gościł 21 marca prezesów wielkich firm budowlanych – sygnatariuszy podpisanej w sierpniu ub.r. „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie”. W spotkaniu uczestniczyli główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac** i członek Rady Ochrony Pracy, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski**. Olgierd Dziekoński zapewnił, że prezydent deklaruje pełne poparcie dla działań na rzecz bezpieczeństwa w budownictwie. Tym samym zaakcentował aprobatę głowy państwa dla wspieranej przez Państwową Inspekcję Pracy inicjatywy szefów przedsiębiorstw budowlanych, która sprowadza się do zjednoczenia



wysiłków w celu zahamowania wypadkowości przy pracy poprzez wymianę dobrych praktyk, ujednolicenie podejścia do zagadnień bezpieczeństwa oraz oddziaływanie na sferę podwykonawców: średnich i drobnych firm budowlanych, gdzie wypadkowość jest największa. Podczas

spotkania w Kancelarii Prezydenta sygnatariusze „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie” przyjęli dwa dokumenty, określające standardy minimalnych wymagań wobec podwykonawców.

**Katowice** W Urzędzie Wojewódzkim 10 marca odbyła się konferencja prasowa, na której doszło do uroczystego podpisania programu profilaktycznego „Bezpieczne dziecko na wsi” pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Komendą Wojewódzką Policji. W Konferencji uczestniczyli wicewojewoda śląski **Stanisław Dąbrowa** i organizatorzy programu: okręgowy inspektor pracy w Katowicach **Beata Marynowska** oraz komendant wojewódzki Policji **Dariusz Biel** z najbliższymi współpracownikami. Program „Bezpieczne dziecko na wsi” jest próbą zasygnalizowania oraz poinformowania społeczeństwa i mediów o problemie wypadkowości dzieci na wsi. Jego celem jest poprawa bezpieczeństwa wśród dzieci, poprzez uświadomienie zagrożeń i niebezpieczeństw wynikających z miejsca zamieszkania, jakim jest gospodarstwo rolne oraz eliminowanie złych praktyk i promowanie przykładów bezpiecznych postaw. Na zakończenie konferencji **Beata Marynowska** i **Dariusz Biel** wręczyli nagrodę laureatce konkursu na logo akcji „Bezpieczne dziecko na wsi”.



**Zielona Góra** Zastępca głównego inspektora pracy dr **Marian Liwo** oraz dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leśniewski** 21 marca wzięli udział w konferencji pt. „Niemiecko-polskie otwarcie rynku pracy”, zorganizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze. W swoim wystąpieniu dr **Marian Liwo** zwrócił szczególną uwagę na znaczenie otwarcia niemieckiego rynku pracy dla Polaków. Podkreślił, iż jest to kolejny etap integracji europejskiej oraz wymiany cennych doświadczeń. Zaakcentował konieczność wzajemnego poszanowania prawa oraz rolę niemieckich i polskich instytucji łącznikowych. **Jarosław Leśniewski** przybliżył uczestnikom konferencji zagadnienia związane z zadaniami i rolą Państwowej Inspekcji Pracy po otwarciu niemieckiego rynku pracy dla obywateli polskich od 1 maja br. W czasie konferencji poruszono zagadnienia związane z europejskim systemem ochrony pracy, kulturami narodowymi, przedsiębiorczością oraz przygotowaniem zawodowym młodych lub zmieniających kwalifikacje pracowników.



**Piotrków Trybunalski** Oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Piotrkowie Trybunalskim wspólnie z placówką terenową KRUS w Tomaszowie Mazowieckim i Urzędem Gminy w Będkowie przeprowadził 19 marca konkurs pod tytułem „Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” dla członków kół gospodyń wiejskich z terenu powiatu tomaszowskiego. Konkurs odbył się w Prażkach, w trakcie trwającego VIII Powiatowego Konkursu Pisanek i Palm Wielkanocnych. Najlepsze okazało się Koło Gospodyń Wiejskich w Prażkach, które otrzymało ufundowaną przez KRUS nagrodę rzeczową. Przy tej okazji inspektor pracy zapoznał rolników i zaproszonych gości z zagrożeniami wypadkowymi związanymi z pracą w gospodarstwie rolnym, a także z działaniami Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz ochrony pracy w rolnictwie. W spotkaniu, z udziałem blisko 200 rolników, uczestniczył poseł **Artur Ostrowski** i przedstawiciele władz powiatu i gminy.



## Z OBRAD RADY OCHRONY PRACY

# Prawa pracujących rodziców

**Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem było jednym z tematów obrad Rady Ochrony Pracy 15 marca br. w siedzibie Sejmu. Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące egzekwowania prawa w tym zakresie przedstawiła Anna Tomczyńska, zastępca głównego inspektora pracy. W obradach uczestniczył szef PIP Tadeusz Jan Zając.**

W roku ubiegłym inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole przestrzegania przepisów prawa dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem u 660 pracodawców. Zatrudniali oni ponad 70 tys. pracowników, w tym 41 tys. kobiet.

Podobnie jak w latach poprzednich najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości polegało na nieopracowaniu bądź niedostosowaniu do specyfiki danego zakładu wykazu prac wzbronionych kobietom oraz braku w aktach osobowych pracowników, będących rodzicami lub opiekunami dzieci, oświadczeń o zamiarze albo braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich. Były to nieprawidłowości o charakterze formalnym, które nie spowodowały faktycznego pozbawienia pracowników ich uprawnień.

W ocenie inspektorów pracy, przyczyny ujawnianych naruszeń to: przede wszystkim nieznanostwo przepisów prawa pracy, ponadto niewłaściwa organizacja pracy, niedostateczna obsada kadrowa powodująca zatrudnianie kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych, wobec braku możliwości ich zastąpienia, a także brak wykwalifikowanej obsługi prawnej w małych podmiotach gospodarczych. Również zdaniem kontrolowanych pracodawców, główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości była nieznanostwo regulacji prawnych z zakresu uprawnień związanych z rodzicielstwem. Przypadki świadomego działania zmierzającego do naruszenia przepisów zdarzały się sporadycznie.

W wyniku ubiegłorocznych kontroli przeprowadzonych w ramach tematu „Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem” inspektorzy pracy wydali 22 decyzje, skierowali 265 wystąpień zawierających 362 wnioski, nałożyli 12 mandatów karnych na łączną kwotę 14 900 zł, skierowali 4 wnioski o ukaranie do sądu, zastosowali 17 środków oddziaływania wychowawczego.

– W związku z nowelizacjami przepisów kodeksu pracy dokonanymi w ostatnich dwóch latach, dotyczącymi uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, obserwujemy wzrost zainteresowania pracowników uregulowaniami dotyczącymi urlopu ojcowskiego, macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, możliwości wnioskowania przez rodziców uprawnionych do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym korzystałoby z takiego urlopu. Przepisy te są coraz częściej wykorzystywane i stosowane w praktyce – stwierdziła Anna Tomczyńska.



Zwróciła przy tym uwagę, że mimo wzrostu zainteresowania nowymi instytucjami w prawie, sytuacja na rynku pracy – w szczególności groźba zwolnień i redukcji zatrudnienia spowodowana kryzysem ekonomicznym – nie sprzyja egzekwowaniu przez pracowników przyznanych im uprawnień. Pracownicy boją się po prostu, że korzystanie z nich może być źle odbierane przez pracodawców i prowadzić do utraty pracy.

Z analizy wyników kontroli PIP wynika, że liczba ujawnianych nieprawidłowości

w zakresie przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem pozostaje od kilku lat na podobnym poziomie, a skala uchybień jest niewielka.

Te pozytywne tendencje znalazły potwierdzenie w opinii innych uczestników obrad. Jak wskazała dr **Eugenia Gieniec**, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, zakres uprawnień związanych z rodzicielstwem zagwarantowany w polskim prawie pracy należy do najkorzystniejszych w Unii Europejskiej. Rząd bierze pod uwagę możliwość jego dalszego poszerzenia i ulepszenia, niemniej zamierza to czynić

małymi krokami w związku z przewidywanymi kosztami.

Zastępca dyrektora Departamentu Organizacyjnego w Ministerstwie Sprawiedliwości **Tomasz Jaskłowski** podkreślił, że w ciągu ostatnich trzech lat o połowę spadła liczba spraw rozpatrywanych przez sądy związanych z szczególną ochroną pracy kobiet.

Zadeklarował pomoc resortu w zwiększeniu obsługi prawnej przedsiębiorców przez radców i adwokatów, by poprawić ich znajomość przepisów dotyczących upraw-

nień pracowniczych z zakresu rodzicielstwa.

Przedstawicielka Departamentu Postępowania Przygotowawczego Prokuratury Generalnej **Elżbieta Kozakiewicz** zaakcentowała, że przypadki świadomego działania pracodawców zmierzającego do naruszenia przepisów w omawianym zakresie są sporadyczne. Z zarejestrowanych przez prokuraturę w dwóch ostatnich latach 8 postępowań aż 6 umorzono

z powodu braku możliwości udowodnienia, iż pracodawca złośliwie bądź uporczywie naruszał prawa pracownika. Prokuratorzy otrzymali wytyczne, by w sprawach o naruszenia praw pracowniczych nie wydawać postanowień o odmowie wszczęcia postępowania tylko przeprowadzać je. Nawet jeśli kończą się umorzeniem, to pracodawca w nich uczestniczy, naprawia roszczenia, jest to więc działanie prewencyjne.

– Spada liczba spraw sądowych, bo pracownik może być obciążony płaceniem za nie, po wtóre po stronie pracodawców stoją firmy prawnicze, radcy a pracownik jest sam, nierzadko bez szans – powiedział w dyskusji poseł **Stanisław Szwed**, wskazując na potrzebę poprawiania przepisów dotyczących ochrony uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

**Donat Duczyński**

### STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY w sprawie nowej dyrektywy WE dotyczącej ochrony pracowników przed oddziaływaniem pól elektromagnetycznych

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 1 lutego 2011 r. zapoznała się z materiałami dotyczącymi zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy związanych z oddziaływaniem pól i promieniowania elektromagnetycznego oraz z postępem prac zmierzających do wprowadzenia nowej dyrektywy WE w sprawie ochrony pracowników przed ich oddziaływaniem, przygotowanymi przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Na podstawie przedłożonych materiałów oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy stwierdza, że ekspozycja na pola elektromagnetyczne występuje powszechnie w środowisku pracy i życia. Ocenia się, że problem narażenia na ten czynnik może dotyczyć w Polsce od 35 tys. do 800 tys. pracowników, zatrudnionych we wszystkich działach gospodarki narodowej, w przedsiębiorstwach różnej wielkości, a także osób samozatrudniających się. Narażenie pracowników na niektórych stanowiskach pracy osiąga poziomy tysiące razy wyższe niż dopuszczalna ekspozycja ogólna ludności. Niezbędna jest więc właściwa ocena ryzyka zawodowego wynikającego z pracy przy źródłach silnych pól elektromagnetycznych.

Ze względu na wymagania Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 153, 168 i 191), Dyrektywy Ramowej 89/391/EWG oraz Rezolucji Parlamentu Europejskiego: 519/1999; 2007/2252 (INI); 2008/2211 (INI) i wynikających z nich polskich przepisów bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska, wymagane są kompleksowe działania zmierzające do identyfikacji źródeł pól elektromagnetycznych, oceny istotności ich oddziaływania na zdrowie społeczeństwa, a także odpowiedniego ograniczenia zagrożeń. Wymaga to podjęcia odpowiednich działań producentów urządzeń, pracodawców oraz służb kontrolnych, a także samych pracowników.

Wymagania dotyczące ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi w miejscu pracy są włączone do obowiązujących w Polsce przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Rozp. MPiPS w sprawie NDS i NDN; PNT-06580: 2002). Jednakże dla zapewnienia terminowej implementacji znowelizowanej dyrektywy 2004/40/WE Parlamentu Europejskiego i Rady do prawa polskiego konieczne jest przygotowanie propozycji wdrażających ją w przedsiębiorstwach i w praktyce organów nadzoru nad warunkami pracy oraz upowszechnienie tych zasad w ramach ogólnopolskiej kampanii informacyjnej.

Rada z zadowoleniem przyjęła informację, że Polska bierze aktywny udział w pracach nad nowelizacją tej dyrektywy poprzez zaangażowanie przedstawicieli strony rządowej i związkowej w pracach Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy (Advisory Committee on Safety and Health at Work – ACSH) działającego przy Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej.

W związku z rozważanym przez Komisję Europejską wprowadzeniem w nowej dyrektywie bardziej elastycznych wymagań bezpieczeństwa pracy w silnych polach elektromagnetycznych, Rada Ochrony Pracy uważa, że wprowadzenie analogicznego kierunku zmian w polskim prawie pracy wymagałoby dla zachowania równowagi wzmocnienia potencjału technicznego organów kontroli i nadzoru w omawianym zakresie.

W związku z powyższym Rada Ochrony Pracy uważa za niezbędne:

- podjęcie działań celem merytorycznego przygotowania decyzji dotyczących określenia rodzaju szczegółowych zmian w polskim prawie pracy zapewniających jego zgodność z wymaganiami nowej dyrektywy dotyczącej pól elektromagnetycznych;
- podjęcie odpowiednich działań edukacyjnych prezentujących nowe wymagania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polach elektromagnetycznych oraz zasady ich spełnienia w przedsiębiorstwach. Powinny one objąć także pracowników: Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, laboratoriów badawczych oraz ekspertów bhp współpracujących z przedsiębiorstwami.

Rada z zadowoleniem przyjmuje informację o ujęciu odpowiednich prac w tym zakresie w ramach realizacji zadań służb państwowych i projektów badawczych Programu Wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (etap II). Powinny one wspierać organa administracji państwowej i przedsiębiorstwa w implementacji nowych wymagań prawa europejskiego w zakresie ochrony pracowników przed negatywnymi skutkami oddziaływania pól i promieniowania elektromagnetycznego.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy  
Poseł **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**  
Warszawa, 15 marca 2011 r.

# Na polsko-niemieckim seminarium we Wrocławiu

Okazją do wymiany doświadczeń związanych z działalnością na rzecz ochrony pracy było polsko – niemieckie seminarium, które odbyło się w dniach 16 i 17 marca br. we wrocławskim Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy. Inicjatorem tego spotkania był okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze Franciszek Grześkowiak, a do inicjatywy tej z entuzjazmem przychylił się główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zając.

Na zaproszenie strony polskiej do Wrocławia przybył **Ernst-Friedrich Pernack**, dyrektor Departamentu Ochrony Pracy, Spraw Socjalnych, Zdrowia, Kobiet i Rodziny Brandenburgii oraz **dr Detlev Mohr**, dyrektor Krajowego Urzędu Ochrony Pracy Brandenburgii. Wraz z szefami tych instytucji wzięły polskim inspektorom złożyli także ich pracownicy.

W trakcie dwóch dni seminarium obie strony mogły poznać specyfikę działań swoich odpowiedników oraz przybliżyć sobie inspekcyjne procedury.

Witając gości główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zając wyjaśnił przybyłym, że Państwowa Inspekcja Pracy jest właśnie w okresie „przebudowy”, co jest idealnym momentem na poznanie niemieckich doświadczeń. Natomiast Ernst-Friedrich Pernack wyraził nadzieję, iż uda się stworzyć podkład pod przyszłą, dobrą i owocną współpracę, którą teraz można już budować bez granic, w jednej, wspólnej Europie.

Dyrektor Departamentu Ochrony Pracy, Spraw Socjalnych, Zdrowia, Kobiet i Rodziny Brandenburgii przedstawił zebrany system ochrony pracy w Brandenburgii, w którym za najważniejsze rozwiązanie uznał dualizm, charakteryzujący się nadzorem państwa, na poziomie poszczególnych landów oraz obowiązkowym ubezpieczeniem wypadkowym wpłacanym obowiązkowo do jednej z 9 branżowych kas wypadkowych.

Do zadań ministerstwa należy – podobnie jak w polskiej inspekcji – nadzór, prewencja, doradztwo i promocja. Zaznaczenia wymaga jednak fakt, iż to, co jest najszerzym chyba polem działania polskiej inspekcji pracy, czyli prawną ochroną pracy, w Niemczech leży

wyłącznie w kompetencji sądów. Zarówno ministerstwo, jak i Krajowy Urząd Ochrony Pracy Brandenburgii, zajmują się tematyką bezpieczeństwa pracy.

Franciszek Grześkowiak przypomniał uczestnikom seminarium początki polsko-niemieckiej współpracy zawiązywanej pomiędzy OIP Zielona Góra a Krajowym Urzędem Ochrony Pracy Oddział w Cottbus, które miały miejsce właśnie na lubuskim pograniczu.

O roli i zadaniach Państwowej Inspekcji Pracy w świetle ustawy o PIP mówią dyrektor Departamentu Prawnego **GIP Halina Tułwin**, o inspekcji jako instytucji łącznikowej – dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **GIP Jarosław Leśniewski**, a **Mirosława Kamińska** z Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP zapoznała zebranych z procedurami i sposobami wykonywania zadań inspekcyjnych oraz dostępnymi środkami prawnymi. Kierownik Działu Kształcenia Ośrodka Szkolenia PIP **Elwira Janczyńska** przedstawiła informacje na temat przygotowania zawodowego inspektorów pracy.

Dzięki prezentacji **Udo Heunemann** z Krajowego Urzędu Ochrony Pracy Brandenburgii uczestnicy seminarium mogli poznać strategię nadzoru nad warunkami pracy, którą wspólnie wypracowują Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych, Zdrowia, Kobiet i Rodziny i Krajowy Urząd Ochrony Pracy. Pracownik LAS przybliżył także procedurę oceny ryzyka zawodowego, którą urząd ten przeprowadza w kontrolowanych zakładach, przypisując im następnie odpowiednią kategorię.

**Beate Pflugk** z tego samego urzędu opowiedziała polskim inspektorom o programie

GDA (Gemeinsam Deutsche Arbeitsschutzstrategie). Jest to ogólnoniemiecka strategia bezpieczeństwa i higieny pracy, za realizację której odpowiedzialne jest państwo, władze federalne (poszczególne landy) oraz kasy ubezpieczenia wypadkowego. Celem GDA jest zmniejszenie częstości występowania i ciężkości wypadków, zmniejszenie częstości i ciężkości dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego i stresu oraz zmniejszenie nasilenia i częstości występowania chorób skóry.

Wystąpienia **Franka Kurbjuhna** z LAS i **Mirosławy Kamińskiej** z GIP pozwoliły na dokonanie porównań w zakresie sposobów przeprowadzania kontroli branży budowlanej. Podobnie jak w Polsce niemieccy inspektorzy uczestniczą w procesie inwestycyjnym prawie od samego początku, a nie dopiero na placu budowy. To, czego można zazdrościć naszym zachodnim sąsiadom to fakt, iż u nich warunki bezpieczeństwa, od samego projektowania po etap eksploatacji projektowanej inwestycji, określa się już na poziomie specyfikacji warunków zamówienia. Ale praktyka kontrolna jest bardzo podobna: doradztwo, wizytacje placu budowy, inspekcje niezapowiedziane, działania administracyjne, kontrole czasu pracy rozumiane jako element bezpieczeństwa a także – gdy rzeczywiście to konieczne – nakładanie grzywn w drodze mandatu. Z tą różnicą, iż kara za naruszenie przepisów ustawy o bezpieczeństwie pracy (Arbeitsschutzgesetz) to kwota 20.000 – 50.000 euro! (bardzo rzadko nakładana na firmę, częściej – tak jak w Polsce – na osobę odpowiedzialną za stwierdzone uchybienia).

**Agata Kostyk-Lewandowska**  
OIP Wrocław



# Bez kontaktu z oparciem

Rozmowa z prof. **EWĄ GÓRSKĄ**, kierownikiem Laboratorium Ergonomii i Kształtowania Środowiska na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej, prezesem Polskiego Towarzystwa Ergonomicznego, członkiem Rady Ochrony Pracy.

*Obowiązujące normy i zasady pracy przy komputerze są powszechnie znane, a mimo to powszechne są również bóle mięśni i kręgosłupa, mające związek z tą pracą. Czy można im zaradzić?*

Już 9 mln Polaków cierpi na dolegliwości mięśniowo-szkieletowe. Najczęściej skarżą się na nie pracownicy biurowi. Ponad połowa z nich odczuwa bóle pleców i kręgosłupa, na bóle karku i barków skarży się co czwarty, a na bóle łokci i kolan narzeka co trzeci. Mało kto zdaje sobie sprawę, że po 6 godzinach aktywności, obciążenie prawego palca porównywalne jest do obciążenia nóg podczas 40 km marszu.

Wśród przyczyn wymieniałabym przede wszystkim niewłaściwy sposób siedzenia przy biurku. Dotyczy to, jak wykazują badania, aż 67% wszystkich zatrudnionych. Niewłaściwy, czyli bez kontaktu z oparciem tylnym, na przedniej krawędzi krzesła, bez możliwości wygodnego podparcia nóg, itp. Zamiast dawać odprężenie, taka pozycja siedząca przynosi dolegliwości zdrowotne.

By im zapobiegać, należy stosować zasady ergonomii podczas siedzenia oraz używać krzeseł skonstruowanych zgodnie z zasadami ergonomii. Wiąże się to m.in. z pełnym wykorzystaniem głębokości siedzenia, co pozwala zapobiec drętwieniu nóg i uciskowi na uda, stałym kontaktem pleców z wyprofilowanym oparciem krzesła, co pozwala zachować naturalny kształt kręgosłupa czy z zachowaniem kąta pochylenia tułowia w stosunku do reszty ciała większym niż 90 stopni, co nie utrudnia pracy narządów wewnętrznych.

*Jakie zatem cechy powinno posiadać „zdrowe” stanowisko pracy z komputerem w roli głównej? Kwestia tej „zdrowotności”, jak również funkcjonalności obowiązujących przepisów i norm dotyczy wszystkich pracowników, którzy wiele godzin spędzają przy komputerze.*

W Polsce obowiązują przepisy z 1998 r., zgodnie z którymi ergonomiczne, a zatem zdrowe i bezpieczne stanowisko pracy z komputerem to takie, w którym pole pracy znajduje się na wysokości ręki zgiętej w łokciu pod kątem prostym lub nieco poni-

żej, wysokość stołu wynosi od 55 do 75 cm, a klawiatura jest położona w odległości 10 cm od brzości stołu. Jej powierzchnia jest pochylona pod kątem 0-15 stopni, górna krawędź ekranu monitora znajduje się poniżej poziomej linii wzroku, odległość oka od monitora wynosi 40-75 cm. Krzesło powinno mieć regulowane podłokietniki, być stabilne, na kółkach z podstawką pięciopodporową oraz regulacją w zakresie 40-50 cm od podłogi, z możliwością obrotu o 360 stopni. Wymiary i wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia powinny odpowiadać naturalnym wygięciom kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych. Oparcie ma być regulowane w zakresie 5 stopni do przodu i 30 stopni do tyłu.

Zakłada się przy tym, że zalecana naturalna i wygodna pozycja ciała przy pracy jest możliwa do utrzymania, jeżeli poszczególne części ciała: tułów-udo, udo-podudzie, podudzie-stopa, ramię – przedramię tworzą w przybliżeniu kąt prosty. Ważne jest również ustawienie monitorów, które powinny być równoległe do okien i linii światła sufitowych. Płaszczyzna ekranu powinna być prostopadła do okna.

*To już 13 lat, które upłynęły od uchwalenia tych przepisów. Tymczasem wiedza na temat skutków zdrowotnych pracy przy komputerze zwiększa się z roku na rok, także dzięki dynamicznemu rozwojowi ergonomii. Jakie są najnowsze trendy w tej dziedzinie i na co się dzisiaj zwraca szczególną uwagę, by komputer nie niszczył naszych kręgosłupów?*

Rzeczywiście, w ostatnich latach dokonał się ogromny postęp w tej dziedzinie. Prawidłowy sposób siedzenia nie oznacza – w świetle najnowszych badań – już kątów prostych. Wprost przeciwnie! Tułów powinien być lekko odchylony do tyłu, ramiona lekko do przodu, ką-



w łokciu rozarty, nogi zgięte w kolanach także pod kątem rozartym. Ręce spoczywają na klawiaturze położonej blisko krawędzi, o ujemnym kącie pochylenia w stosunku do użytkownika.

Obecnie nie poleca się opierania nadgarstków na specjalnych wspornikach, ani przy klawiaturze, ani przy myszy. Powoduje to wzrost ciśnienia w kanale nadgarstka, co może prowadzić do schorzeń.

Miejsce wsporników zajmują podłokietniki, ale nie te tradycyjne stanowiące wyposażenie krzesła, a przytwierdzone do blatu stołu w formie ruchomych podpórsek ramion lub specjalnych „uszu”. Wg najnowszych badań ergonomistów podłokietników nie należy używać w przypadku wykonywania długich prac z klawiaturą. Blokują one

staw ramieniowy i łokciowy, przeciążając jednocześnie staw nadgarstkowy. Podłokietniki są najbardziej przydatne w pozycji zrelaksowanej, gdyż wtedy dają podporę dla tułowia.

Zaleca się, aby typowe biurko o kształcie prostokąta o ostrych kątach zastąpić tzw. stołem roboczym o zaokrąglonych kształtach, mających kształt półelipsy od frontu.

Zmieniły się również zakresy regulacji wysokości biurka. Dotychczasowe granice 55-75 cm zastąpiły 68-123 cm, dzięki czemu możliwa jest wielokrotna zmiana pozycji ciała w czasie pracy z siedzącej na półsiedzącej do stojącej.

Krzesło odpowiednie do takiego biurka poza oczywistym zwiększeniem zakresu regulacji wysokości siedziska, powinno umożliwiać tzw. siedzenie dynamiczne, czyli lekkie balansowanie ciała w czasie siedzenia pozwalające na aktywizację różnych grup mięśniowych oraz lepsze ukrwienie ciała.

**Pani profesor, z praktyki inspekcyjnej wynika, że wielu pracodawców nie stosuje, a nawet nie zna metod pozwalających na oszacowanie możliwości wystąpienia dolegliwości mięśniowo-szkieletowych...**

Możliwość wystąpienia dolegliwości mięśniowo-szkieletowych jest określana mianem ergonomicznych czynników ryzyka. Można je oszacować za pomocą takich metod jak REBA czy RULA, poddając ocenę całe ciało, łącznie z nogami. I mimo, że zostały opracowane w latach 70., to znajomość ich jest, rzeczywiście, niewielka. Być może wiąże się to z tym, że wcześniej, dolegliwości mięśniowo-szkieletowe związane z pracą nie występowały w takim nasileniu jak obecnie... Jest oczywiste, że zwiększanie świadomości zagrożeń w zakresie ergonomii oraz współpraca pracodawców i pracowników w tym zakresie są niezbędne dla poprawy warunków pracy.

Dziś pracodawcy powinni przede wszystkim zadbać o poszerzenie wiedzy w zakresie znajomości metody OWAS. Została ona przywołana w rozporządzeniu dotyczącym emerytur pomostowych, dlatego powinni oni mieć nie tylko orientację, na czym polega, ale też jak zastosować ją w praktyce. Metoda OWAS służy ocenie ryzyka wystąpienia dolegliwości w warunkach obciążenia statycznego, na podstawie analizy i oceny obciążenia różnych części ciała. Dla pracodaw-

Twórcą ergonomii był Polak, przyrodnik, prof. Wojciech B. Jastrzębowski (1799-1882), który w Rysie ergonomii czyli nauki o pracy, opartej na prawdach poczerpniętych z nauki przyrody (1857 r.) jako pierwszy na świecie użył określenia „ergonomia”. Zdefiniował je następująco: „Nazwiskiem Ergonomii, wziętem od wyrazu greckiego słowa ergon – praca i nomos – prawo, zasada, oznaczamy Naukę o Pracy, czyli o użyciu nadanych człowiekowi od Stwórcy sił i zdolności”. Warto wiedzieć, że prof. Jastrzębowski był również autorem „Konstytucji dla Europy” (3 maja 1831 r.).

cy, który dba o zdrowie i komfort pracy swoich ludzi, ocena zagrożenia mięśniowo-szkieletowego powinna być standardem na każdym stanowisku pracy.

**Jaką rolę odgrywa estetyka pomieszczenia pracy? Coraz częściej, na przykład, podkreśla się pozytywny wpływ barw na nasze samopoczucie. Jaki kolor jest najbardziej wskazany dla pomieszczeń biurowych?**

Kolorystyka ścian może stymulować do pracy, zwiększać aktywność pracownika, ale też uspokajać i wyciszać.



**Ściana w kolorze szarym, z wazonami kwiatów, znadująca się naprzeciwko biurka pani profesor. Kolor szary stymuluje mózg do pracy, natomiast włączane podczas odpoczynku podświetlenie ściany w kolorach tęczy, daje poczucie relaksu i odprężenia.**

Każda z barw oddziałuje, bowiem, na mózg. To, do jakiej części mózgu dociera sygnał wywołany przez nasze oczy, zależy od tego, o jakim kolorze one informują. Najstarsza część mózgu, układ limbiczny odbiera informacje o przedmiotach bardzo jasnych, błyszczących lub też o barwie bardzo intensywnej. Tymczasem to dlażęgo tak silnie reagujemy na te barwy. Czerwony kolor, na przykład, zawsze wywoływał alarm – podnosił ciśnienie, przyspieszał oddech i puls, ponieważ to układ limbiczny przygotowywał w ten sposób organizm do obrony lub ucieczki.

Istnieje zatem silny związek między barwą, emocjami i reakcjami. Znajomość funkcjonowania mózgu i układu nerwowego pozwala zrozumieć, dlaczego oglądane odcienie podnoszą temperaturę ciała i z jakich powodów chłodne i matowe działają odwrotnie, uspokajają. Na przykład, błękit, najbardziej popularny kolor Zachodu, kojarzy się z opieką i nieskazitelnością. Zielony pozytywnie nastawia do życia, symbolizuje nadzieję.

Barwy tworzą klimat i „duszę” pomieszczeń. W małych pomieszczeniach wskazane są barwy białe i neutralne, jasne takie jak kremowy, kolor kości słoniowej, jasne szarości. Powinniśmy im dawać pierwszeństwo także wtedy, gdy tworzymy miejsce relaksujące. Barwy ciepłe jak pomarańczowy, żółty jasna zieleń czy beże wybieramy wtedy, gdy chcemy stworzyć nastroj przystępności, wskazany zwłaszcza w pokojach dużych, chłodnych. Wreszcie barwy zimne jak przydymiony róż, bezowo szary, odcienie zieleni, niebieskiego i szarości działają nie tylko uspokajająco, ale też poprawiają koncentrację uwagi, sprzyjają pracy koncepcyjnej, wzmacniają cierpliwość, zmniejszają napięcie nerwowe. Z pewnością sprawdzą się w biurach czy laboratoriach naukowych.

**Modnym ostatnio nurtem w ergonomii stała się ergonomia społeczna, nastawiona m.in. na czynniki jakościowego kreowania własnej osoby. Na ile to się sprawdza w pracy?**

To, jak jesteśmy postrzegani stanowi w dużej mierze o naszym sukcesie zawodowym.

Polowę wrażenia, jakie wywołujemy na pierwszym spotkaniu, budujemy własnym wyglądem.

Mając na uwadze, że to fizjologia w znaczącym stopniu kieruje naszą percepcją, a kolor ubioru wywołuje reakcję nie tylko estetyczną, warto się zastanowić nad tym, w co się ubieramy.

Na pewno praca, to nie to miejsce i ten czas na czerwone kreacje. Reprezentujemy nie siebie, lecz instytucję i nie jest naszym celem podrażnianie kolorem układu nerwowego szefów, kolegów i koleżanek, interesantów. Co prawda ubranym w ten kolor przybywa odwagi, ale jednocześnie podnoszenie ciśnienia i przyspieszanie oddechu u współpracowników nie sprzyja osiągnięciu kompromisów, a to one, nie rywalizacja decydują o powodzeniu naszym i przedsiębiorstwa.

Ważne jest zdobycie zaufania rozmówcy, przekonanie go o naszych kompetencjach. Z tego powodu ekstrawagancja nie jest pożądana, pożądane są natomiast kolory stonowane, wzmacniające szacunek i autorytet: szary, granatowy, beż. Przytłumione barwy przydają też ubiorowi elegancji.

Z zasady, eleganckie kreacje są zaprojektowane w kolorach złożonych, złamanych takich jak: bordo, ciemna zieleń, karmin. W połączeniu z czernią tworzą ubiory odpowiednie na wszelkich oficjalnych spotkaniach, konferencjach.

Projektując zatem ubiór należy uwzględnić porę dnia, charakter miejsca, do którego się udajemy, a także to, z kim się spotkamy i jaką rolę przyjdzie nam spełnić. Należy wybierać stroje dostosowane do okoliczności. Włoski kreator mody, Nino Cerruti, ujął to tak: „To, co ma się na sobie, musi pasować do otoczenia, do okoliczności i oczywiście do osoby, która to nosi”.

**O jakości pomieszczenia, w którym pracujemy stanowi również, obok innych czynników, oświetlenie. Co można powiedzieć o jego wpływie na efektywność pracownika?**

Bohaterowie kultowej „Seksmisji” powtarzali „Widzę ciemność, ciemność widzę”...

Pomieszczenie do pracy musi mieć zapewniowane światło dzienne. Niezależnie od niego, musi posiadać oświetlenie sztuczne o poziomie natężenia ok. 500 lx. Należy przy tym dobrać oprawy oświetleniowe, które ograniczają często spotykane i bardzo uciążliwe zjawisko oślnienia, wywołujące spadek sprawności wzroku z powodu silnego strumienia światła docierającego wprost do oka.

Ostatnio modne stało się tzw. oświetlenie dynamiczne. Miała okazję je obserwować w Stanach. Odzworowuje ono dynamikę zmian światła w ciągu dnia i reguluje nasz zegar biologiczny. Zasada jest prosta. Rano stosowane jest światło zimne o natężeniu 900 lx, co zwiększa energię pracowników i zapewnia aktywny początek dnia. Podczas przerw na odpocznik poziom światła ulega obniżeniu do 500 lx, a ciepłe światło stwarza przyjemną, domową atmosferę, ułatwiając relaks. Aby przezwyciężyć rozleniwienie, natężenie światła rośnie do 700 lx i zmienia się w ciepło-białe. Tuż przed końcem pracy oświetlenie zmienia się na chłodne, a natężenie jego obniża się do 500 lx.

**Kilkuletnie badania studentów Wydziału Inżynierii Produkcji PW wskazują, jak przeczytałam, na niepokojąco niski stopień wydolności fizycznej mężczyzn. Za to systematycznie rośnie sprawność kobiet. Aż 61% badanych kobiet ma wysoki lub bardzo wysoki stopień wydolności fizycznej. Z mężczyznami, natomiast, jest dużo gorzej...**

Nie tylko nasze badania wskazują na zmniejszanie się wydolności fizycznej mężczyzn. Naukowcy z Oksfordu prognozują, że w 2064 roku podczas igrzysk olimpijskich kobiety okażą się szybsze od mężczyzn o 0,02 sek. Optymistyczny scenariusz przewiduje dominację kobiet nad mężczyznami w 2156 r., a pesymistyczny dopiero w 2788.

Badaniami, o których Pani mówi, objęliśmy studentów w wieku od 20 do 22 lat. Przeprowadziliśmy je w środy. Uważana jest ona przez fizjologów za dzień najwyższej gotowości do pracy w ciągu tygodnia. Ponad 60% badanych kobiet charakteryzowało się wysokim lub bardzo wysokim stopniem wydolności fizycznej, natomiast aż 73% mężczyzn posiadało niski lub bardzo niski stopień wydolności!

**Ergonomia jest młodą dziedziną wiedzy. Czego się uczą przyszli ergonomiści na Politechnice Warszawskiej?**

Na Wydziale Zarządzania, kierunku Zarządzanie i Inżynieria Produkcji studenci mogą wybrać specjalności „Ergonomia i kształtowanie środowiska pracy” na studiach pierwszego stopnia lub „Bezpieczeństwo i higiena pracy” na studiach drugiego stopnia, które przygotowują ich kompleksowo do pracy w służbie bhp czy nadzorze nad bhp.

W ramach specjalności studenci realizują 3 bloki programowe: ergonomia, bezpieczeństwo pracy oraz organizacja i zarządzanie środowiskiem pracy. Prowadzone są między innymi zajęcia z psychologii fizjologii i organizacji pracy, nabywają praktycznej znajomości zasad ergonomii, poznają metody oceny stanowisk pracy. Poznają zakresy możliwości psychicznych i fizycznych człowieka. Mierzą i analizują czas odnowy czyli okres potrzebny do powrotu do pełnej kondycji po zmęczeniu.

Studentci studiują prawo pracy, nadzór nad warunkami pracy. Ale też uczą się systemów zarządzania bezpieczeństwem, zapoznają się ze specyfiką i metodami pracy służby bhp, poznają dobre praktyki. Studia trwają 3 i pół roku na pierwszym stopniu i dwa lata na drugim. Absolwent uzyskuje stopień inżyniera lub magistra w danej specjalności.

**Dziękuję za rozmowę!**

Rozmawiała Danuta Rutkowska



**Rower do badania wydolności fizycznej organizmu. Zmieniając obciążenia, oznacza się poziom zmęczenia człowieka, a następnie czas odpoczynku potrzebny do regeneracji sił. Mierzy się w ten sposób tzw. czas odnowy, pomocny w ocenie sprawności organizmu. Badania mają na celu wykazanie, jak zachowuje się organizm w zależności od stopnia natężenia pracy. Pozwalają na określenie wydolności fizycznej pracownika.**

## Cudzoziemcy, agencje zatrudnienia, praktyki i staże

**W ostatnim czasie zmieniły się przepisy związane z legalnością zatrudnienia, w tym zwłaszcza dotyczące zatrudniania cudzoziemców oraz zasad prowadzenia agencji zatrudnienia. Inspektorzy pracy otrzymali uprawnienia do ścigania nowych wykroczeń w zakresie kierowania osób na praktyki i staże.**

Od 1 lutego 2011 r. obowiązuje nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa nowelizująca, tj. ustawa z 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, została opublikowana w Dzienniku Ustaw z 2010 r. Nr 257, poz. 1725. Według założeń rządowych miała to być jedynie tzw. ustawa „czyszcząca”, która powinna doprecyzować przepisy budzące wątpliwości interpretacyjne i wywołujące trudności w praktyce. Okazuje się jednak, że przynosi ona wiele bardzo istotnych zmian dotyczących legalności zatrudnienia, zwłaszcza cudzoziemców, a także funkcjonowania agencji zatrudnienia oraz podmiotów kierujących osoby na praktyki i staże. To z kolei wymusiło modyfikacje w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w wyniku czego inspektorzy będą kontrolować nowe podmioty oraz ścigać nowe wykroczenia.

### Bez certyfikatu

Do katalogu sytuacji, w których nie wymaga się wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, dodano dwa nowe przypadki (art. 18c ust. 2 pkt 6 i 7), obejmując zwolnieniem z tego obowiązku działalność w zakresie:

- **organizowania praktycznej nauki zawodu**, o której mowa w przepisach o systemie oświaty;
- **kierowania osób do podmiotów w celu nabywania umiejętności praktycznych**, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową.

Wspomniane podmioty kierujące osoby na praktyki bądź staże, choć nie muszą uzyskiwać wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, od 1 lutego 2011 r. stanowią nową kategorię podmiotów kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Ma ona prawo sprawdzać, czy firmy zajmujące się takim pośrednictwem nie pobierają od kandydatów niedozwolonych opłat

oraz czy zawierają pisemne umowy z osobami kierowanymi na praktykę lub staż za granicę do podmiotu zagranicznego. W razie niedopełnienia tych obowiązków inspektor pracy powinien skierować przeciwko osobie odpowiedzialnej wniosek o ukaranie do sądu.

Te dość „rewolucyjne” zmiany wynikają z tego, iż – celem zapewnienia ochrony praw osób odbywających praktyki lub staże – w odniesieniu do podmiotów kierujących osoby w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową, nowe przepisy nakazują odpowiednie stosowanie art. 19d oraz art. 85 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wprowadzają w ten sposób ograniczenie możliwości pobierania opłat od osób korzystających z usług w powyższym zakresie (analogiczne jak w przypadku agencji zatrudnienia)<sup>1</sup> oraz nakładają na podmioty prowadzące taką działalność obowiązek zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną za granicę do podmiotu zagranicznego.

Nieprzestrzeżenie tych obowiązków nowelizowana ustawa kwalifikuje jako wykroczenia dodając dwa nowe artykuły: **121a i 121b** w brzmieniu:

art. 121a Kto od osoby kierowanej do podmiotu w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową, pobiera dodatkowe opłaty inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

art. 121b Kto kierując osobą za granicę do podmiotu zagranicznego w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową, nie zawiera z tą osobą umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż 4.000 zł.



Jarosław Cichoń

### Szersze kompetencje

Rozbudowano zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy określony w art. 10 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o PIP, włączając do niego kontrolę prowadzenia działalności przez podmioty kierujące osoby w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową, zgodnie z warunkami określonymi w art. 19d i 85 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. w kwestii pobierania nielegalnych opłat oraz zawierania pisemnych umów z osobami kierowanymi za granicę do podmiotów zagranicznych (art. 10 ust. 1 pkt 3 lit f ustawy o PIP). Analogiczna zmiana dotyczy także art. 13 ostatnio wymienionej ustawy, który wyznacza katalog podmiotów kontrolowanych przez inspekcję pracy. W tym kontekście warto przypomnieć, że na mocy art. 37 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, właściwy inspektor pracy występuje z wnioskiem do właściwego sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości. Od 1 lutego 2011 r. zasada ta obejmuje również nowe wykroczenia w kwestii praktyk i staży, określone w art. 121a i 121b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Inspektorzy pracy uzyskali zatem kompetencje do kierowania wniosków o ukaranie również przeciwko sprawcom tych czynów.

Artykuł 13 ustawy o PIP budził dotąd wątpliwości co do tego, czy inspekcja pracy ma prawo prowadzić czynności kontrolno-nadzorcze w stosunku do agencji zatrudnienia, które nie mają statusu pracodawcy ani przedsiębiorcy. Chodzi tu o stowarzyszenia, fundacje i inne podobne organizacje, nie będące przedsiębiorcami w rozumieniu prawa i nie zatrudniające ani jednego pracownika. Były też kontrowersje, czy może PIP kontrolować agencje, które wprawdzie

są przedsiębiorcami (jednoosobowa działalność gospodarcza, spółka itp.), ale nie powierają pracy osobom fizycznym, np. agencje prowadzi sam właściciel.

Po zmianie omawiany przepis przyznaje organom Państwowej Inspekcji Pracy niekwestionowaną możliwość realizacji zadań kontrolno-nadzorczych w zakresie przestrzegania obowiązku dokonania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz prowadzenia agencji zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dotyczy to agencji zatrudnienia niezależnie od tego, czy podmiot prowadzący taką agencję jest przedsiębiorcą i czy na jego rzecz świadcza pracę osoby fizyczne.

W konsekwencji zmian, które stanowią realizację wniosków legislacyjnych PIP, art. 13 ustawy o PIP otrzymał następujące brzmienie:

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

1) pracodawcy – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędący pracodawcami – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy;

2) podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e,

3) podmioty kierujące osoby w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową – w zakresie, o którym mowa w art. 19d i 85 ust. 2 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – zwani dalej „podmiotami kontrolowanymi”.

### Recydywiści i wykreślenia z rejestru

Realizując jeden z wniosków legislacyjnych inspekcji pracy postanowiono, że osoba, która poprzednio dopuściła się naruszenia przepisów i z tego powodu prowadzona przez nią agencja została wykreślona z rejestru, przez 3 lata nie będzie mogła zarejestrować nowej agencji zatrudnienia. W nowym art. 18l pkt 4 za przesłankę odmowy wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia uznano bowiem sytuację, gdy podmiot został założony i jest prowadzony przez osobę fizyczną,

która poprzednio dopuściła się naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, skutkującego wykreśleniem z rejestru podmiotu prowadzonego przez tę osobę.

W pewnym stopniu uległy liberalizacji zasady dotyczące wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru prowadzonego przez marszałka województwa (zmiana art. 18m pkt 4 – 6). Wydłużono – z 1 roku do 2 kolejnych lat – okres nieprowadzenia agencji, stwierdzony na podstawie corocznych informacji przedstawianych przez agencję marszałkowi województwa, którego skutkiem jest wykreślenie agencji z rejestru.

Poza tym, jeżeli podmiot prowadzący agencję ma zaległości podatkowe lub z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, FP bądź FGŚP, to nie zostanie on już automatycznie wykreślony z rejestru agencji zatrudnienia. Nastąpi to dopiero w przypadku nieusunięcia przez niego tych nieprawidłowości w terminie wyznaczonym przez marszałka województwa.

Oprócz istniejącego dotąd obowiązku informowania marszałka o zaprzestaniu działalności, znolizowane przepisy zobowiązują agencję zatrudnienia także do zawiadomienia marszałka o zawieszeniu i wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej – w terminie 14 dni od dnia zawieszenia albo wznowienia tej działalności (dodany art. 19e pkt 3). Ma to związek z ustawą z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, która od pewnego czasu umożliwia zawieszenie wykonywania działalności. Niespełnienie tego obowiązku może być podstawą wykreślenia agencji z rejestru, w razie nieusunięcia przez podmiot tego uchybienia w wyznaczonym terminie.

Nowelizacja znacznie zawęziła zakres kontroli przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, sprawowanej przez marszałków województw. W poprzednim stanie prawnym uprawnienia kontrolne marszałków były bardzo szerokie i właściwie pokrywały się z kompetencjami PIP. Aktualnie kontrola ta została ograniczona tylko do zagadnień dotyczących: braku zaległości podatkowych i składkowych po stronie podmiotu zamierzającego prowadzić lub prowadzącego agencję zatrudnienia, jego niekaralności za przestępstwa lub określone wykroczenia, bycia podmiotem, w stosunku do którego nie została otwarta likwidacja lub nie ogłoszono upadłości. Odnoszą się też do warunków lokalowych i kwalifikacji personelu agencji zatrudnienia, przestrzegania obowiązku informowania marszałka województwa o zmianie danych, zaprzestaniu działalności agencji lub zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej, a także przedstawiania marszałkowi województwa co-

rocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia (nowe brzmienie art. 18o).

### Ofiary handlu ludźmi i delegowani

Po raz kolejny rozszerzono katalog sytuacji, w których cudzoziemiec ma prawo podjąć pracę na terytorium Polski bez zezwolenia wydanego przez wojewodę. Tym razem, na mocy znolizowanego art. 87 ust. 2 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwolnieniem z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę zostali dodatkowo objęci obcokrajowcy posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone w związku z okolicznością, o której mowa w art. 53 ust. 1 pkt 15 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach. Chodzi tu o obcokrajowców, którzy są ofiarami handlu ludźmi w rozumieniu decyzji ramowej Rady z 19 lipca 2002 r. w sprawie zwalczania handlu ludźmi i spełniają łącznie następujące warunki: przebywają na terytorium RP, podjęli współpracę z organem właściwym do prowadzenia postępowania w sprawie zwalczania handlu ludźmi oraz zerwali kontakty z osobami podejrzany o popełnienie czynów zabronionych związanych z handlem ludźmi. Inspektor pracy nie musi sprawdzać, czy zostały spełnione te warunki, gdyż dla niego miarodajne (i zarazem wystarczające) jest posiadanie przez cudzoziemca zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony wydanego na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 15 ustawy o cudzoziemcach. Pewne utrudnienie stanowi fakt, że podstawa prawna udzielenia zezwolenia na zamieszkanie nie jest podana w karcie pobytu cudzoziemca, lecz trzeba sięgnąć do decyzji wojewody w tej sprawie.

Ustawa nowelizująca doprecyzowała określenie podmiotów, do których cudzoziemiec może zostać oddelegowany w formie tzw. oddelegowania „wewnątrz korporacyjnego” (art. 88 pkt 3). Chodzi tu o sytuację, gdy obcokrajowiec jest zatrudniony u pracodawcy zagranicznego, który deleguje go do pracy na terytorium Polski – w podmiocie powiązany z pracodawcą zagranicznym. Przede wszystkim wyłączone z zakresu zastosowania tej regulacji trudne do zdefiniowania i stwarzające pole do nadużyć przypadki delegowania do podmiotu powiązanego długoterminową umową o współpracy z pracodawcą zagranicznym.

Nowa wersja art. 88 pkt 3 brzmi następująco: *Zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec: (...) 3) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązane-*

go, w rozumieniu ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych,<sup>3</sup> z pracodawcą zagranicznym.

Sytuacje, w których występują podmioty powiązane, określa art. 25 ust. 1 powołanej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wyodrębniając następujące przypadki:

1) podatnik podatku dochodowego mający siedzibę (zarząd) lub miejsce zamieszkania na terytorium RP, zwany dalej „podmiotem krajowym”, bierze udział bezpośrednio lub pośrednio w zarządzaniu przedsiębiorstwem położonym za granicą lub w jego kontroli albo posiada udział w kapitale tego przedsiębiorstwa,

2) osoba fizyczna lub prawna mająca miejsce zamieszkania albo siedzibę (zarząd) za granicą, zwana dalej „podmiotem zagranicznym”, bierze udział bezpośrednio lub pośrednio w zarządzaniu podmiotem krajowym lub w jego kontroli albo posiada udział w kapitale tego podmiotu krajowego,

3) te same osoby prawne lub fizyczne równocześnie bezpośrednio lub pośrednio biorą udział w zarządzaniu podmiotem krajowym i podmiotem zagranicznym lub w ich kontroli albo posiadają udział w kapitale tych podmiotów.

Istotne są tu powiązania na gruncie zarządzania podmiotami lub sprawowania nad nimi kontroli bądź też związki o charakterze kapitałowym. **Kwestie te zasadniczo nie podlegają jednak kontroli inspektora pracy**, albowiem są one analizowane przez wojewodę w toku postępowania o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca. Ewentualnie w pewnych sytuacjach mogą być przedmiotem zainteresowania inspektora, jeśli np. w trakcie kontroli zajdzie podejrzenie, iż obcokrajowiec legitymuje się **niewłaściwym typem zezwolenia na pracę** (przykładowo posiada zezwolenie typu „A”, a z okoliczności sprawy wynika, że powinien mieć zezwolenie typu „C”). Wskazane jest, aby o takich przypadkach niezwłocznie zawiadomić właściwego wojewodę.

Nowy art. 88i ust. 1 pkt 5 nakłada na podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi **obowiązek niezwłocznego powiadomienia w formie pisemnej wojewody**, który wydał zezwolenie na pracę cudzoziemca, o obniżeniu wymiaru czasu obcokrajowca zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. W myśl tej ustawy, przy zastosowaniu wskazanych w niej procedur, przedsiębiorca ma prawo obniżyć pracownikowi wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy i nie więcej niż do połowy pełnego etatu, w takim przypadku proporcjonalnemu obniżeniu ulega także wynagrodzenie

za pracę. Brak zawiadomienia powoduje, że **zatrudnienie cudzoziemca staje się nielegalne**. Jest ono bowiem wówczas niezgodne z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę – w kwestii wymiaru etatu oraz wysokości wynagrodzenia.

### Pracodawca użytkownik - w zezwoleniu

Bardzo istotne zmiany, wprowadzone przede wszystkim w celu poprawy skuteczności oraz usprawnienia kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, dotyczą treści wydawanych przez wojewodów zezwoleń na pracę (art. 88f ust. 1). W zezwoleniu wystawionym dla cudzoziemca **delegowanego do pracy na terytorium Polski** przez pracodawcę zagranicznego w ramach tzw. odelegowania wewnątrz korporacyjnego lub w celu realizacji usługi eksportowej, oprócz wskazania tego pracodawcy, wojewoda ma obowiązek określić także **podmiot (np. polską firmę), do której cudzoziemiec został odelegowany**. Natomiast jeśli zezwolenie dotyczy pracy obcokrajowca w charakterze pracownika tymczasowego, w treści tego dokumentu, obok agencji zatrudnienia, powinien zostać też podany **pracodawca użytkownik, na rzecz którego cudzoziemiec ma faktycznie świadczyć pracę**.

To uregulowanie – ustanowione z inicjatywą PIP – ma związek z występującymi w ostatnich latach patologicznymi zjawiskami z udziałem agencji pracy tymczasowej zatrudniających cudzoziemców. Zwłaszcza w branży rolniczej inspektorzy pracy stwierdzili liczne przypadki kierowania przez takie agencje obcokrajowców do pracy bez uwzględnienia warunków zawartych w zezwoleniach na pracę. Na przykład cudzoziemcy byli wysyłani do innego pracodawcy użytkownika niż wskazany w zezwoleniu, nie zachowywano ustawowych warunków powierzenia im pracy na innym stanowisku bądź zawierano mniej korzystne dla pracownika umowy niż wynikające z treści zezwoleń (zazwyczaj umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę). **Jeśli w zezwoleniu na pracę nie był określony pracodawca użytkownik, obcokrajowcy byli kierowani do przypadkowych użytkowników, często w innym regionie kraju, gdzie akurat była dla nich praca.**

Uproszczeniu czynności kontrolnych ma służyć zmiana umożliwiająca uzyskiwanie od podmiotów kontrolowanych dokumentów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców przez „organ Państwowej Inspekcji Pracy”, a zatem również przez inspektora pracy prowadzącego kontrole, a nie jak dotąd, przez okręgowego inspektora pracy (nowelizacja art. 88f ust. 3 – mająca związek z art. 88c ust. 6 pkt 3 i art. 88h ust. 1 pkt 8).

### Kary (prawie) bez zmian

Zmieniło się brzmienie art. 74 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obecnie bezrobotny jest obowiązany zawiadomić w ciągu 7 dni PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub o złożeniu wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej oraz o zaistnieniu innych okoliczności powodujących utratę statusu bezrobotnego albo utratę prawa do zasiłku. Wynika to z umożliwienia w pewnych przypadkach osobom posiadającym wpis do ewidencji działalności gospodarczej jednoczesnego posiadania statusu bezrobotnego. Odnosi się to do sytuacji, gdy dana osoba przy składaniu wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej oznacza późniejszy termin podjęcia tej działalności. Wówczas może ona posiadać status bezrobotnego do dnia wskazanego we wpisie, jako dzień rozpoczęcia działalności. Należy przy tym zwrócić uwagę, że w związku z tym nie uległy zmianie przepisy określające wykroczenie polegające na niedopełnieniu obowiązku powiadomienia urzędu pracy przez bezrobotnego (art. 119 ust. 2). Nadal czynem karnym jest podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Jednak w przypadku, gdy bezrobotny złożył wniosek o wpis do ewidencji działalności gospodarczej z odroczonym terminem jej podjęcia i o złożeniu tego wniosku w ciągu 7 dni nie zawiadomił urzędu pracy, a następnie podjął tę działalność – **z wykroczeniem możemy mieć do czynienia już w dniu faktycznego rozpoczęcia działalności, a nie dopiero po upływie 7 dni od tej daty. Po nowelizacji termin ten liczymy bowiem od dnia złożenia wniosku o wpis, a nie, jak poprzednio, od daty podjęcia działalności.** Warto równocześnie pamiętać, że sprawca nie podlega odpowiedzialności, jeżeli przed dniem przeprowadzenia kontroli spełnił już obowiązek zawiadomienia PUP, nawet jeśli uczynił to po upływie 7-dniowego terminu (art. 119 ust. 3).

Jarosław Cichoń  
Departament Legalności Zatrudnienia GIP

### Przypisy

<sup>1</sup> Stosownie do art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dozwolone jest wyłącznie pobieranie kwot z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem na staż lub praktykę za granicą, poniesionych na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów.

# Prezes Związku Rzemiosła Polskiego Główny Inspektor Pracy

ogłaszają

## OGÓLNOPOLSKI KONKURS

wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy  
dla uczniów z zakładów rzemieślniczych

XI EDYCJA

Go trzeba wiedzieć o bhp  
na stanowisku pracy?

Weź udział w konkursie  
Dla uczestników wyróżnienia  
Dla najlepszych nagrody

Więcej informacji o konkursie  
w regulaminie dostępnym na:

[www.zrp.pl](http://www.zrp.pl)

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

I etap do 11.04.2011

Izby Rzemieśnicze

i Okręgowe Inspektoraty Pracy

II etap w Warszawie do 17.05.2011

Związek Rzemiosła Polskiego



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

patronat medialny:

praca  
i zdrowie

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA

mała firma

Inspektor Pracy







W konkursowych szrankach

Zwycięska drużyna: pierwszy od prawej Adrian Filipczuk.

# Zbudowana młodzież

## Rozmowa z Adrianem Filipczukiem z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Międzyzrzeczu Podlaskim

*Co dał Panu udział w międzynarodowym konkursie bhp dla uczniów szkół budowlanych, który odbył się w ub.r. w Düsseldorfie? Był Pan w drużynie, która zwyciężyła.*

Przed wszystkim, tam można było sprawdzić swoją wiedzę i umiejętności praktyczne związane z pracami budowlanymi. Okazało się, że poziom kształcenia w Polsce w niczym nie odbiega, a wręcz czasami przewyższa w tej dziedzinie inne kraje. W konkursie brali udział uczniowie z Węgier, Czech, Słowacji, Słowenii, Francji, Włoch, Danii, Austrii, Niemiec. Każda z drużyn miała międzynarodowy skład. Nasza była najlepsza.

*Rywalizacja praktyczna polegała na przejściu 10 stanowisk, na których uczestnicy konkursu wykonywali przygotowane zadanie. Czy sposób ich realizacji różnił się w czymś od tego, co można zobaczyć na polskich budowach?*

O tak. Budowaliśmy np. konstrukcję rusztowania, gdzie wymagane były na tym stanowisku pracy dodatkowe zabezpieczenia indywidualne typu szelki bezpieczeństwa.

Tego u nas w Polsce nie widziałem. Zdarza się natomiast, że pracownicy budowy nie mają nawet kasków, ubrań roboczych czy np. brakuje barierek ochronnych.

*Jak wy, uczący się dopiero tego fachu, reagujecie gdy widzicie takie nieprawidłowości? One stwarzają przecież zagrożenie.*

W takiej sytuacji należy zawiadomić przełożonego. Mówiła nam o tym inspektor **Anna Smolarz** z inspekcji pracy w Lublinie, gdy przyjeżdżała do naszej szkoły. Doskonale wiemy, że jeżeli może dojść do zagrożenia zdrowia czy życia, to nie powinniśmy pracować. Bywa jednak i tak, że sami pracownicy nie korzystają z różnych zabezpieczeń. Mówią, że w ten sposób ułatwiają sobie pracę, ale ja uważam, że to jest po prostu głupota.

*Jak zachęciłby Pan kolegów do udziału w konkursach, takich jak ten w Düsseldorfie. Czy ich organizowanie, to dobry pomysł?*

Oczywiście, że tak. Oprócz tego, że zawsze możemy się czegoś jeszcze nauczyć, to poznamy wielu ludzi. A jeśli chodzi o kolegów, to nie muszę ich specjalnie namawiać. Wystarczyło, że opowiedziałem o tym, jak było i pokazałem nagrody.

Dziękuję: **Beata Pietruszka**



fot. BG BAU i AUVA



# Ochrona wynagrodzenia za pracę



Ewa Kwinta

## Prawo zapewnienia ochronę wynagrodzenia za pracę, szczególnie ze względu na jego funkcję alimentacyjną, a więc dostarczenie środków finansowych na zaspokojenie potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny.

Pojęciu prawnej ochrony wynagrodzenia za pracę można nadać bardzo szerokie znaczenie, traktując je jako ogół środków przewidzianych w obowiązujących przepisach mających na celu zabezpieczenie pracownika przed utratą, bezprawnym obniżeniem lub nieterminową wypłatą należnego wynagrodzenia. Natomiast w Kodeksie pracy prawna ochrona wynagrodzenia została uregulowana na trzech płaszczyznach. Są nimi: zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia, zasady dotyczące częstotliwości i formy wypłaty oraz ograniczenia dokonywania potrąceń od dnia jego zawarcia<sup>1</sup>.

### Zakaz zrzeczenia

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy dojdzie do zawarcia porozumienia obniżającego wynagrodzenie ze skutkiem od dnia jego zawarcia<sup>1</sup>.

Zakaz dotyczy nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej<sup>2</sup>.

Zrzeczenie się wynagrodzenia za pracę jest zakazem dotyczącym wszystkich pracowników. Oznacza to, że objęci są nim również ci pracownicy, w stosunku do których Kodeks pracy stosuje się tylko w sprawach nie uregulowanych odmiennymi przepisami szczególnymi.

Zasadą jest obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia w pełnej wysokości. Ustawodawca dopuszcza jednak sytuacje, w których pracodawca ma prawo pomniejszy wynagrodzenia pracownika.

Terminem „potrącenia” posługuje się Kodeks cywilny, który pod tym pojęciem rozumie wzajemne umorzenie wymagalnych wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej, gdy obie strony są wobec siebie jednocześnie wierzycielem i dłużnikiem. W drodze potrącenia nie mogą być umarzone wierzytelności, co do których potrącanie

jest wyłączone przez przepisy szczególne (np. art. 87 k. p.). W prawie pracy potrącenia oznaczają jednostronną czynność prawną, która polega na pomniejszeniu wynagrodzenia należnego pracownikowi, poprzez odliczenie pewnych należności określonych przepisami prawa na zaspokojenie roszczeń określonych podmiotów. Oznacza to, że potrącenia mogą być dokonywane na rzecz pracodawcy oraz na rzecz innych podmiotów, na podstawie przedłożonego przez nie tytułu wykonawczego. W tej sytuacji pracodawca nie występuje jako wierzyciel, a jedynie jako osoba wyznaczona przez prawo do dokonania czynności mających na celu wstrzymanie części wynagrodzenia, która podlega potrąceniu i przekazaniu jej wierzycielowi.

Pojęcie potrącenia nie obejmuje obowiązkowych odliczeń z wynagrodzenia za pracę pracownika. W pierwszej kolejności pracodawca odlicza składki ubezpieczeniowe opłacane przez pracownika oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

### Jakie potrącenia?

Kwestie dokonywania potrąceń z wynagrodzenia pracownika regulują art. 87 – 91 Kodeksu pracy. Kodeks określa w nich jakie kwoty oraz jakie świadczenia mogą być potrącone. Pracodawca może potrącić bez zgody pracownika tylko szczegółowo określone należności. Są to:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych (czyli zaopatrzonych w klauzulę wykonaności tytułów egzekucyjnych, art. 777 Kodeksu postępowania cywilnego);
- udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne;
- kary pieniężne stosowane przez pracodawcę w ramach odpowiedzialności porządkowej pracowników (art. 108 i n. Kodeksu pracy).

Przepisy Kodeksu pracy ustanawiają następującą kolejność, w jakiej można dokonywać potrącenia z wynagrodzenia pracownika:

- w pierwszej kolejności są potrącane sumy przeznaczone na zaspokojenie świad-

czeń alimentacyjnych, dochodzone na podstawie tytułów wykonawczych. Są one potrącenia niezależnie od wysokości wynagrodzenia pracowniczego, a ponadto w najwyższym dopuszczalnym wymiarze potrąceń (definicja świadczeń alimentacyjnych – art. 1081 Kodeksu postępowania cywilnego);

- w drugiej kolejności są potrącane sumy przeznaczone na pokrycie innych niż alimentacyjne należności, również dochodzonych na podstawie tytułów wykonawczych. W przypadku zbiegu są one potrącane dopiero po zaspokojeniu świadczeń alimentacyjnych;

- w trzeciej kolejności są potrącane zaliczki pieniężne udzielone pracownikom (np. zaliczki na poczet kosztów delegacji). Są one potrącane dopiero po należnościach wskazanych w powyższych punktach, egzekwowanych na podstawie tytułów wykonawczych. Nie jest przy tym zaliczka w rozumieniu art. 87 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy część wynagrodzenia wypłaconego na poczet wynagrodzenia przyszłego przed terminem jego wymagalności, o ile strony umowy o pracę nie umówiły się inaczej<sup>3</sup>.

- W ostatniej kolejności, jednak niezależnie od reguł dotyczących wysokości kwot, które mogą ulec potrąceniu, bez zgody pracownika potrącać są kary pieniężne związane z jego odpowiedzialnością porządkową (oczywiście bez naruszenia kwoty wynagrodzenia wolnej od potrąceń).

W świetle wyroku Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r.<sup>4</sup> nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego dochodzenie przez pracownika roszczenia o wynagrodzenie za pracę, które zostało potrącone przez pracodawcę niezgodnie z omawianymi kodeksowymi wymaganiami i przeznaczone na zaspokojenie długu pracownika wobec osoby trzeciej (w tej sprawie – banku z tytułu poręczenia). Sąd podkreślił, że potrącenie wbrew ustawowemu zakazowi z wynagrodzenia za pracę stwarza sytuację niewypłacenia należnego pracownikowi wynagrodzenia, co z kolei powoduje po stronie pracownika uprawnienie domagania się tego, co mu się należy z tytułu wynagrodzenia należnego. Niezastosowanie takiej sankcji powodowałoby, że omawia-

ne przepisy nie spełniałyby swej ochronnej funkcji wobec pracownika.

### Z orzeczniczej praktyki

W kwestii wskazania składników wynagrodzenia, na które rozciąga się kodeksowa ochrona, wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. Na uwagę zasługują następujące orzeczenia:

- ochrona wynagrodzenia za pracę dotyczy nie tylko wynagrodzenia zasadniczego, ale także innych jego składników, m.in. dodatku stażowego (wyrok SN z 5 grudnia 1977 roku, I PRN 158/77, OSP 1978/7/136);

- w świetle art. 152, 171 i 172 k.p. równie ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie, jak wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, Si. Prac. 1980/12/30);

- odprawa emerytalna (rentowa) i nagroda jubileuszowa, nie są wyłączone spod działania przepisów o ochronie wynagrodzenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., II APr 44/94, OSA 1994/10/79);

- odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa podlega ochronie z art. 87 k.p. (wyrok SN, 2005.05.12, I PK 248/04, OSNP 2006/12/12);

- zgoda na obniżkę pensji wydana pod wpływem strachu nie przestaje być ważną, a kodeksowy zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia dotyczy tylko wynagrodzenia już należnego (wyrok SN z 22 czerwca 2006, III PK 27/06, M. P. Pr. 2006/7/342).

Należy zauważyć, że dotychczas Sąd Najwyższy nie wydał orzeczenia, które wskazywałoby jak traktować świadczenie socjalne przyznawane pracownikowi z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>5</sup> nie zawiera regulacji dotyczących możliwości dokonywania zajęć i potrąceń ze świadczeń socjalnych z tytułu poza socjalnych zobowiązań pracowników, którym przyznano te świadczenia. Co do zasady świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie mają charakteru ani wynagrodzenia, ani należności ze stosunku pracy, gdyż ich ustawowe przeznaczenie i przesłanki warunkujące nabycie prawa do tych świadczeń określają poza wynagrodzeniem, wyłącznie socjalne kryteria, o których mowa w art. 8 ust. 1 wspomnianej ustawy (sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby uprawnionej). Kryteria te nadają świadczeniu socjalnym uznaniowy, a nie roszczeniowy charakter. Przyjąć więc należy, że przepis art. 87 Kodeksu pracy, w części dotyczącej wymienionych w tym przepisie zasad dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę i innych należności pracowniczych nie ma zastosowania

do świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Funduszu objęciu ochroną tego rodzaju świadczeń wypowiada się większość autorów, m.in. M. Cieślak, A. Salamon „Płace od A do Z w 2010 r.” s. 177, por. S. Płażek „Problem dopuszczalności potrąceń z wierzytelnościami pracownika innymi niż wynagrodzenie”<sup>6</sup>.

Pojawia się też pogląd, że skoro w samej ustawie o ZFŚS nie wskazano możliwości dokonywania potrąceń oraz iż świadczenie to nie jest to wynagrodzeniem, to nie ma prawnej możliwości dokonywania jakiegokolwiek potrąceń. Moim zdaniem, jeżeli przyjąć dopuszczalność potrąceń, powinny być one prowadzone w trybie przewidzianym w art. 895 i n. k.p.c.

Podnoszony jest także argument alimentacyjnego charakteru takiego świadczenia oraz specyficznego celu, w jakim przyznawane są świadczenia pracownikowi<sup>7</sup>.

Kolejną kwestią jest sytuacja, w której pracodawca błędnie ustalił, bądź wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za pracę, zawiązując należną pracownikowi kwotę. W takim przypadku pracodawca może żądać od pracownika



zwrotu nadpłaconej części świadczenia przy zastosowaniu art. 405 k.c. (bezpodstawne wzbogacenie). Pracownik może się w takiej sytuacji bronić przed obowiązkiem zwrotu nienależnego mu świadczenia, wykazując m.in., że uzyskane świadczenie zużył lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub używając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu.

Wyrażenie przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej, zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. jest nieważne<sup>8</sup>.

### Odliczenie z wynagrodzenia

Podlegają mu również, zgodnie z art. 87 § 7 Kodeksu pracy kwoty wypłacone pracownikowi w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który nie zachowuje on prawa do wynagrodzenia. Od-

liczenie takie polega na zmniejszeniu bieżącego wynagrodzenia o kwotę wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za czas niewykonania pracy w terminie poprzednim (dzieje się tak w sytuacji, gdy pracownik otrzymał je wynagrodzenie z góry lub jeśli jego nieobecność w pracy miała miejsce pod koniec miesiąca, jeżeli listy płac były już sporządzone i pracownik otrzymał na początku miesiąca wynagrodzenia w pełnej wysokości). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, odliczenia można dokonać tylko z wynagrodzenia przypadającego w terminie bezpośrednio następnym<sup>9</sup>. Pracodawca może odliczyć jedynie część wynagrodzenia za czas niewykonania przez pracownika pracy. Dlatego też nie można dokonywać odliczeń z nagrody jubileuszowej kwoty wypłaconej pracownikowi poprzednio z tytułu nagrody za inny okres pracy, nawet jeżeli wypłata była bezpodstawną<sup>10</sup>.

### Do rąk małżonka

Z przepisów prawa wynika możliwość wypłaty wynagrodzenia pracownika do rąk małżonka pracownika:

- jeżeli małżonek pracownika przedstawi należyte pełnomocnictwo (art. 96 kodeksu cywilnego),

- jeżeli małżonek przedstawi odpowiedni nakaz sądowy (art. 28 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego),

- bez konieczności przedstawiania specjalnych dokumentów, jeżeli pracownik nie może podjąć wynagrodzenia z powodu „przemijającej przeszkody” (art. 29 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego).

Niezależnie od wymienionych sytuacji, pracownik może upoważnić wybraną przez siebie osobę do odbioru jego wynagrodzenia za pracę, udzielając jej pełnomocnictwa.

Ewa Kwinta  
OIP Katowice

### Przepisy

1. Wyrok SN z 3 lipca 2008 r., III PK 6/08 LEX nr 497687.
2. Wyrok SN z 3 lutego 2006 r. II PK 161/05, OSNP 2007/3/4/41.
3. Wyrok SN z 24 lipca 2001, I PKN 552/00, OSNP 2003/12/291.
4. I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 r. nr 23 poz. 853.
5. Dz. U. 1996.70.335 ze zm.
6. Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 12/99, str. 36.
7. P. Wąż „Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87–91 k.p.”, Monitor Prawa Pracy nr 8 rok 2008.
8. Wyrok SN z 01 października 1981 r., I PKN 366/98, OSNP 1999/21/684.
9. Wyrok SN z 4.10.1994 r., I PKN 71/94, OSNAP 1995, nr 6, poz. 88.
10. Wyrok SN z 25.11.1982 r., I PKN 118/82, OSNCP 1983, nr 7, poz. 102.

# Inspektor pracy pełnomocnikiem pracownika



Eugeniusz Dąbrowski

**W „Inspektorze Pracy” z lutego br. Ignacy Poloczek z OIP Katowice proponuje zrezygnowanie przez Państwową Inspekcję Pracy z prawa wnoszenia powództw o ustalenie stosunku pracy. Zgadzam się z tą propozycją, ale tylko co do zasady i z zupełnie innych powodów od podanych w artykule „Ustalenie istnienia stosunku pracy”.**

Faktycznie, kierowanie przez inspektora pracy pozwów o ustalenie stosunku pracy jest w większości przypadków niecelowe. Pracownicy zwracający się do inspektora pracy o pomoc zainteresowani są bowiem z reguły nie tylko potwierdzeniem zatrudnienia w ramach stosunku pracy czy otrzymaniem świadectwa pracy, a przede wszystkim otrzymaniem należnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Bardziej właściwie w takich przypadkach jest niewątpliwie napisanie pracownikowi pozwu do sądu pracy w sprawie wszystkich roszczeń pracownika i występowanie w procesie sądowym w charakterze pełnomocnika pracownika, na co zezwala art. 465 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego.

Dotychczasowa praktyka kierowania przez inspektora pracy jedynie powództwa o ustalenie stosunku pracy, a po uzyskaniu prawomocnego wyroku ustalającego stosunek pracy, na co trzeba czekać niekiedy kilkanaście miesięcy, kierowanie przez pracownika pozwu o zasądzenie należnego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i innych świadczeń pieniężnych, powoduje niepotrzebne, niezasadne przedłużenie dochodzenia przez pracownika należnych świadczeń pieniężnych.

## Rozwiane wątpliwości

Po zmianie 28.07.2007 r. treści art. 17 k.p.c. i wprowadzeniu podziału roszczeń na rozpoznawane w pierwszej instancji w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, i na rozpoznawane w składzie jednego sędziego pojawiły się wątpliwości, czy można w jednym pozwie dochodzić ustalenia stosunku pracy, które to roszczenie podlega rozpatrzeniu przez skład trzyposobowy i roszczenia o wynagrodzenie, które jest rozpatrywane w składzie jednego sędziego. Wątpliwości te zostały jednak roz-

wiane przez uchwałę Sądu Najwyższego z 4 lutego 2009 r. II PZP 14/08, w której sąd, powołując się na art. 191 k.p.c., stwierdził, że w przypadku gdy wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu znajduje się roszczenie, do rozpoznania którego w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, sąd w takim składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń.

Od czasu opublikowania tej uchwały zaniechałem składania jako inspektor pracy pozwów o ustalenie stosunku pracy, ale przygotowuję pracownikom, jako ich pełnomocnik, pozwy o ustalenie stosunku pracy a jednocześnie o nakazanie wydania świadectwa pracy oraz o zasądzenie należnego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy.

Pozwy te piszę tylko dla tych pracowników, którzy byli zatrudnieni „na czarno”, tj. bez żadnej umowy lub byli zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło. Umowę o dzieło łatwo w sądzie podważyć, ponieważ jest to umowa rezultatu, którego przeważnie w tych umowach pracodawcy nie określają podając jedynie rodzaj wykonywanej pracy, a jeżeli nawet określą ten rezultat to ma on charakter fikcyjny. Zgodnie z art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego, umowa zawarta w celu ominięcia przepisów jest natomiast z mocy prawa nieważna.

Nie podejmuję się to reprezentowania w sądzie osób zatrudnianych na podstawie umowy zlecenia, ponieważ szanse na wygranie procesu są znikome. Powództwa tych osób sądy z reguły oddalają, uzasadniając to brakiem woli pracodawcy zawarzenia umowy o pracę i zblizonym charakterem stosunku pracy i umowy zlecenia. A o woli stron mówi nie tylko art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego, ale co dziwniejsze, również Kodeks pracy, stanowiąc w art. 11, że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgod-

nego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

## Z praktyki

Ostatnią prowadzoną przeze mnie sprawą jest dochodzenie na drodze sądowej ustalenia stosunku pracy i należnych świadczeń pieniężnych dla pracownika, którego pracodawcy zatrudniali ponad rok „na czarno” i to w ramach zrefundowanego przez urząd pracy nowo utworzonego stanowiska pracy, nie placąc pracownikowi należnego wynagrodzenia za pracę. Sprawę tę chciałem przedstawić dla zobrazowania działań podejmowanych przez mnie w takich przypadkach.

W kwietniu 2010 r. były pracownik kwaciarni złożył w Oddziale PIP w Elblągu skargę na swoich byłych pracodawców, którzy zatrudniali go „na czarno” w okresie od 1 października 2008 do 30 września 2009 r. Nie wydali mu świadectwa pracy za okres, kiedy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, tj. od 1 października 2009 do 31.12.2009 i nie zapłacili wynagrodzenia za pracę za okres od lipca 2009 do grudnia 2009 r. Do skargi pracownik dołączył kopię umowy o pracę z 1 października 2009 r., kopie przelewów bankowych różnych kwot pieniężnych z konta bankowego kwaciarni na jego konto bankowe z okresu: październik 2008 – październik 2009 r. oraz, jako dowód wykonywania pracy w kwaciarni, kserokopie 124 dowodów wpłaty utargu z okresu: październik 2008 – grudzień 2009 r. pokwitowanych przez pracodawców.

Przystępując do rozpatrzenia skargi udałem się do tej kwaciarni prowadzonej w formie spółki cywilnej przez dwoje pracodawców. W kwaciarni zatrudniona była jedna pracownica na podstawie umowy o pracę zawartej 8.01.2010 r. Na żądanie okazania akt osobowych zwolnionych pracowników pracodawcy oświadczyli, że ni-

kogo wcześniej nie zatrudniali oraz że wcześniej pracę świadczyła jedynie aktualnie zatrudniona pracownica, która w ubiegłym roku odbywała w kwaciarni staż jako osoba bezrobotna. W związku z tym, że pracownik składając skargę wyraził zgodę na ujawnienie tego faktu pracodawcom, poprosiłem o ustosunkowanie się do treści skargi.

## Nieformalny wspólnik

Pracodawcy zgodnie oświadczyli, że skarżący nie był ich pracownikiem, ale ich dobrym znajomym i był nieformalnym wspólnikiem spółki cywilnej prowadzącej kwaciarnię. Kwoty pieniężne przekazywane skarżącemu dotyczyły natomiast rozliczeń między wspólnikami spółki, a nie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pracodawcy oświadczyli ponadto, że pracując zawodowo w innej firmie i nie znając się na prowadzeniu kwaciarni. Skarżący natomiast wcześniej pracował w innej kwaciarni i posiadał niezbędne umiejętności potrzebne do jej właściwego prowadzenia. Dlatego zdecydowali, że będzie ich „cichym” wspólnikiem. Umowa o pracę z października 2009 r. została spisana na prośbę skarżącego, któremu była potrzebna do uzyskania kredytu i miała charakter pozorny.

W tej sytuacji przesłuchałem skarżącego z pouczeniem o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania. Pracownik zeznał, że faktycznie jest bliskim znajomym pracodawców, którzy zaproponowali mu pracę w uruchamianej przez nich kwaciarni. Zapewnił go, że będzie zatrudniony na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem w wysokości 2000 zł. netto, tj. znacznym wyższym od otrzymywanego od dotychczasowego pracodawcy. Nowi pracodawcy zwlekali jednak z wydaniem mu umowy o pracę tłumacząc się brakiem funduszy na ubezpieczenie społeczne. Umowę o pracę otrzymał dopiero po roku pracy, po otrzymaniu przez pracodawców dotacji z powiatowego urzędu pracy na utworzenie stanowiska pracy. Skarżący zeznał ponadto, że pracował przez 6 dni w tygodniu na dwie zmiany i w co drugą niedzielę po 6 godzin. W listopadzie 2009 r. wypowiedział umowę o pracę, ponieważ pracodawcy zalegali mu z wypłatą wynagrodzenia. Ostatnią wypłatę dostał 23 października 2009 r. i była to kwota 1000 zł tytułem zaliczkowego wynagrodzenia za pracę w lipcu 2009 r.

W toku czynności kontrolnych wystąpiłem ponadto do Powiatowego Urzędu

Pracy w Elblągu z zapytaniem dotyczącym ewentualnego zarejestrowania skarżącego w urzędzie pracy jako osoby bezrobotnej. Otrzymałem zwrotną informację, że pracownik był zarejestrowany w okresie od 1.10.2008 do 30.09.2009 r. jako osoba bezrobotna nie pobierając zasiłku dla bezrobotnych, a pozbawiony został statusu bezrobotnego 30.09.2009 r. w związku z zatrudnieniem w ramach doposażenia i wyposażenia stanowiska pracy w kwaciarni.

## Ukarani przez sąd

Wyjaśnienia pracodawców stały się więc całkowicie niewiarygodne. Dlatego po zakończeniu kontroli wystąpiłem do pracodawców o wydanie skarżącemu świadectwa pracy oraz opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy za cały okres zatrudnienia, wypłacenie należnego wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Skierowałem ponadto wnioski do sądu o ukaranie pracodawców za niewydanie pracownikowi świadectwa pracy za okres



od 1 października 2009 do 31 grudnia 2009 r., niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w tym okresie oraz nieopłacenie składek na Fundusz Pracy. Sąd Rejonowy w Elblągu ukarał każdego z pracodawców za te wykroczenia grzywną w wysokości 3.000 zł.

W związku z tym, że pracodawcy odmówili wykonania mojego wystąpienia, konieczne stało się skierowanie w sprawie uzasadnionych roszczeń pracownika pozwu do sądu pracy. Z przyczyn podanych na wstępie artykułu zdecydowałem, że po-

zew złożyć jako pełnomocnik pracownika, a nie jako powód, co pozwoliło na objęcie jednym pozwem jednocześnie wszystkich roszczeń pracownika, tj.:

- ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a stroną pozwaną w okresie od 1.10.2008 do 30.09.2009 r. i nakazanie wydania świadectwa pracy za ten okres zatrudnienia,

- zasądzenia od pozwanych solidarnie na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za lipiec 2009 r. w kwocie 1000 zł. netto, za sierpień 2009 r. w kwocie 2.000 zł. netto, wraz z odsetkami za zwłokę,

- zasądzenia od pozwanych solidarnie na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w okresie od października do grudnia 2009 roku w łącznej kwocie 3900 zł brutto wraz z odsetkami za zwłokę,

- zasądzenia od pozwanych solidarnie na rzecz powoda ekwiwalentu pieniężnego za 5 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie 308,34 zł. brutto,

- nakazania stronie pozwanej wydania powodom świadectwa pracy za okres zatrudnienia od 1.10.2009 do 31.12.2009 r.

Do pozwu dołączyłem jako wnioski dowodowe m.in. pismo Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu informujące o przyznaniu pracodawcom refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia dla skierowanej osoby bezrobotnej, tj. powoda, stanowiska pracy w wysokości 15.000 zł oraz pismo PUP w Elblągu informujące o przekazaniu przez pracodawców do urzędu pracy kopii świadectwa pracy powoda za okres od 1.10.2009 do 31.12.2009 r., którego nie wydano natomiast powodom (pracownikowi).

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pracodawców wniosł o oddalenie powództwa twierdząc, że powód nie był pracownikiem kwaciarni, ale cichym wspólnikiem spółki. Umowa o pracę zawarta w 1 października 2009 r. miała charakter fikcyjny i została wydana na prośbę pracownika w celach kredytowych, a ponadto powód od 1 października 2009 r. nie stawał się w pracy i żadne wynagrodzenie mu nie przysługuje.

Proces rozpoczął się 7 czerwca 2009 r. W trakcie sześciu rozpraw sąd przesłuchał kilkunastu świadków, którzy potwierdzili fakt wykonywania pracy przez pracownika do końca 2009 r. Potwierdziła to również aktualnie zatrudniona pracownica, która wcześniej odbywała w kwaciarni staż jako osoba bezrobotna. Pomimo tego, pracodawcy i ich pełnomocnik konse-

kwentnie twierdzili, że powód nie świadczył pracy, ale był ich „cichym współnikiem”, a refundacja z Powiatowego Urzędu Pracy została przeznaczona na spłacenie długów powoda będącego współwłaścicielem kwaciarni.

Kluczowe dla ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy okazały się moim zdaniem wyjaśnienia pracownika złożone przed sądem w toku przesłuchania w charakterze strony. Otóż w związku z tym, że z informacji otrzymanej z PUP w Elblągu wynikało, że pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, u którego pracował ponad rok, zarejestrował się jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy, zapytałem się dlaczego dokonał tej rejestracji, skoro został zatrudniony przez pozwaną. Pracownik odpowiedział, że to pozwani kazali mu się zarejestrować w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna, ponieważ chcieli wystąpić o dotację z urzędu pracy na urządzenie stanowiska pracy, a on posiadał niezbędne kwalifikacje wymagane dla stanowiska florysta – projektant terenów zielonych i to właśnie na utworzenie stanowiska dla niego otrzymał dotację. Pracownik co miesiąc był zwalniany z pracy, aby mógł pojechać do urzędu pracy zgłosić gotowość do pracy, a jak w którymś miesiącu zapomniał o tym obowiązku i urząd pracy wykreślił go z tego powodu z rejestru bezrobotnych, to pracodawca pojechał osobiście do urzędu pracy prosić o cofnięcie decyzji w tym zakresie. Pracownik, pomimo że miał prawo do zasiłku dla bezrobotnych, to zasiłku nie pobierał, co znalazło potwierdzenie w dokumentach urzędu pracy przekazanych na mój wniosek przez urząd pracy do sądu.

W dniu 22 grudnia 2010 r. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Elblągu wydał wyrok uznający w całości powództwo złożone przeze mnie w imieniu pracownika. Wprawdzie pracodawcy złożyli apelację od wyroku, ale jej rozpatrzenie spowoduje prawomocne rozstrzygnięcie wszystkich roszczeń pracownika. Gdybym natomiast występował jako powód, to w przypadku podtrzymania przez sąd okręgowy wyroku sądu I instancji rozstrzygnięcie dotyczyłoby jedynie ustalenia stosunku pracy, a pracownik musiałby składać kolejny pozew o zasądzenie należnego wynagrodzenia za pracę i czekać przez kolejne miesiące na korzystny dla siebie wyrok.

**Eugeniusz Dąbrowski**  
OIP w Olsztynie

## Bezpieczeństwo pracy

# Roboty drogowe i mostowe



Henryk Kałuża

**Budownictwo należy do tej gałęzi gospodarki, która charakteryzuje się wysokim stopniem ryzyka zawodowego ze względu na występujące w procesach pracy zagrożenia zawodowe i wypadkowe. Budownictwo drogowe, w tym budowa i remont autostrad i dróg krajowych, jak również mostów i wiaduktów jest szczególnym rodzajem budownictwa ogólnego z uwagi na różnorodność i specyfikę stosowanych technologii, jak i same place budów.**

Realizacja nawet niewielkiego odcinka autostrady lub drogi krajowej, to plac budowy o długości kilku kilometrów, gdzie roboty prowadzone są w terenie pozbawionym jakichkolwiek elementów infrastruktury społecznej i technicznej (lasy, pola, przeszkody wodne i techniczne – magistrale, sieci). Natomiast ich remont lub modernizacja oznacza prowadzenie robót na jedynie wydzielonych odcinkach dróg, co stwarza dodatkowe zagrożenia.

## Błędy już na starcie

Przeprowadzone przez inspektorów pracy OIP w Katowicach kontrole wykazały, że występujące na budowach dróg i autostrad zagrożenia były konsekwentnie błędów popełnionych przez firmy uczestniczące w procesie inwestycyjnym już na etapie projektowania i przygotowania procesu budowy oraz samego wykonawstwa. Są one podstawową przyczyną występujących nieprawidłowości.

Do błędów popełnionych na etapie przygotowania i projektowania zaliczyć można:

- brak pełnego rozeznania warunków lokalnych, w których realizowane będzie zadanie inwestycyjne (np. szkody górnicze, deformacje miejscowe terenu, zagrodnienia, brak pełnej inwentaryzacji faktycznie występującego uzbrojenia terenu). Niepełne ich rozpoznanie wymusza konieczność improwizacji w trakcie prowadzenia robót. Automatycznie stwarza to zagrożenia dla zatrudnionych pracowników. Przykładem może być wyrwanie się żurawia na budowie odcinka autostrady A-1 przy granicy z Republiką Czeską, gdzie do końca nie rozpoznano warunków hydro-

logicznych. Spowodowane ulewami opadami podmycie gruntu pod jedną podporą oraz spekania i odształcenia gruntu pod drugą podporą spowodowało wyrwanie się żurawia w kierunku drogi technologicznej;

- brak pełnej dokumentacji techniczno-budowlanej łącznie z projektami szczegółowymi;

- brak opracowania projektów organizacji robót w części dotyczącej metod ich bezpiecznego prowadzenia. Z aktualnie obowiązującego stanu prawnego nie wynika jednoznacznie, kto takie projekty winien opracowywać. W praktyce, albo odstępuje się od ich opracowywania lub opracowuje się je nierzetelnie. Inwestor, jak i firmy realizujące roboty budowlane chcą uniknąć kosztów tych opracowań;

- brak rozeznania dotyczącego stosowanych przez przyszłego wykonawcę technologii i materiałów. Zagadnienia te, nie zawsze w sposób jednoznaczny rozstrzyga kosztorys inwestorski lub dokumentacja projektowa;

- narzucanie wykonawcom bardzo krótkich terminów realizacji inwestycji w sytuacji, gdy w trakcie wykonywania robót zmienia się zakres robót i dochodzi do korekty projektów technicznych.

Analizując zagadnienia związane z przygotowaniem procesów technologicznych na poszczególnych budowach inspektorzy pracy stwierdzili brak lub wadliwie opracowane instrukcje bezpiecznego wykonywania robót. Problem ten dotyczył w zasadzie wszystkich „małych” firm wykonujących roboty na kontrolowanych budowach w charakterze podwykonawców. W wielu wypadkach instrukcja ta kojarzona była z planem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, co musiało skutkować wadli-

wością tego dokumentu. Dopiero w trakcie kontroli inspektorzy wyjaśniali pracodawcom, że nie można prawidłowo oszacować ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy, jak i prawidłowo opracować planu BIOZ bez szczegółowej instrukcji bezpiecznego prowadzenia robót, która uwzględni występujący na konkretnej budowie stan faktyczny, rodzaj zastosowanego sprzętu, jak i harmonogram robót.

## Problemy z zarządzaniem

W trakcie realizacji zadań inwestycyjnych pojawiają się w szczególności problemy związane z zarządzaniem procesem budowy. Ma to miejsce wtedy, gdy roboty prowadzone są przez kilku lub kilkunastu podwykonawców na jednym placu budowy. Art. 208 k.p. nakłada na wszystkich pracodawców obowiązek współdziałania i wyznaczenie koordynatora. Przepis ten nie określa jednoznacznie kwalifikacji i uprawnień, jakie winien posiadać koordynator. Natomiast z 22 pkt. 3b ustawy Prawo budowlane jednoznacznie wynika, że obowiązek ten nałożono na kierownika budowy. Od koordynatora robót należy bezwzględnie odróżnić koordynatora ds. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Z pewnością do pełnienia funkcji koordynatora do spraw bhp kierownicy budowy nie są przygotowani oraz nie dysponują odpowiednią wiedzą. Problematyka ta została ure-

gulowana w dwóch aktach prawnych w sposób zupełnie odmienny. Niezbędne jest więc uregulowanie opisanych zagadnień w rozporządzeniu w taki sposób, by wykluczyć wszelkie wątpliwości.

Powodem błędów na etapie realizacji inwestycji jest niski poziom wiedzy z zakresu stosowanych technologii i bhp pracowników, prowadzący do lekceważenia zagrożeń i nieużywania ochron osobistych, także niewłaściwy system prowadzenia szkoleń stanowiskowych dla pracowników zatrudnianych na określonej budowie. Zdarza się tolerowanie przez nadzór techniczny odstępstw od obowiązujących przepisów i świadome pomijanie niektórych faz procesu budowlanego niezbędnych dla bezpiecznego wykonywania robót (bieżące kontrole, próby, badania).

Na wyniki kontroli na budowach dróg i autostrad przeprowadzonych w 2009 r. bezpośredni wpływ miała sytuacja na rynku budowlanym i brak wykwalifikowanych pracowników. Z analizy akt osobowych jednoznacznie wynika, że do pracy na budowach przyjmowani byli pracownicy ci bardzo młodzi lub bez doświadczenia i umiejętności zawodowych.

W celu zmniejszenia kosztów, małe firmy w miejsce pracowników wykwalifikowanych (których koszt zatrudnienia jest duży) często zatrudniały osoby niewykwalifikowane, nieposiadające doświadczenia w budownictwie ani odpowiedniej wiedzy na temat zagrożeń występujących w toku procesu inwestycyjnego. Wzrosło także zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych.

## Odpowiedni nadzór

Istotny wpływ na bezpieczeństwo pracowników ma odpowiedni dobór kadry sprawującej nadzór nad prowadzonymi robotami. Osoby kierujące pracownikami powinny cechować się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, znajomością zagadnień bezpieczeństwa pracy, a przede wszystkim umiejętnością dobrej organizacji robót i miejsca pracy z uwzględnieniem występujących zagrożeń. W praktyce nie zawsze tak jest.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że nadal najwięcej nieprawidłowości występuje przy pracach na wysokości z wykorzystaniem rusztowań budowlanych, przy obsłudze urządzeń i instalacji elek-

trycznych oraz przy obsłudze maszyn i urządzeń budowlanych bez wymaganych uprawnień. Zdecydowanej poprawie uległy warunki socjalne na terenie dużych budów, gdzie główny wykonawca narzuca minimalne standardy swoim podwykonawcom. Można zaobserwować poprawę w zakresie wyposażenia pracowników w ochronny indywidualny. Nadal jednak widoczny jest w niektórych wypadkach lekceważący stosunek samych pracowników do ich stosowania. Znacznie lepszy jest stan techniczny maszyn i urządzeń. Ma na to wpływ m.in. wysokość kosztów dostosowania starych urządzeń do obowiązujących wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy.

## Pomoc inspektora

Inspektorzy pracy OIP w Katowicach brali udział w naradach z wykonawcami robót praktycznie na wszystkich kontrolowanych budowach. Miały one charakter seminarijny. Podczas tych spotkań rozwiązywano problemy dotyczące prawidłowej organizacji stanowisk pracy. Inspektor pracy przedstawiał uczestnikom spotkania spostrzeżenia z kontroli placów budów związanych z realizacją inwestycji drogowych. Omawiał powtarzające się nieprawidłowości, wskazywał przyczyny ich występowania. Na przykładach prezentował proste przedsięwzięcia pozwalające zapobiegać zagrożeniom. Szczególną uwagę zwracał na zagrożenia wypadkowe związane z brakiem przygotowania zawodowego i uprawnień kwalifikacyjnych zatrudnionych na budowie pracowników.

Inspektor pracy przedstawiał uczestnikom spotkania zasady przeprowadzania szkolenia stanowiskowego na placu budowy. Przypominał, że większość wypadków przy pracy na budowie wynika z braku podstawowej wiedzy w zakresie wykonywanych czynności oraz lekceważenia zagrożeń. Zwracał uwagę na fakt niewykorzystywania w trakcie szkoleń na placu budowy planów BIOZ, ocen ryzyka zawodowego, jak i instrukcji bezpiecznego prowadzenia poszczególnych robót. Dokumenty te, choć znajdują się na budowie, to nikt z nich na ogół nie korzysta. W praktyce służą w zasadzie jedynie inspektorowi pracy w trakcie kontroli. Z ich pomocą wskazuje osobom kierującym robotami, jak należy unikać nieprawidłowości do których doszło na budowie.

**Henryk Kałuża**  
OIP Katowice, Oddział w Gliwicach



# Czynniki rakotwórcze

**Problem nowotworów pochodzenia zawodowego od dawna jest przedmiotem kontrowersyjnych poglądów dotyczących głównie rozmiarów i znaczenia tego zjawiska. Sądzi się, że czynniki występujące w środowisku pracy powodują od 2% do 30% ogólnej liczby rejestrowanych w okresie jednego roku przypadków chorób nowotworowych.**

Powstawanie chorób nowotworowych jest uwarunkowane zarówno działaniem czynników zewnętrznych natury chemicznej, fizycznej i biologicznej, jak i czynników wewnątrzustrojowych związanych z biologią i biochemią komórek oraz przebiegiem procesów życiowych. Wieloczynnikowa etiologia chorób nowotworowych, bardzo skomplikowany i nadal niedostatecznie poznany mechanizm ich rozwoju znacznie utrudniają ocenę udziału poszczególnych czynników w ich powstaniu. Długotrwałe narażenie na niektóre substancje chemiczne może spowodować niekontrolowany wzrost komórek prowadzący do zmian nowotworowych. Zmiany te mogą ujawnić się po upływie wielu lat od chwili pierwszego narażenia na substancje chemiczne. Okres tego opóźnienia nazywany jest okresem latencji i może wynosić od kilku do kilkadziesiąt lat. Nowotwory powstałe w następstwie narażenia zawodowego mogą być zlokalizowane w różnych miejscach organizmu, niekiedy niekiedy ograniczonych do miejsca bezpośredniej styczności z substancją chemiczną.

## Substancje rakotwórcze

Uwzględniając aktualny stan wiedzy, substancje rakotwórcze podzielono na trzy kategorie.

**Kategoria 1.** Substancje o udowodnionym działaniu rakotwórczym dla człowieka. Są to substancje, co do których istnieją wystarczające dowody wskazujące na związek przyczynowy pomiędzy narażeniem człowieka na tę substancję a powstaniem raka.

**Kategoria 2.** Substancje, które rozpatruje się jako rakotwórcze dla człowieka. Są to substancje, co do których istnieją wystarczające dowody wskazujące na przyjęcie założenia, że narażenie człowieka na te substancje może w rezultacie prowadzić do powstania raka. Na przyjęcie takiego założenia pozwalają dane uzyskane na podstawie:

- odpowiednich, długoletnich badań na zwierzętach,
- innych istotnych informacji wskazujących, że narażenie człowieka na te substancje może w rezultacie prowadzić do powstania raka.

**Kategoria 3.** Substancje o możliwym działaniu rakotwórczym na człowieka. Są to substancje, co do których dostępne informacje nie pozwalają na przeprowadzenie zadowalającej oceny. Istnieją w odniesieniu do nich pewne dowody pochodzące z odpowiednich badań na zwierzętach, ale nie wystarczają, aby umieścić daną substancję w kategorii 2.

Za czynniki rakotwórcze w Polsce uważa się czynniki zaliczane do kategorii 1. lub 2. rakotwórczości, mutagenności zgodnie z rozporządzeniem ministra zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (Dz. U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.). Wykaz tych czynników stanowi załącznik nr 1 do rozporządzenia, zawiera on 819 pozycji (42 – kategorii 1, 777 – kategorii 2) i ma charakter otwarty. Oznacza to, że nie jest wykazem o ograniczonej liczbie wpisów i jeżeli wyniki badań epidemiologicznych przeprowadzanych przez producentów chemikaliów wykazą działanie kancerogenne, mutagenne na organizmy żywe, bądź producent danej substancji, preparatu chemicznego zaklasyfikuje swój wyrób jako rakotwórczy, uznaje się takie substancje za rakotwórcze w świetle powyższego rozporządzenia, mimo że nie znajdują się w wykazie. Wówczas stosuje się jego postanowienia.

## Z notą, bez klasyfikacji

Wśród wspomnianych czynników blisko 670 pozycji stanowią złożone substancje ropo- i węglowododne, z których 579 ma przypisane noty J, K, L, M, N, P pozwalające na zrezygnowanie z klasyfikowania tych substancji jako rakotwórcze pod ściśle określonymi przez te noty warunkami, np.:

**Nota J** ma zastosowanie tylko do pewnych złożonych węglo- i ropopochodnych. Substancji oznaczonej notą J nie klasyfikuje się jako rakotwórczej, jeżeli można wykazać, że zawiera mniej niż 0,1% wagowy benzeny (nr WE 200-753-7).

**Nota K** ma zastosowanie tylko do pewnych złożonych ropopochodnych. Substancji

oznaczonej notą K nie klasyfikuje się jako rakotwórczej, jeżeli można wykazać, że zawiera mniej niż 0,1% wagowy buta-1,3-dieny (nr WE 203-450-8).

**Nota L** ma zastosowanie tylko do pewnych złożonych ropopochodnych. Substancji oznaczonej notą L nie klasyfikuje się jako rakotwórczej, jeżeli można wykazać, że zawiera mniej niż 3% ekstraktu DMSO, zgodnie z pomiarem metodą określoną w IP 346.

**Nota M** ma zastosowanie tylko do pewnych złożonych ropopochodnych. Substancji oznaczonej notą M nie klasyfikuje się jako rakotwórczej, jeżeli można wykazać, że zawiera mniej niż 0,005% wagowy benzo [a] pirenu (nr WE 200-028-5).

**Nota N** ma zastosowanie tylko do pewnych złożonych ropopochodnych. Substancji oznaczonej notą N nie klasyfikuje się jako rakotwórczej, jeżeli znany jest pełny proces rafinacji i można wykazać, że substancja, z której została otrzymana, nie jest rakotwórcza.

**Nota P** ma zastosowanie tylko do pewnych złożonych ropopochodnych. Substancji oznaczonej notą P nie klasyfikuje się jako rakotwórczej, jeżeli można wykazać, że zawiera mniej niż 0,1% wagowy benzeny (nr WE 200-753-7). Jeżeli substancja jest klasyfikowana jako rakotwórcza, stosuje się również wskazania noty E.

## Obowiązki pracodawcy

Znając negatywne skutki oddziaływania kancerogenów, na pracodawcę nałożono szereg obowiązków mających za zadanie zminimalizowanie, ograniczenie narażenia, a także pozwalających na monitorowanie skali narażenia, badanie skutków biologicznych wywołanych czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi.

Pracodawca, który w prowadzonej działalności wykorzystuje kancerogeny jest zobowiązany do prowadzenia:

1. rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawiania w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagenym, zawierający następujące dane:

- wykaz procesów technologicznych i prac, w których substancje, preparaty lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagenym są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny oraz wykaz substancji, preparatów, czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagenym wraz z podaniem ilościowej wielkości produkcji lub stosowania;

- uzasadnienie konieczności stosowania substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym;

- wykaz i opis stanowisk pracy, na których występuje narażenie na substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagenym;

- liczbę pracowników pracujących w narażeniu, w tym liczbę kobiet;

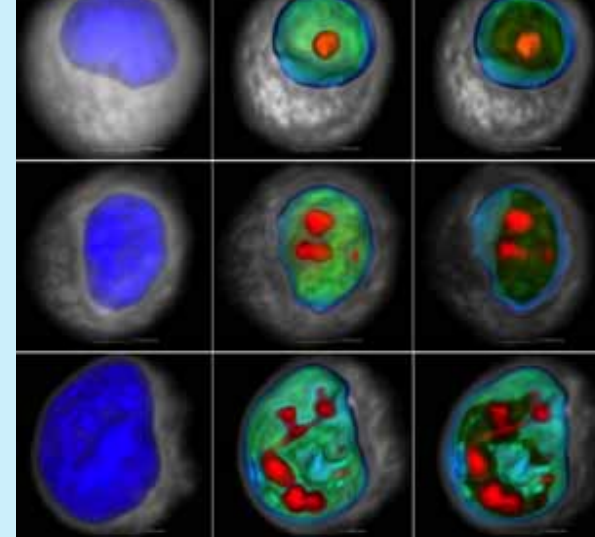
- określenie rodzaju substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym powodujących narażenie, rodzaj kontaktu, wielkość narażenia i czas jego trwania;
- rodzaje podjętych środków i działań ograniczających poziom narażenia.

2. rejestru pracowników narażonych na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym i przechowywania go przez okres 40 lat po ustaniu narażenia/wyeliminowania ze środowiska pracy, z procesu technologicznego substancji/preparatu chemicznego zaklasyfikowanego jako rakotwórczy/mutageny. W przypadku likwidacji zakładu pracy, do przekazania właściciemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu. W sytuacji jednostek organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej i komórek organizacyjnych urzędu zapewniającego obsługę ministerstwa spraw wewnętrznych i administracji oraz jednostek organizacyjnych podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych pracodawca zobowiązany jest do przekazania rejestru właściciemu komendantowi wojskowego ośrodka medycyny prewencyjnej i właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Przepisy nie rozstrzygają formy w jakiej ma być przechowywany rejestr. Dlatego wskazane byłoby przechowywanie kopii

Przez pracę w kontakcie rozumie się prace, przy których występuje możliwość narażenia inhalacyjnego i/lub bezpośredniego działania czynnika chemicznego na skórę, bez względu na stężenie czynnika chemicznego w powietrzu i stosowane środki ochrony indywidualnej lub ochrony zbiorowej. Dotyczy to również procesów technologicznych hermetyzowanych.

Narażenie na czynnik chemiczny jest to obecność czynnika chemicznego w powietrzu w strefie oddychania pracownika. Określone jest jako stężenie czynnika, uzyskane na podstawie pomiarów narażenia i odniesione do takiego samego okresu, jakiego dotyczy wartość dopuszczalna.



**Trójwymiarowe obrazowanie komórek nowotworowych.**

w wersji tradycyjnej – papierowej. Tak też pracodawcy przedkładają coroczne sprawozdania do państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego i okręgowego inspektora pracy. Dopuszczalna jest także wersja elektroniczna. Należy jednak zaznaczyć, że zapisy elektroniczne mimo postępu techniki, nadal są środkami zawodowymi i nietrwałymi, np. płyty CD, których trwałość określa się na około 10 lat.

Wspomniane dane pracodawca przekazuje właściciemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy niezwłocznie po rozpoczęciu działalności oraz corocznie w terminie do 15 stycznia na odpowiednim druku, który stanowi załącznik nr 2 do rozporządzenia ministra zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (Dz. U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.)

3. Ponadto pracodawca jest zobowiązany:

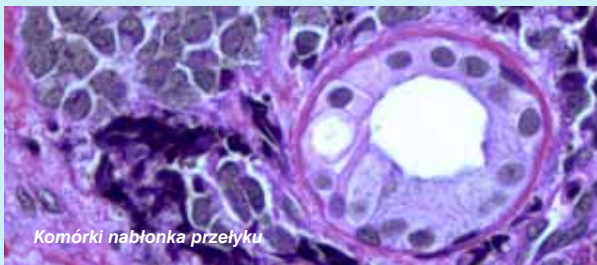
- poinformować pracownika o opakowaniu, zbiorniku i instalacji zawierającej substancję, preparat lub czynnik o działaniu rakotwórczym lub mutagenym, a także o wymaganiach dotyczących oznakowania i znakach ostrzegawczych. Niedopuszczalne jest

stosowanie substancji chemicznych nieoznakowanych w sposób umożliwiający ich identyfikację, a także stosowanie niebezpiecznych substancji chemicznych nie posiadających kart charakterystyki tych substancji oraz opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem;

Substancjom należącym do kategorii 1 i 2 przypisuje się symbol „T”, znak ostrzegawczy określający substancję „toksyczną” i zwrot: R45 – Może powodować raka. Dla substancji, które stwarzają ryzyko rakotwórczego działania jedynie wtedy, gdy dostają się do organizmu na drodze inhalacyjnej, na przykład jako pyły, pary lub dymy (inne drogi narażenia, np. na drodze pokarmowej lub w kontakcie ze skórą, nie stwarzają zagrożenia rakotwórczego) powinien być stosowany następujący standardowy zwrot określający zagrożenie: R49 – Może powodować raka w następstwie narażenia drogą oddechową. Substancjom należącym do kategorii 3 przypisuje się symbol „Xn”, znak ostrzegawczy oznaczający substancję „szkodliwą” i zwrot: R40 – Ograniczone dowody działania rakotwórczego;

- zapewnić udział pracowników lub ich przedstawicieli w projektowaniu i realizacji działań zapobiegających narażeniu na substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagenym lub ograniczającym jego poziom;
- stworzyć warunki do dokonania wyboru rodzaju środków ochrony indywidualnej, zapewniających bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;
- umożliwić pracownikom i ich przedstawicielom kontrolę stosowania wymagań określonych w rozporządzeniu i innych przepisach regulujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy;

– przeprowadzać badania i pomiary stężeń czynników rakotwórczych i mutagennych w środowisku pracy (dla których Międzyresortowa Komisja ds. NDS i NDN określiła wartości Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń NDS): co 3 miesiące, jeżeli ostatnie pomiary tych substancji wykazały wartość wyższą od 0,5 NDS (najwyższego dopuszczalnego stężenia); co pół roku, jeżeli podczas ostatnich badań ich stężenie zawarte było w granicach powyżej 0,1 do 0,5 NDS, także w każdym przypadku wprowadzenia zmian w warunkach stosowania tych substancji; a w razie stwierdzenia przekroczenia wartości NDS



substancji rakotwórczych (co w zasadzie jest niedopuszczalne) pracodawca powinien określić przyczyny, możliwe najszybciej wprowadzić środki techniczne, technologiczne lub organizacyjne i zapewnić monitorowanie stężeń do czasu osiągnięcia ich poziomów zgodnych z wartościami dopuszczalnymi; – należy pamiętać, że pracodawca nie może zatrudniać przy pracach w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym, zgodnie z art. 176 i art. 204 § 1 Kodeksu pracy, kobiet w ciąży i w okresie karmienia oraz młodocianych.

### Dodatkowe badania, weryfikacja oceny

W przypadku rozpoznania lub podejrzenia u pracownika zmian w stanie zdrowia, o których można przypuszczać, że powstały w wyniku narażenia zawodowego na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym pracodawca, na wniosek lekarza, jest obowiązany zlecić przeprowadzenie dodatkowych badań stanu zdrowia innych pracowników narażonych w podobny sposób, dokonać weryfikacji uprzedniej oceny narażenia zawodowego, a w razie potrzeby zastosować odpowiednie dodatkowe środki zapobiegawcze.

W takiej sytuacji istotną rolę odgrywa lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami narażonymi na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rako-

twórczym lub mutagenym. Jest zobowiązany do zapoznania się z warunkami ich pracy i posiadania udokumentowanych informacji dotyczących rodzaju i wielkości narażenia. Lekarz jest obowiązany do udzielania informacji każdemu pracownikowi: o wynikach badań i ocenie jego stanu zdrowia oraz o zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej, jakiej powinien się poddać po ustaniu pracy w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym. Powinien poinformować także pracodawcę, przedstawicieli pracowników

oraz działającą w zakładzie pracy komisję bezpieczeństwa i higieny pracy o ocenie stanu zdrowia pracowników, dokonanej z uwzględnieniem tajemnicy lekarskiej.

Ponadto pracodawca jest zobowiązany do przeszkolenia pracowników w zakresie:

- ryzyka dla zdrowia, jakie wynika z oceny narażenia zawodowego i dodatkowego ryzyka wynikającego z palenia tytoniu oraz środków ostrożności, które powinny być podejmowane w celu ograniczenia narażenia (dokonuje oceny ryzyka przy pracach z kancerogenem – w przypadku występowania tych substancji o działaniu rakotwórczym (kat. 1 lub 2) lub mutagenym (kat. 1 lub 2) w środowisku pracy ryzyko dla wszystkich pracowników jest zawsze duże, niezależnie od wartości wyznaczonych wskaźników narażenia). Aby ułatwić pracodawcom szacowanie ryzyka zdrowotnego dla wybranych czynników rakotwórczych powołany w 1993 r. w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. dr J. Nofera Zespół Ekspertów ds. Aktualizacji Wykazu Czynniki Rakotwórczych opracowuje kryteria szacowania ryzyka zdrowotnego dla poszczególnych czynników rakotwórczych, które zostają publikowane jako „Wytyczne szacowania ryzyka zdrowotnego dla czynników rakotwórczych”;

- wymagań higienicznych, które powinny być spełnione w celu ograniczenia narażenia;

- konieczności używania środków ochrony indywidualnej, w tym noszenia ubrania ochronnego /poprzedzone działaniami organizacyjnymi oraz zastosowaniem ochron zbiorowych – ograniczanie liczby pracowni-

ków mających kontakt oraz prawdopodobnie mających kontakt z czynnikami rakotwórczymi lub mutagenymi do najmniejszej możliwej liczby; stosowanie zabezpieczeń i środków technicznych dla zapobieżenia lub ograniczenia do minimum przedostawania się czynników rakotwórczych lub mutagennych do środowiska pracy; odprowadzanie czynników rakotwórczych lub mutagennych do układów neutralizujących bezpośrednio z miejsc ich powstawania; stosowanie stałej kontroli stężeń lub natężeń umożliwiającej wczesne wykrycie wzrostu poziomu narażenia w następstwie nieprzewidzianych zdarzeń i awarii; wyznaczenie obszarów zagrożenia i zaopatrzenie ich w znaki ostrzegawcze i informacyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy; zapewnienie bezpiecznego gromadzenia, przetrzymywania i niszczenia odpadów zawierających czynniki rakotwórcze lub mutagenne; zmniejszanie ilości czynników rakotwórczych lub mutagennych stosowanych w procesach produkcyjnych/;

- działań zapobiegających wypadkom oraz koniecznych do podjęcia przez pracowników, w tym pełniących obowiązki ratownicze podczas wypadków oraz działań ratowniczych /sporządzanie instrukcji postępowania na wypadek awarii lub innych zakłóceń procesów technologicznych/.

**Tomasz Rajczyk**  
OIP Zielona Góra

### Źródło:

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
2. Rozporządzenia Ministra Zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (Dz. U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2 września 2003 r. w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych (Dz. U. Nr 171, poz. 1666 z późn. zm.).
4. Wytyczne szacowania ryzyka zdrowotnego dla czynników rakotwórczych – Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr J. Nofera w Łodzi.
5. „Informacje na temat czynników rakotwórczych i mutagennych w środowisku pracy – narażenie, ocena ryzyka, ochrona zdrowia” Informacja przygotowana na posiedzenie Rady Ochrony Pracy przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Autor: dr Jolanta Skowroń.
6. Klasyfikacje chemicznych czynników rakotwórczych – przegląd Bezpieczeństwo Pracy 1/2004.
7. „Czynniki rakotwórcze i mutagenne w środowisku pracy – Nauka o pracy: bezpieczeństwo, higiena i ergonomia” dr Jolanta Skowroń, dr Lidia Zapór, dr Małgorzata Pośniak – CIOP-PIB.
8. Polska Norma PN-EN 689, kwiecień 2002 r. – Powietrze na stanowisku pracy – Wytyczne oceny narażenia inhalacyjnego na czynniki chemiczne przez porównanie z wartościami dopuszczalnymi i strategią pomiarową.

# Awaria w słupskiej kotłowni



**Dariusz Smoliński**

**Był początek grudnia. Zima atakowała z całą siłą. Temperatura powietrza spadła do kilkunastu stopni poniżej zera. Kotłownia słupskiego przedsiębiorstwa ciepłowniczego pracowała pełną mocą swoich trzech kotłów ciepłowniczych. W celu zapewnienia ciągłości ich pracy pracownicy starali się, aby leje zasypanego z węglem były stale napełnione i nie dochodziło do przerw w dostarczaniu węgla do palenisk. Nagle pękł jeden z żelbetonowych zbiorników zasypanych. Tony węgla wysypały się na pomosty znajdujące się wokół kotłów.**

Szczęściem w nieszczęściu, żadnego z pracowników nie było na pomoście w momencie awarii, a zsypany węgiel nie uszkodził innych instalacji. Dyspozytor podjął decyzję o wyłączeniu kotła, nad którym doszło do uszkodzenia leja zasypanego. Wezwano rzeczoznawcę budowlanego który uznał, że uszkodzenie leja jest na tyle poważne, że nie nadaje on się do dalszego użytkowania. Z oględzin pozostałych dwóch żelbetonowych zasobników wynikało, że ich stan także grozi wystąpieniem awarii. Dyrekcja kotłowni zdecydowała o tymczasowym wzmocnieniu ścian zbiorników, które jeszcze nie uległy awarii. Z użyciem stempli budowlanych zostały one podparte. Postanowiono również ograniczyć ilość składowanego węgla do 50% pojemności zasobnika i zaplanowano rozebranie wszystkich zasobników oraz ich wymianę w okresie letnim.

### Solidny, ale awaryjny

Awaria zasobnika była dużym zaskoczeniem dla kierownictwa i pracowników kotłowni. Nic nie wskazywało na to, że solidny żelbetonowy zbiornik może ulec uszkodzeniu. Okresowe przeglądy obiektu kotłowni nie sygnalizowały zbliżającego się niebezpieczeństwa. Jednak w przypadku konstrukcji żelbetonowych często dochodzi do takich nagłych awarii, na które nie wcześniej nie wskazuje. Na ogół bowiem nie widać odsłateń konstrukcji lub jej spękania.

Oględziny zbiornika po awarii wskazały, że doszło do niej z powodu:

- błędów projektowych i wykonawczych,

### Pęknięcie narożnika zasobnika.



### Poziome pęknięcie zasobnika i sposób jego zabezpieczenia stęplami.



### Pręty zbrojenia zasobnika, które zostały odstąpione po awarii.



- korozji konstrukcji żelbetonowej,
- przeciążenia zbiornika.

Zasobnik został wykonany w latach 70. ubiegłego stulecia w technologii żelbetonowej – monolitycznej z betonu R170 oraz stali Q4200. Całość konstrukcji wykonano w formie stożkowych 9-metrowych lejów podwieszonych do żelbetonowych podciągów. Zasobnik w górnej części miał wymiary około 6x8 m a w dolnej powierzchni około 1m<sup>2</sup>. Ściany o stosunkowo niewielkiej 10 cm grubości posiadały zbrojenie z siatki o oczkach 12x12 cm i prętach o średnicy 6 mm. W środku zasobnik był podzielony na dwie komory, ścianą wewnętrzną o wysokości około dwóch metrów. Ten nietypowy charakter konstrukcji żelbetonowej sprawił, że stała się ona szczególnie podatna na awarię.

Jak wykazały badania przeprowadzone przez rzeczoznawcę budowlanego, projektanci zbiornika przyjęli zbrojenie siatkowe ścian o zbyt małej średnicy, a także dopuścili stosowanie betonu o zbyt małej szczelności. Dodatkowo na etapie wykonawstwa nie sprawdzono prawidłowości wykonania zbrojenia. Jak się okazało, zostało ono ułożone w sposób nieprawidłowy, gdyż nie zastosowano w narożnikach prętów łączących siatki zbrojenia ścian. Zbrojenie to nie zostało także odpowiednio zabezpieczone przed zmieszczeniem w trakcie betonowania. Spowodowało to, że w niektórych miejscach otulina wokół prętów zbrojenia była zbyt mała i wynosiła mniej niż 2 cm. Stwierdzono także brak zamontowania prętów zbrojenia zapewniających połączenie ściany wewnętrznej z zewnętrzną.

Brak odpowiedniej szczelności betonu i zapewnienia odpowiedniej otuliny zbrojenia spowodowało, że wilgoć z węgla swobodnie wnikała w konstrukcję żelbetonową i powodowała jej korozję. To w konsekwencji sprawiło, że cała konstrukcja została osłabiona, co doprowadziło do jej awarii.

Obliczenia rzeczoznawcy wykazały także, iż projektanci prawdopodobnie przewidywali, że do zasobnika będzie dostarczany jedynie węgiel suchy. Jednak dokumentacja projektowa nie zawierała żadnych informacji na ten temat, a używanie węgla nieprzesuszanego (mokrego) było normalną praktyką od początku użytkowania kotłowni.

### Znacznie zużyte

Przykład awarii ze słupskiej kotłowni wskazuje, że konstrukcje żelbetonowe wykonane w okresie PRL charakteryzują się już znacznym zużyciem technicznym i mogą grozić kolejnymi awariami. Z tego powodu wydaje się zasadnym, aby w trakcie kontroli kotłowni wybudowanych w II połowie XX wieku zwrócić szczególną uwagę na bezpieczeństwo konstrukcji żelbetonowych. Warto zapytać właścicieli i użytkowników kotłowni, czy nie ma u nich podobnych żelbetonowych zasobników na węgiel. Jeśli takie zasobniki gdziekolwiek jeszcze znajdują się, powinny zostać poddane szczegółowemu oględzinom przez rzeczoznawcę budowlanego. Aby nie doszło do kolejnej awarii.

**Dariusz Smoliński**  
OIP Gdańsk

(zdjęcia wykonane przez: SYDKRAFT EC SŁUPSK Sp. z o.o.)

Praca w grupie stanowi nieodłączny element większości miejsc pracy, a umiejętność pracy w zespole, to jedno z kluczowych wymagań stawianych kandydatom na różnych stanowiskach. Jakie znaczenie dla wykonywania czynności zawodowych ma praca w grupie?

## Czy obecność innych mobilizuje?

W pracy na co dzień wykonujemy różne zadania w obecności innych osób. Często jest to po prostu obecność fizyczna, kiedy nie współpracujemy, a jedynie przebywamy w tym samym pomieszczeniu. Czy wówczas obecność innych ma jakiegokolwiek znaczenie dla wykonywanych przez nas zadań? Okazuje się, że tak!

**Facylitacja społeczna** to zjawisko opisujące wpływ fizycznej obecności innych osób na poziom działania jednostki. Badania pokazują, że obecność innych sprawia, iż znajdujemy się w stanie podwyższonej gotowości. Dlaczego?

Po pierwsze, w obecności innej osoby musimy być przygotowani, że uczyni ona coś, co będzie wymagało naszej reakcji. Ten stan gotowości podwyższa poziom naszego pobudzenia.

Po drugie, jako istoty społeczne czujemy lęk przed oceną, który sprowadza się do pytania: co myślą o mnie inni?, a to również wywołuje w nas obawy i napięcie (pobudzenie). Ten niepokój jest tym większy, im wyższy status mają dla nas obserwatorzy.

Po trzecie, obecność innych wpływa na rozpraszanie uwagi, co wiąże się z konfliktem, który powstaje w nas w związku z zakłóceniami w trakcie realizowanego działania, utrudniając tym samym koncentrację na tym, co robimy.

**Jak obecność innych wpływa na realizowanie przez nas zadań?**

Pobudzenie wywołane obecnością innych osób sprawia, że lepiej wykonujemy proste, dobrze wyuczone zadania, gorzej natomiast radzimy sobie z zadaniami trudnymi, złożonymi wymagającymi opanowania nowych czynności.

**Jaki stąd płynie wniosek?**

Jeżeli tworzysz nowe rozwiązania, a twoja efektywność mierzona jest poprzez realizację nowych pomysłów, warto zastanowić się nad takim rozplanowaniem pracy, abyś miał szansę na pracę bez obecności innych osób. Jeśli natomiast powielasz systematycznie pewne zadania, obecność innych może sprawić, że twoja praca (dzięki odpowiedniemu pobudzeniu) będzie bardziej efektywna.

**Pamiętaj!** Jeśli jako pracownik musisz wykonać czasochłonne, żmudne zadanie, obecność współpracownika w pokoju będzie dla Ciebie dobrą motywacją do jego szybkiego wykonania.

Zjawisko facylitacji społecznej pojawia się tylko w sytuacji, gdy nasze działanie jest oceniane indywidualnie. Istnieją jednak sytuacje, w których obecność innych podczas wykonywania zadania, skutkuje pojawieniem się całkowicie odmiennego zjawiska – **próżniactwa społecznego**.

**Kiedy mamy z nim do czynienia?**

Wtedy, gdy wynik zadania nie jest rozprawy indywidualnie, ale zbiorowo.

Sytuacje próżniactwa społecznego sprawiają, że mamy możliwość wtopienia się w grupę, stania się mniej zauważalnym, niż gdy byliśmy sami. Co się wówczas dzieje?

Gdy ludzie nie muszą zwracać uwagi na oceny innych, stają się bardziej spokojni, rozluźnieni. Jaki ma to wpływ na wykonanie zadania?

W przypadku zadań prostych rozluźnienie sprawia, że traktujemy je pobieżnie i niedbale, zmniejszając swój wkład pracy zgodnie z przysłowiem „wiele rąk czyni pracę lżejszym”, natomiast zadania bardziej skomplikowane sprawiają nam mniej trudności (nie następuje wspomniane rozproszenie uwagi), w wyniku czego wykonujemy je lepiej. Skutek jest zatem odwrotny, jak w przypadku procesu facylitacji społecznej.

Do tej pory wspominaliśmy o indywidualnym wykonywaniu zadań w obecności innych osób. Co się dzieje w sytuacji, gdy pracujemy zbiorowo, np. musimy wspólnie podjąć jakąś decyzję?

**Czy decyzje podejmowane w grupie są lepsze od decyzji podjętych przez jedną osobę to nie jedna? Niekoniecznie!**

Grupa jest zjawiskiem społecznym. Jej członkowie wnoszą do niej swoje postawy, uczucia, potrzeby. Z doświadczenia doskonale wiemy, co znaczy usiłować przekonać grupę do swego pomysłu, natrafić na jej sprzeciw i nieufność, nakłonić do zmiany postaw. Praca w grupie nie jest łatwa.

W dochodzeniu do wspólnego celu często pojawia się zjawisko tzw. **straty ponoszonej w toku procesu**.

Przyczyną jego występowania jest proces związany z porozumiewaniem się wewnątrzgrupowym. W pewnych grupach ludzie nie słuchają siebie wcale, w innych dochodzi do zdominowania dyskusji przez jedną osobę, podczas gdy reszta zmuszona jest milczeć.

W niektórych sytuacjach grupa nie korzysta z wiedzy jej najbardziej kompetentnego członka gdyż np. ma on niski status w zespole, przez co nikt nie traktuje jego pomysłów poważnie lub on sam milczy, gdyż nie jest wy-

starczająco pewny siebie lub nie jest w stanie przeciwstawić się konformistycznym zasadom obowiązującym w grupie.

Do straty w procesie dochodzi również wówczas, gdy problem nie ma jasnego, jednoznacznego rozwiązania. W takich przypadkach grupy często działają gorzej, niż ich najlepszy członek pracujący samodzielnie.

Innym powodem gorszego działania grupy jest niepowodzenie w dzieleniu się **unikatową informacją znaną tylko jednej osobie**. Badania wykazały, że w grupach występuje tendencja do poświęcania dużej ilości czasu na dyskusje o informacjach, które posiadają wszyscy członkowie, nie poświęca się natomiast wystarczającej uwagi informacjom będącym w posiadaniu wybranych członków np. ekspertów w danej dziedzinie. Tendencja do koncentracji na wspólnej informacji często prowadzi do wypracowania niewystarczająco dobrych lub nawet błędnych rozwiązań.

**Jak sprawić, by grupa była twórcza i działała sprawnie?**

Rozwiązaniem wydaje się być **metoda burzy mózgów**.

Jest to technika udoskonalania procesu decyzji grupowych poprzez zachęcanie do swobodnej wymiany poglądów oraz eliminowanie krytycyzmu. Dzięki temu zwiększa się jakość oraz liczba możliwości rozwiązania problemu. **Burza mózgów** kieruje się następującymi zasadami:

- Im więcej pomysłów w czasie dyskusji, tym lepiej.
  - Im odważniejsze i twórcze pomysły, tym lepiej.
  - Mów innym o swoich pomysłach bez zastanawiania się czy są wystarczająco dobre lub jak zareagują na nie inni.
  - Nie oceniaj pomysłów innych dopóki trwa szukanie rozwiązań.
  - Udoskonalaj i rozwijaj pomysły wcześniej sformułowane, ale ich nie krytykuj.
- Stosując się do powyższych zasad mamy większą szansę na wypracowanie twórczych rozwiązań problemów.

**Kamila Pawłowska**  
psycholog GIP

Pytania do psychologa prosimy przesyłać na adres: [kpawłowska@gip.pl](mailto:kpawłowska@gip.pl)

# Zbuduj sukces na bezpieczeństwie



Zapraszamy do wzięcia udziału w rywalizacji na rzecz podnoszenia standardów bezpieczeństwa i ochrony pracy

## Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej

Dla wszystkich zakładów pracy, które inwestują w poprawę warunków pracy ponad wymagane prawem minimum. Laureaci biorą udział w gali z udziałem najwyższych władz państwowych. Zwycięskie zakłady dołączają do „Złotej listy pracodawców”, promowane są na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy i w ogólnopolskich mediach.



Zgłoszenia przyjmowane są do 31 lipca.

## Buduj bezpiecznie

Konkurs „Buduj bezpiecznie” ma na celu promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne warunki pracy w procesie realizacji obiektów budowlanych.



Zgłoszenia przyjmowane są do 30 czerwca.

## Bezpieczna piekarnia

Do konkursu może przystąpić każda piekarnia, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników, którą cechuje szczególna dbałość o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników.



Zgłoszenia przyjmowane są do 4 sierpnia.



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

Nagroda, która Cię wyróżni  
Konkursy Państwowej Inspekcji Pracy

## Z opóźnionym zapłonem

Usłyszał silną eksplozję, przeraźliwy krzyk kolegi oraz huk silnika przecinarki odrzuconej w wyniku wybuchu. W czasie kontroli zeznał również, że dopiero po tym jak opadł kurz zobaczył, że kolega wyciera kurtką krew ze swojej twarzy.

Sam poszkodowany powiedział zespołowi powypadkowemu, że nie pamięta z kim szedł odpilowywać stal, że wziął przecinarkę i w jakim celu miał przeciąć rurę. Zapamiętał tylko silny wybuch. W wyniku licznych obrażeń twarzoczaszki mężczyzna cierpi z powodu zaniku pamięci, częściowo stracił słuch i wzrok.

### Bez nadzoru i rozeznania zagrożenia

Jak ustalono w dniu wypadku zespół wykonujący prace nie miał wyznaczonej osoby kierującej pracownikami. Pracownik pełniący funkcję brygadzysty był nieobecny w pracy a na jego miejsce nie ustalono zastępstwa. Budynek, przy którym doszło do zdarzenia nie został wcielony do projektu powstającego skansenu architektury przemysłowej DAG-Fabrik. Jak ustalono na terenie inwestycji dokonano analizy próbek gruntu na zawartość całkowitego węgla organicznego oraz badania geochemicznego gleby i próbek mineralnych. Takich badań nie przeprowadzano w pozostałych budynkach. Nie udało się ustalić czy dokonano rozeznania zagrożenia występującego na terenie budowy i okolicy ze względu na realizowane w czasie II wojny światowej procesy i stosowane związki chemiczne.

Przeprowadzone czynności pozwoliły ustalić czynniki mające bezpośredni i pośredni wpływ na zaistnienie wypadku i by-

ły przyczynami wypadku. Prawdopodobną przyczyną wypadku był wybuch zalegających w przecinanym rurociągu resztek po produkcji materiałów wybuchowych. Do zaistnienia wypadku przyczynić się mogło również:

- wykonywanie czynności narzędziem powodującym iskrzenie a w konsekwencji zapłon i wybuch,
- lekceważenie zagrożenia przez poszkodowanego,
- niezajomość zagrożenia,
- oddalenie się z miejsca wykonywania prac, pomimo iż wykonywane były na terenie, do którego obowiązuje ograniczony dostęp ze względu na prowadzoną działalność.



Inne miejsca niebezpieczne w budynku, w którym doszło do zdarzenia.

Przedstawiony w toku kontroli program szkolenia okresowego w dziedzinie bhp pracowników zatrudnionych na stanowisku robotniczym w budownictwie drogowym nie był zgodny w rozporządzeniem w sprawie szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto w dokumentacji związanej z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku

robotnika drogowego nie uwzględniono warunków wynikających z miejsca wykonywania prac np. miejsc nietypowych lub niebezpiecznych.

Ze względu na fakt, że poszkodowany oddalił się z miejsca pracy i samowolnie podjął decyzję wycięcia rurociągu, zdarzenie nie zostało zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.

### Efekt kontroli

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w zakładzie zatrudniającym poszkodowanego, inspektor pracy skierował do kierownictwa firmy wystąpienie zawierające szereg wniosków, w tym między innymi o:

- podjęcie działań, aby zespoły wieloosobowe miały wyznaczoną osobę kierującą pracownikami,

- przeprowadzenie szkoleń okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w oparciu o obowiązujące w tej dziedzinie programy ramowe,

- uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników środowiska pracy, również tych wynikających ze specyfiki miejsca wykonywania prac,

- wskazanie dowodów, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony zdrowia i życia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

W związku z ustaleniami kontrolnymi inspektor zwrócił się do prezydenta miasta (administratora budynków) o to, aby w ramach posiadanych uprawnień podjęto działania i decyzje mające na celu dokonanie rozeznania zagrożeń i kroków mających wyeliminować ewentualne zagrożenia.

Piotr Orliński  
OIP Bydgoszcz



Fragmenty rozerwanej rury.

## BIBLIOTEKA

### INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie dopuszczalnej kwoty przychodu, granicznej kwoty przychodu oraz rocznej dopuszczalnej kwoty przychodu i rocznej granicznej kwoty przychodu, stosowanych przy zmniejszaniu lub zawieszaniu świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków przedemerytalnych // Monitor Polski. – 2011, nr 15, poz. 165.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o języku polskim // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 43, poz. 224.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o gospodarce komunalnej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 45, poz. 236.

Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 lutego 2011 r. w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej // Monitor Polski. – 2011, nr 18, poz. 187.

Obwieszczenie Prezesa Polskiego Komitetu Normalizacyjnego z dnia 13 stycznia 2011 r. w sprawie wykazu norm zharmonizowanych // Monitor Polski. – 2011, nr 17, poz. 182.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie sposobu prowadzenia prac z użyciem materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego oraz podczas oczyszczania terenów // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 42, poz. 216.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji skła-

danych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 44, poz. 231.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lutego 2011 r. w sprawie określenia wzorów informacji przedstawianych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz sposobu ich przedstawiania // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 44, poz. 232.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 lutego 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla niektórych pracowników cywilnych więziennictwa // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 48, poz. 249.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie szczegółowych zasad organizacji krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 46, poz. 239.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie warunków bezpiecznego stosowania promieniowania jonizującego dla wszystkich rodzajów ekspozycji medycznej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 51, poz. 265.

Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 45, poz. 235.

### NORMY

PN-EN 1005-2+A1: 2010 Bezpieczeństwo maszyn. Możliwości fizyczne człowieka. Część 2: Ręczne przemieszczanie maszyn i ich części. – Zastępuje PN-EN 1005-2+A1: 2009; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 września 2010 r.].

Określono zalecenia ergonomiczne dotyczące projektowania maszyn obejmujące ręczne przemieszczanie przedmiotów o masie 3 kg lub większej.

PN-EN 12198-1+A1: 2010 Bezpieczeństwo maszyn. Ocena i zmniejszanie ryzyka wynikającego z promieniowania emitowanego przez maszyny. Część 1: Zasady ogólne. – Zastępuje PN-EN 12198-1+A1: 2009; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 września 2010 r.].

Podano wskazania dla producentów dotyczące budowy bezpiecznych maszyn, jeśli brak jest odpowiednich norm typu C.

PN-EN 12198-3+A1: 2010 Bezpieczeństwo maszyn. Ocena i zmniejszanie ryzyka wynikającego z promieniowania emitowanego przez maszyny. Część 3: Zmniejszenie promieniowania przez tłumienie lub ekranowanie. – Zastępuje PN-EN 12198-3+A1: 2009; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 września 2010 r.].

Podano sposoby umożliwiające producentom maszyn zaprojektowanie i wykonanie skutecznych technicznie środków ochrony przed promieniowaniem. Przedstawiono strategię projektowania w celu zmniejszenia strumienia promieniowania przez tłumienie lub ekranowanie.

PN-EN 14677: 2010 Bezpieczeństwo maszyn. Obróbka pozapiecowa stali. Maszyny i urządzenia do obróbki ciekłej stali. – Zastępuje PN-EN 14677: 2008; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 15 grudnia 2009 r.].

Podano ogólne wymagania dotyczące bezpieczeństwa maszyn i urządzeń stosowanych w procesie pozapiecowej obróbki cieplnej stali w próżni lub pod ciśnieniem atmosferycznym. Określono istotne zagrożenia, które mogą wystąpić podczas pracy tych maszyn i urządzeń oraz przedstawiono wymagania zapewniające bezpieczeństwo osób podczas projektowania, montażu, transportu, eksploatacji, konserwacji i wycofywania urządzenia z eksploatacji.

PN-EN 60204-1: 2010 Bezpieczeństwo maszyn. Wyposażenie elektryczne maszyn. Część 1: Wymagania ogólne. – Zastępuje PN-EN 60204-1: 2006; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 grudnia 2009 r.].

Opracowała: Danuta Szot

## INSPEKTOR PRACY

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów. Pożądane są zdjęcia wykonane aparatem cyfrowym o matrycy co najmniej 2 mln pikseli lub analogowym w formacie 15 x 21 cm na błyszczącym papierze. Zdjęcia skanowane na skanerach biurowych nie nadają się do druku. Każde zdjęcie powinno być zaopatrzone w objaśnienie i nazwisko autora. Materiały do druku prosimy przysyłać na adres: bpietruszka@gip.pl

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy

Publikacja przygotowana przez Biuro Informacji GIP

Redaktor prowadzący - Beata Pietruszka. Redaktor techniczny - Jan Klimczak

Adres: ul. Krucza 38/42, 00-926 Warszawa, tel. 022 420 37 32

Nakład: 2900 egz.



# Z opóźnionym zapłonem

**Złamana szczeka, złamane oczodoły, odpryski metalu, poparzenia twarzy, to tylko niektóre urazy których doznał pracownik budujący drogę w powstającym w Bydgoszczy skansenie architektury przemysłowej. Zdarzenie, wskutek którego mężczyzna częściowo stracił wzrok i słuch, nie zostało uznane za wypadek przy pracy.**

Wypadek wydarzył się pod koniec grudnia ubiegłego roku na terenie jednego z bydgoskich zakładów przemysłowych, gdzie w czasie II wojny światowej funkcjonowała niemiecka fabryka broni. Ze względu na specyfikę produkcji oraz jej skalę (w 1944 roku wyprodukowano łącznie 13,7 tys. ton prochu) zastosowano szereg przedsięwzięć związanych z ochroną i bezpieczeństwem. Do takich należały regulaminy zakładowe, określające w najdrobniejszych szczegółach zasady zachowania na terenie fabryki. Fabrykę podzielono na strefy dostępne wyłącznie dla skierowanych tam pracowników. Tylko nieliczni mieli możliwość poruszania się po całym terenie. Obowiązywał bezwzględny za-



*Budynek, w którym doszło do zdarzenia.*

kaz wnoszenia na teren zakładów papierosów, zapalek, pierścieni, ozdób metalowych itp. Ponadto dla każdego obiektu istniały przepisy szczegółowe, wywieszane przy wejściach. Wynikało to ze specyfiki każdego z budynków. Przepisy te mogły dotyczyć np. dopuszczalnej ilości magazynowanego materiału, maksymalnej liczby osób itp.

Do dziś na terenie tego zakładu znajdują się pozostałości po obiektach i liniach technologicznych funkcjonujących w tamtych czasach.

## Prawdziwa lekcja

Miejsce to w przyszłości ma zamienić się w skansen architektury przemysłowej. Nie będzie to tylko typowe muzeum z eks-

ponatami, ale między innymi podziemna trasa turystyczna czy muzeum zakładów zbrojeniowych DAG – Fabrik.

Każdy kto będzie chciał odwiedzić to miejsce, będzie mógł uczestniczyć w prawdziwej lekcji historii. Póki co, prawdziwą lekcję dostała brygada budująca drogę dojazdową do stojących od czasów wojny budynków na terenie tego skansenu. Pracownicy mieli za zadanie między innymi niwelować nierówności, układać kruszywo, obsypać i ukształtować skarpy. W dniu wypadku tj. 23 grudnia ubiegłego roku, po zaplanowanej i wykonanej na ten dzień pracy, czterej pracownicy pakowali sprzęt do barakowozu, gdy jeden z nich poinformował, że nieopodal miejsca znajdują się elementy metalowe, które mogą się przydać. Następnie pracownik wziął pilę spalinową i w towarzystwie dwóch kolegów (czwarty miał dojechać później samochodem) poszedł do nieużytkowanego od II wojny światowej budynku. Ze ścian kilkunastometrowego betonowego szkieletu wystawały nieużywane rury – cel ekipy pracowników.



*Fragmenty przeciętej rurociągu.*

Podczas gdy pomysłodawca całego „przedsięwzięcia” przystąpił do przecinania metalowej rury nieużytkowanego budynku służącego kiedyś do żelatynizacji nitrogliceryny, pozostali dwaj pracownicy rozglądali się po gęsto zalesionej okolicy. W pewnym momencie usłyszeli wybuch. Pracownik, który znajdował się najbliższej mężczyzny pilującego rurę stwierdził później, że wybuch miał ogromną siłę.

*Dokończenie na stronie 30.*