

Ukazuje się od 1929 roku

Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 9 (343) 2011



- 3** Z obrad Rady Ochrony Pracy
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 6** Stanowisko ROP
- 7** Dzień pracownika służby bhp
- 8** XV MIĘDZYNARODOWE TARGI CHLEBA
- 10** EURONEWSY
- 12** Urlop na żądanie
Zagadnieniem, które również budzi wątpliwości jest wskazanie sytuacji, gdy pracodawca nie musi udzielić urlopu na żądanie. Według Sądu Najwyższego jest to możliwe jedynie w razie zaistnienia jakichś szczególnych okoliczności.
- 14** Ryzyko pełnomocnika
Wydaje się, że reprezentowanie pracowników w procesach sądowych z pracodawcami w innych sprawach, niż ustalenie istnienia stosunku pracy powinno mieć miejsce raczej wyjątkowo i to po wnikliwym przeanalizowaniu okoliczności sprawy i zasadności roszczenia.
- 16** (Nie)bezpieczne żniwa
- 18** Legalność zatrudnienia cudzoziemców
Cudzoziemcy delegowani, w zakresie dotyczącym warunków zatrudnienia, nie mogą być traktowani gorzej niż polscy pracownicy. Niedopełnienie wymogów w tej kwestii spowoduje wszczęcie przez inspektora pracy postępowania w sprawach o ewentualne wykroczenia, jak również rozpoczęcie przez wojewodę procedury mającej na celu uchylene zezwoleń na pracę cudzoziemców.
- 18** Legalność zatrudnienia cudzoziemców delegowanych
- 20** Czyszczenie powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi
- 23** Gorsety na schodach kaskadowych
- 24** Gra warta świeczki
Wśród koordynatorów programu „Zdobądź dyplom PIP” są prawdziwi pasjonaci. To głównie dzięki nim program przyniósł imponujące wręcz efekty. Wielu inspektorów pracy przekonało się, że warto zmierzyć się z tym zadaniem.
- 27** Praca w stodole
- 28** Awaria na Stadionie Śląskim
- 29** Osobowość konfliktowa
- 30** Do dwóch razy sztuka
- 31** Biblioteka
- 32** Zginął w zbożu
Na terenie fermy drobiu doszło do śmiertelnego wypadku. Pracownik uduślił się przysypany przez zboże z silosu.



Oktadka:
fot. Wojciech Stan



Z obrad Rady Ochrony Pracy

O niepłaceniu wynagrodzeń i zagrożeniu hałasem

Na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy 29 sierpnia br. w siedzibie Sejmu Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła materiał: „Niewypłacanie lub nieterminowa wypłata wynagrodzeń za pracę w Polsce – ocena możliwości ograniczenia występowania proceduru i skuteczności stosowanych sankcji” oraz „Ocena zagrożenia i ograniczanie narażenia na hałas na stanowiskach pracy”. W obradach uczestniczyła Anna Tomczyk, główny inspektor pracy z zastępcami: Małgorzatą Kwiatkowską i dr. Grzegorzem Łyjakim.

– W roku ubiegłym ponad jedna trzecia skontrolowanych przez inspektorów PIP pracodawców nie wypłacała pracownikom wynagrodzenia za pracę, a co czwarty pracodawca nie przestrzegał terminu wypłaty wynagrodzenia – poinformowała Halina Tulwin, dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy.

Najczęstszą przyczyną ujawnionych naruszeń w tym zakresie stanowił brak środków finansowych na wypłaty oraz nieznanie obowiązków przepisów. Znacznie rzadziej powodem nieprawidłowości było przyjęcie niewłaściwej metody naliczania świadczeń lub pomyłki w obliczeniach.

W związku z rosnącą skalą stwierdzanych nieprawidłowości, z inicjatywy głównego inspektora pracy na początku br. powołany został zespół roboczy, którego zadaniem było wypracowanie działań o charakterze legislacyjnym i promocyjnym, zmierzających do ograniczenia zjawiska niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń. W jego skład weszli przedstawiciele central związkowych, organizacji pracodawców i inspekcji pracy. Propozycje rozwiązań prawnych i zmian legislacyjnych, zgłoszone przez członków zespołu, zostały przekazane do Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, która ma prowadzić dalsze prace w tym zakresie.

Podczas ubiegłorocznych kontroli w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2075 decyzji placowych nakazujących wypłatę świadczeń pracowniczych na łączną kwotę ponad 47,5 mln zł. W wyniku realizacji 61 proc. decyzji pracodawcy wypłacili zaległe świadczenia w łącznej kwocie blisko 25,5 mln zł. Do pracodawców skierowano także ponad 1,2 tys. wystąpień – zrealizowanych zostało ok. 70 proc. zawartych w nich wniosków.

Inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 277 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw dotyczących niewypłacenia pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych należnych świadczeń. W 17 proc. przypadków postępowania wszczęte na skutek tych zawiadomień zakończyły się skierowa-

niem przez prokuratora do sądu aktu oskarżenia. Odsetek postępowań umorzonych przez prokuraturę wyniósł 36 proc. W przypadku 10 proc. zawiadomień prokuratura wydała postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania.

Przyczyną umorzenia lub odmowy wszczęcia postępowania było z reguły niedopatrzenie się złośliwości i uporczywości w działaniu pracodawców, szczególnie wówczas, gdy powoływali się oni na trudną sytuację finansową, uniemożliwiającą wywiązanie się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

– Skala nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia ujawniana w następstwie kontroli stanowi jedynie przybliżenie rzeczywistych rozmiarów patologii w tym zakresie – stwierdziła Halina Tulwin. Jednakże uzyskane za pierwsze pięć miesięcy roku 2011 dane cząstkowe pozwalają na pewien optymizm. Warto tutaj zasygnalizować ponad 30

O problematyce zagrożenia hałasem w świetle kontroli PIP mówił zastępca głównego inspektora pracy dr Grzegorz Łyjak. Powiedział, że ekspozycja na hałas w miejscu pracy związana jest przede wszystkim z wykonywaniem określonych czynności, obsługą maszyn lub procesów technologicznych. Wskaźnik zatrudnienia w warunkach przekroczeniem normatywnych higienicznych dla hałasu w przemyśle jest prawie dwukrotnie wyższy niż ogółem w kraju. Z tego względu kontrole Państwowej Inspekcji Pracy ukierunkowane na bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas przeprowadzone w latach 2007-2010 objęły zakłady należące do tej sekcji gospodarki.

Wśród skontrolowanych przez inspektorów pracy zakładów były m.in. zakłady produkujące: wyroby metalowe, wyroby z cementu, betonu i gipsu, wyroby tekstylne, naczepy, pojazdy samochodowe, artykuły spożywcze, meble i inne wyroby z drewna oraz wyroby z włókien poliestrowo-szklanych.



proc. spadek zarówno liczby przypadków niewypłacania pensji w kontrolowanych zakładach, jak i kwoty niewypłaconych świadczeń pieniężnych wskazanych w decyzjach inspektorów pracy. Tendencję spadkową zauważamy także w liczbie skarg dotyczących niewypłacania pensji.

W kontrolowanych zakładach narażonych na hałas było 43 proc. ogółu zatrudnionych. Prawie co trzeci z nich pracował w warunkach ekspozycji o wielkości powyżej najwyższego dopuszczalnego natężenia (85dB).

Dokończenie na stronie 6.

Wiadomości nie tylko z kraju

Opole Okręgowy inspektor pracy **Lesław Mandrak** oraz wojewódzki komendant OHP **Józefa Ziemiak** podpisali 30 sierpnia br. porozumienie o współpracy między obiema instytucjami. Zakres współdziałania ma obejmować przedsięwzięcia służące ochronie zatrudnienia młodzieży, a także edukację i wdrażanie bezpiecznych metod pracy. Wśród zadań zaplanowanych do wspólnej realizacji warto wymienić, m.in. publikację ulotki *Poradnik pracownika młodocianego* skierowanej do młodych ludzi odbywających praktyczną naukę zawodu oraz ich pracodawców. Strony porozumienia zadeklarowały bieżącą wymianę informacji i ocen na temat warunków zatrudnienia pracowników młodocianych w opolskich zakładach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem uczestników hufców pracy. Podsumowanie wyników współdziałania będzie dokonywane na corocznych spotkaniach.



Wrocław Działacze dolnośląskiej „Solidarności” obchodzili 28 sierpnia br. rocznicę powstania „Solidarności” i strajków sierpniowych we Wrocławiu. W uroczystościach z udziałem marszałka Sejmu **Grzegorza Schetny** wzięli udział przedstawiciele OIP we Wrocławiu: zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawnego-organizacyjnych **Malgorzata Lagocka** oraz nadinspektor pracy **Barbara Serafinowska**.



Główne obchody odbyły się przed pamiątkową tablicą w zajezdni przy ulicy Grabiszynskiej, gdzie przewodniczący Regionu Dolny Śląsk **Kazimierz Kimso** zaapelował o zwrócenie szczególnej uwagi na sytuację młodych ludzi mających ogromne problemy ze znalezieniem zatrudnienia, którym rynek oferuje jedynie krótkoterminowe umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne.

Poznań **Joanna Budzyńska-Jędraszczyk** oraz **Ewa Groblewska** z OIP w Poznaniu, 23 i 25 sierpnia br. przeprowadziły spotkania informacyjno-szkoleniowe dla kadry zarządzającej korporacji **Rossmann Supermarkety Drogeryjne Sp. z o.o.** oraz **Gospodarczego Banku Spółdzielczego** w Mosinie. Szkolenia odbyły się w ramach programu prewencyjnego „Stres w miejscu pracy i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą w korporacjach (w tym bankach)”. Uczestnicy spotkań usłyszeli informacje dotyczące źródeł stresu w miejscu pracy, jego objawów, skutków, metod eliminacji i radzenia sobie z nim oraz mobbingu. Zapoznali się z programami prewencyjnymi w zakresie czynników psychospołecznych, które prowadzi Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi od roku 2005. Ponadto podczas szkoleń przeprowadzono ocenę stresogenności cech pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Ankietowani wypełnili kwestionariusze stresu zawodowego dotyczące zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. Na ich podstawie przygotowane zostaną warsztaty szkoleniowe dotyczące zarządzania zespołami pracowników oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Tarnów W ramach cyklu spotkań *Dostosowania maszyn do minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy* 19 sierpnia br. w budynku Państwowej Inspekcji Pracy w Tarnowie, starszy inspektor pracy **Bogumił Pudlewski** przeprowadził szkolenie dla pracodawców i ich przedstawicieli z powiatu tarnowskiego prowadzących zakłady produkcyjne oraz usługowe. Przybliżył koncepcje bezpieczeństwa maszyn w Unii Europejskiej zgodnie z obowiązującymi dyrektywami, polegające na ustanowieniu dwóch filarów bezpieczeństwa: dla maszyn po raz pierwszy wprowadzonych na rynek Unii Europejskiej tzw. maszyn nowych i maszyn już użytkowanych tzw. maszyn starych. Uczestnicy zapoznani zostali z realnymi zagrożeniami na stanowiskach pracy podczas eksploatacji maszyn, które prowadzą do najczęstszych wypadków przy pracy. Biorąc pod uwagę problemy pracodawców związane z dostosowaniem „starych” maszyn do obecnie obowiązujących norm, prowadzący podał przykłady działań dostosowawczych do minimalnych wymagań, w oparciu o wybrane rodzaje maszyn. Wskazał również na konieczność podejmowania działań prewencyjnych prowadzących do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Białystok W siedzibie Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku odbyło się 18 sierpnia br. podsumowanie etapu wojewódzkiego IX Ogólnokrajowego Konkursu *Bezpieczne Gospodarstwo Rolne*. Jego głównymi organizatorami w tym regionie są: Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwowa Inspekcja Pracy, Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego oraz Podlaska Izba Rolnicza, przystąpiło 56 gospodarstw. W wojewódzkim etapie o miano najbezpieczniejszego gospodarstwa w województwie rywalizowało dziewięć gospodarstw. Wojewódzka Komisja Konkursowa przyznała pierwsze miejsce gospodarstwu rolnemu **Aliny i Sławomira Szepietowskich** z miejscowości Kaczyn Herbasy (pow. wysokomazowiecki). Drugie miejsce zdobyło gospodarstwo **Danuty i Stefana Lipskich** z miejscowości Chodorówka Nowa w powiecie sokólskim, a trzecie miejsce przypadło gospodarstwu **Marii i Jerzego Brzostowskich** z miejscowości Morusy (pow. moniecki). W centralnym etapie konkursu województwo pod-

laskie reprezentować będzie gospodarstwo zdobywców pierwszej lokaty. W uroczystym podsumowaniu etapu wojewódzkiego konkursu *Bezpieczne Gospodarstwo Rolne*, połączonym z wręczeniem nagród honorowych i rzeczowych, uczestniczyli m. in.: wicemarszałek województwa podlaskiego **Mieczysław Baszko**, wicewojewoda podlaski **Wojciech Dzierżowski**, dyrektor Oddziału Regionalnego KRUS w Białymstoku **Barbara Solomiewicz**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Białymstoku **Jerzy Derpa**, a także przedstawiciele gmin i powiatów, organizacji rolniczych oraz przedstawiciele instytucji działających na rzecz rolnictwa.

Ciasna W ostatni weekend sierpnia na terenie Urzędu Gminy Ciasna odbyły się XII Dożynki Województwa Śląskiego oraz Piknik Zbożowy. W czasie rolniczej uroczystości pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, kierownik sekcji promocji **Tomasz Urban** i specjalista **Jarosław Krzystanek**, we współpracy z pracownikami Śląskiej Izby Rolniczej, zorganizowali stoisko informacyjne PIP. Pracownicy OIP w Katowicach udzielali porad głównie na temat zagrożeń związanych z azbestowymi dachami. Apelowali o bezpieczną pracę w czasie jesiennych prac polowych. Rozdawali także ulotki: *Praca rolnika, dobre praktyki*, *Rolnik zawód niebezpieczny*, *Jakich prac nie mogą wykonywać dzieci na wsi* oraz komiks *Przygoda na wsi*. W dożynkach uczestniczyli m.in. marszałek województwa śląskiego **Adam**



Matusiewicz, przedstawiciele władz lokalnych, samorządowych i instytucji rolniczych.

Kłodzko Problemy osób bezrobotnych regionu kłodzkiego, programy ich zawodowej aktywizacji, aktywne formy walki z bezrobociem poprzez tworzenie nowych miejsc pracy były tematem rozmów, w których uczestniczyli 11 sierpnia br.: okręgowy inspektor pracy **Tomasz Gdowski**, starosta kłodzki **Maciej Awizeń**, wicestarosta **Adam Łacki**, zastępca dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy **Anna Bator** i kierownik kłodzkiego oddziału OIP Wrocław **Zdzisław Kowalski**. Podczas spotkania zorganizowanego w siedzibie Starostwa Powiatowego w Kłodzku rozmawiano także o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów.

Gdynia Szkolenie z zakresu zagrożeń w przemyśle okrętowym odbyło się 3 sierpnia br. na terenie Stoczni CRIST S.A. w Gdyni. Był to element tegorocznej kampanii *Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia*. W imieniu okręgowego inspektora pracy spotkanie otworzył nadinspektor pracy **Henryk Batarowski**, który przybliżył zebrany cele i zadania kampanii. Uczestnicy szkolenia wysłu-

chali wykładu nadinspektora pracy **Bernarda Dąbrowskiego** na temat zagrożeń występujących w przemyśle stoczniowym, takich jak upadki z wysokości, przygniecenia przy transporcie, porażenia prądem elektrycznym. Zapoznali się także ze specjalistycznymi sposobami powypadkowego. W szkoleniu wzięło udział ponad 20 osób. Wszyscy uczestnicy otrzymali materiały informacyjno-promocyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast w ramach programu informacyjno-prewencyjnego *Bezpieczeństwo pracy przy maszynach do obróbki plastycznej*, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenia dla pracodawców, przedsiębiorców – użytkowników maszyn oraz innych osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo. Szkolenia odbyły się w siedzibie OIP w Gdańsku oraz w Oddziale w Słupsku. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 59 osób. Prowadzący szkolenia nadinspektor pracy **Krzysztof Kosecki** omówił problematykę dotyczącą obowiązków pracodawcy związanych z właściwą eksploatacją użytkowego sprzętu roboczego, a także minimalnych wymagań technicznych dotyczących maszyn.

Lublin Przez trzy letnie miesiące zespół legalności zatrudnienia z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przeprowadził cykl wykładów *Praca i godność*, skierowanych do osób bezrobotnych z terenu województwa lubelskiego. Spotkania odbyły się między innymi w Powiatowych Urzędach Pracy w: Lublinie, Świdniku, Łukowie, Łęcznej, Rykach, Tomaszowie Lubelskim, Kraśniku, Lubartowie i Radzynie Podlaskim. Uczestniczyło w nich ponad 200 osób. Akcją miała na celu rozpowszechnienie wśród bezrobotnych wiedzy na temat praw i obowiązków wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym także uświadomienia im skutków niedopełnienia obowiązku powiadomienia właściwego urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej. Uczestników zapoznawano także z podstawowymi prawami i obowiązkami pracodawców i pracowników, określonymi w przepisach prawa pracy.

Gdańsk W okresie wakacyjnym Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach współpracy z Komendą Chorągwi Gdańsk Związków Harcerstwa Polskiego, przeprowadził cykl pogadanek oraz konkursów dla uczestników obozów harcerskich organizowanych na terenie województwa pomorskiego. Pracownicy OIP Gdańsk w ramach przedsięwzięcia „Bezpieczne Lato” odwiedzili obozy harcerskie w Bazie Obozowej w Olpuchu, Harcerskim Ośrodku Centrum Przygody w Potęgowie, ośrodku Morena w Gdańsku oraz Domu Harcerza w Gdańsku. Tematyka pogadanek skierowanych do dzieci i młodzieży z terenów wiejskich obejmowała zagadnienia bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, ze szczególnym uwzględnieniem rodzinnych gospodarstw indywidualnych. Każdą pogadankę kończył konkurs z nagrodami, w którym uczestnicy mogli się wykazać wiedzą na temat zagrożeń na terenach wiejskich. W zajęciach uczestniczyło łącznie blisko pół tysiąca dzieci.



Z obrad Rady Ochrony Pracy

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło oceny ryzyka zawodowego.

– Analiza danych z kontroli wskazuje na stopniowy spadek nieprawidłowości polegających na braku w ogóle udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego – stwierdził dr Grzegorz Łyjak. – Natomiast wciąż pracodawcy ocenę tę traktują jako wymóg formalny i nie dostrzegają jej roli w procesie ograniczania zagrożeń.

Istotne znaczenie miało nieuwzględnianie w ocenie ryzyka ważnych informacji, w tym: poziomu narażenia, rzeczywistego czasu narażenia, wartości progów działania, interakcji pomiędzy hałasem a drganiami mechanicznymi i rozpuszczalnikami organicznymi. W rezultacie niewystarczające było informowanie pracowników o zagrożeniu hałasem wy-

stępującym na ich stanowiskach pracy, jego potencjalnych skutkach oraz sposobach bezpiecznego wykonywania pracy.

Według inspektorów pracy przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości, poza niedostateczną znajomością przepisów, jest brak należytego nadzoru nad stanem warunków pracy, lekceważenie zagrożeń oraz formalne podejście pracodawców do problemów związanych z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem pracowników. W niektórych zakładach liczy się przede wszystkim posiadanie wymaganych dokumentów w zakresie szkoleń bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego. Warto też zaznaczyć, że pracodawcy nie zawsze mogli polegać na działającej w zakładzie służbie bhp.

Sz szczególnie dużą skalę uchybień ujawniono w mikro- i małych przedsiębiorstwach. Wielu właścicieli takich zakładów skupia się przede wszystkim na utrzymaniu firm na rynku, co negatywnie odbija się na zaangażowaniu w sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ze względu na ujawnione nieprawidłowości związane z pracą w narażeniu na hałas inspektorzy pracy w 2010 r. wydali 1313 decyzji. Ponadto do kontrolowanych pracodawców skierowano 124 wystąpienia, zawierające 413 wniosków. W stosunku do 69 zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Wskutek ich realizacji pracodawcy m.in. zidentyfikowali stanowiska pracy z występującym hałasem i ocenili poziom ekspozycji pracowników, złożyli lub zaktualizowali rejestry oraz karty badań i pomiarów czynników szkodliwych, poprawili oceny ryzyka zawodowego, a także opracowali wymagane przepisami programy naprawcze. (r)

STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY w sprawie roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 12 lipca 2011 r. na podstawie otrzymanych materiałów z Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego i przeprowadzonej dyskusji stwierdza, że pod względem instrumentów prawnych zapewniony został udział partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy na szczeblu centralnym oraz branżowym i zakładowym.

Bardziej złożona i trudna jest niejednokrotnie praktyczna realizacja tego udziału. Aby wszystkie te instrumenty spełniały właściwą praktyczną rolę, niezbędnym jest, aby strona rządowa we wszystkich przypadkach przestrzegala określonych w tych instrumentach terminów, a wszystkie strony w prowadzonych rozmowach wykazywały wzajemny szacunek, zrozumienie i chęć poznania racji drugiej strony przez tworzenie warunków lepszej komunikacji oraz dialogu pomiędzy administracją, partnerami społecznymi oraz organizacjami pozarządowymi.

Trzeba stwierdzić, że partnerzy społeczni, na podstawie istniejących instrumentów prawnych, mają znaczny wpływ na kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy przez:

- działania w procesie legislacyjnym;
- działania konsultacyjne, wnioskodawcze i opiniodawcze;
- działania kontrolne;
- rokowania w celu zawierania układów zbiorowych lub innych porozumień.

Istotną rolę w zakresie wzajemnego współdziałania w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy spełniają porozumienia zawarte pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Krajową Komisją NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz organizacjami pracodawców, a mianowicie Związkiem Rzemiosła Polskiego i Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”.

W wyniku przeprowadzonej dyskusji, Rada Ochrony Pracy uznaje za konieczne:

1. Przestrzeganie przez organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazywania do partnerów społecznych projektów aktów prawnych na 30 dni przed ustalonym terminem przekazania zaopiniowanych wymienionych dokumentów;
2. Usprawnienie działania Trójstronnej Komisji przez zapewnienie uczestniczenia w obradach jej gremiów przedstawicieli strony rządowej, upelnomocnionych do podejmowania rozstrzygnięć;
3. Wprowadzenie zasady, aby ocena skutków regulacji (OSR) obejmowała skutki dla wszystkich podmiotów prawnych, w szczególności nakładów finansowych na kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy;
4. Dążenie do zawarcia umowy społecznej między partnerami społecznymi i rządem oraz upowszechnienie układów zbiorowych pracy na wszystkich szczeblach;
5. Rozważenie możliwości zmian w ustawie dotyczącej działalności Społecznej Inspekcji Pracy tak, aby między innymi mogła ona działać również w zakładach pracy, gdzie nie funkcjonują związki zawodowe;
6. Włączenie przez stronę rządową i władze terytorialne stowarzyszeń naukowo-technicznych i towarzystw naukowych do procesu opiniowania dokumentów dotyczących nauki i techniki, zgodnie ze specyfiką opiniowanych dokumentów, w zakresie kształtowania bezpiecznego środowiska pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy
Poseł **Izabela Katarzyna Mrzyglocka**

Warszawa, 29 sierpnia 2011 r.

Po raz pierwszy w Polsce

Dzień pracownika służby bhp

Rozmowa z Markiem Nościuszem,
prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia
Pracowników Służby BHP, członkiem Rady
ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie
przy Głównym Inspektorze Pracy



W tym roku po raz pierwszy będziemy obchodzić Dzień pracownika służby bhp. Dlaczego?

Powiem wprost: służba bhp dojrzała do tego, żeby mieć swoje święto. Jednym z naszych zadań, jako behapowców, jest ochrona pracownika. Inne służby działające dla dobra i ochrony pracowników, jak straż pożarna, policja czy służba zdrowia mają swoje uroczyste dni. My jeszcze nie. Więc od tego roku będziemy świętować 19 września.

Przeglądając kalendarium Polskiej Agencji Prasowej pod datą 19 września można przeczytać, że tego dnia na ekranie wszedł film „Czy Lucyna to dziewczyna”, w którym główna bohaterka, przebrana za mężczyźnię, zatrudnia się do pracy w warszacie samochodowym. Ale nie chce mi się wierzyć, że to dlatego wybór padł na ten dzień.

Zbieżność bardzo ciekawa, może coś w tym jest... ale tak poważnie, to odwołujemy się w ten sposób do uchwały nr 592 Prezydium Rządu z 1 sierpnia 1953 roku w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, powołującej służbę bhp. To był bardzo ważny dokument, bowiem nie tylko ustalał zakres działań służby bhp, ale też powoływał pracowników służby bhp w ministerstwach. Z tym, że musimy się dobrze zrozumieć. Obecnie w urzędach też są pracownicy bhp, ale oni odpowiadają za bezpieczeństwo zatrudnionych tam urzędników. A wtedy pracownik służby bhp zatrudniony w ministerstwie hutnictwa, górnictwa czy budownictwa miał prawo i obowiązek kontrolować zakłady branżowe. Był jedynym głównym specjalistą w kraju. Taki człowiek, kiedy objechał cały kraj, wszystkie kluczowe przedsiębiorstwa swojej branży, wiedział wszystko. Gdzie jest dobrze i dlaczego, a przede wszystkim, gdzie jest źle i dlaczego. I on miał takie przełożenie, że mógł mieć wpływ na zmiany najważniejszych przepisów w zakresie bhp. Uchwała, o której mówię, najważniejsza z punktu widzenia służby bhp w powojennej Polsce, weszła w życie właśnie 19 września.

Mówi Pan o tym tak, jakby Pan żałował, że ten przepis już nie obowiązuje.

Nie każde rozwiązanie z tamtych lat było z gruntu złe. Główny specjalista był nie tylko znawcą problematyki bhp, ale przede wszystkim branżowcem. Znał podległe zakłady od podszewki. Obecnie skupienie tego elementu w jednej komórce przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej powoduje, że przepisy nie nadążają za rzeczywistością. Trudno dziś w jednym departamencie przy Ministerstwie Pracy skupić tylu głównych specjalistów, ile jest branż. Gospodarka, dostępne narzędzia i technologie ewoluują w takim tempie, że trzeba je śledzić na bieżąco.

Wróćmy do branżowego święta. Jaki będzie program obchodów?

W tym roku jeszcze bardzo skromny. Bo będzie to zwykłe, okolicznościowe, może odrobinę bardziej uroczyste, spotkanie w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Już zaprosiłem wszystkie inne organizacje stowarzyszeniowe, takie jak Polskie Stowarzysze-

nie Pracowników BHP, związek zawodowy, oczywiście zapraszamy też wszystkie współpracujące z nami instytucje, także Państwową Inspekcję Pracy.

Wspomniał Pan o współpracy między stowarzyszeniem a inspekcją pracy. Jak ona się obecnie układa?

Przed wszystkim ma ona dwa wymiary. Pierwszy, z którym mamy do czynienia w codziennej pracy. Tak już jest, że kiedy inspektor pracy przychodzi na kontrolę do zakładu pracy, to zaraz, po wstępnej wizycie u prezesa, szefera czy dyrektora, trafia do pracownika służby bhp. No i zaczyna się normalna, żmudna praca, której cel mamy przecież wspólny. Jest nim poprawa szeroko pojętego bezpieczeństwa pracy. Oczywiście, że zdarzają się wtędy tarcia, bo część zaniedbań, z którymi się stykamy wynika ze zwykłej, ludzkiej niefrasobliwości. Często zwracam na to uwagę podczas szkolenia na przykład kadry technicznej. Wchodzimy na budowę i na pierwszy rzut oka wszystko jest w porządku. Zostały wydane odpowiednie polecenia, pracownicy są wyposażeni w środki ochrony indywidualnej, tyle że ich nie stosują. Brakuje kogoś, kto to wyegzekwuje. Zabrakło determinacji, a inspektor pracy natychmiast to wychwyty. Drugi wymiar, o którym myślę, odbywa się na zupełnie innej płaszczyźnie, kiedy zarząd główny stowarzyszenia, ale także i nasze oddziały, organizuje seminaria, spotkania czy konferencje. I w tych działaniach inspekcja pracy bardzo silnie nas wspiera merytorycznie poprzez udział specjalistów, fachowców w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, także udostępniając wiele materiałów przydatnych dla pracowników służby bhp oraz uczestników sympozjów.

A w jakim kierunku ta współpraca powinna ewoluować?

Trochę idealistycznie marzą mi się też wspólne kontrole inspektora pracy i pracownika służby bhp, po których mogłyby powstać jeden wspólny raport, jak poprawić stan bezpieczeństwa w danym obiekcie. Przecież to właśnie powinno być efektem kontroli, a nie założenie kar finansowych.

Najnowsze zmiany w przepisach są już mniej rygorystyczne pod tym względem...

To prawda, ale też – proszę mnie dobrze zrozumieć – ja nie postuluję zniesienia kar dla pracodawców. Są takie sytuacje, które wymagają zdecydowanego działania. Jednym z najbardziej jaskrawych przykładów niech będzie uchylenie się od płacenia wynagrodzenia pracownikom. To, moim zdaniem, jedno z najważniejszych przewinień, jakiego może się dopuścić pracodawca.

Co trzeba zmienić, aby ten zawód budował swój prestiż, bo służby bhp postrzegane są różnie, a opinie o nich bywają kontrowersyjne?

To prawda. Ale wynika to z zaszłości, z poprzednich lat, kiedy do służby bhp często trafiali bardzo przypadkowi ludzie, którzy nie mieli do tego odpowiednich predyspozycji. Teraz jest zdecydowanie lepiej, a ostatnio nawet bhp stało się modne jako kierunek studiów. Powoli zaczynamy mieć do czynienia z nadprodukcją. I znowu do zawodu mogą trafić ludzie, którzy się do niego zwyczajnie nie nadają. Moim zdaniem rozwiązaniem jest stworzenie izby zawodowej, na wzór na przykład izby lekarskiej. Ona wymuszałyby jakość pracy. Pracownika, który dopuścił się karygodnego błędu, mogłaby pozbawić uprawnień. Nałożyłaby obowiązek ciągłego kształcenia się, by pracownicy byli na bieżąco w obliczu nowych wyzwań. To bardzo ważne. A okazją do zwrócenia uwagi na te właśnie problemy będzie nasze święto 19 września.

Dziękuję za rozmowę

Jerzy Wlazło

W Jaworze w woj. dolnośląskim od 26 do 28 sierpnia br. odbyły się z udziałem marszałka Sejmu Grzegorza Schetyny XV Międzynarodowe Targi Chleba. Jak co roku, tak i podczas tych Targów nastąpiło rozstrzygnięcie ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczna Piekarnia”, współorganizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Laureaci otrzymali nagrody i wyróżnienia, które w imieniu głównego inspektora pracy wręczył Tomasz Gdowski, okręgowy inspektor pracy we Wrocławiu.



XV MIĘDZYNARODOWE TARGI CHLEBA



Zwycięzcy i zdobywcy pucharu



W uroczystościach wzięli udział parlamentarzyści z terenu Dolnego Śląska, przedstawiciele władz wojewódzkich i samorządowych, w tym burmistrz Jawora oraz starosta jaworski, przedstawiciele pracodawców m.in. Związku Pracodawców „Polska Miedź”, a także delegacje zagraniczne z miast partnerskich. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował również Jan Buczkowski, kierownik Oddziału OIP w Legnicy.



Zwycięzcą i zdobywcą pucharu tegorocznej edycji konkursu została **Piekarnia-Cukiernia Jarosława Gajdy** z Radomia (OIP Warszawa). Wyróżnienia otrzymały: **Piekarnia R&P Ciężnińscy** z Gostynia (OIP Poznań), **Piekarnia Prywatna JANA** Andrzeja Rusina z Drawna (OIP Szczecin.)

Piekarnia-Cukiernia Jarosława Gajdy z Radomia istnieje od 1993 roku i specjalizuje się w produkcji piekarniczej oraz cukierniczej. W zakładzie do minimum ograniczono pracę ręczną. Zmechanizowano i zautomatyzowano proces przyjęcia i magazynowania mąki oraz jej dozowanie do produkcji, formowanie chleba i bułek oraz ich wypiek.



Przegląd informacji zamieszczanych na stronach internetowych i w biuletynach informacyjnych urzędów inspekcji pracy Unii Europejskiej oraz organizacji międzynarodowych zajmujących się szeroko rozumianą problematyką zdrowia zawodowego i ochrony pracy.

Otwarcie rynku pracy AUSTRIA



Dla pracowników z ośmiu nowych państw członkowskich Europy Środkowo-Wschodniej został otwarty austriacki rynek pracy. Zgodnie z najnowszymi przewidywaniami od 21 do 26 tysięcy pracowników z tych państw będzie każdego roku podejmować pracę w Austrii. Większość z nich będzie dojeżdżać do pracy przez granicę. Szacuje się, że najwięcej pracowników z nowych państw członkowskich znajdzie pracę w budownictwie i turystyce. Aby zapobiec ewentualnemu dumpingowi płacowemu, równoległe weszły w życie przepisy o prewencji tego zjawiska. Przepisy te zostały pozytywnie ocenione przez partnerów społecznych.

Przeciw nadużyciom

BELGIA



Federalne Publiczne Służby ds. Zabezpieczenia Społecznego przetestowały nowe narzędzie mające na celu skuteczne wykrywanie nadużyć socjalnych. Pierwsze rezultaty wskazują na wzrost wykrywanych naruszeń. Nowe narzędzie wyszukuje związki statystyczne w bazie danych OASIS, która zawiera liczne wiadomości dotyczące kontrolowanych pracodawców, informacje na temat ubezpieczeń społecznych oraz informacje podatkowe. Analizuje ono potencjalne oznaki naruszeń socjalnych popełnianych przez pracodawców, np. znaczący wzrost lub spadek obrotów firmy czy też nagłe masowe zwolnienia lub przyjęcia do pracy. Testowane narzędzie pozwala również wykryć inne naruszenia, m.in. niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia, nadużycia w zakresie wysyłania pracowników na urlopy, czy nielegalne podwykonawstwo. Pracodawcom, którzy spełniają określoną kombinację kryteriów system przypisuje status podwyższonego ryzyka. W okresie sprawdzania narzędzia przeprowadzono kontrole w sektorze budowlanym u pracodawców, którym system przypisał status podwyższonego ryzyka. Naruszenia stwierdzono u 2/3 wszystkich pracodawców poddanych kontroli, podczas gdy zwykle było to 10% kontrolowanych podmiotów.

Promocja zatrudnienia FRANCJA



Najnowsze badania pokazują, że od dziesięciu lat starsi pracownicy są niezmiennie postrzegani jako źródło doświadczenia i wiedzy, w tym wiedzy o przedsiębiorstwie. Jednak starzenie populacji i stały wzrost liczby starszych pracowników wymusiły na pracodawcach głębszą refleksję nad kosztami pracowniczymi zatrudniania osób powyżej 50 roku życia i ich produktywnością. W efekcie, połowa przedsiębiorców przewiduje, że w najbliższych latach konieczne będą m.in. szkolenia, adaptacje stanowisk pracy a także dostosowanie godzin pracy. Jedna czwarta pracodawców chce w związku z tym zachęcać starszych pracowników do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz korzystać z usług zewnętrznych. W ciągu ostatniej dekady Francja wdrożyła liczne inicjatywy mające przekonać przedsiębiorców do wydłużania okresu zatrudnienia osób starszych. Od 2000 roku ogra-

niczono wcześniejsze emerytury, w 2003 roku zreformowano emeryturę, opodatkowano wcześniejsze emerytury oraz przejścia na emeryturę z urzędu między 2007 i 2008 rokiem, zliberalizowano zasady kumulowania stanowisk, itd. W wielu kampaniach starano się informować zarówno pracowników, jak i pracodawców o nowych przepisach dotyczących zatrudniania osób starszych. Zachęcano w nich obie strony do wzajemnej współpracy.

Usuwanie azbestu

Na skutek wprowadzonych w 2003 roku ograniczeń w dostępie do wcześniejszych emerytur, liczba pracowników sektora prywatnego, którzy przeszli na wcześniejszą emeryturę wyniosła 6 tys. 680 osób, o 8% mniej niż rok wcześniej. Na wcześniejszej emeryturze przebywało w 2010 roku ponad 40 tys. osób, o 18% mniej niż w 2009 roku. Znaczącą grupę wśród osób korzystających z wcześniejszej emerytury stanowią osoby pracujące przy usuwaniu azbestu. W 2010 roku z prawa do przejścia na wcześniejszą emeryturę skorzystało 5 tys. 400 osób, a na koniec roku liczba emerytowanych pracowników z tego sektora wynosiła 30 tys. 600. To oznacza, że byli pracownicy tego sektora stanowili 81% wszystkich przechodzących na wcześniejszą emeryturę i 74% ogółu emerytów przebywających na wcześniejszej emeryturze. Większość z „wcześniejszych” emerytów korzysta ze świadczeń finansowanych przez państwo, jednak niektórzy, zwłaszcza ci zatrudnieni w dużych przedsiębiorstwach mają możliwość przejścia na emeryturę organizowaną i finansowaną przez pracodawcę. Taką emeryturę nazywa się często „domową emeryturą”, „zwolnieniem ze świadczenia pracy” lub „urlopem na koniec pracy zawodowej”. Od 2008 roku 50% kosztów takiej emerytury pokrywa pracodawca.

Równość zatrudnienia

Wskaźnik bezrobocia wśród młodych kobiet jest obecnie niższy niż wskaźnik bezrobocia dla młodych mężczyzn. Wynika to z raportu „Nierówności między mężczyznami i kobietami”. Przez wiele lat wyniki analiz Centrum Badań nad Kwalifikacjami wskazywały, że mężczyźni są faworyzowani na rynku pracy. Tymczasem najnowsze badania pokazują, że sytuacja ta uległa zmianie. Kobiety mające za sobą 5 lat pracy zawodowej rzadziej tracą pracę (12% kobiet na bezrobociu w porównaniu z 15% młodych mężczyzn) niż mężczyźni w podobnej sytuacji. Zmiany nie dotyczą stabilności zatrudnienia i wynagrodzenia. Kobiety dalej zarabiają mniej i wykonują pracę mniej pewną. Warunki zatrudnienia kobiet są gorsze, niż w przypadku mężczyzn i nie ulegają poprawie. Kobiety częściej pracują na część etatu i niezależnie od posiadanego wykształcenia są zatrudniane na stanowiskach mniej interesujących. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym wynoszą 20%. Na sytuację kobiet wpływa wiele czynników, w tym m.in. kryzys gospodarczy, ewolucja struktury zatrudnienia, wzrost liczby kobiet wykształconych (47% młodych kobiet ma wykształcenie wyższe, podczas gdy dla mężczyzn wskaźnik ten wynosi tylko 34%).

Nowa kampania HISZPANIA



Sekretarz Generalny Krajowej Federacji Budownictwa i Przemysłu Drzewnego zaprezentował w Toledo nową kampanię dotyczącą prewencji zagrożeń wynikających z ekspozycji na wysoką temperaturę. Inicjatywa ta jest niezwykle istotna z punktu widzenia budownictwa, gdyż jest ono branżą najbardziej narażoną na trudne warunki meteorologiczne, szczególnie upały. Skierowano apel do pracowników, aby oprócz zwracania uwagi na ogólne warunki pracy na budowach, byli wyczuleni na sytuacje, a w tym przypadku uciążliwe warunki pogodowe, w których powinni być dodatkowo chronieni. W kampanii zwrócono się też do pracodawców, aby nie traktowali inwestycji w bezpieczeństwo pracy pracowników jako zwykłego wydatku, lecz jako istotny wkład pozwalający uniknąć ewentualnych wypadków przy pracy, wynikłych z braku zastosowania odpowiednich zabezpieczeń. Kampania ma na celu doprowadzenie do sytuacji, w której pracodawcy wprowadzą zmianowy czas pracy, tak aby najcięższe prace mogły być wykonywane w chłodniejszych porach dnia, co pozwoli uniknąć zagrożeń, na jakie pracownicy narażeni są podczas ekspozycji na działanie promieni słonecznych, np. udaru cieplnego lub chorób skóry. Federacja umieściła na placach budów w dużej części kraju plakaty i broszury informacyjne, dzięki którym pracownicy mogą zapoznać się z objawami powikłań będących konsekwencją ekspozycji na wysokie temperatury oraz metodami ich zapobiegania, a także odnaleźć szereg rad, jak zachować się w razie udaru cieplnego.

Warunki pracy

Andaluzyjski Instytut Prewencji Ryzyka Zawodowego, wchodzący w skład Ministerstwa Zatrudnienia Junty Andaluzji, opracował projekt badawczy zakładający analizę warunków pracy i zarządzania prewencją w przedsiębiorstwach zajmujących się utylizacją miejskich odpadów komunalnych w Andaluzji. W tym celu zebrano najlepsze dostępne praktyki i przeprowadzono ankietę wśród pracowników. Projekt ma na celu przybliżenie rzeczywistości zawodowej i prewencji w omawianym sektorze. Ma również przedstawić najlepsze dostępne praktyki w zarządzaniu bezpieczeństwem i zdrowiem zawodowym. Grupa pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach utylizacji odpadów komunalnych niewątpliwie jest narażona na zagrożenia. W Andaluzji w tej branży pracę wykonuje 9 tys. 421 osób, zatrudnionych przez 42 jednostki w 120 zakładach rozsianych po całym regionie. Badanie wykazało, że prawie 80% zatrudnionych posiada wiedzę o istnieniu tzw. delegatów ds. prewencji, a prawie 90% przeszło szkolenie lub zostało odpowiednio poinformowanych w zakresie zdrowia zawodowego.

Wspólne kontrole LUKSEMBURG



Kilka tygodni przed rozpoczęciem urlopów zbiorowych w sektorze budownictwa w Luksemburgu, Inspekcja Pracy i Górnicwa, we współpracy z inspektorami pracy z Portugalii, Francji, Belgii i Polski, przeprowadziła kompleksowe kontrole na budowach w Esch-Belval oraz na budowie tunelu Staffelter, koło Grunewald. Kontrole, w których uczestniczyło ponad trzydziestu przedstawicieli służb inspekcji pracy, wykazały liczne naruszenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie-

prawidłowości w działaniu sprzętu ochronnego. Stwierdzono naruszenia dotyczące: bezpieczeństwa i zdrowia w pracy: sześciu pracowników luksemburskiej firmy nie przedstawiło orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku o podwyższonym ryzyku (do obowiązkowego okazania przed zatrudnieniem). Pracownicy ci zostali odsunięci od prac i przebywają na urlopie na koszt pracodawcy w oczekiwaniu na wydanie orzeczenia lekarskiego; delegowania: węgierska firma, obecna na budowie tunelu, nie była w stanie przedstawić dokumentów poświadczających zgłoszenie delegowania pracowników; pracy nielegalnej: dwie firmy przerwały czasowo prace na budowie w Belval z uwagi na nieprawidłowości stwierdzone w zezwoleniach na prowadzenie działalności; zobowiązani podatkowych: kilka firm wykonujących prace na budowach w Luksemburgu nie zarejestrowało się jako płatnik podatku VAT i zostanie ukaranych grzywną oraz nadużył socjalnych: polska firma, znana polskimi władzom, jest zobowiązana wypłacić swoim pracownikom pracującym w Luksemburgu wyrównania plac i przetłumaczyć na język francuski dokumentację dotyczącą zabezpieczenia społecznego.

Wynagrodzenia NORWEGIA



Organizacje partnerów społecznych negocjowały podwyżkę wynagrodzeń pracowników sektora prywatnego i publicznego, w ramach dwuletnich układów zbiorowych zawartych na lata 2010-2012. W wyniku negocjacji ustalono, że przeciętny wzrost wynagrodzenia w 2011 r. wyniesie 3,65% w sektorze prywatnym oraz 4,25% w sektorze publicznym. Prowadzone w Oslo negocjacje nt. sektora finansów zakończyły się fiaskiem, co spowodowało konieczność przeprowadzenia przymusowego arbitrażu.

ESENER

EU-OSHA



Ogólnoeuropejskie badanie przedsiębiorstw. EU-OSHA zbiera od kierownictwa i przedstawicieli pracowników ds. zdrowia i bezpieczeństwa pracy informacje o tym, jak zarządza się zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa w ich miejscu pracy, ze szczególnym naciskiem na nowe „zagrożenia psychospołeczne”, tj. takie zjawiska, jak stres związany z pracą, przemoc i molestowanie. Celem badania jest wspieranie pracodawców w całej Europie w skutecznym zarządzaniu zdrowiem i bezpieczeństwem oraz promowanie zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników. Dostarcza ono decydującym porównywalne pomiędzy krajami informacje dotyczące planowania i wdrażania nowych strategii w tej dziedzinie. Badanie, które obejmuje około 36 tys. wywiadów i dotyczy 31 krajów, cieszy się wsparciem rządów i partnerów społecznych na poziomie europejskim. Dla EU-OSHA ten projekt jest jedną z najważniejszych inicjatyw do tej pory i oczekuje się, że dostarczy on cennych informacji, które będą wykorzystywane przez wiele lat. Zadając bezpośrednio kierownictwu i pracownikom pytania dotyczące sposobu zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy, ESENER ma na celu zidentyfikowanie ważnych czynników i podkreślenie głównych przeszkód w skutecznym zapobieganiu. Badanie analizuje, co przedsiębiorstwa robią w praktyce, zarządzając zdrowiem i bezpieczeństwem, jakie są główne powody podejmowania działań, co je powstrzymuje przed podjęciem odpowiednich środków oraz jakiego wsparcia potrzebują.

Opracowanie: Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP

Urlop na żądanie



Olgierd Kucharski

Urlopy na żądanie stanowią wyjątek od zasady, że czas wykorzystania urlopu następuje po wcześniejszym uzgodnieniu terminu ich wykorzystywania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. To jest jeden z nielicznych przypadków, kiedy jedna ze stron stosunku pracy może „narzucić” jednostronnie drugiej stronie termin wykorzystania dnia urlopu.

Drugi przypadek odnosi się do możliwości skierowania pracownika na urlop wypoczynkowy w trakcie wypowiedzenia, a trzeci, zgodnie z aktualnym orzecznictwem, dotyczy skierowania pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy przed końcem pierwszego kwartału roku następnego.

Należy wyjaśnić, że urlop na żądanie nie jest dodatkowym urlopem powiększającym przysługujący pracownikowi wymiar. Po drugie, urlop na żądanie, tak jak i pozostała część urlopu co do zasady, powinien być zgodnie z art. 152 Kodeksu pracy przeznaczony na wypoczynek. Po trzecie, z tego urlopu ma prawo skorzystać każdy pracownik zatrudniony na podstawie stosunku pracy (poza jednym wyjątkiem, dotyczy to nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych, w trakcie zajęć szkolnych).

Zasadniczym przepisem, który reguluje kwestie urlopów na żądanie, jest art. 167² Kodeksu pracy. Stanowi on, że „Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu”.

Poza planem

Przesłankami udzielenia tego rodzaju urlopu są więc:

- żądanie pracownika,
- wskazanie terminu urlopu,
- ograniczenie tego urlopu do czterech dni w roku kalendarzowym,
- zgłoszenie urlopu musi nastąpić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Dodatkowo, zgodnie z art. 163 § 1 Kodeksu pracy, urlop na żądanie nie jest objęty planem urlopu. Z kolei z art. 167³ Kodeksu pracy wynika, że łączny wymiar urlopu na żądanie w roku kalendarzowym nie może przekroczyć czterech dni, niezależnie od ilości pracodawców, z którymi pracow-

nik pozostaje w kolejnych stosunkach pracy. Urlop na żądanie, w wypadku jego niewykorzystania w danym roku kalendarzowym, traci swój szczególny charakter i ma przymiot „zwykłego” zaległego urlopu, który jednak może być wykorzystany przez cały następny rok kalendarzowy, a nie tylko do końca pierwszego kwartału. Wynika to z treści art. 168 Kodeksu pracy. Wątpliwości w tym zakresie rozwiewa stanowisko Departamentu Prawnego GIP wydane w piśmie – znak: GPP-110-4560-170/08/PE.

Przypomnieć jeszcze należy o rzeczy oczywistej tj., że urlop na żądanie przysługuje tylko wtedy, gdy pracownik nabył w ogóle prawo do urlopu i nie wykorzystał w całości już wcześniej czterech dni urlopu na żądanie lub, że nie wykorzystał wcześniej całego należnego mu wymiaru urlopu wypoczynkowego. Ponadto pracodawca ma prawo odwołać pracownika z tego urlopu w razie spełnienia przesłanek określonych w art. 167 Kodeksu pracy. Pracownik rzecz jasna nie musi wykorzystać urlopu na żądanie. Jest to jego prawo, a nie obowiązek.

Wyjątkowy charakter

Pozornie jasne regulacje są jednak ciągle przedmiotem wykładni dokonywanej przez orzecznictwo sądowe oraz doktrynę prawa, które wyjaśniają wątpliwości pojawiające się w praktyce. Zauważalną tendencją orzecznictwa sądowego jest podkreślanie wyjątkowego charakteru urlopów na żądanie, co przejawia się zawężającą wykładnią przepisów.

Początkowo wątpliwości wzbudzał wymiar urlopu na żądanie, tj. czy pracownikowi przysługuje urlop na żądanie w wymiarze 32 godzin (4 dni x 8 godzin), czy też należy udzielać go na dni robocze dla pracownika niezależnie od tego, ile miał godzin do przepracowania. W praktyce to zagadnienie budziło problemy w przypadku zatrudnienia

pracowników w systemie równoważnym i zaplanowanej pracy po 12 godzin na dniówkę, co w praktyce oznaczałoby, że taki pracownik miałby faktycznie 48 godzin urlopu na żądanie oraz w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdzie mogłoby się zdarzyć, że cały lub prawie cały jego wymiar urlopu (32 godziny) to faktycznie urlop na żądanie.

Problem ten został rozwiązany w drodze odwołania się do wykładni językowej i treści przepisu art. 167² Kodeksu pracy, który mówi o „dniach urlopu na żądanie”, co powoduje, że urlopu udziela się na konkretne dni robocze, niezależnie od tego, ile pracownik miał zaplanowanych godzin pracy w tym dniu.

Nie budzi już kontrowersji, że to pracownik ma wyłączne prawo decydowania, czy chce wykorzystać urlop na żądanie w częściach: po jednym dniu, po dwa dni czy za jednym razem całość.

Urlopu na żądanie należy udzielić nawet wtedy, gdy jego udzielenie spowoduje, że pracownik nie będzie już mógł wykorzystać 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu w roku kalendarzowym, co narzuca art. 162 Kodeksu pracy. Takie stanowisko wynika z faktu, że art. 167² Kodeksu pracy jest przepisem *lex specialis* (wyjątkowym) w odniesieniu do art. 162 Kodeksu pracy.

Przepisy prawa nie regulują formy, w jakiej pracownik ma zwrócić się o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Może być to zatem forma pisemna, ale również telefoniczna, esemesowa, mailowa, faxowa lub ustna. Pracodawca natomiast ma prawo wprowadzić w tym względzie do regulacji wewnątrzzakładowych (np. regulaminu pracy) pewne ograniczenia i narzucić określoną procedurę postępowania.

Wniosek nie wiąże

Najwięcej wątpliwości przy analizie przepisów dotyczących urlopów na żądanie

wzbudzają zasady jego udzielania. W tym zakresie istnieje już orzecznictwo sądowe rozstrzygające wątpliwości. Jednym z ważniejszych orzeczeń jest wyrok Sądu Najwyższego z 16.09.2008 r. o sygn. II PK 26/2008 (opublikowany w OSNP 2010/3-4/36) w tezie którego stwierdzono, że „Rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy”. W wyroku tym sąd podkreśla, że nawet urlop na żądanie musi być udzielony przez pracodawcę i jego samowolne udzielenie sobie przez pracownika może spowodować poważne konsekwencje. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił te kwestie stwierdzając m. in., że „...urlopu wypoczynkowego co do zasady udziela pracodawca, a zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy, jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na te tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego. Do udzielenia urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta zawarta w art. 163 § 1¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy zakładu. Oznacza to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie. Tezę tę potwierdza dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu w razie zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu, a wymagających jego obecności w zakładzie (art. 167 Kodeksu pracy)” oraz że „...udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalnającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy”. Podsumowanie tego wyводу stanowi stwierdzenie, że pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie

dopóki pracodawca mu go nie udzieli. Samo zawiadomienie pracodawcy o zamiarze wykorzystania urlopu nie jest podstawą do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, a zatem rozpoczęcie korzystania z urlopu bez oczekiwania na decyzję pracodawcy nie usprawiedliwia nieobecności w pracy, wobec czego jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, w szczególności ujętego w art. 100 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

W tym miejscu należy przytoczyć jeszcze jeden wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r. o sygnaturze II PK 162/07 (opubl. OSNP 2009/7-8/98), w którego uzasadnieniu można przeczytać, że „...zachowanie pracownika polegające na opuszczeniu miejsca pracy po wystosowaniu żądania urlopu po kilku godzinach świadczenia pracy w tym właśnie dniu, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy”. Urlop na żądanie musi zatem, co do zasady, obejmować całą dniówkę roboczą.

Prawnie dopuszczalne

Kolejnym istotnym orzeczeniem dotyczącym udzielania urlopów na żądanie jest wyrok Sądu Najwyższego z 15.11.2006 r. o sygn. I PK 128/06 (opubl. w OSNP 2007/23-24/346) w którym w sposób jednoznaczny rozstrzygnięto, że:

1. Wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego rozkładu czasu pracy.

2. Regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie.

Dopelnieniem wskazanych wcześniej orzeczeń jest wyrok Sądu Najwyższego z 18.05.2006 r. o sygn. III PK, 26/06, w którym stwierdzono w jednej z tez, że „Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 167² Kodeksu pracy [udzielenia urlopu na żądanie – dopisek autora] musi być rozumiany jako konieczność uwzględnienia wniosku pracownika co do terminu, w którym ma być wykorzystana określona część urlopu, ale pod warunkiem, że udzielenie w tym czasie urlopu wypoczynkowego jest prawnie dopuszczalne”. W stanie faktycznym chodziło o sytuację, kiedy

pracownica wystąpiła o urlop podczas niezdolności do pracy tj. trwania świadczenia rehabilitacyjnego. W myśl przepisów prawa niezdolność do pracy pracownika wyłącza możliwość korzystania z urlopu, a tym samym nie można udzielić jakiegokolwiek urlopu, w tym również na żądanie.

Szczególne okoliczności

Zagadnieniem, które również budzi wątpliwości jest wskazanie sytuacji, gdy pracodawca nie musi udzielić urlopu na żądanie. Według Sądu Najwyższego jest to możliwe jedynie w razie zaistnienia jakichś szczególnych okoliczności. Potwierdzenie takiego stanowiska znajdujemy w orzeczeniach Sądu Najwyższego: we wskazanym wcześniej wyroku SN o sygn. II PK 26/2008, również m.in. w wyroku z 28.10.2009 r. o sygn. II PK 123/09 (LEX nr551056), w którym stwierdzono, że „Obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę interes wymaga obecności pracownika w pracy.”

Zdaniem niektórych autorów pracodawca może odmówić pracownikowi urlopu na żądanie w sytuacji, gdy pracownik czyni ze swego prawa użytek sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego np. w razie wykorzystania urlopu na żądanie w celu objęcia przepisu o sporach zbiorowych, zwłaszcza o strajkach. Podstawą prawną działania pracodawcy będzie art. 8 Kodeksu pracy. Należy jednak pamiętać, że to na pracodawcy będzie wtedy spoczywał ciężar udowodnienia, że pracownik chciał skorzystać z urlopu na żądanie w sposób sprzeczny z tymi zasadami. Podobna sytuacja może dotyczyć przypadku, gdy w jednym dniu kilku pracowników będzie chciało skorzystać z urlopu na żądanie, co w praktyce może doprowadzić do sparaliżowania pracy zakładu i może grozić dużymi stratami. Opierając się na art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy i zawartym tam obowiązku pracownika dbałości o dobro i mienie zakładu, pracodawca mógłby nie udzielić urlopu na żądanie. Jednak, tak jak w przypadku wskazanym wcześniej, to na pracodawcy spoczywałby ciężar udowodnienia tego faktu przed sądem w razie ewentualnego sporu.

dr Olgierd Kucharski
OIP Katowice, Oddział Częstochowa

Ryzyko pełnomocnika

Zagadnienia dotyczące uprawnienia inspektora pracy do występowania w postępowaniu przed sądem pracy oraz jego pozycji w tym postępowaniu są bardzo interesujące, lecz niezbyt dokładnie i wyczerpująco omówione w literaturze i specjalistycznych opracowaniach. Próžno szukać tam m.in. wskazówek, które mogłyby pomóc inspektorowi pracy „odnaleźć się” na sali sądowej, gdy po stronie przeciwnej staje zawodowy, profesjonalny pełnomocnik procesowy reprezentujący pracodawcę.

Niezwykle cenne jest w tej sytuacji bazowanie na doświadczeniu inspektorów pracy, którzy takie procesy wszczynali, bądź występowali w nich w charakterze pełnomocników pracownika. Mogłem się o tym przekonać osobiście, kiedy zostałem wyznaczony do występowania w charakterze pełnomocnika procesowego czterech pracownic, które zwróciły się do OIP w Olsztynie o wytypowanie inspektora pracy do reprezentowania ich w postępowaniu sądowym. Pracownice dochodziły wypłaty odprawy pieniężnej za zwolnienie z działalności przez pracodawcę.

Nie tylko jako strona

Zazwyczaj występowanie inspektora pracy przed sądem pracy wiąże się z realizacją przysługującego mu uprawnienia do wytaczania powództwa w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy lub występowania do postępowania sądowego toczącego się już w takiej sprawie. Uprawnienie to przewiduje art. 10 ust. 1 pkt. 11 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz art. 63¹ K.p.c. i art. 462 K.p.c. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektor pracy wytacza we własnym imieniu (na rzecz konkretnej osoby), gdyż korzysta z tzw. formalnoprawnej legitymacji procesowej. Przyjmuje się, że w tym postępowaniu jest on stroną w znaczeniu procesowym (formalnym) lub, że jest podstawowy procesowy w miejsce strony rzeczywistej, tj. osoby, której dotyczyć będzie wyrok. Powództwo inspektora pracy ma ta-



Łukasz Sztynch

ownikowi i sprawia, że – oprócz adwokata i radcy prawnego – pełnomocnikiem procesowym pracownika w postępowaniu przed sądem pracy może być także inspektor pracy.

Trudne i pracochłonne

Zakres zadań i uprawnień inspektora pracy jako pełnomocnika procesowego pracownika wyznacza art. 91 K.p.c., z uwzględnieniem odrębności wynikających z art. 465 § 1 i 2 K.p.c. Może więc podejmować wszelkie czynności procesowe łączące się ze sprawą, może zawrzeć ugodę i zrzec się roszczenia, a nawet udzielić pełnomocnictwa substytucyjnego adwokatowi lub radcy prawnemu. Nie może jednak odbierać należności zasądzonych na rzecz reprezentowanego pracownika, chyba że uzyska oddzielne pełnomocnictwo po wydaniu wyroku sądu. Nie ma również uprawnień do wniesienia skargi kasacyjnej, gdyż takie uprawnienie przysługują wyłącznie adwokatowi lub radcy prawnemu. Inspektora pracy nie może w tym zakresie zastąpić radca prawny PIP, chyba, że pracownik udzieli mu w tym celu stosownego pełnomocnictwa. Wynika to z orzecznictwa SN, między innymi z postanowienia z 20.05.2004 r. I PZ 6/04.

Występowanie w roli pełnomocnika procesowego jest dużym wyzwaniem dla inspektora pracy i wymaga wiele czasu na przygotowanie się do sprawy. Już samo przygotowanie pozwu jest bardzo pracochłonne, ponieważ wiąże się ze szczegółowym zapoznaniem się ze stanem faktycznym sprawy, a następnie umiętnym przedstawieniem go w treści pozwu, także z przemyśleniem wniosków dowodowych, które potwierdziłyby zaistniałe fakty, jak również z przeanalizowaniem możliwych kontrargumentów strony przeciwnej i przygotowaniem się na ich odparcie. Niejednokrotnie konieczne jest składanie pism procesowych w trakcie trwania postępowania (z zachowaniem terminów wyznaczonych przez sąd lub przepis K.p.c.), poszukiwanie orzecznictwa sądowego przydatnego w sprawie oraz uczestniczenie w wielogodzinnych rozprawach. Niewątpliwie może to mieć wpływ na wypełnienie podstawowych obowiązków inspektora pracy, do których należy przede wszystkim przeprowadzanie kontroli.

Analizując swoje doświadczenia w sprawach sądowych, dochodzę do przekonania, że pracownik udzielający pełnomocnictwa inspektorowi pracy, traktuje go jak profes-

sjonalnego prawnika i takie ma wobec niego oczekiwania. Podejście to zmusza inspektora do ogromnego wysiłku, aby sprostać oczekiwaniom pracownika, ale równocześnie stwarza poczucie obarczenia go odpowiedzialnością za ewentualne przegrane sprawy. W moim przypadku udało się uzyskać korzystne rozstrzygnięcie sądu dla pracownika, których reprezentowałem, a ich radość i wdzięczność była wyraźnie widoczna. Gdyby jednak sprawa zakończyła się dla nich niepomyślnie, to jestem przekonany, że pretensje byłyby równie zauważalne.

Na niby?...

Uczestniczenie inspektora pracy przed sądem pracy w charakterze pełnomocnika pracownika niekiedy niesie ze sobą zagrożenie mimowolnego uwikłania PIP w proces, w którym dochodzone roszczenie ma charakter tylko pozorny. Takie ryzyko zaistniało w przypadku postępowania, w którym uczestniczyłem.

Początkowo sprawa wydawała się przejrzysta i stosunkowo prosta. Pracownice, które miałem reprezentować, zostały zwolnione z pracy w trybie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co zostało zaznaczone w świadectwie pracy. Otrzymały jednorazową odprawę pieniężną, jako świadczenia wypłacanego nienależnie. Złożenie pozwu wzajemnego i twierdzenie, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych miało charakter pozorny wzbudziło moje wątpliwości co do tego, czy inspektor pracy powinien w takim postępowaniu dalej uczestniczyć. Oświadczenie pracodawcy o pozorności rozwiązania umowy mogło być przecież prawdziwe, a żądania zwolnionych pracownic fikcyjne, podjętym chęcią wykorzystania nieprawdziwych informacji, jakie pracodawca idąc im na rękę zawarł w świadectwie pracy. Gdyby taka sytuacja faktycznie miała miejsce oznaczałoby to, że inspektor pracy a tym samym PIP wspiera działania pozorne, niezgodne z prawem i w konsekwencji prowadzące do nienależnego wypłacania ze środków publicznych świadczenia przedemerytalnego. Wydaje się oczywiste, że w takim przypadku inspektor pracy powinien wypowiedzieć pełnomocnictwo i zrezygnować z reprezentowania pracownika w postępowaniu sądowym.

Jeżeli natomiast twierdzenia pracodawcy zawarte w pozwie wzajemnym były nieprawdziwe, a mimo to zdołały on przekonać sąd, że rozwiązanie umowy o pracę miało charakter pozorny, to moje mocodawczy nie tylko musiałby zwrócić pracodawcy to, co od niego otrzymał (jednorazową odprawę pieniężną), ale również zo-

wstałby z powództwem wzajemnym, twierdząc, że rozwiązanie umowy w trybie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników miało charakter tylko pozorny. Według niego umowa została rozwiązana z inicjatywy tych pracownic, ponieważ chciały zakończyć pracę zawodową i przejść na świadczenie przedemerytalne. Pracodawca poszedł im tylko na rękę i w świadectwach pracy wskazał, że umowa o pracę została rozwiązana w trybie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, by mogły otrzymać świadczenie przedemerytalne, co teraz próbują wykorzystywać. Dowodem na to miały być podania pracownic o rozwiązaniu umowy na zasadzie porozumienia stron, uzasadnione chęcią przejścia na świadczenie przedemerytalne. W pozowie wzajemnym pracodawca złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych swojoliwnego oświadczenia woli i zażądał zasądzenia od każdej z pracownic zwrotu jednorazowej odprawy pieniężnej, jako świadczenia wypłacanego nienależnie.

Złożenie pozwu wzajemnego i twierdzenie, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych miało charakter pozorny wzbudziło moje wątpliwości co do tego, czy inspektor pracy powinien w takim postępowaniu dalej uczestniczyć. Oświadczenie pracodawcy o pozorności rozwiązania umowy mogło być przecież prawdziwe, a żądania zwolnionych pracownic fikcyjne, podjętym chęcią wykorzystania nieprawdziwych informacji, jakie pracodawca idąc im na rękę zawarł w świadectwie pracy. Gdyby taka sytuacja faktycznie miała miejsce oznaczałoby to, że inspektor pracy a tym samym PIP wspiera działania pozorne, niezgodne z prawem i w konsekwencji prowadzące do nienależnego wypłacania ze środków publicznych świadczenia przedemerytalnego. Wydaje się oczywiste, że w takim przypadku inspektor pracy powinien wypowiedzieć pełnomocnictwo i zrezygnować z reprezentowania pracownika w postępowaniu sądowym.

Jeżeli natomiast twierdzenia pracodawcy zawarte w pozwie wzajemnym były nieprawdziwe, a mimo to zdołały on przekonać sąd, że rozwiązanie umowy o pracę miało charakter pozorny, to moje mocodawczy nie tylko musiałby zwrócić pracodawcy to, co od niego otrzymał (jednorazową odprawę pieniężną), ale również zo-

stałyby pozbawione prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie byłoby podstawy prawnej jego wypłacania.

Były pracownice, które miałem reprezentować przed sądem, stanowczo zaprzeczały, by umowy o pracę zostały rozwiązane z ich inicjatywy. Twierdziły, że pracodawca kilkakrotnie namawiał je do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na przysługujące im prawo do świadczenia przedemerytalnego. Sam przygotował dla nich podania o rozwiązanie umowy, a one podania te tylko podpisały. Zapewniały, że gdyby nie zapowiadała przez pracodawcę perspektywa utraty pracy, dalej pracowałyby. Na szczęście udało się znaleźć świadków, którzy potwierdzili przed sądem taki przebieg wydarzeń. Pozwoliło to wykazać, że powództwo wzajemne pracodawcy jest bezzasadne, a przesłanką rozwiązania umów o pracę z moimi mocodawcami były przyczyny wskazane w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i że nie były to przyczyny pozorne, jak twierdził pracodawca. Żądania pozwów o wypłacenie brakujących części odpraw pieniężnych okazały się zatem słuszne, przez co powództwa zostały uwzględnione.

Konkludując, chciałbym podkreślić, że przepis art. 465 §1 K.p.c. mający niewątpliwie na celu ułatwienie dochodzenia roszczeń pracowniczych, przy powszechnym jego wykorzystywaniu przez pracownikami może stanowić ryzyko angażowania inspektorów pracy w czynności mogące znacznie ograniczyć czas przeznaczony na wykonywanie zadań nadzorczo-kontrolnych i narazić PIP na zbędne, a nieraz nawet bardzo ryzykowne wkładanie się w spory sądowe. Dlatego też wydaje się, że reprezentowanie pracownic w procesach sądowych z pracodawcami w innych sprawach, niż ustalenie istnienia stosunku pracy powinno mieć miejsce raczej wyjątkowo i to po wnikliwym przeanalizowaniu okoliczności sprawy i zasadności roszczenia.

Łukasz Sztynch
OIP Olsztyn

1) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I i II, praca zb., prof. dr. hab. K. Piasecki, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2008.

2) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz [w:] H. Dolecki (red.), T. Wiśniewski (red.), J. Iwulski, G. Jedrejcz, I. Koper, G. Misiurek, P. Pogonowski; Tom II; LEX 2010.

3) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz [w:] J. Bodio, T. Demendecki, A. Jakubecki, O. Marciewicz, P. Telenga, M. P. Wojcik; Oficyna 2008, wyd. III.

Tegoroczne żniwa przebiegały przy wyjątkowo niesprzyjającej pogodzie. Dochodziło do spiętrzenia prac polowych, co wpływało na ich bezpieczeństwo i zwiększało ryzyko wypadków.

Anna Tomczyk, główny inspektor pracy wystosowała do rolników apel o zachowanie ostrożności i stosowanie zasad bezpieczeństwa. Prosiła o zwrócenie uwagi na dzieci, które w okresie wakacyjnym są szczególnie narażone na wypadki.

(Nie)bezpieczne żniwa



Od 2004 roku, kiedy zmieniły się przepisy dotyczące ubezpieczenia społecznego rolników, KRUS nie prowadzi już statystyk wypadkowych na wsi dotyczących dzieci. Szacuje się jednak, że każdego roku dochodzi do nawet kilku tysięcy różnych wypadków. Ich liczba wzrasta w trakcie żniw. Często są to zdarzenia bardzo tragiczne w skutkach, jak to w Dołhobyczowie niedaleko Hrubieszowa. Tego lata przyczepa załadowana zbożem przejechała czteroletnie dziecko. Kierowca ciągnika, do którego była podczepiona przyczepa, nie zauważył, że schował się tam jego czteroletni wnuk. Gdy ciągnik ruszył, tylne koło przyczepy najechało na dziecko. Mimo natychmiastowej akcji reanimacyjnej czterolatek zmarł. Jak co roku, w okresie żniw inspekcja pracy prowadziła działania prewencyjne adresowane do rolników i ich rodzin. Inspektorzy pracy wizytowali prace żniwne oraz gospodarstwa rolników. Zwracali uwagę na różne zagrożenia, doradzali w kwestiach technicznego bezpieczeństwa pracy. Organizowali spotkania z dziećmi, także odpoczywającymi na wsi. I tak np. podczas obozów harcerskich w miejscowości Siamoszyce, pracownicy OIP w Katowicach rozmawiali z harcerzami na temat zagrożeń występujących w gospodarstwie rolnym. Prezentowali filmy pt. „Niebezpieczne miejsce zabaw” oraz „Bądź bezpieczny”. Zorganizowali konkursy: plastyczny oraz wiedzy na temat bezpieczeństwa dzieci na wsi pt. „Bezpieczne wakacje na wsi”. Wzięło w nich udział 102 harcerzy. Zwycięzcy otrzymali nagrody, m.in. specjalnie przygotowane gry planszowe.

Beata Pietruszka

Choć w ubiegłym roku nieco zmniejszyła się liczba wypadków w rolnictwie, to i tak statystyki wypadkowe prowadzone przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego są alarmujące. W 2010 roku zgłoszono ponad 26 tys. wypadków, z czego ponad 23 tys. uznano za wypadki przy pracy w rolnictwie, w tym było 89 wypadków śmiertelnych. Do tych najtragiczniejszych zdarzeń dochodzi w trakcie żniw, kiedy na pola wyjeżdżają nie zawsze w pełni sprawne maszyny rolnicze. Wtedy również prace wykonywane są w dużym pośpiechu, determinowanym warunkami atmosferycznymi.



Legalność zatrudnienia cudzoziemców delegowanych

W przygotowanym opracowaniu autor poświęca uwagę problematyce związanej z zatrudnieniem cudzoziemców delegowanych na terytorium Polski przez pracodawców zagranicznych z siedzibą w krajach nienależących do Unii Europejskiej (dalej: „UE”) oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego (dalej: „EOG”).

Poza zawartością artykułu pozostają m.in. zagadnienia dotyczące cudzoziemców delegowanych przez pracodawców mających siedzibę w państwach członkowskich UE/EOG, zasady wydawania zezwoleń na pracę, katalog cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę oraz wykonywanie pracy przez cudzoziemców w tzw. uproszczonym trybie, tj. na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, które musi być zarejestrowane we właściwym powiatowym urzędzie pracy.

Nowe regulacje

Ostatnia nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹ obowiązująca od 1 lutego 2011 r. wprowadziła zmiany, dzięki którym kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców powinny stać się bardziej skuteczne. W przypadku wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę zagranicznego w ramach tzw. oddelegowania wewnątrz korporacyjnego lub w celu realizacji usługi eksportowej, na wojewodę nałożony został obowiązek wskazania w takim zezwoleniu nie tylko pracodawcy zagranicznego ale również podmiotu, do którego cudzoziemiec został oddelegowany. Natomiast jeżeli zezwolenie jest wydawane dla cudzoziemca – pracownika tymczasowego, wprowadzono obowiązek określenia w treści tego dokumentu, obok agencji zatrudnienia także pracodawcy użytkownika, na rzecz którego cudzoziemiec ma faktycznie świadczyć pracę. Po przez odwołanie się do definicji występujących w przepisach podatkowych, doprecyzowane zostało określenie podmiotu, do których cudzoziemiec może zostać

oddelegowany w formie tzw. oddelegowania wewnątrz korporacyjnego. Dokonano również zmiany określenia podmiotu mającego prawo żądać od przedstawiciela pracodawcy zagranicznego stosownych dokumentów w związku z kontrolą z „okręgowego inspektora pracy” na „organ Państwowej Inspekcji Pracy”, co oznacza, że dokumentów tych może żądać prowadzący daną kontrolę inspektor pracy.²

Nie gorsze niż dla Polaka

Analiza problematyki wymaga sięgnięcia do przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³ (dalej: „ustawa o promocji zatrudnienia”) oraz ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁴ (dalej: „K.p.”).

W myśl art. 88 pkt 3-5 ustawy o promocji zatrudnienia, zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

- 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 powiązanego z pracodawcą zagranicznym (zezwolenie na pracę typu „C”);
- wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa, zezwolenie typu „D”);
- wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający trzy mie-

siące w ciągu kolejnych sześciu miesięcy w innym celu niż wskazany w dwóch wcześniejszych punktach (zezwolenie typu „E”).

W stosunku do cudzoziemców delegowanych zezwolenie na pracę może zostać wydane pod warunkiem spełnienia przez pracodawcę zagranicznego dodatkowych obowiązków, o których mowa w art. 88c ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia, tj. jeżeli:

- warunki pracy cudzoziemców będą odpowiadały minimalnym standardom polskiego prawa pracy, określonym w art. 67³ K.p.;
 - wysokość wynagrodzenia, która będzie przysługiwała cudzoziemcowi za wykonywanie pracy, nie będzie niższa o więcej niż 30% od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez prezesa GUS;
 - pracodawca zagraniczny wskazał osobę przebywającą na terytorium Polski, posiadającą dokumenty potwierdzające wypełnienie ww. obowiązków i upoważnioną do reprezentowania pracodawcy m.in. wobec organów PIP, jeżeli okres delegowania cudzoziemca przekracza 30 dni w roku kalendarzowym.
- Zgodnie z art. 67¹ – 67³ K.p. pracodawca zagraniczny (niezależnie od tego, czy ma siedzibę w państwie członkowskim UE czy w kraju trzecim) powinien zagwarantować cudzoziemcom delegowanym do pracy na terytorium RP warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z polskiego Kodeksu pracy oraz innych powszechnie obowiązujących polskich przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (przede wszystkim ustaw i rozporządzeń), w zakresie dotyczącym:
- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,



Cezary Pytlarz

- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,
- wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
- zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

A zatem cudzoziemcy delegowani, w zakresie obejmującym wspomniane zagadnienia, nie mogą być traktowani gorzej niż polscy pracownicy. Niedopełnienie wymogów w tej kwestii spowoduje wszczęcie przez inspektora pracy postępowania w sprawach o ewentualne wykroczenia, jak również rozpoczęcie przez wojewodę procedury mającej na celu uchylene zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Kontrole z problemami

Faktyczne utrudnienia, na jakie napotkali inspektorzy pracy OIP w Katowicach w trakcie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez pracodawców zagranicznych z siedzibą w krajach nienależących do UE/EOG, składają o bliższego przyjrzenia się im.

W trakcie kontroli dwóch podmiotów zagranicznych mających siedzibę na terenie Turcji, delegujących cudzoziemców do pracy w Polsce, inspektorzy zetknęli się z przeszkodami utrudniającymi przeprowadzenie skutecznej kontroli. Pełnomocnik jednej z firm tureckich, ustanowiony zgodnie z art. 88c ust. 6 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia, był uprawniony do okazania inspektorom pracy stosownych dokumentów. Jednakże ze względu na brak kontaktu z przedsiębiorcą zagranicznym nie miał możliwości uzyskania od podmiotu tureckiego umów o pracę, zaświadczeń o przeprowadzeniu szkoleń bhp, orzeczeń lekarskich, dokumentów dotyczących czasu pracy oraz wypłacanego wynagrodzenia. W tym stanie faktycznym inspektorzy pracy nie dysponowali skutecznymi narzędziami do wyegzekwowania od pracodawcy – poprzez pełnomocnika – dokumentów dotyczących delegowanych cudzoziemców. Istotne znaczenie

w trakcie tych kontroli miała również sprawa ewentualnej odpowiedzialności pełnomocnika, gdyż naruszone zostały przepisy ustawy o promocji zatrudnienia oraz nie zachowano minimalnych standardów polskiego prawa pracy, o których mowa w art. 67¹ – 67³ K.p. Przepisy nakładają na pełnomocnika obowiązki związane posiadaniem i udostępnianiem dokumentów dotyczących delegowanych cudzoziemców, nie rozstrzygają jednak kwestii, czy odpowiada on za ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości, a przede wszystkim za stwierdzone wykroczenia. Omawiany przykład uwiarydlił praktyczny problem braku możliwości sprawdzenia warunków, na jakich cudzoziemcy delegowani wykonują pracę na terenie Polski oraz pociągnięcia do odpowiedzialności osób naruszających prawo. Jedynym wyjściem z tej sytuacji było poinformowanie wojewody o stwierdzonych nieprawidłowościach, co było podstawą wydania decyzji o cofnięciu zezwoleń na pracę delegowanych cudzoziemców.

Podczas kontroli kolejnych dwóch podmiotów zagranicznych, których siedziba znajdowała się w Turcji, wystąpiły utrudnienia związane z weryfikacją wystawionych w tym kraju zaświadczeń o przeprowadzonych szkoleniach bhp oraz orzeczeń lekarskich. W tym przypadku podmiot zagraniczny nie korzystał z polskiej procedury uzyskania dopuszczenia pracownika do pracy (potwierdzenie znajomości przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stanu zdrowia adekwatnego do wykonywanej pracy, m.in. w przypadku pracy na wysokości). Na podstawie dokumentów przetłumaczonych z języka tureckiego nie można było w sposób jednoznaczny ustalić, czy badania i szkolenia odbyte w Turcji spełniają wymagania określone w polskich przepisach. Warto zwrócić uwagę, że niezachowanie wymaganych standardów w zakresie badań i szkoleń mogło być źródłem potencjalnych zagrożeń, zarówno dla samych cudzoziemców, jak i innych osób wykonujących pracę wraz z nimi.

Netto czy brutto?

Ponadto w czasie wspomnianych kontroli u przedsiębiorców tureckich inspektorzy pracy ujawnili problematyczne zagadnienia dotyczące wynagrodzeń za pracę delegowanych cudzoziemców. Pierwszym problemem polegał na utrudnionej weryfikacji wynagrodzenia za pracę ustalonego w umo-

wach o pracę cudzoziemców – z wynagrodzeniem wskazanym w wydanych dla nich zezwoleniach na pracę. W zezwoleniach tych wynagrodzenie zostało określone w kwocie zł brutto, natomiast w okazanych umowach o pracę obywateli Turcji wyrażono je w walucie obcej. Następną kwestią była związana z weryfikacją wypłaconego obywatelom Turcji wynagrodzenia za pracę w kwocie zł netto – z wynagrodzeniem ogłaszanym przez Prezesa GUS, które jest podawane w kwotach brutto. Warto zaznaczyć, że zaliczki na podatek oraz składki na ubezpieczenie społeczne cudzoziemców delegowanych odprowadzane są w państwie siedziby firmy delegującej i według obowiązujących tam przepisów. Dla rozwiązania wskazanych zagadnień byłoby zatem konieczna znajomość tureckich przepisów dotyczących podatków i składek na ubezpieczenie społeczne.

Kolejnym aspektem, na który inspektorzy OIP w Katowicach zwrócili uwagę, tym razem w trakcie kontroli przedsiębiorców z siedzibą w Stanach Zjednoczonych i na Ukrainie, była kwestia wykonania wydanych środków prawnych, tj. w szczególności nakazów i wystąpień, dotyczących m.in. braku szkoleń bhp oraz ustalania i udzielania urlopu wypoczynkowego w prawidłowym wymiarze. Przedstawiciele firm zagranicznych, pomimo że posiadali pełnomocnictwa do reprezentowania podmiotu kontrolowanego, nie mieli możliwości organizacyjnych ani decyzyjnych do realizacji wydanych przez inspektora pracy środków prawnych. Dlatego pozostaje do rozwiązania istotne zagadnienie dotyczące prawnej możliwości egzekwowania w takich sytuacjach niewykonanych środków prawnych, przede wszystkim decyzji administracyjnych. Poważnym problemem w przypadku tego typu kontroli jest zwłaszcza kwestia wykonania decyzji administracyjnych mających na celu usunięcie bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia.

Kierunki zmian

Niezależnie od omówionych w wstępie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia, w świetle problemów spotykanych w praktyce inspektorskiej, związanych z prowadzeniem kontroli cudzoziemców delegowanych, wiele zagadnień wymaga jeszcze odpowiedniego uregulowania, ewentualnie doprecyzowania. Obowiązujące przepisy powinny np. wprost usta-

lic zakres stosowania wobec podmiotów zagranicznych ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej⁶, zwłaszcza w kwestii upoważnień do kontroli. Na gruncie aktualnych regulacji trudno bowiem rozstrzygnąć, czy istnieje obowiązek wystawienia upoważnienia w przypadku kontroli przedsiębiorcy niezarejestrowanego w Polsce.

Poza tym, niezbędne wydaje się ustanowienie obowiązku informowania odpowiedniego organu (wojewody, ewentualnie służb kontrolnych) przez pracodawcę zagranicznego lub jego przedstawiciela o miejscu przechowywania wymaganych dokumentów na terytorium RP oraz o ewentualnym ustaniu możliwości spełnienia przez wspomnianego przedstawiciela nałożonych na niego obowiązków. Ta ostatnia sytuacja mogłaby prowadzić do wyłączenia odpowiedzialności pełnomocnika za naruszenia, na które de facto nie miał wpływu.

Przepisy powinny również precyzować tryb weryfikacji wykonania przez pracodawcę zagranicznego obowiązków w zakresie zapewnienia cudzoziemcom delegowanym minimalnych standardów polskiego prawa pracy (art. 67¹ – 67³ K.p.). Odnosi się to w szczególności do szkoleń bhp, orzeczeń lekarskich, wydawania środków pokontrolnych oraz procedury powypadkowej w stosunku do delegowanych cudzoziemców. Dla usprawnienia działań inspektora pracy należałoby również określić sposób postępowania w kwestii weryfikacji wynagrodzeń wypłacanych cudzoziemcom delegowanym do pracy w Polsce.

Cezary Pytlarz
OIP Katowice

Przypisy

¹ Ustawa z 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r. Nr 257, poz. 1725).

² Na temat zmian wprowadzonych na mocy omawianej nowelizacji zob. szerzej w: J. Cichoń, „Cudzoziemcy, agencje zatrudnienia, praktyki i staże”, Inspektor Pracy z 2011 r., nr 4, str. 12-14.

³ Tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

⁴ Tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

⁵ Tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 51, poz. 307 z późn. zm.

⁶ Tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 z późn. zm.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Czyszczenie powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi



Jacek Kupiszewski

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach przeprowadzili od lutego do września ub. r. kontrole pracodawców prowadzących działalność w zakresie czyszczenia powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi. Ich celem była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zawartych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 14 stycznia 2004 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym¹, jak również ustalenie przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości oraz wskazanie środków do ich wyeliminowania.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole pozwoliły określić, na ile pracodawcy dostosowali się do obowiązujących przepisów dotyczących prowadzenia procesu czyszczenia powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi. Szczególną uwagę zwracano przy tym na rodzaj stosowanego ścierniwa oraz na środki ochrony indywidualnej, w które wyposażeni byli pracownicy. Kontrolą objęto następujące zagadnienia: ocenę ryzyka zawodowego, instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy, przygotowanie pracowników do pracy, stan techniczny maszyn, urządzeń oraz pomieszczeń, w których prowadzony był proces.

Kontrolami objęto 23 pracodawców oraz jednego przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą. Pracę świadczyło tam 3246 osób. Przy doborze zakładów do kontroli kierowano się wiedzą na temat stosowanych technologii, a także ilością zatrudnionych pracowników.

Stosowane ścierniwo

W zakładach objętych kontrolą stosowane następujące rodzaje ścierniwa:

- metalowe, tj. śrut stalowy, żeliwny – 8 zakładów,
- niemetalowe:
 - elektrokorund – 3 zakłady,
 - ścierniwa odpadowe – 3 zakłady,
 - piasek kwarcowy w technologii mokrej, tj. w strumieniu wody – 2 zakłady,

- suchy piasek kwarcowy – 6 zakładów.
- W odniesieniu do pracodawców, którzy używali jako ścierniwa suchego piasku kwarcowego, wydano decyzję dotyczącą zaprzestania stosowania suchego piasku kwarcowego w procesie czyszczenia powierzchni metodą strumieniowo-ścierną.

Środki ochrony indywidualnej

Szczególną kontrolą objęto stosowany przez pracowników sprzęt ochrony indywidualnej służący do ochrony dróg oddechowych pracownika wykonującego prace związane z czyszczeniem powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi.

Najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły:

- braku określenia warunków stosowania środków ochrony indywidualnej,
- złego stanu technicznego stosowanych środków ochrony indywidualnej,
- braku odpowiedniego sprzętu ochrony dróg oddechowych pracownika.

Maszyny i urządzenia techniczne

Podstawową grupę urządzeń badanych przez inspektorów pracy stanowiły urządzenia wykorzystywane do procesu czyszczenia powierzchni. Elementem bezpośrednio decydującym zarówno o sposobie czyszczenia powierzchni, jak również

o bezpieczeństwie pracownika jest głowica, czyli urządzenie, przy pomocy którego pracownik kieruje strumieniem ścierniwa wypływającego pod dużym ciśnieniem. Główną nieprawidłowością stwierdzaną w czasie kontroli było niewyposażenie głowicy w system umożliwiający zamknięcie wypływu ścierniwa z dyszy roboczej bezpośrednio przez pracownika wykonującego proces czyszczenia oraz brak systemu zapewniającego natychmiastowe zamknięcie dopływu ścierniwa do dyszy w przypadku wypuszczenia jej przez pracownika z rąk, co stwierdzono u ośmiu pracodawców. Jest to niezgodne z § 8 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 14 stycznia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym (Dz. U. nr 16 poz. 156). W ust. 2 jest mowa o tym, że niedopuszczalne jest stosowanie urządzeń do strumieniowo-ściernego czyszczenia powierzchni niewyposażonych w system umożliwiający zamknięcie wypływu ścierniwa z dyszy roboczej bez-

- nie zapewniono asekuracji drugiego pracownika (§ 9 ust. 1 rozporządzenia¹),
 - brak wyposażona w świetlne sygnalizatory pracy informujące o zagrożeniach w przypadku czterech eksploatowanych komór, a przy kolejnych dwóch komorach drzwi nie zostały wyposażone w urządzenia uniemożliwiające ich otwarcie bez uprzedniego odpłynięcia wnętrza komory (§ 9 ust. 4 rozporządzenia¹),
 - brak w jednej komorze wyłącznika awaryjnego umożliwiającego wyłączenie całego urządzenia z zewnątrz komory, w przypadku zaistnienia zagrożenia.
- Inne nieprawidłowości:
- w jednym przypadku pracodawca eksploatował zbiornik ciśnieniowy bez aktualnej decyzji UDT dopuszczającej urządzenie do eksploatacji,
 - w dwóch przypadkach pracodawca nie podłączył do komory roboczej ssącego układu filtracyjno-wentylacyjnego służącego do wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy (§ 7 rozporządzenia¹),
 - w czterech zakładach prowadzących prace związane z czyszczeniem powierzch-

pisów w tym zakresie (brak opisu stanowisk pracy, narzędzi, itp.),

- niedokonanie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego związanego z czyszczeniem powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi,
- nieopracowanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie oraz nieokreślenie szczegółowych warunków wykonywania tych prac,
- niepoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym,
- brak udziału lekarza medycyny pracy w ocenie ryzyka zawodowego.

Jeśli chodzi o kwestie przygotowania pracowników do pracy, instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy, to kontrole tych zagadnień ujawniły, że:

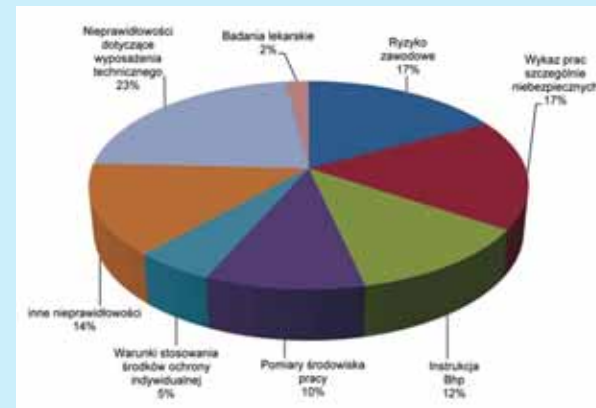
- 12 pracodawców nie opracowało instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z czyszczeniem powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi,
- w dwóch przypadkach dopuszczono do pracy pracowników bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
- w jednym przypadku dwóch pracowników nie zostało poddanych szkoleniu okresowemu przed upływem roku od zatrudnienia.

Przyczyny nieprawidłowości

Do najczęstszych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, ustalonych na podstawie analizy dokumentacji sporządzonych z przeprowadzonych kontroli można zaliczyć:

- **według pracodawców:**
 - niedostateczną znajomość przepisów tj. rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym,
 - częstą rotację i fluktuację pracowników oraz ich niskie kwalifikacje zawodowe,
 - konieczność zachowania elastyczności produkcji i przyjmowania różnorodnych zamówień w celu zachowania płynności finansowej. W efekcie pracodawcy kładą nacisk przede wszystkim na zapewnienie firmie zleceń i kontraktów, a dopiero w dalszej kolejności zwracają uwagę na bezpieczeństwo i higienę pracy.
- **według inspektorów pracy:**

Struktura stwierdzonych nieprawidłowości w badanych obszarach działalności kontrolowanych zakładów.



pośrednio przez pracownika wykonującego proces czyszczenia, a w ust. 3, że system, o którym mowa w ust. 2 powinien być tak skonstruowany, aby w razie wypuszczenia z rąk pracownika dyszy roboczej nastąpiło niezwłoczne zamknięcie dopływu ścierniwa do dyszy. System zamknięcia wypływu ścierniwa należy kontrolować przed rozpoczęciem pracy i w przypadku jego wadliwej pracy.

Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia komór roboczych:

ni metodami strumieniowo-ściernymi na wolnym powietrzu nie wygradzono i nie oznakowano miejsca wykonywania prac (§ 4 ust. 1 rozporządzenia¹).

Ocena ryzyka zawodowego

Nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego:

– niedostosowanie oceny ryzyka zawodowego do obecnie obowiązujących prze-

– brak zaangażowania i woli poprawy warunków pracy ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz pracowników, szczególnie w małych przedsiębiorstwach,

– brak należytego nadzoru nad prowadzonymi pracami. Pracodawcy kierują się wyłącznie chęcią zysku, obniżają koszty, stosując najprostsze metody i najtańsze ścierniwo dostępne na rynku – piasek kwarcowy,

– brak lub nierzetelnie prowadzony nadzór przez służby bhp. Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw, w których

– sporządzono wykaz prac szczególnie niebezpiecznych;

– wyposażono pracowników w sprzęt ochrony indywidualnej stosowany do czyszczenia strumieniowo-ściernego tj. zespół regulacji ilości dostarczanego powietrza do sprzętu izolującego oraz zespół regulacji temperatury dostarczanego powietrza do sprzętu izolującego, kombinizon ochronny oraz rękawice ochronne;

– wyposażono głowice do czyszczenia strumieniowo-ściernego w zawór łyżkowy, urządzenie umożliwiające zamknięcie wypływu ścierniwa z dyszy roboczej bezpo-

nych ścierniwi, maszyn i urządzeń do czyszczeniu powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi oraz zasad doboru środków ochrony indywidualnej oraz opublikowania go na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach,

– prowadzenia dalszej działalności kontrolnej celem wyeliminowania przypadków stosowania w procesie czyszczenia powierzchni ścierniwi zawierających suchy piasek kwarcowy.

Zarówno kontrolne, jak i promocja będą miały na celu przede wszystkim zwiększenie wiedzy pracodawców i pracowników

Gorsety na schodach kaskadowych

Na Stadionie Narodowym w Warszawie w końcu maja br. wykryto wadę schodów kaskadowych. Po przeprowadzeniu badań obciążeniowych okazało się, że ich użytkowanie może zagrażać życiu i zdrowiu kibiców. Kto zawinił? Dla inspektora pracy z uprawnieniami budowlanymi, który dość szczegółowo zapoznał się z tym problemem, odpowiedź nie jest jednoznaczna, gdyż sprawa nie jest tak prosta, jak niektórzy uważają.

Schody kaskadowe, to piętnaście spiralnie wygiętych schodów okalających stadion. Mają służyć zarówno komunikacji, jak i ewakuacji z górnych galerii stadionu. W pierwotnej wersji projektu schody miały być monolityczne, lecz ostatecznie zaproponowano ich sprofilowanie i taka wersja powstała.

Opracowana przez ekspertów m.in. z Instytutu Badawczego Dróg i Mostów oraz z Instytutu Techniki Budowlanej ekspertyza ma na celu przywrócenie bezpiecznego funkcjonowania konstrukcji schodów poprzez jej wzmocnienie. Wybrano wariant wzmocnienia słupów i rygla żelbetowego stalową konstrukcją. Odrzucono pomysł rozbiórkowy schodów i ich wykonanie od nowa, jako monolityczne.

Eksperti musieli wybrać takie rozwiązanie, które nie tylko umożliwi przejęcie pełnego obciążenia użytkowego i dynamicznego konstrukcji, lecz również uwzględni warunki zaprojektowanej konstrukcji. Opracowanie metalowych „gorsetów” oraz przeprowadzenie naprawy w terminie do 15 września br. powierzono firmie Mostostal Zabrze Holding S.A. Do końca września zaplanowano wykonanie badań obciążeniowych. Nowym

Krok po kroku

Słupy podtrzymujące schody zostały obłożone siatką z prętów zbrojeniowych. Wcześniej oczyszczono ich powierzchnię wodą pod ciśnieniem oraz dokonano zakolokowania. Następnie na tymczasowej ramie ustawiono kolejno metalowe obudowy słupa w postaci skrzynek i blachy o gr. 16-20mm. Do unoszenia konstrukcji do pozycji pionowej użyto dźwigów, wózków widłowych i specjalnych rusztowania metalowego. Później pod ciśnieniem wtloczono masę betonową, która zespoliła całość w jeden monolityczny blok.

W podobny sposób zaprojektowano obudowę rygla w postaci blachownicy w kształcie litery „U” z pasami górnymi i dolnymi o gr. 25 mm, która zostanie wstawiona od spodu rygla przy użyciu wciągarek. Całość metalowej konstrukcji zostanie pokryta przeciwpożarową powłoką antykorozyjną.



Z zewnątrz jej wygląd zleje się z zaprojektowaną żelbetową konstrukcją schodów.

Przed rozpoczęciem prac wykonawca Mostostal Zabrze Holding S.A. opracował Instrukcję Bezpiecznego Wykonania Robót, w której w 36 punktach zawarł zasady bezpiecznego prowadzenia montażu stalowej konstrukcji. Instrukcja została zaakceptowana do realizacji przez konsorcjum. Uwagi do instrukcji wniósł także inspektor pracy.

Przewidziano montaż z udziałem wykwalifikowanych pracowników i nadzoru. Maszyny i urządzenia poddano odpowiednim procedurom kontroli, napraw i przeglądów. Wyznaczono i oznakowano strefy niebezpieczne, bez dostępu dla osób postronnych. Wskazano osoby sprawujące stały nadzór. W opracowanej *Technologii robót budowlanych* zawarto szczegóły dotyczące montażu



Blachownica rygla.

stalowej konstrukcji schodów z uwzględnieniem poszczególnych operacji i sprzętu.

Ciężar całej konstrukcji stalowej przewidzianej do wykonania wzmocnienia, to ponad 900 ton. Zdaniem fachowców jest to największe w polskim budownictwie przedsięwzięcie o charakterze naprawczym.

Waldemar Spólnicki
Koordynator PIP ds. EURO 2012



Kontrole wykazały przypadki utraty właściwości ochronnych przez używane pyłoszczelne kombinizony ochronne stosowane przez pracowników podczas czyszczenia konstrukcji.

Uszkodzenia fartucha ochronnego spowodowały utratę cech ochronnych hełmu. Umożliwiły przedostawanie się pyłu i zanieczyszczeń pod hełm.

Nieprawidłowości stwierdzano także przy wyposażaniu pracowników w środki ochrony rąk. Najczęściej pracodawcy wyposażali pracowników w rękawice ochronne przeznaczone dla spawaczy.



Głowica bez systemu umożliwiającego zamknięcie wypływu ścierniwa z dyszy roboczej.



zadania służby bhp powierzono specjalistom spoza zakładu,

– niska kultura techniczna, brak wiedzy fachowej, doświadczenia i odpowiedzialności zatrudnianych pracowników,

– traktowanie oceny ryzyka zawodowego w sposób instrumentalny bez uwzględnienia faktycznych warunków, jakie istnieją podczas pracy.

Uzyskane efekty

Do końca listopada 2010 roku pracodawcy poinformowali inspektorów pracy o wykonaniu ponad 90% wszystkich wydanych pisemnych decyzji, w wyniku czego m.in.:

– zaprzestano stosowania suchego piasku kwarcowego do czyszczenia powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi;

średnio przez pracownika wykonującego proces czyszczenia oraz niezwłoczne zamknięcie dopływu ścierniwa do dyszy w przypadku wypuszczenia przez pracownika z rąk dyszy roboczej;

– opracowano i udostępniono instrukcje bhp dotyczące prowadzonych prac lub technologii,

– zapewniono udział lekarza medycyny pracy w ocenie ryzyka zawodowego.

Wnioski

Przeprowadzone przez OIP w Katowicach kontrole pracodawców prowadzących działalność w zakresie czyszczenia powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi wskazały na potrzebę:

– opracowania materiału informującego o promującego, dotyczącego stosowa-

odnośnie właściwego doboru środków ochronnych oraz właściwego ich używania.

W konsekwencji winno to przynieść postulowany efekt w zakresie skutecznej ochrony przed zagrożeniami występującymi na stanowisku pracy. Zasadniczym jednak celem jest wyeliminowanie używania w procesie czyszczenia metodami strumieniowo-ściernymi suchych ścierniwi zawierających wolną krzemionkę.

Jacek Kupiszewski
OIP Katowice

¹ rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 stycznia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym (Dz. U. nr 16 poz. 156).



Schody kaskadowe z widocznymi wyciekami zaprawy w konstrukcji rygla żelbetowego.

Z danych dotyczących działalności kontrolno-nadzorczej PIP wynika, że najwięcej wykroczeń dotyczy małych pracodawców, zatrudniających do dziewięciu pracowników. W co drugiej tego typu firmie występują nieprawidłowości. W związku z tym od kilku lat inspektorzy pracy realizują program prewencyjny pn. **Zdobądź dyplom PIP**, który jest oparty na systemie szkoleń, samokontroli oraz na audycie inspekcji pracy.

Gra warta świeczki

– Powinniśmy promować koordynatorów programu prewencyjnego „Zdobądź dyplom PIP” – uważa Zbigniew Kowalczyk, ogólnopolski koordynator programu w Głównym Inspektoracie Pracy. On opracował procedury związane z jego realizacją. Zna koordynatorów z OIP w całej Polsce i na bieżąco współpracuje z nimi. Wie o programie prawie wszystko. Jeśli chodzi o pracodawców, którzy się do niego włączyli, to trzy lata temu było ich 600, z czego 400 zdobyło dyplomy inspekcji pracy, w roku 2009 zgłosiło się 660 pracodawców i 450 otrzymało dyplom. W 2010 roku już 1800 pracodawców przystąpiło do programu, zaś dyplom uzyskało 611. Można zaobserwować pewną zależność polegającą na tym, że co roku inspekcja pracy wysyła do pracodawców około dwóch tys. zaproszeń. Jedna trzecia korzysta z nich, pomyślnie przechodzi audyt PIP i otrzymuje dyplom. W dużej mierze jest to zasługa inspektorów pracy zaangażowanych w to przedsięwzięcie.

Koordynatorzy programu w poszczególnych Okręgowych Inspektoratach Pracy stosują różne metody działania. Jedni ograniczają się do szkoleń, przekazania materiałów informacyjnych, a później do przeprowadzenia u pracodawców audytu. Inni

wręcz opiekują się pracodawcami, którzy odważyli się zmierzyć z zadaniami wynikającymi z uczestniczenia w programie. Są obecni na każdym etapie jego realizacji. Z prowadzonych badań wynika, że najlepsze efekty uzyskują inspektorzy pracy, któ-

W Sali Obrad Urzędu Miasta Rabka Zdrój inspektorzy OIP w Krakowie prowadzili szkolenie pracodawców uczestniczących w programie Zdobądź dyplom PIP.



rzy towarzyszą pracodawcom w uzyskaniu dyplomu PIP nie „matkując im”, ale też nie pozostawiając ich samym sobie. Ten zły trybórek sprawdza się najlepiej.

Poczta pantoflowa

Program „Zdobądź dyplom PIP” składa się z pięciu etapów. Przygotowując go, inspekcja wzorowała się na japońskiej metodzie zarządzania 5S. Stąd pięć kroków: zgłoszenie, szkolenie, samokontrola, audyt, wręczenie dyplomu. Pierwszy krok polega na dotarciu do adresatów programu, którzy zechcą wziąć w nim udział. To są mali pracodawcy zatrudniający głównie do dziewięciu pracowników. Poszukując najsukceszniejszego sposobu rekrutacji, inspektorzy pracy uczą się różnych technik, także od specjalistów marketingu. Ważne przy tym jest, by pracodawca zobaczył ko-

Program rozwija się, mimo że udział w nim jest dla inspektorów pracy dodatkowym obowiązkiem, obok kontroli. W terenie, w poszczególnych okręgach bardzo ważne jest wsparcie kierownictwa. Tam, gdzie ono jest, są również wymierne efekty w postaci chociażby liczby zdobytych przez pracodawców dyplomów PIP. Istotną niedogodnością zgłaszaną przez inspektorów pracy zaangażowanych w prewencję, związaną np. ze szkoleniami pracodawców, jest duża rozpiętość terytorialna zakładów. Zdarza się, że w takich sytuacjach do pomocy inspektorom kierownictwo przydziela pracowników merytorycznych inspekcji pracy.

rzyści, jakie przyniesie mu udział w programie. Chociaż najważniejszym źródłem informacji na jego temat są inspektorzy pracy, gdyż niemal co drugi jego uczestnik uzyskał je w 2009 r. właśnie od inspektora (48 proc.), to dla 13 proc. pracodaw-



prewencyjnym PIP, którzy podczas tzw. samokontroli mają potrzebę praktycznego wyjaśnienia różnych kwestii. Zgłaszają się do inspektora pracy z pytaniami, proszą o pomoc. Tę chęć bezpośredniego kontaktu sygnalizują w ankietach przesyłanych do inspekcji. Wynika z nich również, że oprócz profesjonalnych szkoleń bardzo chwalą sobie pomoc inspekcji przy identyfikacji zagrożeń w ich zakładzie, którą de facto jest lista kontrolna PIP. Cztery procent pracodawców biorących udział w badaniach i odpowiadających na ankietę, mówi o stałym nadzorze ze strony inspekcji pracy w trakcie całego programu. Trzy proc. pracodawców chciałoby innego niż kontrolnego podejścia do zagadnień związanych z działalnością ich zakładów. Grupa ta preferuje nierepresyjne formy działalności inspekcji pracy. Uważa je za skuteczniejsze i lepsze niż karanie.

Impuls do zmian

coś źródłem wiedzy o programie byli inni pracodawcy. Zadziałała poczta pantoflowa. Pracodawcy, którzy mają już dyplom, przekazali informacje innym. Zdarza się, że po zakończeniu kontroli inspektorzy pracy zapraszają pracodawców do programu. Tak było w Olsztynie, Opolu czy we Wrocławiu. Najbardziej oczekiwane przez inspekcję pracy byłoby pozyskiwanie przez pracodawców informacji o programie od służb bhp czy organizacji pracodawców takich jak np. Związek Rzemiosła Polskiego, PKPP Lewiatan, KPP.

Ostatnio z inicjatywą przejścia audytu sprawdzającego w ramach programu PIP występują sami pracodawcy. Chcą, by inspekcja pracy skontrolowała ich zakład, bo dążą do podniesienia standardów bezpieczeństwa w swojej firmie. Oni stanowią nową grupę zwykle młodych, dobrze wykształconych pracodawców, którzy mają świadomość profitów wynikających z udziału w szkoleniach prowadzonych przez inspekcję pracy. Są w stanie samodzielnie wykonać listę kontrolną i później przejść audyt. Coraz częściej jednak zdarzają się tacy pracodawcy biorący udział w programie

cji tego, co pracodawca zrobił w firmie. Zdarzają się sytuacje, w których inspektor pracy zamiast audytu musi przeprowadzić rutynową kontrolę, za którą idzie wydanie środków prawnych. Bywa, że dopiero to staje się dla pracodawcy prawdziwym impulsem do zmian. Niekiedy jednak nawet taka dolegliwość, jak mandat nie mobilizuje pracodawcy do działania.

Jeden z koordynatorów programu opowiadał o pracodawcy, któremu trzykrotnie wystawiał mandat, w sumie na kilka tysięcy złotych. Nie pomogły tłumaczenia, że te pieniądze mogłyby zainwestować w zakład, poprawić bezpieczeństwo i warunki pracy. W efekcie inspektor musiał zdecydować o zamknięciu firmy. Dziś przyznaje, że to było jedyne rozwiązanie, choć trudna decyzja, która przekładała się przecież na utratę pracy przez ludzi tam zatrudnionych. Ciężar takich decyzji i inspektorskiej odpowiedzialności łagodzi sytuację, w których pracodawcy doceniają zaangażowanie ich mentorów w realizację programu. Właściciel firmy produkującej urządzenia kanalizacyjne poszedł dużo dalej niż wymagały tego zasady. Gdy inspektor pracy zaproponował mu udział w programie, to warunki w zakładzie były dalekie od wszelkich wymagań. Konieczne były poważne inwestycje i zmiany. Ich wprowadzanie nie zakończyło się jednak w momencie zdobycia przez pracodawcę dyplomu PIP. Dalej inwestował w firmę. Teraz ma nowoczesne maszyny, a pracownicy sterują nimi z odłali. W ten sposób są izolowani od hałasu, który na etapie granulowania pozostałości plastiku osiągał wartości ok. 95 decybe-



W Urzędzie Miasta i Gminy w Bieczu odbyło się wręczenie pracodawcom dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy.

li. Dla swojej załogi, która od lat pozostaje w niezmiennym składzie, przygotował takie warunki socjalne zaplecza, jakiego pracownicy często nie mają nawet w domu.

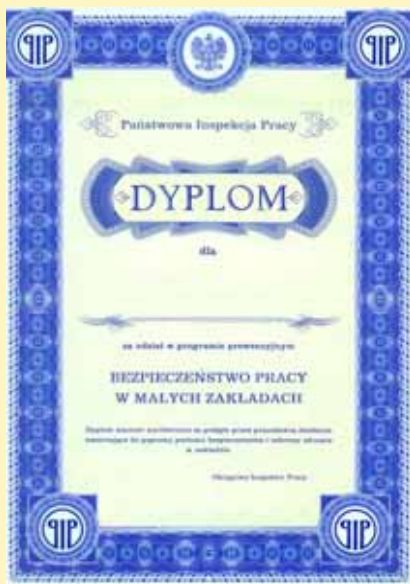
Porażki i sukcesy

Koordynatorzy programu PIP, którego idea jest podwyższanie standardów przestrzegania prawa pracy i bhp w małych zakładach, systematycznie spotykają się w Ośrodku PIP we Wrocławiu. Przyjeżdżają tam na szkolenia, ale także po to, by opowiedzieć o swoich doświadczeniach. O porażkach i sukcesach. O tym, że dzięki udziałowi w programie PIP w jednym z zakładów o profilu ogrodniczym, gdzie w ogromnych halach hodowano gwiazdy betlejemskie, zainstalowano najnowocześniejsze urządzenia do transportu. Ułatwiają one przemieszczanie ciężarów z pominięciem pracowników. Z Holandii sprowadzono też czyste z punktu widzenia ekologicznego i propracowniczego, urządzenia ocieplające, w większości automatyczne. Zakład, do czasu przystąpienia do programu prewencyjnego PIP, nie miał także odpowiedniego magazynu do chemikaliów. Przy pomocy i fachowym doradztwie inspektora pracy, już ma.

Po uzyskaniu dyplomu pracodawca może liczyć na to, że inspektor pracy nie będzie kontrolował tej firmy. Przynajmniej przez jakiś okres. Oczywiście nie dotyczy to zdarzeń wypadkowych czy konieczności przeprowadzenia kontroli w związku z otrzymaną skargą pracowniczą. Te dwie okoliczności, nawet w czasie trwania programu, nie wyłączają inspektorskich działań. Niejakim zaskoczeniem dla inspektorów pracy były przypadki zgłaszania przez samych pracodawców gotowości powtórnej poddania się kontroli w ramach in-

spektorskiego audytu. Dotyczyło to np. okręgu rzeszowskiego, gdzie pracodawca ma już Dyplom PIP. W województwie zachodniopomorskim z kolei ponowny swój akces zgłaszały firmy budowlane. Motywem w tym przypadku była możliwość wykazania się udziałem w programie jako osiągnięciem, które jest brane pod uwagę w przetargach. Koordynatorzy z inspekcji pracy zgodnie przyznają, że ideałem byłoby, aby w polskich przetargach, tak jak to jest w Wielkiej Brytanii, przedsięwzięcia państwowe, które rekrutują podwykonawców nie mogły tego robić, jeśli nie mają systemu zarządzania bezpieczeństwem.

Ogólnopolski koordynator programu Zbigniew Kowalczyk sprawdził w stu zakładach, jakie są efekty programu po ponad dwóch latach od momentu zdobycia dyplomu PIP. Okazało się, że tylko osiem z nich w efekcie kontroli inspektora pracy zostało ukaranych. Można więc powiedzieć, że program spełnia swoje zadanie. Tutaj, tak samo jak w przypadku wdrażania często bardzo kosztownych systemów bezpieczeństwa w dużych firmach, największym problem tkwi ich utrzymaniu. Jeśli pracodawcy, którzy biorąc udział w programie poprawili standardy pracy w swoich zakładach utrzymaliby taki stan, to byłoby to sytuacja potwierdzająca jego skuteczność. Oczywiście inspekcja pracy monitorowa-



łyby to i w razie potrzeby pomagała, gdy np. zmieniają przepisy i zaistnieje potrzeba przeszkolenia pracodawców. Zadbają o to koordynatorzy programu w terenie. Zapewnią materiały dydaktyczne czy informacje o zmianie przepisów.

Pracodawcy są coraz bardziej świadomi tego, że opłaci się inwestować w bezpieczeństwo pracy. Na uroczystych spotkaniach z okazji wręczenia Dyplomów PIP mawiają do inspektorów pracy: „To była gra warta świeczki!”

Bardzo ważnym ogniwem w tym przedsięwzięciu są inspektorzy pracy. W znakomitej większości byli i są gotowi go realizować, choć przed ostatnimi zmianami w przepisach formalnie sankcjonujących działalność prewencyjną inspekcji pracy, mieli pewne obiekcyjne wątpliwości, czy mogą wkraczać do zakładów właśnie z prewencją. Choć bardzo trudno zbadać skuteczność działań prewencyjnych, to na pewno można stwierdzić, że to inspektorzy pracy są pierwszym i najlepszym łącznikiem w programie prewencyjnym pn. Zdobądź dyplom PIP. To oni przełamują pewną psychiczną barierę u pracodawców przeświadczonych, że koszty udziału w programie są zbyt duże. Dzięki nim znakomita większość pracodawców dochodzi do przekonania, że nie warto unikać kosztów związanych z bezpieczeństwem pracy. Ta pozorna oszczędność może bowiem okazać się najdroższym elementem działalności firmy i to nie tylko w wymiarze finansowym.

Beata Pietruszka

Pod inspektorską lupą

Praca w stodole

Kontrola przeprowadzona przez inspektora pracy OIP Rzeszów w osmioosobowej firmie zajmującej się obróbką drewna oraz produkcją trzonów drewnianych do narzędzi ręcznych miała na celu sprawdzenie przestrzegania przez pracodawcę przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Okazało się, że pracodawca zorganizował stanowiska obsługi obrabiarek do drewna w starej stodole.

Inspektor stwierdził liczne nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, m.in.:

- pracodawca nie zapewnił w pomieszczeniu produkcyjnym oświetlenia naturalnego ani ogrzewania;
- konstrukcja obiektu nie zabezpieczała pracowników przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz;

zapewniał bezpieczeństwa pracownikom ani osobom trzecim);

- ściany zewnętrzne budynku były nieszczelne, co powodowało powstawanie przeciągów, a w okresie zimowym uniemożliwiała jego ogrzanie;
- budynek nie posiadał stropu, a jedynie dach w złym stanie technicznym;
- pył drzewny i trociny gromadzone w pomieszczeniu magazynu przedostawały się przez nieszczelną ścianę do pomieszczenia produkcyjnego powodując zapylenie urządzeń elektrycznych.

Kolejne nieprawidłowości dotyczyły maszyn wykorzystywanych do obróbki drewna:

- w traku taśmowym marki Wood-Mizer zdemontowano osłony stref niebezpiecznych usytuowanych w zasięgu rąk oraz osłonę przekładni pasowej napędu pily taśmowej. Ponadto korowarka traka, nie była wyposażona w osłonę przekładni pasowej napędu zgodnie z dokumentacją techniczną;
- w wielopile marki Walter zdemontowano osłonę przekładni łańcuchowej napędu rolki posuwu, usytuowaną w zasięgu rąk operatora. Wielopila miała niesprawne dwa wyłączniki krańcowe ruchomych osłon stref niebezpiecznych oraz wyłącznik awaryjny;
- obrabiarki do drewna – obtaczarki (maszyny własnej konstrukcji, bez tabliczek znamionowych) nie były wyposażone w wy-

posiadała osłonę przekładni zębatej napędu obrotowego bębna. Brakowało urządzeń ochronnych uniemożliwiających uruchomienie obrotowego bębna maszyny podczas prac związanych z jego załadunkiem/wyładunkiem oraz w sytuacji, kiedy pracownik znajdował się w jego zasięgu;- przewody elektryczne zasilające urządzenia miały uszkodzoną izolację i rozłożone były na przejściu komunikacyjnym bez zabezpieczeń przed uszkodzeniem mechanicznym.

Pracodawca dopuścił też do eksploatacji wózek jezdniowy podnośnikowy z napędem silnikowym bez decyzji dozoru technicznego zezwalającej na jego eksploatację. Wózek nie posiadał sprawnej sygnalizacji świetlnej a siedzisko operatora było uszkodzone. Ponadto nie był wyposażony w urządzenia zabezpieczające operatora przed przyniesieniem w przypadku przewrócenia się wózka. Podczas kontroli stwierdzono ponadto, że żaden z pracowników, ani pracodawca, nie posiadali uprawnień wymaganych do obsługi wózka. Wszyscy zatrudnieni pracowali we własnej odzieży i własnym obuwiu roboczym.

Inspektor pracy wydał dwa nakazy zawierające 45 decyzji (w tym: wstrzymują-



ce prace związane z obróbką drewna oraz wstrzymujące eksploatację maszyn), wystąpienie zawierające 10 wniosków oraz ukarał pracodawcę mandatem karnym. Poinformował także Urząd Dozoru Technicznego o eksploataowaniu przez pracodawcę wózka jezdniowego bez decyzji zezwalającej na jego użytkowanie.

Z racji, iż stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie zagrażał zdrowiu i życiu pracowników, Okręgowy Inspektor Pracy w czerwcu br. wydał nakaz zaprzestania prowadzenia działalności związanej z obróbką drewna w budynku użytkowanym na terenie firmy.

opr. Beata Kucięba
OIP Rzeszów

Wśród koordynatorów programu są prawdziwi pasjonaci. To głównie dzięki nim program przyniósł imponujące wręcz efekty. Ta praca wymaga dużej cierpliwości i skrupulatności. Także świętego zorganizowania, a czasami wręcz determinacji w działaniu. Wielu inspektorów pracy przekonało się jednak, że warto zmierzyć się z tym zadaniem. Warto włożyć więcej wysiłku, bo wówczas dochodzi do specyficznego sprzężenia zwrotnego. Z jednej strony, sami pracodawcy przekazują innym informacje o programie. Ci z kolei, mając już pewną pozytywną wiedzę, nie obawiają się do niego przystąpić, czasami traktując to jako sprawę, która podniesie prestiż firmy. Z drugiej zaś strony bardzo istotne jest również to, że poprzez programy prewencyjne inspekcja pracy jest postrzegana jako instytucja przyjazna pracodawcy, wysoko ceniona za profesjonalizm nie tylko w wymiarze merytorycznym związanym z działalnością kontrolno-nadzorczą, ale również prewencyjno-promocyjną.

Awaria na Stadionie Śląskim

Operacja podnoszenia dachu linowego na Stadionie Śląskim w Chorzowie została przerwana, gdy dwa mechanizmy mocujące tzw. krokodyle przetrzymujące stalowe liny nie wytrzymały naprężenia. Przedsięwzięcie określane przez wykonawców terminem „big lift” prowadziła szwajcarska firma VSL, jedna z nielicznych w Europie zajmujących się tego typu zadaniami. Realizowała ona również podnoszenie linowego dachu na Stadionie Narodowym w Warszawie.

Wykonawca stalowej konstrukcji zadania Mostostal Zabrze Holding S.A. przystąpił w lipcu br. do operacji podnoszenia linowego konstrukcji zadania stadionu. Składa się ona z 40 żelbetonowych słupów o wysokości do 27m, na których osadzony jest stalowy pierścień o przekroju skrzynkowym tzw. ring dolny. Na nim osadzonych jest 40 stalowych słupów wychylonych w kierunku zewnętrznym, połączonych na górze stalowym pierścieniem o przekroju skrzynkowym tzw. ringiem górnym, położonym na wysokości około 46 m nad poziomem terenu. Zgodnie z projektem na ringu górnym i dolnym, w punktach podparcia słupami, mają być zamontowane liny promieniste górne i dolne, będące elementami nośnymi konstrukcji dachu. Liny te mają łączyć się nad bieżnią stadionu z linowym pierścieniem rozciągającym o kształcie elipsy, składającym się z 6 lin.

Operacja „big lift” polegała na podnoszeniu górnych lin promienistych zadanie

nia w celu wprowadzenia ich końców w gniazda na ringu górnym. Jednocześnie podnoszone liny dolne, połączone za pomocą wieszaków linowych z linami górnymi, miały być wpięte do punktu mocowania na ringu dolnym. Liny górne i dolne łączyła się z linowym pierścieniem rozciągającym za pomocą stalowych elementów łączących, zwanych potocznie „krokodyłami”. Górne i dolne liny zadania ułożone na trybunach stadionu podnoszone za pomocą siłowników hydraulicznych osadzonych na ringu górnym.

Przez dziesięć dni operacja podnoszenia przebiegała bez zakłóceń aż do momentu, w którym nastąpiło rozerwanie dwóch stalowych elementów łączących (krokodyli), zamontowanych na linach promienistych w osiach X 37 i X 38. Wykonawca robot natychmiast wstrzymał prace, ewakuował pracowników z terenu prowadzenia prac oraz z hotelu przylegającego do stadionu, a następnie wzmocił nadzór służb



Rozerwane elementy łączące tzw. krokodyle.

Rozerwanie elementów spowodowało deformację ringu dolnego, jak również jego wysunięcie o około 80-100 mm z niektórych łożysk osadzonych w słupach żelbetonowych.



ochrony. Wydał również zakaz wchodzenia na teren budowy.

Nikt z osób pracujących na terenie stadionu lub przebywających w rejonie hotelu nie doznał żadnych obrażeń.

Po przybyciu na miejsce inspektor pracy ustalił, że mimo podjęcia przez wykonawcę działań zabezpieczających są miejsca (w ogrodzeniu terenu budowy) umożliwiające wejście w strefę zagrożenia. Wobec stwierdzenia wejścia dwóch pracowników Mostostalu Zabrze na teren zagrożony ewentualną katastrofą budowlaną oraz stwierdzenia wykonywania czynności nadzorowania terenu zagrożonego przez pracowników ochrony i dokonywania tam pomiarów kontrolnych przez geodetów, inspektor pracy wydał: zakaz wykonywania prac na terenie zagrożonym do czasu ustalenia zasad ich bezpiecznego prowadzenia i nakaz natychmiastowego opracowania Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Prac Geodezyjnych i czynności nadzoru oraz zapoznania osób wykonujących te czynności z opracowaną instrukcją.

Na terenie stadionu wyznaczono strefę czerwoną dostępną wyłącznie dla osób zatrudnionych przy operacji podnoszenia konstrukcji linowej dachu oraz strefę zieloną położoną pod żelbetonowymi trybunami, dostępną dla innych pracowników.

Po awarii wykonawca robot montażowych opracował plan wyjścia z zaistniałej sytuacji w oparciu o wytyczne projektanta. Określił w nim 62 punkty pozwalające na osiągnięcie współczynnika bezpieczeństwa konstrukcji stalowej na 1,2. Opracował także instrukcję bezpiecznego wykonywania prac przy robotach zabezpieczających konstrukcję stalową oraz zapoznał z nią pracowników wykonujących te prace.

Pod koniec lipca b.r. przystąpiono do opuszczania konstrukcji linowej. Liny ring rozciągany opuszczono na zaplanowaną wysokość, a współczynnik bezpieczeństwa konstrukcji określany jest obecnie jako 2,0. Osiągnięcie tej wartości pozwoliło na wznowienie innych prac na terenie budowy oraz rozpoczęcie użytkowania hotelu położonego bezpośrednio przy stadionie. Dalsze opuszczanie linowej konstrukcji odbywa się pod nadzorem inżynierów i siłowników i ewentualnych konstrukcji wsporczych.

Stanisław Malinowski
OIP Katowice
Waldemar Spólnicki
Koordynator PIP ds. EURO 2012

Osobowość konfliktowa

Kłótnie pojawiają się, gdy się różnimy. Dotyczą one niezgodności w sposobie i czasie zaspokajania potrzeb, realizacji celów i dążeń oraz odmienności oczekiwań związanych z różnymi sytuacjami, osobami, zachowaniami. Konflikty są jednocześnie okazją, by dokładniej poznać siebie nawzajem.

Kłótnia jest procesem składającym się z kilku faz. Na początku, gdy dostrzegamy, że coś się zmieniło, pojawia się przecucie obawy. U osoby, z którą wchodzimy w konflikt, obserwujemy zmianę np. tonu głosu, rozdrażnienie lub niecierpliwość. Czasami staje się ona bardzo oficjalna i tym samym podkreśla dy-



stans między nami. Na podstawie zaobserwowanej reakcji domyślamy się, że osoba ta przypisuje nam złe intencje. W konsekwencji narasta w nas napięcie i sytuacja zaczyna nas irytować. Mamy poczucie niezrozumienia. Broniąc się, reagujemy zachowaniem agresywnym i odpowiadamy kontratakami. Chcemy, aby druga strona poczuła to, co my czujemy. Zazwyczaj w fazie wybuchu mówimy sobie ważne rzeczy i wyrażamy dobitnie, o co nam naprawdę chodzi. Jednak te ważne argumenty giną gdzieś wśród silnych emocji i wzajemnych pretensji. Dopiero po eksplozji silnych emocji przychodzi czas na rozmowę. Gdy jesteśmy spokojni, powtarzamy ważne komunikaty, tym razem oddzielając osobę od problemu, uzgadniając wspólne stanowiska.

Jak przełamać rozbieżności między nami?

Aby dojść do ostatniej fazy konfliktu, która kończy się porozumieniem, trzeba przejść przez wszystkie jego etapy. Zatrzymanie się w stadium destrukcyjnego wybuchu (trzymając się schematycznej i bardzo niszczącej strategii działania) sprawi, że kon-

flikt nie zostanie rozwiązany. W takiej sytuacji przynajmniej jedna ze stron ciągle będzie starała się użyć swojej przewagi do „wyeliminowania przeciwnika z gry”.

Zdarza się, że spotykamy ludzi, którzy stale tkwią w destrukcyjnych konfliktach. Z czego to wynika?

Ważnym wyznacznikiem zachowania ludzi w sytuacjach spornych jest nasza osobowość, która w dużym stopniu zależy od pryncypialności. Pryncypialista to człowiek, który opiera się na własnych zasadach i przyjmowanych wartościach. Jeżeli są one radykalne, to bardzo trudno nakłonić taką osobę do ustępstw i zmiany stanowiska. Skrajny pryncypialista, który nie jest w stanie przyjąć jakiegokolwiek odmiennego punktu widzenia, może zmierzać w kierunku osobowości autorytarnej. Jest ona najbardziej konfliktogennym typem osobowości.

Autokrata kumuluje władzę w swoich rękach, często jej nadużywając. Preferuje donosicielstwo, pochlebstwo, faworyzowa-

nie jednych i szykanowanie innych. Nie znosi żadnych uwag, zastrzeżeń, sprzeciwu i krytyki pod swoim adresem. Wymaga od innych wykonywania poleceń bez jakiegokolwiek sprzeciwu.

Kolejną ważną cechą ludzi, którzy czują się w sytuacjach konfliktowych jak ryba w wodzie, to makiawelizm. Osoby takie wykazują wysoki poziom zachowań manipulacyjnych i lubią sytuacje nie do końca określone zasadami i przepisami. Wysokie pobudzenie emocjonalne partnerów rozmowy sprawia im przyjemność. Kiedy osoba taka przestaje uznawać jakiegokolwiek normy i wartości - zmierza w kierunku psychopatii. Ryzyko związane z kłamstwem, ciągle kłótnie i kryzysy zaspokajają u psychopatów nieustanną potrzebę stymulacji i mocnych wrażeń.

Opisane przykłady i ludzie, którzy wpisują się w wymienione cechy osobowości, mogą być w swoich zachowaniach klasycznymi mobberami i oddziaływać przez mobbing na swoje otoczenie.

Joanna Bartoszek
psycholog GIP

Pod inspektorską lupą

Do dwóch razy sztuka

Reagując na sygnały o zagrożeniu zdrowia i życia pracowników na budowie domu jednorodzinnego w K. inspektor pracy OIP Opole przeprowadził kontrolę w przedsiębiorstwie realizującym zlecenie budowlane.

Inspektor pracy stwierdził:

- wykonywanie pracy na wysokości pierwszego piętra (ok. 4 m) przez pracownika bez środków chroniących przed upadkiem z wysokości;
- obsługiwanie przez pracownika betoniarki elektrycznej, podłączonej



do prądu uszkodzonym przewodem zasilałym;

- eksploatacja wciągarki elektrycznej, która nie została prawidłowo posadowiona (umocowanie do słupa telekomunikacyjnego, który w trzech



miejscach był przytwierdzony do ściany budynku śrubami);

• uszkodzenia haka służącego do zwieszania materiałów budowlanych – zamiast fabrycznego mechanizmu zabezpieczającego, skonstruowano prowizoryczne zabezpieczenie z drutu;

• wykorzystywanie niezabezpieczonej platformy do unoszenia ładunku (brak zabezpieczenia przed zsunieniem się z platformy unoszonego ładunku).

Okazało się ponadto, że osoba wykonująca pracę na wysokości ok. czterech metrów posiadała zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy tylko do wysokości trzech metrów.

W trakcie kontroli sprawdzono wykonanie środków prawnych wystosowanych do pracodawcy po poprzedniej kontroli. Została ona wszczęta w listopadzie 2010 r. z uwagi na wypadek, który zdarzył się na placu budowy w K., kiedy to pracownik firmy spadł z wysokości i trafił do szpitala. Postępowanie wypadkowe ujawniło wtedy wiele nieprawidłowości a pracodawca został ukarany mandatem karnym.

W związku z dwukrotnym naruszeniem prawa w zakresie bezpieczeństwa i higie-

ny pracy podczas prac na wysokości inspektor pracy przesłał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o podwyższenie składki pracodawcy na ubezpieczenie wypadkowe. Ponadto ukarał właściciela firmy kolejnym mandatem.

opr. **Lukasz Śmierciak**
OIP Opole



BIBLIOTEKA

INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 6 czerwca 2011 r. w sprawie miesięcznej wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w III kwartale 2011 r. // Monitor Polski. – 2011, nr 50, poz. 559.

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2011 r. o sprostowaniu błędów // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 134, poz. 787.

Podano prawidłowe brzmienie załącznika nr 4 do rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 kwietnia 2001 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. Nr 88, poz. 498).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 lipca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 161, poz. 967.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lipca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 161, poz. 968.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 27 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ciśnieniowych urządzeń transportowych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 135, poz. 794.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 17 czerwca 2011 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać obiekty budowlane metra i ich usytuowanie // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 144, poz. 859.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 15 lipca 2011 r. zmieniające rozporządzenie

w sprawie warunków technicznych do zoru technicznego w zakresie projektowania, wytwarzania, eksploatacji, naprawy i modernizacji specjalistycznych urządzeń ciśnieniowych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 156, poz. 932.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej resortu spraw wewnętrznych i administracji // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 130, poz. 756.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 133, poz. 774.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach państwowej sfery budżetowej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 140, poz. 823.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 155, poz. 919.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 155, poz. 920.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 159, poz. 954.

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia sta-

nowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 135, poz. 791.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 134, poz. 782.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 144, poz. 858.

Ustawa z dnia 13 maja 2011 r. o zmianie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 131, poz. 764.

Ustawa z dnia 13 maja 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo atomowe oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 132, poz. 766.

Ustawa z dnia 26 maja 2011 r. o zmianie ustawy o samorządzie gminnym oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 134, poz. 777.

Ustawa z dnia 29 czerwca 2011 r. o przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie obiektów energetyki jądrowej oraz inwestycji towarzyszących // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 135, poz. 789.

Ustawa z dnia 28 kwietnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 138, poz. 808.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 142, poz. 829.

Zarządzenie Nr 37 Prezesa Rady Ministrów z dnia 14 czerwca 2011 r. w sprawie nadania statutu Urzędowi Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych // Monitor Polski. – 2011, nr 50, poz. 555.

Opracowała: **Danuta Szot**

INSPEKTOR PRACY

ISSN 0239-3417

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. Druk - Drukarnia „Art”

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

Zginał w zbożu

Na terenie fermy drobiu w B. doszło do śmiertelnego wypadku przy pracy. 44-letni pracownik uduśli się przysypany przez zboże z silosu. Badający wypadek inspektor pracy z OIP Olsztyn stwierdził, że główną przyczyną tragedii był zły stan techniczny silosu na zboże.

Mężczyzna szedł między silosami, gdy nagle oderwał się lej wysypowy jednego z nich i na przechodzącego pracownika wysypało się blisko 100 ton zboża. Warstwa ziarna wynosiła mniej więcej dwa metry. Natychmiast na pomoc przybiegli koledzy przysypanego i zaczęli go odkopywać. Wezwali pogotowie oraz straż pożarną. Po kilkudziesięciu minutach udało się odnaleźć poszkodowanego, ale lekarz pogotowia stwierdził jego zgon.

Kontrola inspektora pracy wykazała, że na terenie fermy jest w sumie 14 silosów na zboże typu Petkus K850/2, o pojemności 150 ton, wyprodukowanych najprawdopodobniej w latach 70. ubiegłego wieku w dawnej NRD. Jak oświadczył pracodawca, silos, który uległ uszkodzeniu, został postawiony ok. 14 lat temu i był najstarszy na terenie fermy. Pracodawca nie posiadał doku-



mentacji technicznej żadnego z silosów, nie pamiętał też, czy występował do Nadzoru Budowlanego o zgodę na ich ustawienie i montaż. Nie dokonywał okresowych przeglądów stanu technicznego eksploatowanych silosów.

Inspektor pracy nakazał skontrolowanie stanu technicznego pozostałych silosów i innych urządzeń w gospodarstwie. Ustalił też przyczyny wypadku:

- zły stan techniczny silosu – skorodowanie części leja wysypowego na łączniku z częścią cylindryczną zbiornika;
- brak kontroli stanu technicznego zbiornika;
- błąd pracownika, który przechodził między silosami, w miejscu niedozwolonym.



Z powodu wypadku oraz braku przeglądów technicznych silosów inspektor pracy nakazał wyznaczenie i oznaczenie wokół zbiorników strefy niebezpiecznej do czasu dokonania i udokumentowania przeglądów technicznych silosów. Zastosował też wobec pracodawcy, a zarazem właściciela fermy, mandat karny w maksymalnej wysokości.

opr. **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn