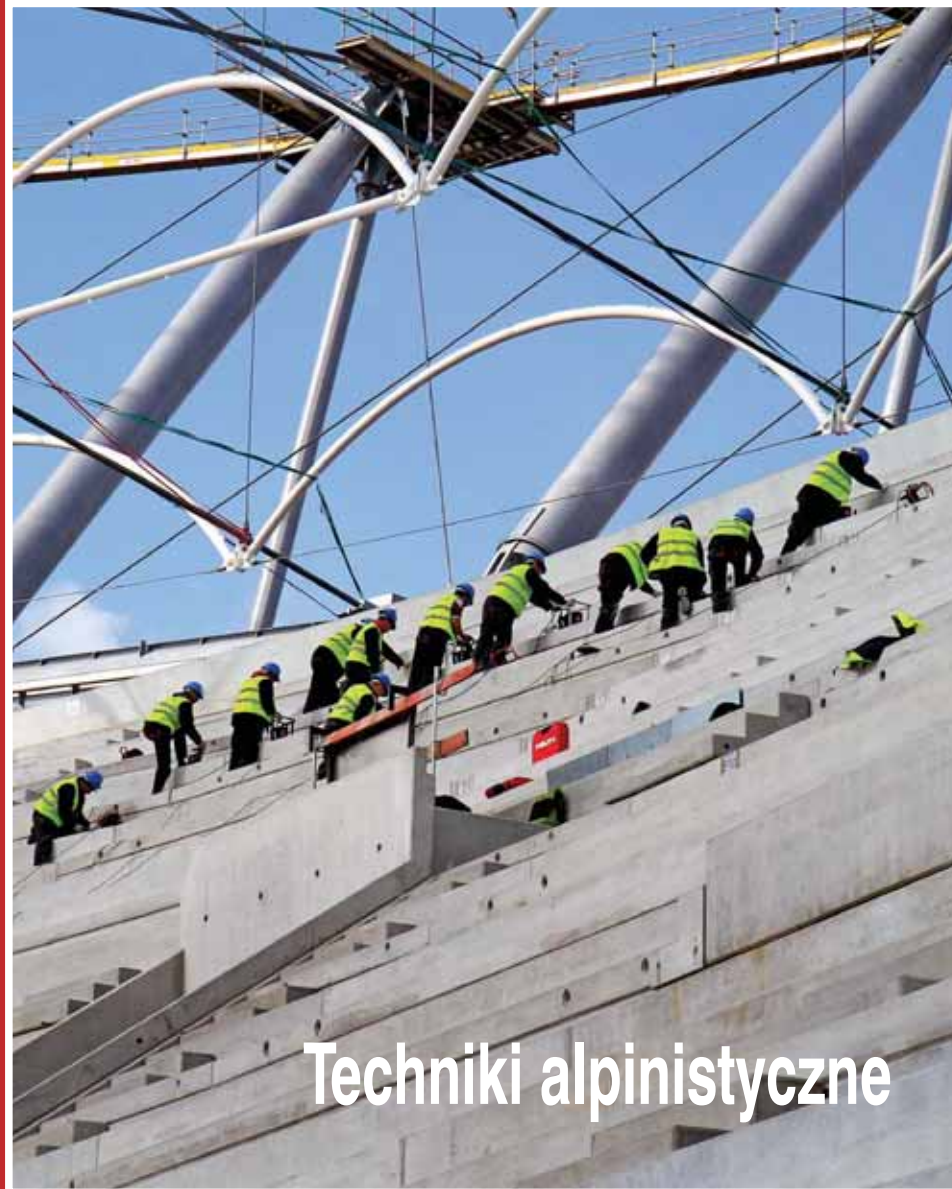


Ukazuje się od 1929 roku

Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5 (339) 2011



Techniki alpinistyczne

- 3** Główny inspektor pracy przedstawił sprawozdanie za 2010 r. na tym, że część z nich nie jest jeszcze przetłumaczona.
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 6** Uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy
- 7** Konferencja
- 8** Wypadek, awaria, katastrofa
- 10** **Utajnienie tożsamości świadka**
W sytuacji, gdy postępowanie kontrolne inspektora pracy zostało uznane za odrębne od postępowania administracyjnego, to w konsekwencji, na postanowienie o zachowaniu w tajemnicy tożsamości osoby przesłuchiwanej w charakterze świadka wydane w trakcie postępowania kontrolnego, nie przysługuje skarga do sądu administracyjnego.
- 12** **Blaski i cienie polskich technik alpinistycznych**
Ze względu na brak jednoznacznych uregulowań prawnych dotyczących technik alpinistycznych w Polsce stosowane są szczegółowe normy europejskie w części scharmonizowane z polskimi normami. Problem polega jedynie
- 14** Zawieszenie zakładowego układu zbiorowego pracy
- 16** Techniki alpinistyczne na Stadionie Narodowym
- 18** W górnictwie węgla kamiennego
- 20** Zagrożenia wybuchem w energetyce zawodowej
- 22** Niebezpieczne i szkodliwe
- 24** Koordynacja prac leśnych
- 27** Bezpieczne dziecko na wsi
- 28** Jan Paweł II – Papieżem świata pracy
- 30** Kultura organizacji a kultura kraju implementacji
- 31** Biblioteka
- 32** Złamana noga efektem nieuwagi i lekceważenia zagrożenia

- 24** **Koordynacja prac leśnych**
Koordynator wykonując swoje zadania, nie kieruje pracownikami i nie organizuje im pracy. Stąd też, w żadnym stanie faktycznym i prawnym nie można mu przypisać odpowiedzialności wykroczeniowej, jaka ciąży na pracodawcy bądź osobie kierującej pracownikami, czy też na przedsiębiorcy nie będącym pracodawcą, a organizującym pracę osobom fizycznym.



Okładka:
fot. D. Korczak



Z OBRAD RADY OCHRONY PRACY

Główny inspektor pracy przedstawił sprawozdanie za 2010 r.

Konkretne, szczerze, bogate we wnioski, kompletne, będące dobrym impulsem do działań innych instytucji w sferze ochrony pracy – tak określili sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. senator Jan Rulewski. Główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zajac przedstawił je Radzie Ochrony Pracy na posiedzeniu 10 maja br. w siedzibie Sejmu. Członkowie ROP pozytywnie ocenili dokonania inspekcji pracy w roku sprawozdawczym.

Działania inspektorów pracy doprowadziły do wyeliminowania bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia ok. 80 tysięcy pracowników. Wyegzekwowano 111 mln zł należności tytułem niewypłaconych wynagrodzeń na rzecz ok. 105 tys. pracowników, wyeliminowano nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia dotyczące ponad 120 tys. osób.

Przedsięwzięcia prewencyjne w skali centralnej i regionalnej objęły znaczącą grupę ponad 160 tysięcy podmiotów – adresatów kampanii, programów, konkursów i doradztwa. Specjaliści PIP udzieliли ponad 1,2 mln porad prawnych i technicznych.

W celu wyeliminowania naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy PIP wydali ponad 337 tys. decyzji nakazowych – ok. 17 tys. mniej niż w roku poprzednim. Jednocześnie, większą niż w latach wcześniejszych część wśród nich stanowiły decyzje związane bezpośrednio z ochroną zdrowia i życia ludzkiego. Ponad 9,5 tys. takich decyzji nakazywało natychmiastowe wstrzymanie prac z powodu bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, a 8 tys. – wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń. Okręgowi in-

spektorzy pracy wydali 33 decyzje nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności.

Inspekcja pracy skierowała do prokuratury 1 224 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Łącznie inspektorzy pracy wypisali mandaty karne na kwotę blisko 25 mln zł.

O niemal jedną czwartą wzrosła – w stosunku do roku wcześniejszego – liczba skarg, które wpłynęły do organów Państwowej Inspekcji Pracy i wyniosła ok. 43 tys. Inspektorzy pracy potwierdzili zasadność bądź częściową zasadność w odniesieniu do 63 proc. skarg. Większość dotyczyła wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Po raz pierwszy od lat odnotowano znaczny wzrost skarg na warunki pracy.

„Wyniki ubiegłorocznej działalności Państwowej Inspekcji Pracy mogą stanowić powód do satysfakcji dla jej pracowników, tym bardziej że zaplanowane w programie działania PIP na rok 2010 zadania zostały w pełni zrealizowane. Trudno jednak cieszyć się z osiągniętych rezultatów, skoro nie nastąpił znaczący wzrost poszanowania prawa pracy i diametralna poprawa dbałości o bezpieczeństwo pracy”

– podsumował przedstawiony materiał Tadeusz Jan Zajac.

W sumie w roku sprawozdawczym PIP przeprowadziła ponad 95 tys. kontroli, u ponad 70 tys. pracodawców, na rzecz których pracę świadczyło łącznie 3,7 mln osób. Ich wyniki, zdaniem autorów sprawozdania, pozwalają na diagnozę sytuacji w zakresie kluczowych problemów związanych z ochroną pracy w naszym kraju oraz określenie dalszej strategii działania, szczególnie w kontekście profilaktyki i zapobiegania naruszeniom prawa.

Nawiązując do zawartych w dokumentach wniosków i postulatów Zbigniew Janowski stwierdził, że co roku dotyczą one podobnych zagadnień: pracy na czarno, niewypłacania wynagrodzeń, itp., niestety, nie są brane pod uwagę przez Sejm i kolejne rządy. W efekcie dorobek PIP nie jest wykorzystywany i prawo nie zmienia się na lepsze.

W posiedzeniu, któremu przewodniczyła poseł Izabela Katarzyna Mrzyglocka, uczestniczyli zastępcy głównego inspektora pracy Anna Tomczyk i dr Marian Liwo oraz dyrektorzy departamentów Głównego Inspektoratu Pracy.

(D.D.)



Wiadomości nie tylko z kraju

Warszawa W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie przebywał 1 kwietnia wicepremier i minister polityki społecznej Ukrainy **Serhij Tigipko**. Towarzyszył mu ambasador tego kraju w Polsce **Markijan Malskij**. Z ukraińskimi gośćmi spotkali się główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac** ze swoją zastępczynią **Anną Tomczyk** i grupą współpracowników. Rozmawiano o problemach praworządności w stosunkach pracy w obu państwach. Serhij Tigipko poinformował o wprowadzanej na Ukrainie reformie systemu emerytalnego, mówił o występującej patologii pracy na czarno, nieodprowadzaniu składek do systemu emerytalnego bądź nieuzasadnionym odprowadzaniu ich od minimalnego wynagrodzenia. W kontekście przygotowywanej reformy systemu wynagrodzeń stwierdził, że planowane jest zaostrzenie odpowiedzialności finansowej kierownictwa przedsiębiorstw za łamanie praw pracowniczych. Ukraińskiego gościa interesowały szczególnie polskie doświadczenia w zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia. Obszerną prezentację na ten temat przedstawił **Michał Tyczyński**, zastępca dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP.



Gdańsk Z oficjalną wizytą przybyła do Gdańska delegacja norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy pod przewodnictwem generalnej dyrektorki **Ingrid Finboe Svendsen**. W spotkaniu z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy, które odbyło się 13 kwietnia w gdańskiej siedzibie OIP, wziął udział główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac**. Celem spotkania była prezentacja zagadnień związanych z formami działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez obydwie instytucje oraz realizacja zadań urzędów jako instytucji łącznikowych w myśl dyrektywy 96/71/WE określającej delegowanie pracowników. Omówiono sprawy dotyczące prewencji wypadków przy pracy, a także przedstawiono przykłady dobrych praktyk, kampanii informacyjnych i programów prewencyjnych prowadzone przez obydwie inspekcje. Przewodniczący delegacji **Ingrid Finboe Svendsen** oraz **Tadeusz Jan Zajac** zwrócili uwagę na korzyści wynikające z wzajemnej wymiany informacji o sposobach i formach pro-

wadzonej działalności, zwłaszcza w kontekście potrzeby reagowania na przypadki łamania praw pracowniczych w stosunku do pracowników delegowanych. Podkreślili również spójność celów obydwu instytucji w dążeniu do pozytywnego wizerunku w odbiorze społecznym oraz w zakresie współpracy z innymi instytucjami na poziomie parlamentarnym i rządowym.

Warszawa W pierwszym kwartale bieżącego roku inspektorzy PIP odnotowali o 36 proc. mniej przypadków niewypłacenia pensji pracownikom niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. „Cieszymy się, że to wahadło ruszyło się wreszcie w dobrym kierunku” – komentował najnowsze dane na konferencji prasowej główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac**. Spotkanie z dziennikarzami odbyło się 19 kwietnia w Warszawie. Uczestniczyli w nim także zastępcy głównego inspektora pracy **Anna Tomczyk** i dr **Marian Liwo**. W pierwszym kwartale 2010 roku w blisko 30 tysiącach przypadków pracownicy nie otrzymali należnej zapłaty za wykonaną pracę. Niewypłacona kwota przekroczyła 55 milionów zł. W pierwszych trzech miesiącach tego roku zanotowano nieco powyżej 19 tysięcy przypadków niewypłacenia wynagrodzenia na kwotę 33 milionów. **Anna Tomczyk** poinformowała, że utworzono na początku tego roku zespół złożony – obok pracowników PIP – z przedstawicieli Forum Związków Zawodowych, NSZZ Solidarność, OPZZ, BCC, Pracodawców RP i PKPP „Lewiatan” opracował wspólny pakiet rozwiązań zmierzających do ograniczenia zjawiska niewypłacania świadczeń pracowniczych.

Warszawa Na posiedzeniu 28 kwietnia Sejm uchwalił zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Nowelizacja ma umożliwić inspekcji podejmowanie szybszych i skuteczniejszych działań kontrolno-nadzorczych, stworzyć warunki do szerokiego prowadzenia akcji prewencyjnych i promocyjnych wśród pracodawców oraz premiowania dobrze funkcjonujących podmiotów kontrolnych. Przygotowali ją posłowie z Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Zmienione regulacje m.in. umożliwiają inspektorom pracy odstąpienie od stosowania środków prawnych wobec pracodawcy rozpoczynającego działalność, a także jeśli nie stwierdza się bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników bądź popełnienia wykroczenia z winy umyślnej. Wprowadzają nowy środek prawny w postaci polecenia, umożliwiając państwowemu inspektorom pracy nakładanie mandatów karnych na sprawców wykroczeń z zakresu legalności zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na prokuraturę nałożony zostaje obowiązek sporządzania, na wniosek inspektora pracy, uzasadnienia o odmowie wszczęcia postępowania w przypadku złożenia przez niego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przeciwko prawom pracownika. Bardzo istotną zmianą jest też wprowadzenie obowiązku podejmowania przez PIP działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy.

Luksemburg 5 kwietnia odbyło się drugie spotkanie Grupy Roboczej SLIC do spraw Ryzyka Psychospołecznego w Środowisku Pracy. Celem spotkania było kontynuowanie przygotowań do europejskiej kampanii dotyczącej psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy, która będzie odbywać się w 2012 roku w krajach, które zgłosiły chęć uczestnictwa. Na spotkaniu obecni byli: przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy oraz pracownicy podobnych instytucji z Wielkiej Brytanii, Szwecji, Francji, Holandii, Czech, Słowenii, Estonii, Grecji, Austrii, Niemiec, Hiszpanii, a także przedstawicielka Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa w Pracy (OSHA) z Bilbao. Ustalono cel kampanii, grupę odbiorczą oraz przedyskutowano zakres prowadzenia

kampanii, potrzebne materiały i różne narzędzia do badania zagrożeń psychospołecznych.

Madryt Inspektorzy pracy: **Justyna Baranowska** z OIP Zielona Góra, **Natalia Mlicka** z OIP Rzeszów, **Paulina Latusek** z OIP Wrocław, **Zbigniew Szański** z OIP Warszawa oraz **Dariusz Górski** z Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP uczestniczyli w drugiej połowie marca w seminarium poświęconym problematyce delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Seminarium, zorganizowane w Szkole Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Madrycie, stanowiło realizację I modułu działań w ramach „Europejskiego projektu szkolenia w zakresie międzynarodowego świadczenia usług i delegowania pracowników”. W trakcie seminarium, prowadzonego z udziałem przedstawicieli służb zatrudnienia Belgii, Francji, Hiszpanii, Luksemburga, Polski i Portugalii, uczestnicy zapoznali się m.in. ze sposobami wdrożenia dyrektywy europejskiej nr 96/71 dotyczącej delegowania pracowników w poszczególnych państwach UE. Spotkanie było także okazją do poznania organizacji i zakresu działania organów nadzoru nad warunkami pracy innych krajów UE oraz metodyki prowadzenia przez nie czynności kontrolnych.

Warszawa Przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem i zatrudniania kobiet powracających z urlopow macierzyńskich dotyczyło stanowisko przyjęte 12 kwietnia przez Radę Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniu, które odbyło się w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie. W obradach, którym przewodniczyła poseł **Izabela Katarzyna Mrzyglocka**, wziął udział główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac** oraz **Anna Tomczyk**, zastępca głównego inspektora pracy i **Małgorzata Kwiatkowska**, dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi. Rada zapoznana się z realizacją wieloletniego programu CIOP-PIB „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” oraz jego planami na lata 2011-2013, wysłuchała informacji Ministerstwa Sprawiedliwości w sprawie likwidacji wydziałów pracy w wielu sądach rejonowych w Polsce. Rada pozytywnie zaopiniowała kandydatury **Beaty Marynowskiej** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Katowicach oraz **Lesława Mandra** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu.



– odbywane corocznie w związku z realizacją zawartego między komentantem głównym Straży Granicznej i głównym inspektorem pracy w 2008 r. porozumienia, określającego zasady współdziałania obu instytucji – stanowiło okazję do podsumowania współpracy prowadzonej pomiędzy SG i PIP w roku 2010, w szczególności w obszarze le-

galności zatrudnienia cudzoziemców. W trakcie spotkania, zarówno zastępca dyrektora Zarządu ds. Cudzoziemców Komendy Głównej Straży Granicznej ppłk SG **Andrzej Jakubaszek**, jak i **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, podkreślili dobrą współpracę pomiędzy organami Straży Granicznej i inspekcji pracy, czego efektem są m.in. prowadzone wspólnie przez SG i PIP kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Warszawa 20 kwietnia na budowie Stadionu Narodowego w Warszawie odbyło się szkolenie grupy inspektorów pracy zajmujących się budownictwem z okręgowych inspektoratów pracy w Warszawie, Łodzi, Białymstoku, Olsztynie i Lublinie. Szkolenie z technik linowych, które na Stadionie Narodowym w Warszawie obecnie stanowią kluczową część montażu dachu linowego z pokryciem membraną części stałej i ruchomej, przeprowadził dwaj wysoko wykwalifikowani egzaminatorzy i instruktorzy z Organizacji Techników Dostępu Linowego: **Dominik Szmajda** i **Marcin Dudek**. Po przedstawieniu obecnych szczegółowych uregulowań prawnych w zakresie prac na dużych wysokościach, propozycji ich zmiany, pokazano wiele możliwych nieprawidłowości przy wykonywaniu tych prac, które mają zasadniczy wpływ na bezpieczeństwo pracowników. Przedstawiono środki ochrony indywidualnej i liczne akcesoria używane do różnorodnych prac wysokościowych. Odbył się pokaz stosowanych technik linowych.

Olsztyn Blisko 200 osób z terenu całego kraju uczestniczyło w dwudniowej konferencji „Bezpieczne miejsce pracy”, która odbyła się 14 i 15 kwietnia w Centrum Szkoleniowo-Konferencyjnym Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego oraz w Hotelu HP Park w Olsztynie. Kon-



ferencja została zorganizowana w ramach informacyjnej kampanii społecznej pod tym samym tytułem. Celem kampanii jest zwiększenie świadomości w zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz poziomu wiedzy dotyczącej sposobów skutecznej ochrony przed skutkami występowania tych zagrożeń. W programie konferencji znalazły się dwie sesje wykładowe dotyczące zagrożeń występujących w środowisku pracy. Głównym tematem pierwszego dnia konferencji były zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy (stres, mobbing, dyskryminacja, wypalenie zawodowe) oraz sposoby zapobiegania i walki z tymi zjawiskami. Tego dnia odbyła się także dyskusja „okrągłego stołu” na temat wspomnianych zagrożeń z udziałem m.in. psychologów, pracowników, pracodawców, pracowników służby bhp, związków zawodowych i inspektorów pracy. Drugi dzień konferencji był w całości poświęcony profilaktyce wypadkowej.

Z ostatniej chwili

11 maja br. główny inspektor pracy **Tadeusz J. Zajac** podał się do dymisji, którą marszałek Sejmu **Grzegorz Schetyna**, po rozmowie z inspektorem, przyjął.



Z OBRAD RADY OCHRONY PRACY

Uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy

– Jeżeli ta konferencja przyczyni się do ocalenia chociażby jednego człowieka, zapobieżenia jednej katastrofie, to znaczy, że to dobrze, iż się tutaj spotkaliśmy – mówił wicemarszałek Sejmu Stefan Niesiołowski na uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy zorganizowanej z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Konferencja pt. „Rola zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zapobieganiu wypadkom i chorobom zawodowym w górnictwie”, zorganizowana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy przy współudziale Głównego Inspektoratu Pracy oraz Wyższego Urzędu Górniczego, odbyła się 28 kwietnia br. w Sali Kolumnowej Sejmu.

W sesji, prowadzonej przez wiceprzewodniczącą Rady Ochrony Pracy prof. Danutę Koradeczką, obok marszałka Niesiołowskiego uczestniczyli między innymi: przewodnicząca ROP, posłanka Izabela Katarzyna Mrzyglocka, główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zajac, prezes Wyższego Urzędu Górniczego Piotr Litwa, a także licznie zgromadzeni przedstawiciele partnerów społecznych, związków zawodowych, pracodawców i posłowie RP.

Zastępca dyrektora ds. Systemów Zarządzania i Certyfikacji CIP-PIB dr inż. Daniel Podgórski wnikliwie omówił ważne aspekty różniące tradycyjny i systemowy sposób zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Przytaczając przykłady z Australii i USA przybliżył także zarządzanie wiedzą jako jedną z kluczowych metod mogących mieć wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy. Prezes WUG, Piotr Litwa, w swoim wystąpieniu skoncentrował się na scharakteryzowaniu zagrożeń w górnictwie, głównie węgla kamiennego, gdyż

Nawiązując do tematu sesji główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zajac przytoczył natomiast kilka niepokojących faktów.

– W kontrolowanych kopalniach, w latach 2007-2009, doszło do ponad 1700 wypadków przy pracy, w tym 12 ciężkich i 13 śmiertelnych. Tymczasem przeprowadzona przez nas analiza dokumentacji powypadkowych wykazała, że często nie wpisano prawdziwych przyczyn wypadku, co prowadziło do niewłaściwych wniosków profilaktycznych. Jako przyczynę podawano np. „zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem” w sytuacji, gdy nastąpiło oberwanie się skał ze stropu i ociosu, co wskazuje na błędy w obudowie wyrobiska jako prawdziwą przyczynę wypadku – mówił szef inspekcji pracy. – W wielu przypadkach, nawet jeśli ustalone przez zespoły powypadkowe wnioski profilaktyczne okazywały się adekwatne do stwierdzonych przyczyn, to nie były one realizowane. Taka praktyka prowadzi do całkowitego wypaczenia idei przyświecającej wdrażaniu systemów zarządzania bez-

O tym, jak ważne jest dzisiaj promowanie dobrych praktyk, wręcz stworzenie swoistej mody na bezpieczną pracę, przekonywała zebranych okręgowa inspektor pracy w Katowicach Beata Marynowska zapraszając do współdziałania w tym obszarze związki zawodowe, pracodawców i społecznych inspektorów pracy. Zbigniew Janowski, reprezentujący na sesji Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych argumentował, że w okresie ciągłych nacisków na zwiększanie tempa produkcji, obok zagrożeń fizycznych występują zagrożenia psychiczne, takie jak stres czy zmęczenie. Dlatego właśnie marszałek Sejmu Stefan Niesiołowski apelował do zebranych, aby w pogoni za zyskiem nie tracić z oczu najważniejszego dobra, jakim jest ludzkie zdrowie i życie. Podkreślił, że często pierwszym, a dla wielu jedynym źródłem wiedzy o prawach pracowniczych jest kurs bhp, którego pod żadnym pozorem nie wolno lekceważyć.

Na zakończenie sesji zebrani wystosowali apel, w którym czytamy m. in.: „Apelujemy więc do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej o podjęcie działań umożliwiających przeprowadzenie w bieżącym roku debaty w zakresie tematyki bezpieczeństwa, ochrony zdrowia w miejscu pracy. Debata sejmowa spełniłaby postulat różnych środowisk, które wielokrotnie wskazywały zarówno na przypadki łamania zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy i zatrudnienia, jak i na brak wystarczającej promocji odpowiedzialnych zachowań pracowników i pracodawców. Wszyscy bowiem musimy pamiętać, że najwyższą wartością podlegającą ochronie w procesie pracy jest zdrowie i życie człowieka.”

Jerzy Włazło



– jak poinformował zebranych – aż 96% chorób zawodowych górników to właśnie choroby tej gałęzi gospodarki. Podkreślił, że w obecnych działaniach, obok działalności kontrolnej, WUG kładzie nacisk na promowanie bezpiecznych metod pracy.

bezpieczeństwem. Ich nadrzędnym celem jest bowiem eliminowanie lub ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych, w szczególności tych, które są przyczyną wypadków powtarzających się w podobnych okolicznościach – podkreślił Tadeusz Jan Zajac.

Konferencja

z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

Dzisiaj zginie dwóch ludzi – Do tej pory, aby zobrazować liczbę wypadków śmiertelnych w budownictwie, posługiwałem się wykresem słupkowym – mówił przewodniczący Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa Wiktor Piwkowski podczas konferencji zorganizowanej z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. – Od teraz, idąc za przykładem dr Zofii Pawłowskiej z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, będę mówił „dzisiaj zginie dwóch ludzi”!

Tematem konferencji zorganizowanej 6 kwietnia br. przez Związek Zawodowy „Budowlani” oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP było „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w budownictwie i przeciwdziałanie patologiom systemowym będącym pośrednią przyczyną wypadków przy pracy”. W spotkaniu odbywającym się w Sali Kolumnowej Sejmu RP z okazji Dnia bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy uczestniczyli: wicemarszałek Sejmu Jerzy Wenderlich, wiceprzewodniczący sejmowej komisji infrastruktury poseł Janusz Piechociński, sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP Olgierd Dziekoński, przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Jan Guz, główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zajac, liczni przedstawiciele związków branżowych i zawodowych, reprezentanci środowisk związanych ze służbami bhp, przedsiębiorców i pracodawców. W sposób szczególnie prowadzący obrady przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski powitał przybyłą na spotkanie kadrę kierowniczą Państwowej Inspekcji Pracy.

W liście skierowanym do uczestników konferencji Prezydent RP Bronisław Komorowski napisał m. in.: „Bardzo cenne jest, że starają się Państwo uwrażliwić opinię publiczną na problemy, które dotyczą tak wielu Polaków. Na uwagę zasługuje inicjatywa podjęta przez prezesów największych firm budowlanych oraz Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, wspierana przez Państwową Inspekcję Pracy a także Związek Zawodowy „Budowlani”, dzięki której podpisano deklarację w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Głęboko ufam, że uda się stworzyć sieć społecznego współdziałania, która pozwoli znacznie ograniczyć błędy i patologie prowadzące do wypadków przy pracy i chorób zawodowych.”

W swoim krótkim, acz emocjonalnym wystąpieniu wicemarszałek sejmu Jerzy Wenderlich nazwał statystyki dotyczące tragicznych zdarzeń, także w budownictwie, „prerażającą hydrą wypadkowości”. – Tylko poprzez systemowe działanie można sobie z nią poradzić – mówił wicemarszałek Wenderlich. – Poradzić oczywiście nie poprzez jej całkowite zlikwidowanie, bo to by było zbyt piękne i niestety niemożliwe, ale każde pomniejszenie tej statystyki będzie miarą waszego sukcesu.



Miłym akcentem spotkania stało się uhoronorowanie przez Związek Zawodowy „Budowlani” Oznakami za Zasługi dla Związku Zawodowego „Budowlani” pierwszego stopnia głównego inspektora pracy Tadeusza Jana Zajacę, zastępcę głównego inspektora pracy dr Mariana Liwo oraz okręgowego inspektora pracy w Krakowie Tadeusza Fica. Dziękując w swoim wystąpieniu za dostrzeżenie wysiłków zmierzających do podniesienia bezpieczeństwa w pracy, szef inspekcji pracy powiedział: – Ze względu na wysoki poziom ryzyka zawodowego, niezadowolający stan bezpieczeństwa pracy oraz dużą liczbę wypadków przy pracy, kontrole przestrzegania przepisów bhp na budowach należą do priorytetów inspekcyjnych działań i umieszczone są w corocznych programach działania Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy wspiera i będzie wspierać nadal wdrażanie rozwiązań systemowych z zakresu zarządzania bezpieczeństwem. Szczególnie, że w sposób nierozzerwalny

wiąże się to z koniecznością dokonywania oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą. Bez tego zaś niemożliwe jest podejmowanie działań pozwalających na wyeliminowanie lub przynajmniej znaczne ograniczenie zagrożeń wypadkowych występujących tak licznie w budownictwie.

Prezes Zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Marek Nościus przybliżył zebranym rolę stowarzyszenia w prewencji wypadkowej, dr inż. Zofia Pawłowska z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy szczegółowo omówiła zarządzanie ryzykiem zawodowym w budownictwie zaś sekretarz krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” ds. Ochrony Pracy Mirosław Ossowski przedstawił najważniejsze postulaty związku w zakresie rozwoju systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy w budownictwie na różnych szczeblach decyzyjnych. Praktycznymi doświadczeniami dotyczącymi zarządzania

ryzykiem zawodowym w budownictwie oraz roli kierownictwa firmy w tym zakresie podzielili się wiceprezes firmy Polimex-Mostostal S.A. Aleksander Jonak i dyrektor ds. bhp w przedsiębiorstwie Skanska S.A. Paweł Machnicki

Zwienieniem obrad było wystąpienie przewodniczącego Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa Wiktor Piwkowski, który na przykładzie podpisanej przez prezesów największych firm budowlanych na polskim rynku „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie” udowodnił, że możliwe jest wspólne, zintegrowane działanie na rzecz wypracowania dobrych praktyk na placach budów. – Chciałbym móc za kilka lat powiedzieć: dzisiaj na budowie zginie tylko jeden człowiek zamiast dwóch w skali roku. To będzie ogromne osiągnięcie – zakończył przewodniczący Piwkowski.

Jerzy Włazło

Wypadek, awaria, katastrofa

W mieście wybucha 2,5 tony benzyny. Epicentrum, czyli ognista kula, osiąga blisko 80 metrów średnicy. Wszyscy ludzie znajdujący się w promieniu 177 metrów giną na skutek poparzeń. To nie scenariusz filmu katastroficznego, a jedna z symulacji komputerowych, której wyniki zaprezentowano w Inowrocławiu podczas XVI Forum Ratownictwa. Honorowy patronat nad konferencją sprawował główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zając.

„Wypadki, awarie, katastrofy w środowisku pracy. Postępy organizacyjno – prawne, medyczne, psychologiczne i inżynierii bezpieczeństwa pracy”, pod takim hasłem 19 i 20 kwietnia w Inowrocławiu odbyło się Forum Ratownictwa. Zorganizowane po raz szesnasty zgromadziło czołówkę specjalistów zajmujących się zarówno inżynierią bezpieczeństwa pracy, jak i ratownictwem medycznym oraz medycyną pracy. Inaugurujący forum i prowadzący sesję plenarną prof. **Jerzy Konieczny** z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu podkreślał interdyscyplinarny charakter tegorocznego spotkania.

– Konferencja skupia przedstawicieli różnych środowisk naukowych zajmujących się medycyną, toksykologią, psychologią czy inżynierią, ale też przedstawicieli instytucji koncentrujących się nad bezpieczeństwem pracy. Takie podejście interdyscyplinarne pozwala na jeszcze lepsze zrozumienie zagrożeń w procesie pracy – mówił prof. Jerzy Konieczny, zwracając także uwagę na fakt, że problemy bezpieczeństwa w znacznym stopniu związane są ze środowiskiem pracy, jego środowiskiem materialnym określającym roli czynniki fizyczne, chemiczne i biologiczne, w którym odbywa się proces pracy.

Dymy pożarowe i chirurgiczne

Oddziaływaniu na człowieka dymów pożarowych poświęcony był wykład przedstawiony przez dra **Zbigniewa Kołacińskiego** z Oddziału Toksykologii Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi. Specjalista mówił o postępowaniu ratowniczo-leczniczym przy zatruciach spowodowanych tymi dymami i o dominującej roli cyjanek. – *Dominująca rola cyjanek jako złego czynnika prognostycznego lub podstawowa przyczyna śmierci, pojawia się w przypadkach pożarów w małych przestrzeniach wypełnionych wyłącznie tworzywa-*

mi sztucznymi i tekstyliami. Wykładowca przytoczył przykład pożaru samolotu, do którego doszło na lotnisku w Manchesterze w 1985 roku. – *U 54 ofiar, to jest 87 procent, średnie stężenie cyjanek miało wartość uznaną za potencjalnie śmiertelną. Tylko 21 procent miało stężenie CO powyżej 50 procent, czyli poziomu powszechnie uznawanego za śmiertelny* – Zbigniew Kołaciński podkreślał, że komisja analizująca przyczyny śmierci zwróciła uwagę na to, że ofiary miały niewielkie oparzenia termiczne i za główną przyczynę śmierci uznano asfiksję spowodowaną cyjanekami, tlenkiem węgla oraz dramatycznym obniżeniem zawartości tlenu w wydychanym powietrzu.

O stosunkowo nowym w Polsce zagrożeniu dla pracowników sal operacyjnych i potrzebie profilaktyki w placówkach w całym kraju mówił prof. **Zygmunt Muszyński** z Katedry i Zakładu Bakteriologii Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu. Chodzi o produkty gazowe wytworzone na sali operacyjnej podczas takich zabiegów chirurgii laserowej czy podczas stosowania skalpela ultradźwiękowego, nazywane potocznie dymem chirurgicznym.

– *Dym ten, produkowany z udziałem lub bez podgrzewania, zawiera bioaerozole żywego lub nieżywego materiału komórkowego, który następnie stanowi ryzyko infekcji HIV, HBV, HCV, HPV. Powoduje podrażnienia płuc prowadzące do ostrych lub przewlekłych zmian płucnych* – wyliczał prof. Muszyński prezentując jednocześnie szacunki amerykańskiego stowarzyszenia zdrowia i administracji (OSHA), z których wynika, że co roku pół miliona pracowników medycznych, narażonych jest na działanie dymu chirurgicznego (nie licząc pacjentów). – *Zastosowanie standardowych masek chirurgicznych nie zapewnia ochrony przed tym dymem. Maski chirurgiczne, nawet te podwójne, potrójne zatrzymują tylko część cząstek tego dymu. Co prawda, maski filtracyjne wyższej jako-*

ści mogą przyczynić się do zwiększonej filtracji, wydaje się jednak, że dopiero umieszczenie urządzenia odprowadzającego dym lub umieszczenie filtra w odległości pięciu centymetrów od miejsca powstania dymu, zapewnia dodatkowe bezpieczeństwo dla personelu operującego i pacjentów. Wydaje się, że zdecydowaną minimalizację działania infekcyjnego i toksycznego dymu chirurgicznego dla personelu i pacjentów uzyskujemy za pomocą nawiewu laminarnego, pionowego powietrza po dekontaminacji za pomocą filtrów lub technologii MFI – mówił Zygmunt Muszyński.

Strefa zagrożeń

Które polskie zakłady stwarzają zagrożenie wystąpienia poważnej awarii? Jakimi czynnikami wpływają na skutki uwolnienia substancji niebezpiecznych? W którym województwie znajduje się największa liczba zakładów dużego ryzyka? Na te i inne pytania odpowiadał prof. **Jerzy S. Michalik** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Ekspert przedstawił przygotowany zespolony wykład oraz prezentację pt. „Zagrożenia poważnymi awariami w Polsce jako ważna przesłanka do programowania działań ratownictwa medycznego”.

– *Spośród ponad tysiąca zakładów stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii, tylko niewielka ich liczba, a przede wszystkim wielkie i znane zakłady chemiczne zaliczone głównie do kategorii zakładów dużego ryzyka, dysponują własnymi zespołami niezbędnymi do prowadzenia działań ratowniczych, w tym także ratownictwa medycznego* – mówił prof. Jerzy S. Michalik. Z danych Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska wynika, że liczba zakładów dużego ryzyka wynosiła na koniec grudnia 2009 roku 167, natomiast liczba zakładów zwiększonego ryzyka – 193, a łączna liczba zakładów podlegających tylko części cząstek tego dymu. Poważnym awariom przemysłowym – 360.

Skutki awarii

Prof. Jerzy S. Michalik przedstawił także symulacje komputerowe skutków oddziaływania toksykologicznego i żrącego dla ludzi oraz prognozy skutków dla scenariuszy pożarowo-wybuchowych w zakładach niesewesowskich (do grupy niebezpiecznych zaliczono takie powszechne substancje jak: amoniak, stężone kwasy, paliwa płynne, chlor, podchloryn sodu, wodorotlenek sodu oraz LPG). W wyniku uwolnienia z instalacji dziesięciu ton amoniaku w znajdującej się na terenie zurbanizowanym strefie zagrożeń, negatywne skutki zdrowotne może odczuwać 220 osób, a 13 z nich w ich wyniku może ponieść śmierć, natomiast zdrowie 75 osób może być poważnie zagrożone (wymagana kwalifikowana pomoc medyczna).

Jeszcze gorzej wygląda bilans po wycieku 10 ton stężonego kwasu solnego. Po pierwsze strefa rażenia byłaby większa niż w przypadku uwolnienia 10 ton amoniaku. Po drugie, to zdarzenie mogłoby wygenerować negatywne skutki zdrowotne dla około 1740 osób, z czego 124 mogłoby zginąć a u około 340 osób wystąpić mogłoby zagrożenie dla zdrowia.

A jakie skutki wywołałoby uwolnienie 1,25 tony chloru? Zdarzenie to, jak podkreślają autorzy opracowania, mimo rela-



tywnie niewielkiej ilości chloru mogłoby spowodować uszczerbek na zdrowiu u około 1360 osób, z których 99 zginęłoby na miejscu albo na skutek odniesionych obrażeń. U około 350 osób mogłoby wystąpić poważne zagrożenie.

Bardzo interesujące wyniki symulacji komputerowej uzyskano rozpatrując palno-wybuchowe właściwości paliw węglowodorowych. W przypadku wybuchu 2,5 to-

ny benzyny powstaje kula ognista. Epicentrum może osiągnąć 76 metrów średnicy. Organizmy żywe w promieniu 177 metrów od epicentrum wybuchu będą narażone na śmiertelne poparzenia i uszkodzenia mechaniczne. Ci, którzy są od tego miejsca około 200 metrów doznają „tylko” poparzeń drugiego stopnia. U osób znajdujących się w promieniu 390 metrów dojdzie do lżejszych obrażeń ciała.

Profilaktyka

Jak zapobiegać awariom przemysłowym w zakładach, które nie są zakładami zwiększonego ryzyka? Jakimi systemami wdrożyć, aby zminimalizować ich skutki? Wreszcie do jakich wniosków prowadzą wyniki kontroli przeprowadzonych w tych zakładach przez Państwową Inspekcję Pracy? Tym zagadnieniom w całości poświęcony był referat, którego fragmenty zaprezentował zastępca okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy, **Sławomir Sakrajda**.

– *Wyniki kontroli prowadzonych w latach 2009-2010 przez PIP wskazują na potrzebę dalszych zmian w zakresie zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków, szczególnie w niekontrolowanych dotąd pod tym względem zakładach, w których niebezpieczne substancje che-*

czące zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków nieobjętych podobnymi kontrolami prowadzonymi w latach 2009-2010. Na bieżąco prowadzone będą kontrole sprawdzające, podczas których inspektorzy będą egzekwować realizację decyzji i wniosków pokontrolnych wydanych w wyniku kontroli prowadzonych w latach 2009-2010.

Zastępca okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy zwracał uwagę na brak szczegółowych i jednoznacznych uregulowań prawnych dotyczących zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków dla zakładów, w których substancje niebezpieczne, zagrażające awariami przemysłowymi występują w ilościach mniejszych niż w zakładach zwiększonego ryzyka zaistnienia takich awarii. – *Brak też ustalenia kryteriów i zasad rejestrowania tych zakładów oraz aktualizacji takich rejestrów. Nie ma jednoznacznej regulacji prawnej w sprawie specjalistycznych szkoleń pracowników wykonujących czynności ratownicze, obowiązującej we wszystkich zakładach stwarzających potencjalne zagrożenie awariami o znamionach awarii przemysłowych.*

Forum ratownictwa połączone było z warsztatami oraz wykładami w blokach tematycznych, podczas których omawiano między innymi bezpieczeństwo ratowników podczas misji pokojowych, czynniki stymulujące decyzje załogi śmigłowca ratownictwa medycznego, bhp przy pracy z materiałami wysokoenergetycznymi czy postępowanie medyczne w trakcie działań pododdziałów antyterrorystycznych. W trakcie trwania konferencji organizatorzy przygotowali pokazy sprzętu ratowniczo-gaśniczego oraz punkty medyczne, w których badano m.in. ciśnienie krwi i pojemność płuc.

XVI Forum Ratownictwa zorganizowali: prezydent Inowrocławia, starosta inowrocławski, Publiczny Specjalistyczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Inowrocławiu, Komenda Powiatowa PSP w Inowrocławiu, Klinika Medycyny Ratunkowej Szpitala Uniwersyteckiego im. dra Jurasza w Bydgoszczy, Katedra Administracji Bezpieczeństwa i Porządku Publicznego Uniwersytetu Szczecińskiego, Katedra Inżynierii Bezpieczeństwa Pracy Wydziału Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska Politechniki Łódzkiej oraz Związek Miast Polskich.

Katarzyna Pietraszak
OIP Bydgoszcz

Utajnienie tożsamości świadka



Dariusz Natkaniec

Naczelny Sąd Administracyjny wydał 29 lipca 2010 r. wyrok w sprawie postanowienia o zachowaniu w tajemnicy tożsamości osoby przesłuchiwanej w charakterze świadka (sygn. akt I OSK 185/10)¹, wydanego przez inspektora pracy. Wyrokiem tym NSA orzekł o niedopuszczalności drogi sądowo-administracyjnej w sprawach, w których rozstrzygnięcia zapadają w toku postępowania innego niż stricte administracyjnego.

W sytuacji, gdy postępowanie kontrolne inspektora pracy zostało uznane za odrębne od postępowania administracyjnego, to w konsekwencji, na postanowienie o zachowaniu w tajemnicy tożsamości osoby przesłuchiwanej w charakterze świadka wydane w trakcie postępowania kontrolnego, nie przysługuje skarga do sądu administracyjnego. W ślad za tym wyrokiem NSA wydał kolejne, podobne rozstrzygnięcia: 12 sierpnia 2010 r. (sygn. akt I OSK 315/2010)² oraz 16 września 2010 r. (akt sygn. akt I OSK 412/10)³. W przedmiotowej sprawie skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego wniósł okręgowy inspektor pracy, wskutek wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 4 listopada 2009 r. (sygn. akt IV SA/GI 357/09)⁴. Wyrok ten uchylił postanowienie okręgowego inspektora pracy oraz poprzedzające je postanowienie inspektora pracy w przedmiocie zachowania w tajemnicy tożsamości osoby przesłuchiwanej w charakterze świadka.

Okoliczności faktyczne

Postanowienie wydane przez inspektora pracy w trybie art. 23 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy⁵ (dalej: uPIP) zostało zaskarżone przez kontrolowanego, który zarzucił naruszenie art. 23 ust. 2 uPIP w zw. z art. 124 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego⁶ (dalej: k.p.a.). W szczególności zarzucono, że postanowienie oparto na bliżej nieznanymi i niesprecyzowanymi okolicznościach, które miałyby wskazywać, jakoby zachodziła uzasadniona obawa, iż treść zeznań świadka naraża go na uszczerbek lub zarzut z powodu udzielenia informacji zawartych w tych zeznaniach. Ponadto podmiot kontrolowany podniósł zarzut naruszenia przepisów k.p.a., tj. art. 1, art. 6, art. 8, art. 10 oraz art. 11, przez niezastosowanie ich przy wydawaniu zaskarżonego postanowienia.⁷

Rozpatrując zażalenie okręgowy inspektor pracy dokonał wykładni językowej przepisu art. 23 ust. 2 uPIP, w tym terminu „uzasadniona obawa” oraz wywiódł z tego, że wydanie postanowienia o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości świadka nie wymaga uprawdopodobnienia wystąpienia skutków w postaci uszczerbku lub zarzutu z powodu udzielenia informacji. Wskazano, że w sprawie świadek złożył wniosek, o którym mowa w przepisie wraz z uzasadnieniem jego sporządzenia.

Okręgowy inspektor pracy, utrzymując w mocy zaskarżone postanowienie, zwrócił również uwagę, że w sprawie nie było podstaw do stosowania przepisów k.p.a. ze względu na swoistość i odrębność postępowania inspektora pracy, uregulowanego w ustawie o PIP.

Z takim stanowiskiem nie zgodził się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach, który rozpatrywał skargę podmiotu kontrolowanego na postanowienie okręgowego inspektora pracy. Sąd uznał, że

postanowienia wydawane w trybie art. 23 ust. 2 uPIP podlegają kolizji sądów administracyjnych i dokonał merytorycznej analizy postępowania organów inspekcji pracy w przedmiotowej sprawie. Swój stanowisko oparł na przepisie art. 12 uPIP oraz okoliczności, że na postanowienie inspektora pracy uregulowane w art. 23 ust. 2 uPIP przysługuje zażalenie.

Przyjęcie przez WSA takiego poglądu spowodowało konieczność zastosowania przepisu art. 124 § 2 k.p.a. oraz art. 107 § 3 k.p.a., regulującego wymagania stawiane uzasadnieniu faktycznemu i prawnemu decyzji (a na mocy art. 126 k.p.a. również postanowieniu). W konsekwencji sąd wskazał, że postanowienie inspektora pracy powinno zawierać uzasadnienie, w którym należało przedstawić argumenty, jakie były podstawą wydania postanowienia. Stwierdził ponadto, że „Organ powinien przynajmniej wskazać kategorię wartości, dóbr, które w konkretnym przypadku mogłyby być zagrożone poprzez ujawnienie tożsamości osoby przesłuchiwanej. Niezbędne było więc przybliżenie okoliczności czyniących uzasadnioną obawę, że udzielenie informacji inspektorowi pracy może spowodować uszczerbek po stronie osoby udzielającej takiej informacji oraz wskazanie na czym miałyby uszczerbek ten polegać, jakich dóbr może dotyczyć. Stopień ogólności kwestii odnoszących się do przesłanek, których wystąpienie uzasadnia wydanie przedmiotowego postanowienia powinien być dostosowany do okoliczności konkretnej sprawy, tak aby nie było możliwości bezpośredniego czy pośredniego zidentyfikowania przesłuchiwanej osoby. Nie czyni natomiast zadość wymogom stawianym uzasadnieniu postanowienia, zgodnie z art. 107 § 3 w związku z art. 126 k.p.a., powołanie się przez organy na złożenie przez pracownika wniosku o wydanie postanowienia o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie jej tożsamości w tym danych osobowych”⁸.

Ostatecznie WSA uchylił zaskarżone postanowienie okręgowego inspektora pracy oraz poprzedzające je postanowienie inspektora pracy.

Rozważając argumentację zaprezentowaną przez WSA nie sposób nie zauważyć, że zasady, na których opiera się art. 107 § 3 k.p.a. oraz art. 23 ust. 2 uPIP – w zakresie uzasadnienia faktycznego, wzajemnie się wykluczają. Im bardziej szczegółowe uzasadnienie przedstawi inspektor pracy w postanowieniu o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości świadka, czym uczyni zadość wymogom stawianym przez k.p.a., tym bardziej narazi świadka na ujawnienie jego tożsamości.

Wyłączenie możliwości stosowania przepisów k.p.a. oraz sprzecznemu celowi postanowienia ze zobowiązaniem inspektora pracy do uwewnętrznienia „uzasadnionej obawy”, stanowiły argumenty podniesione w skardze okręgowego inspektora pracy do NSA.

Uzasadnienie NSA

Naczelny Sąd Administracyjny potwierdził pogląd autora skargi i uznał, że rozwiązanie prawne przyjęte na gruncie art. 23 ust. 2 uPIP jest odrębnym postępowaniem, a postanowienie wydawane w trybie tego przepisu nie jest rozstrzygnięciem zapadającym w toku postępowania administracyjnego. Sąd przytoczył pogląd doktryny, że mimo pewnych cech wspólnych, postępowanie kontrolne nie stanowi formalnej części postępowania administracyjnego (...). Skoro – zdaniem NSA – postępowanie kontrolne nie stanowi postępowania administracyjnego, to wydane w jego toku postanowienie o zachowaniu w tajemnicy tożsamości osoby przesłuchiwanej w charakterze świadka, nie jest postanowieniem wydanym w toku postępowania administracyjnego. Z tych samych względów nie zasługiwał na uznanie argument WSA, że skoro na postanowienie inspektora pracy służy zażalenie oznacza to, że postanowienie organu odwoławczego podlega kontroli sprawowanej przez sądy administracyjne.

Naczelny Sąd Administracyjny odrzucił również dopuszczalność drogi sądowej jeśli chodzi o wydanie postanowienia jako aktu wynikającego z przepisów szczególnych (art. 3 § 3 ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi⁹). Podstawą kontroli sądowej takich spraw jest wyrażone w przepisach szczególnych prawo do zaskarżenia aktu na drodze sądowo-administracyjnej. Jednakże uprawnienia takiego nie ma w przepisach uPIP, stąd także i ta podstawa prawna nie ma zastosowania do przedmiotowych postanowień.

Dodatkowo NSA stwierdził, że postanowienie wydawane w trybie art. 23 ust. 2 uPIP nie może zostać uznane za inny akt lub czynność z zakresu administracji publicznej, gdyż nie kształtuje ono w sposób bezpośredni uprawnień lub obowiązków wynikających z przepisów prawa.

W świetle dokonanych rozważań NSA stwierdził, że postępowanie przed WSA, zakończone zaskarżonym wyrokiem, zawiera wadę powodującą nieważność postępowania ze względu na to, że skarga podmiotu kontrolowanego do WSA, a tym samym droga sądowa, była niedopuszczalna. Na tej podstawie orzekł o uchyleniu zaskarżonego wyroku WSA i odrzuceniu skargi.

Argumentację o bardzo zbliżonej treści zawierają kolejne orzeczenia NSA, przywołane we wstępie niniejszego artykułu, tj.: postanowienie z 12 sierpnia 2010 r. (sygn. akt I OSK 315/2010) oraz wyrok z 16 września 2010 r. (akt sygn. akt I OSK 412/10).

Inspektorska praktyka

Niewątpliwie instytucja „ujawnienia tożsamości świadka” jest regulacją prawną, która daje możliwość zwiększenia skuteczności działania inspekcji pracy. Wymaga jednak od inspektora pracy zarówno wiedzy teoretycznej, jak i umiejętności praktycznych, które – jak wynika z doświadczenia – odgrywają również ważną rolę. Umiejętności te dotyczą przede wszystkim sposobu prowadzenia przesłuchania oraz protokolowania poszczególnych zeznań. Inspektor pracy powinien tak kierować przesłuchaniem, aby z treści zeznań nie wynikał nawet fakt, czy świadek jest lub był pracownikiem podmiotu kontrolowanego (zapis w formie narratora lub odpowiedzi na przygotowane, jednokierunkowe pytania). Nie bez znaczenia jest bowiem, w jaki sposób zapisywane są zeznania świadka, jeżeli później, np. w trakcie sporządzania odpisu protokołu przesłuchania okaże się, że część znanych inspektorowi informacji może wskazywać w efekcie na tożsamość świadka. Są to m.in. informacje, co do których wiedze może mieć wyłącznie przesłuchiwany świadek lub tak nieliczne osoby, że pra-

codawca jest w stanie ustalić osobę zeznającą. Dotyczy to także posługiwania się w pewnych okolicznościach datami dziennymi lub inną szczegółową wiedzą, a przede wszystkim czynności prowadzonych z niewielką liczbą świadków. W takich sytuacjach, dla zabezpieczenia tożsamości świadka, należałoby utajnić również i te informacje, czego konsekwencją jest brak możliwości korzystania z nich w dalszym postępowaniu.

Jeżeli świadek udzielający informacji złoży wniosek o objęcie tajemnicą okoliczności umożliwiających ujawnienie jego tożsamości wraz z uzasadnieniem, inspektor pracy powinien w każdym przypadku wydać odpowiednie postanowienie. Można przyjąć, że to świadek jest w stanie najlepiej określić obawy związane z udzielanymi informacjami, a z drugiej strony trudno sobie wyobrazić jakkolwiek polemikę inspektora pracy ze złożonym wnioskiem świadka.

Orzecznictwo sądów administracyjnych przyjęło kierunek stosunkowo korzystny dla organu orzekającego interpretacji przepisu art. 23 ust. 2 uPIP, gdyż wyłącza ona dopuszczalność zaskarżenia do sądu administracyjnego postanowienia wydanego na podstawie tego przepisu. Jednakże, realizując procesowe zasady kontroli administracji oraz ochrony interesów podmiotu kontrolowanego, słusznym wydaje się pogląd, zgodnie z którym ustawodawca powinien przewidzieć dopuszczalność drogi sądowej. Aby jednak nie zniweczyć celu dla jakiego wprowadzono instytucję „ujawnienia tożsamości świadka”, kontrola ta powinna zostać ograniczona do prawidłowości zastosowanej procedury przez organy inspekcji pracy. Jednocześnie ustawodawca, w celu uniknięcia sporów, powinien jasno określić czy, ewentualnie w jakim zakresie, istniałby obowiązek sporządzania uzasadnienia postanowień, o których mowa w art. 23 ust. 2 uPIP.

Dariusz Natkaniec
OIP Katowice

Przypisy

¹ Wyrok NSA z 29 lipca 2010 r., sygn. akt I OSK 185/2010, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

² Postanowienie NSA z 12 sierpnia 2010 r. sygn. akt I OSK 315/2010, LexPolonica nr 2386797.

³ Wyrok NSA z 16 września 2010 r., sygn. akt I OSK 412/10, LexPolonica nr 2393211.

⁴ Wyrok WSA w Gliwicach z 4 listopada 2009 r. sygn. akt IV SA/GI 357/09, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

⁵ Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, (Dz. U. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.).

⁶ Ustawa z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071, z późn. zm.). Przepis art. 124 § 2 k.p.a. brzmi: „Postanowienie powinno zawierać uzasadnienie faktyczne i prawne, jeżeli służy na nie zażalenie lub skarga do sądu administracyjnego oraz gdy wydane zostało na skutek zażalenia na postanowienie”.

⁷ Por. uzasadnienie wyroku NSA z 29 lipca 2010 r., sygn. akt I OSK 185/2010, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

⁸ Uzasadnienie wyroku NSA z 29 lipca 2010 r., sygn. akt I OSK 185/2010, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

⁹ Por. uzasadnienie wyroku NSA z 29 lipca 2010 r., sygn. akt I OSK 185/2010, a w nim: M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, LexisNexis Warszawa 2008, s. 83.

¹⁰ Ustawa z 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. Nr 153, poz. 1270, ze zm.).

Na budowie Stadionu Narodowego

Blaski i cienie polskich technik alpinistycznych



Waldemar Spólnicki

Czasy himalaistów, którzy na nizinach malowali wysokie, przemysłowe kominy, zarabiając w ten sposób na swoje wyprawy w wysokie góry minęły dobre 20 lat temu. Niestety do dziś większość osób myli dostęp linowy z alpinizmem. Co kryje się pod pojęciem jednej z technik alpinistycznych tj. dostępu linowego? Dlaczego alpinizm nie ma nic wspólnego z pracą? Czy system ten jest skuteczny i bezpieczny? Dlaczego w tej grupie zawodowej są pewne rozbieżności?

Odpowiedzi na pytania można znaleźć analizując tego typu prace na budowie Stadionu Narodowego. Prace alpinistyczne rozpoczęto natychmiast po podniesieniu potężnej konstrukcji dachu linowego tj. w grudniu 2010 r. Wykonują je cztery specjalistyczne firmy, z których dwie stosują techniki dostępu linowego. Prace te są związane montażem elementów konstrukcji linowej stalowego dachu i pokrycia. Obejmują one między innymi: montaż łączników lin nośnych, prace na igrzyskach i dachu szklanym, montaż mechanizmu napędowego dachu ruchomego oraz prace przy montażu siatek zabezpieczających. Wykonywane są na wysokości do 70 m nad poziomem płyty stadionu. Do prac wysokościowych, prac szczególnie niebezpiecznych, zostali zatrudnieni monterzy wysokościowców, nazywani technikami dostępu linowego. Grupa liczy łącznie 40 osób. Z większością zawarto umowy o pracę, sporadycznie tylko umowy zlecenia lub o dzieło, w przypadku których wymagane jest, zgodnie z zaleceniem inspektora pracy, dodatkowe ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków. Nadzór nad wykonywanymi pracami pełnią koordynator-instruktor oraz kierownik robót i brygadziści. Praca w brygadzie może być wykonywana z udziałem co najmniej dwóch osób.

Tylko po przeszkoleniu

W technice dostępu linowego mogą być zatrudnieni pracownicy tylko po wcześniejszym przeszkoleniu w zakresie niebezpiecznych prac na wysokości. Nie ma przeciwwskazań prawnych, aby szkolenia prowadzili instruktorzy, lecz muszą to być osoby kompetentne w zakresie dostępu linowego.

Nowa, działająca od dwóch lat organizacja, która na terenie Polski kształci profesjonalną kadre jest Organizacja Techników Dostępu Linowego. Ma swoją siedzibę w Łazach koło Zawiercia. Ośrodki szkoleniowe mieszczą się w Warszawie, Krakowie, Chorzowie i tymczasowo w kilku innych miejscach w Polsce. OTDL jest stowarzyszeniem, które po przeprowadzeniu szkolenia wydaje Certyfikaty Technika Dostępu Linowego. Może również wydawać legitymację Technika DL

oraz Dziennik Prac, który jest podstawą do weryfikacji przepracowanych godzin i zdobytego doświadczenia. Po przepracowaniu i co najmniej 1000 godzinach praktyki, technik może starać się o przejście na wyższy poziom: drugi – jako specjalista dostępu linowego, trzeci – jako instruktor dostępu linowego. Posiadając dodatkowo odpowiednie kwalifikacje np. ukończone studia podyplomowe, może być także egzaminatorem. W Organizacji Techników Dostępu Linowego weryfikację przeprowadza Komisja Szkoleniowa. W Polsce w tej organizacji zrzeszonych jest niespełna 200 osób. W OTDL jest obecnie ośmiu instruktorów, w tym trzech egzaminatorów.

Celem stowarzyszenia OTDL jest promowanie bezpiecznej pracy na wysokości, kształtowanie nowych przepisów w zakresie pracy na wysokości oraz zasad etyki zawodowej. Jest nim również współpraca z organizacjami promującymi bezpieczną pracę, przede wszystkim z Państwową Inspekcją Pracy. Ważnym elementem działalności stowarzyszenia jest np. prowadzenie statystyk i analiz wypadków oraz zdarzeń wypadkowych osób zrzeszonych. Ma to na celu skuteczne podejmowanie działań prewencyjnych. Jeśli chodzi o tę grupę zawodową, to obecnie nie ma uregulowań prawnych dotyczących ogólnych zasad prac, w tym bhp z wykorzystaniem technik linowych, między innymi zasad nadawania uprawnień zarówno dla pracowników, jak i instruktorów. Organizowane kursy pracy na wysokości i uzyskiwane dokumenty nie posiadają więc umocowań prawnych. Pracodawca może obecnie zatrudnić do prac wysokościowych każdego, kto okaże się aktualnymi badaniami lekarskimi. Podobnie w przypadku szkoleń, nie ma sprecyzowanych przepisów wykonawczych w tym zakresie.

Łuki w przepisach

Alpinista przemysłowy czy technik dostępu linowego, to terminy potoczne. Nie są adekwatne do wykonywanych obecnie prac na wysokości. Wcześniej alpinista przemysłowy wykonywał prace wysokościowe przy użyciu środków ochrony indywidualnej. Pracowa-

wał przy użyciu sprzętu sportowego, które- go teraz nie wolno stosować do prac na wysokości. Przy dużym zapotrzebowaniu rynku istnieje pilna potrzeba usankcjonowania wielu rozwiązań w tej grupie zawodowej.

Technik dostępu linowego przed podjęciem pracy przechodzi standardowe profilaktyczne badania lekarskie w takim zakresie, jak dla pracowników budowlanych. Przeprowadzają je uprawnieni lekarze, którzy wydają zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na wysokości powyżej 3 metrów. Osoby zatrudniane w charakterze technika dostępu linowego czy alpinisty przemysłowego powinny być w dobrej kondycji fizycznej i psychofizycznej, nie mogą mieć żadnych przewlekłych schorzeń, które obniżyłyby bezpieczeństwo ich pracy.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 maja 1996 roku (Dz. U. Nr. 62, poz. 287), szczególna sprawność psychofizyczna przy pracach na wysokości wymagana jest tylko w przypadku prac np. na masztach i wieżach antenowych, na wiaduktach i mostach, przy liniach napowietrznych niskich, średnich i wysokich napięć. Tego typu prace nie są wykonywane na budowie Stadionu Narodowego. Jednak jedna z firm zobowiązała pracowników, by codziennie przed rozpoczęciem pracy podpisali dokument stwierdzający pełną zdolność psychofizyczną do pracy. Ponadto charakter prac alpinistycznych, które są wybitnie niebezpieczne wymusił, zgodnie z obowiązującymi na tej budowie procedurami, określenie szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy ich wykonywaniu w postaci Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót, Planu Robót i wniesienia zmian w Planie BIOZ. W procesie planowania, a także nadzoru podstawą są procedury, które uwzględniają możliwość natychmiastowego udzielenia pomocy pracownikowi w przypadku grożącego mu niebezpieczeństwa. Zapewniono bezpośredni nadzór nad tymi pracami poprzez wyznaczenie do tego celu wykwalifikowanych osób oraz wszelkie środki zabezpieczające. Zarówno pracownicy, jak i technicy dostępu linowego przechodzą szkolenia wstępne. W miejscu wykonywania pracy



Pracownicy do prac wysokościowych zostali wyposażeni w kaski zgodne z normą PN-EN 397. Charakteryzują się one wzmocnioną konstrukcją na udereżenie boczne oraz posiadają czteropunktową więźbę (paski). Kaski osób przeszkolonych do udzielania pierwszej pomocy mają w tylniej części umieszczoną naklejkę z zielonym krzyżem. Buty ochronne takich osób wykonane są ze skóry na podszewce antypoślizgowej. Są lekkie i odporne na zamoczenie.

przeprowadzany jest instruktaż stanowiskowy, w którym określany jest wyraźny imieniny podział pracy oraz kolejność niezbędnych wymagań bezpieczeństwa. Na budowie Stadionu Narodowego, codziennie przed podjęciem pracy, pracownicy przechodzą wów-



W dostępie linowym na Stadionie Narodowym stosuje się uprząż (szelki bezpieczeństwa) w kilku typach, ale zgodnych z normami PN-EN 361, PN-EN 358 i PN-EN 813. Poszczególne typy szelek bezpieczeństwa różnią się wyglądem (budową) i ergonomią pracy. Posiadają odpowiednie regulacje dostosowujące je do wymiarów osoby korzystającej z nich, co przy tego typu pracach jest jednym z najważniejszych elementów bezpieczeństwa pracy. Mogą być one jedno lub dwuczłowe. Składają się z uprząży biodrowej i piersiowej. Aby w pełni można było z nich korzystać, muszą być ze sobą połączone. Posiadają co najmniej dwa punkty asekuracyjne, ale mogą mieć ich nawet pięć.

niez ustny instruktaż w formie tzw. szkolenia przypominającego, będącego nowością w tej grupie zawodowej. Należy ono do kantonów tej grupy zawodowej. Czasami stanowi rodzaj szkolenia okresowego. Problemem jest brak wykwalifikowanej kadry do przeprowadzania takich szkoleń. W efekcie zdarzają się przypadki wykonywania tego typu prac przez podmioty gospodarcze nieposiadające jakichkolwiek kompetencji zawodowych w tym zakresie. Do pracy trafiają często ludzie „prostego z ulicy”, którzy po kilkugodzinnym szkoleniu, wyposażeni zazwyczaj w sprzęt sportowy np. myją elewacje. Obniża to bezpieczeństwo pracy i stwarza zagrożenia życia i zdrowia osób, w szczególności podejmujących pracę po raz pierwszy.

Przed podjęciem pracy technika dostępu linowego sprawdzane są jego kwalifikacje za-

bec braku stosownych przepisów nie można tych dokumentów kwestionować. Należy jedynie sprawdzić kompetencje kandydata do pracy. Brak jednoznacznego uregulowania prawnego powodował, że mimo zaliczenia prac o charakterze wysokościowym do prac szczególnie niebezpiecznych, nie stosowano do tej pracy zasady tzw. pisemnego polecenia. Na Stadionie Narodowym wprowadzono tę zasadę.

Prace na wysokości

Minimalne techniczne wymagania dotyczące prac na wysokości w dostępie linowym są wymienione w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającym minimalne wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakre-

Ze względu na brak jednoznacznych uregulowań prawnych dotyczących technik alpinistycznych w Polsce stosowane są szczegółowe normy europejskie w części szarmonizowane z polskimi normami. Problem polega jedynie na tym, że część z nich nie jest jeszcze przetłumaczona.

wodowe, wiedza teoretyczna i praktyczna. W obecności osoby nadzorującej kandydat przechodzi egzamin dopuszczający. Niektóre osoby mogą legitymować się dokumentami zezwalającymi na prace wysokościowe, wydanymi przez inne podmioty szkolące. Wo-

skie użytkownika maszyn przez pracowników (Dz. U. Nr. 78, poz. 1745 z 30.09.2003 r.). Określone są w nim tymczasowo prace na wysokości, do których zalicza się prace na drabinach, rusztowaniach, pomostach oraz techniki z wykorzystaniem lin. Podstawowym wymogiem wykonywania takich prac jest, aby system wejścia oraz sprzęt do pozycjonowania pracownika składał się z co najmniej dwóch oddzielnie zakotwiczonych lin. Jedną z lin pełni rolę drogi wejścia, zejścia i podtrzymującej pracownika podczas wykonywania pracy i jest liną roboczą. Druga liną wykorzystywana jest do ubezpieczania i jest liną asekuracyjną. Wszelkie prace wykonywane w dostępie linowym muszą być prowadzone w systemie dwulinowym, co powinno wynikać również z przeprowadzonej oceny ryzyka w miejscu prowadzenia prac. Podczas poruszania się po linie roboczej do góry czy na dół należy używać takich przyrządów (zjazdowych i zaciskowych), których budowa zapobiega upadkowi pracownika, w przypadku utraty przez niego kontroli nad swoimi ruchami. Innymi słowy przyrząd zjazdowy musi posiadać blokadę uniemożliwiającą samoczynne zsuwanie się po linie. Na linie asekuracyjnej można stosować tylko przyrządy samozaciskowe spełniające wymagania normy EN 353-2: 2005 lub EN 12841: 2006 typ A. Jednym z założeń wykorzystywanych ich jest to, że podążają za pracownikiem. Biorąc pod uwagę warunki ergonomiczne, bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, a w szczególności czas trwania pracy poza szelkami bezpieczeństwa, używane są odpowiednie siedziska wiszące tzw. „ławeczki”. Jest to element poprawiający komfort pracy.

Każdy sprzęt kwalifikowany jako środek ochrony indywidualnej jest poddawany przeglądowi okresowemu. Szczegółowe zasady ich stosowania znajdują się w instrukcji użytkownika, gdzie określone są sposoby kontroli i konserwacji takiego sprzętu. Ogólne zasady przeglądu indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości określa norma EN 365: 2006. Do najważniejszych obowiązków użytkownika wynikających z tej normy należy:

- posiadanie w dokumentacji sprzętu deklaracji zgodności, instrukcji użytkownika oraz dokumentu zakupu;
- zapewnienie możliwości identyfikacji sprzętu (nr seryjny / indywidualny);
- określenie na podstawie instrukcji użytkownika: kiedy, gdzie i przez kogo musi być przeprowadzona kontrola sprzętu;
- skontrolowanie sprzętu po jego zakupie, ale przed wprowadzeniem do użytkowania, w odpowiednich okresach wyznaczonych przez producenta, przy czym nie rzadziej niż raz na dwanaście miesięcy;
- przechowywanie dokumentacji przez 5 lat po kontroli;
- posiadanie stosownego zaświadczenia o dacie ostatniej kontroli, jeżeli sprzęt używany jest poza siedzibą firmy;



Jeżeli inne przepisy bądź instrukcja użytkownika nie mówi inaczej, kontrolę przeprowadza kompetentna osoba wyznaczona przez pracodawcę lub przeszkolona przez producenta. Żaden element sprzętu chroniącego przed upadkiem nie może być użytkowany bez aktualnego przeglądu odnotowanego w karcie użytkownika.

Kontrola przeprowadzona w trzech specjalistycznych firmach stosujących techniki alpinistyczne na budowie Stadionu Narodowego w Warszawie, poza sprawdzeniem stosowanych wymogów bezpieczeństwa wykazała, wobec luk w polskim ustawodawstwie, pewne interregnum w tej grupie zawodowej. Ma ona wspólny cel. Podąża jednak do niego różnymi drogami. Najwyższy zatem czas, by uregulować zasady bezpiecznej pracy.

Waldemar Spólnicki
koordynator PIP ds. EURO 2012

Serdecznie podziękowania dla p. Dominika Szmajdy z OTDL, za pomoc w opracowaniu artykułu

Prawo

Zawieszenie zakładowego układu zbiorowego pracy

Instytucja zawieszenia stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy służy przewyższeniu trudności finansowych pracodawcy. Zasady jej stosowania określa art. 241²⁷ Kodeksu pracy.

Podstawą zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy jest sytuacja finansowa pracodawcy, która nie podlega kontroli żadnego organu, również sądu (por. wyrok SN z 6 grudnia 2005 r. III PK 91/2005). Ocena, czy z uwagi na tę sytuację (w domyśle złą) uzasadnione jest zawieszenie stosowania obowiązującego u pracodawcy zakładowego układu zbiorowego pracy, należy do jego stron. W uzasadnieniu wyroku z 24 października 2006 r. SK 41/05 Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że przedstawiciele pracodawcy oraz związków zawodowych samodzielnie określają, w jakim momencie sytuacja pracodawcy jest na tyle trudna, że wymaga zawieszenia układu zbiorowego pracy w celu uniknięcia bardziej drastycznych skutków, niż czasowe wyłączenie lub ograniczenie uprawnień przewidzianych w układzie.

Porozumienie

Zawieszenie stosowania układu zakładowego (w całości lub w części) następuje na podstawie porozumienia zawartego przez strony układu. Porozumienie to nie jest formą protokołu dodatkowego i może być zawarte na okres nie dłuższy niż 3 lata. W tym okresie strony układu mogą bez ograniczeń zawierać porozumienia co do skrócenia, ewentualnie wydłużenia okresu zawieszenia stosowania układu zakładowego. Przez strony układu uprawnione do zawarcia porozumienia należy rozumieć pracodawcę i wszystkie zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe, które zawarły układ oraz wstąpiły w prawa i obowiązki strony układu na podstawie art. 241⁹ § 3 i 4 k. p.

Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy zawiera się dla wszystkich pracowników objętych tym układem, chyba, że strony wyraźnie wyłą-

czą z jego zakresu jednoznacznie określoną grupę pracowników. Wyłączenie oznaczonych grup pracowników spod działania układu (niektórych jego postanowień) może być dokonane jedynie z obiektywnie uzasadnionych powodów. Sytuację prawną pracowników mogą różnicować tylko kryteria niedyskryminujące (por. wyrok SN z 3 marca 2005 r. I PK 191/2004 wraz z uzasadnieniem).

Przepis art. 241²⁷ k. p. nie wyłącza pracowników szczególnie chronionych z zakresu oddziaływania porozumienia o zawieszeniu stosowania układu. Sąd Najwyższy w wyroku z 27 października 2004 r. I PK 627/2003 stwierdził, że zawieszenie stosowania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczy także pracownika korzystającego w okresie przedemerytalnym z ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (art. 39 w związku z art. 42 § 1 k. p.).

Nie mniej korzystne niż...

Zawieszenie stosowania w całości lub w części zakładowego układu zbiorowego pracy może dotyczyć wyłącznie uprawnień zwiększonych lub przyznanych układem zbiorowym, bez możliwości naruszenia uprawnień wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Może ono polegać również na ustaleniu w zawartym porozumieniu niższej wysokości świadczeń, niż określona w układzie zakładowym.

Zawieszenie postanowień układu zbiorowego pracy nie może prowadzić do sytuacji, w której stosowane będą warunki zatrudnienia mniej korzystne, aniżeli gwarantują to istniejące przepisy ustawowe lub postanowienia niezawieszonych ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (por. uzasadnienie wyroku SN z 27 października 2004 r., I PK 627/2003). W tym trybie

nie mogą być także zmienione warunki zatrudnienia, uzgodnione przez strony w umowie o pracę. Uzgodnione między stronami elementy umowy o pracę, mogą być zmienione za zgodną wolą obu stron stosunku pracy lub jednostronnie przez pracodawcę w trybie tzw. wypowiedzenia zmieniającego.

Termin wejścia w życie omawianego porozumienia, w doktrynie i judykaturze jest określany niejednolicie, co jest niezrozumiałe z uwagi na obowiązujące przepisy. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 24 października 2006 r., SK 41/05 powołując się na obowiązek zgłoszenia do rejestru porozumienia o zawieszeniu stosowania układu (art. 241²⁷ § 2 k. p.) stwierdził iż z faktu, że omawiane porozumienie podlega rejestracji wynika także odpowiednie stosowanie art. 241¹² k. p. Mówi on, że porozumienie wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania. Część przedstawicieli doktryny podziela to stanowisko (por. U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina. W. Uziak, A. Wypych – Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV; Z. Salwa (red.), M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2005). Jest to kontrowersyjny pogląd na tle brzmienia obowiązujących przepisów o układach zbiorowych pracy.

W kwestiach dotyczących porozumienia o zawieszeniu stosowania układu, ustawodawca nie odsyła do przepisów dotyczących układu. Takie odesłanie zostało zawarte jedynie w przepisie odnoszącym się do protokołów dodatkowych i porozumień o stosowaniu układu (art. 241⁹ § 1 k. p. i art. 241¹⁰ § 1 k. p. w związku z § 1 ust. 1 rozporządzenia z 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. Nr 34, poz. 408).

Oznacza to, że porozumienie o zawieszeniu stosowania układu nie podlega

kontroli pod kątem zgodności z obowiązującymi przepisami, jak to ma miejsce w postępowaniu związanym z rejestracją np. układów zakładowych i protokołów dodatkowych do tych układów. Oznacza to również brak podstawy prawnej nakazującej odpowiednie stosowanie w tym przedmiocie przepisu art. 241¹² § 1 k. p.

Skutek porozumienia zawieszającego, następuje z mocy prawa od daty określonej w porozumieniu (por. uzasadnienie wyroku SN z 27 października 2004 r. I PK 627/2003).

Tylko na przyszłość

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach podkreśla, że porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy nie



może jednak działać ze skutkiem wstecznym i pozbawiać pracownika wymagalnych roszczeń. Uzasadniając wyrok z 22 stycznia 2004 r. I PK 199/03 Sąd Najwyższy podkreślił, że porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy może dotyczyć tylko

skutków, które mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń pracowniczych), które już nastąpiły. Zawieszanie się bowiem stosowanie (postanowień) układu zbiorowego pracy, a nie jego postanowień, które już zostały zastosowane. Nie zawieszanie się zastosowania układu, a jego stosowanie, a więc jego oddziaływanie w przyszłości, po zawarciu stosownego porozumienia i jego wejściu w życie.

Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu jest zgłaszane do rejestru układów (art. 241²⁷ § 2 k. p.) w trybie wskazanym w § 9 rozporządzenia. Informację dotyczącą zawieszenia stosowania układu wpisuje się do rejestru na wniosek jednej ze stron układu. Do wniosku powinno być dołączone porozumienie o zawieszeniu stosowania układu. Wpis do rejestru układów informacji o zawieszeniu stosowania układu nie decyduje o jego mocy obowiązującej.

Z art. 241²⁷ § 3 k. p. wynika, że w zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Zawieszenie tych warunków następuje z mocy prawa i nie wymaga zawarcia tzw. porozumienia zmieniającego, jak też dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Jeżeli strony nie zaznacza w porozumieniu, że zawieszono świadczenia zostaną wypłacone pomimo zawieszenia, to przysługujące w tym okresie świadczenia przypadają. W uchwale z 9 kwietnia 2008 r. II PZP 6/08 SN zajął stanowisko, że nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 k. p.) chyba, że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania.

Po upływie okresu obowiązywania porozumienia, zawieszane warunki umów o pracę automatycznie ulegają przywróceniu.

Agnieszka Kuca
OIP Rzeszów

Na Stadionie Narodowym



Techniki alpinistyczne

W górnictwie węgla kamiennego

Inspektorzy pracy Krajowej Sekcji Górniczej oraz inspektorzy pracy Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach przeprowadzili w okresie od stycznia do października ub.r. kontrole w 10 kopalniach węgla kamiennego dotyczące m.in. problematyki związanej z czasem pracy.

Kontrole wykazały nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy, polegające na:

- niezapewnieniu przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy,
- niezapewnieniu pracownikom nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- nierozliczaniu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej czasu pracy w przyjętym w danej jednostce organizacyjnej pracodawcy okresie rozliczeniowym czasu pracy,
- niedzielaniu co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- przekroczeniu rocznego limitu godzin nadliczbowych wykonywanych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy,
- zaliczaniu pracownikom do tzw. dniówek awaryjnych, czasu pracy w soboty i niedziele, który nie był de facto przeznaczony na usuwanie awarii,
- nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy,
- nieprzestrzeganiu przepisów w zakresie skróconego czasu pracy (praca wykonywana na stanowiskach w temperaturze przekraczającej 28°C),
- zatrudnianiu w godzinach nadliczbowych (wykonywanych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy) pracowników na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Rozbieżności liczone w godzinach

Inspektorzy pracy stwierdzili m. in., że w pewnych przypadkach finalna ewidencja czasu pracy („zaliczona zmiana”) nie pokrywa się z danymi „odbicia dyskietki” z RCP (elektroniczną rejestracją czasu pracy). W części kontrolowanych przypadków

rozbieżności były niewielkie i mogły być uzasadnione innymi okolicznościami niż polecenie świadczenia pracy w nadgodzinach. Stwierdzono jednakże przypadki, gdzie różnice były znaczne – nie rzędu kilku minut, lecz osiągające wymiar nawet liczony w godzinach.

W związku z tym do pracodawcy skierowano wystąpienie dotyczące przeanalizowania wszystkich przypadków, gdzie czas zjazdów i wyjazdów (dla powierzchni wejścia i wyjścia) zaewidencjonowany w systemie RCP znacznie odbiega od godzin rozpoczęcia i zakończenia zmiany odnotowanej w ewidencji czasu pracy. Ustalenia na tej podstawie charakteru, w jakim pracownicy pozostawali na terenie zakładu przed lub po czasie pracy wynikających

zostawania w dyspozycji pracodawcy, naliczenie i wypłacenie należności za godziny nadliczbowe.

W pozostałym zakresie dotyczącym nieprawidłowości związanych z czasem pracy do pełnomocników pracodawcy skierowano wnioski w wystąpieniach pokontrolnych w sprawie usunięcia nieprawidłowości z zakresu prawa pracy i warunków pracy, w tym również wnioski dotyczące przestrzegania przepisów w zakresie czasu pracy.

Zbyt małe zatrudnienie

W ocenie inspektorów pracy, przedstawicieli pracodawców oraz strony społecznej, podstawową przyczyną, która może



Helena Wicher



Władysław Trzop

zbędne do wykonywania specjalistycznych prac w kopalniach węgla kamiennego, wynikające z przepisów prawa górniczego i geologicznego. Tę podstawową przyczynę potwierdzają zdarzające się błędy natury organizacyjnej.

Podkreślić jednak należy, że spośród kontrolowanych podmiotów pozytywnie można ocenić część jednostek organizacyjnych pracodawców, w których skala naruszeń, w porównaniu z innymi jednostkami organizacyjnymi, jest stosunkowo niewielka, a przedstawiciele pracodawcy systematycznie podejmują działania organizacyjne mające na celu wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Skrócony czas pracy

Jednym z wyzwań stojących przed zakładami górnictwa są stale pogarszające się warunki klimatyczne, w tym coraz wyższa temperatura górotworu i powietrza, co jest bezpośrednią przyczyną wyeksploatowania płytko zalegających pokładów węgla.

Za zwiększającą się głębokością eksploatacji nie nadąża głębienie szybów, przez co eksploatacja podziemowa występuje coraz częściej i to na znacznych głębokościach. Z rozpoznania przeprowadzonego w kopalniach wynika, że jest to tendencja nieodwracalna.

Obserwuje się praktykę pracodawców polegającą na „przetrzywaniu” pracowników ponad określony 6-cio godzinny czas pracy podczas jednej dniówki roboczej. W trakcie kontroli inspektorzy pracy spotykali się również z „naprzemienną” organizacją czasu pracy mającą na celu obchodzenie tego przepisu. Górnik zatrudniany jest bowiem np. przez dwie godziny w warunkach przekroczenia temperatury powietrza (powyżej 28°C), a następnie kierowany jest na inne stanowisko, gdzie wykonuje pracę związaną z podobnym wysiłkiem fizycznym, na którym temperatura nie przekracza 28°C. Proporcje czasowe mogą być różne, jednak zawsze występuje zróżnicowana temperatura na tych stanowiskach. W konsekwencji górnik pracuje w normalnym wymiarze czasu pracy tj. 7,5 godziny.

Na podstawie prowadzonego w kopalniach elektronicznego rejestru czasu pracy nie można jednoznacznie określić, którzy z pracowników faktycznie wykonywali pracę w warunkach podwyższonej temperatury.

Kontrole wskazały, że niezbędne jest dokonanie zmiany lub jednoznacznej interpretacji przepisu i zasad rejestrowania skróconego czasu pracy na podstawie § 239 rozporządzenia ministra gospodarki z 28 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ru-

nowisku musi być skrócono do 6 godzin licząc od zjazdu do wyjazdu pracownika z kopalni.

Podwójne zatrudnienie

Kolejnym problemem, który dotyczy czasu pracy w górnictwie, jest proceder podwójnego zatrudnienia. Polega on na świadczeniu pracy w dni ustawowo wolne od pracy, często na tych samych stanowiskach i pod nadzorem tych samych osób dozoru co w pozostałych dniach tygodnia, na podstawie umowy o pracę zawartej z zewnętrznym podmiotem. W ocenie kontrolujących celem zawarcia umów „weekendowych” niewątpliwie była „zamiana” pracy świadczonej dotychczas w nadgodzinach niedzielnych, sobotnich i świątecznych w ramach stosunków łączących pracowników spółki węglowej, na pracę świadczoną w taki sam sposób w ramach umów „weekendowych” zawartych z innymi pracodawcami.

Zgodnie ze stanowiskiem GIP z 1. 02. 2010 r.² zapewnienie pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego jest normą bezwzględnie obowiązującą. Inspektor pracy w przypadku stwierdzenia, że pracownik w okresie odpoczynku wykonuje pracę tego samego rodzaju w miejscu zlokalizowanym u pracodawcy na podstawie drugiego stosunku prawnego zawartego przez pracownika z firmą zewnętrzną (kontrahentem pracodawcy), jest uprawniony do kierowania do tego pracodawcy stosownego wystąpienia o zapewnienie pracownikowi wymaganego odpoczynku.

Stwierdzone w trakcie przeprowadzonych kontroli zatrudnianie pracowników przy pracach wykonywanych pod ziemią w systemie pracy „weekendowej”, przy pełnej akceptacji a nawet współpracy macierzystego pracodawcy, w ocenie inspektorów pracy jest jawnym zaprzeczeniem przepisów regulujących kwestie wymaganых okresów odpoczynku.

Taka praktyka niewątpliwie wpływa negatywnie na stan bezpieczeństwa pracy.

dr Helena Wicher
Władysław Trzop
OIP Katowice

Przypisy

1. Dz. U. z 2002 Nr 139, poz. 1169 r. z późn. zm.
2. GPP-501-5105-3-1/10.



Zagrożenia wybuchem w energetyce zawodowej



Jacek Czech

Zagrożenia wybuchem dotyczą elektrowni, w których energia elektryczna i ciepła jest wytwarzana w procesie współspalania biomasy i węgla. Stosowanie biomasy drzewnej do strumienia wprowadzono na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki z 9.12.2004 r. w sprawie szczegółowego zakresu obowiązku zakupu energii elektrycznej i ciepła wytwarzanych w odnawialnych źródłach energii od roku 2004.

Rozporządzenie to zostało zastąpione przez rozporządzenie Ministra Gospodarki z 14.08.2008 r. w sprawie szczegółowego zakresu obowiązków uzyskania i przedstawiania do umorzenia świadectw pochodzenia, uiszczenia opłaty zastępczej, zakupu energii elektrycznej i ciepła wytworzonych w odnawialnych źródłach energii oraz obowiązku potwierdzenia danych dotyczących ilości energii elektrycznej wytworzonej w odnawialnym źródle energii. W tej sytuacji w elektrowniach, w których zabudowano kotły pyłowe, począwszy od roku 2008 zaczęto wprowadzać do strumienia paliwa biomasę typu agro.

Zanim trafi do kotła

Biomasa wraz z węglem jest podawana z placu składowego paliwa poprzez zespół przenośników do zasobników przykotłowych zespołów młynowych, w których następuje przygotowanie mieszanki pyłowo-powietrznej. Mieszanina węgla i biomasy jest rozdrabniana w młynach kulowo-misowych, po czym jest transportowana pyłoprzewodami do palników pyłowych komory paleniskowej. Czynnikiem stosowanym do transportu mieszanki pyłowo-powietrznej wytworzonej w komorach mielenia młynów węglowych jest gorące powietrze podmuchowe, którego strumień jest wprowadzany do komory mielenia młyna węglowego w celu skierowania wytworzonej mieszanki pyłowo-powietrznej do pyłoprzewodów, którymi paliwo jest podawane do komór spalania kotłów pyłowych.

Typowe zagrożenia związane z możliwością powstawania pożarów technologicznych lub wybuchów w układach nawęglania elektrowni, w których stosuje się biomasę jako dodatek do paliw, związane są z:

- procesem składowania paliwa – zbyt długie czasy retencji przy składowaniu biomasy stwarzają zagrożenie samozapłonu;

- procesem podawania na zespół przenośników – na etapie załadunku mogą powstawać iskry pochodzenia mechanicznego wskutek obecności obcych domieszek metalicznych i niemetalicznych w strumieniu paliwa;

- procesem nawęglania zasobników przykotłowych – paliwo znajdujące się w zasobnikach przykotłowych może również ulec samozapłonowi, a następnie poprzez zespół podajników tłące się paliwo może zostać podane do młynów węglowych, w których wskutek kontaktu z gorącym powietrzem podmuchowym, może powstać pożar lub wybuch mieszanki pyłowo-powietrznej.

Detonacja na galerii

W styczniu ub.r. w Elektrowni Dolna Odra S.A., pracującej w ramach krajowego systemu energetycznego, miał miejsce wybuch paliwa zawierającego mieszaninę węgla kamiennego i biomasy typu agro. Wywołał go czynnik inicjujący, jakim było gorące powietrze i ogień wydostający się z młyna węglowego do zasobnika przykotłowego zespołu młynowego, w którym początkowo nastąpiło wzniesienie chmury pyłu, a następnie jego wybuch, który przerodził się w detonację pyłu na galerii nawęglania. Rozprzestrzeniająca się fala detonacji przeniosła się z galerii nawęglania aż do budynków przesykowych. Wskutek tego, całkowicie zniszczeniu uległy dwa ciągi nawęglania.

Zainicjowanie wybuchu było możliwe, gdyż wystąpiły jednocześnie trzy podstawowe przyczyny niezbędne do zaistnienia takiego zjawiska:

- czynnik inicjujący wybuch, którym najprawdopodobniej była fala podmuchu gorącego powietrza wydostająca się z wnętrza młyna węglowego wskutek zapalenia się mieszanki pyłowo-powietrznej zawierającej

węgiel i biomasę typu agro. Gorące powietrze oraz ogień przedostające się poprzez rurę zasypową oraz przez podajnik ślimakowy do przestrzeni zasobnika przykotłowego zespołu młynowego spowodowało zapalenie pozostałych w zasobniku składników paliwa, tj. węgla i biomasy. Powstały w zasobniku z paliwem pożar był nadal podsypany przedmuchem gorącego powietrza od strony młyna węglowego. Intensywny ruch powietrza zapoczątkował wzniesienie obłoku pyłu, a pożar w zasobniku był inicjałem energetycznym wybuchu pyłu mieszaniny węgla i substancji organicznych;

- atmosfera wybuchowa, którą tworzyła zawiesina pyłu uniesionego w powietrzu początkowo nad zasobnikiem przykotłowym zespołu młynowego, a następnie na całej galerii nawęglania;

- odpowiednie warunki atmosferyczne do uwolnienia dużej ilości pyłu z paliwa podanego do zasobników przykotłowych, ponieważ w dniu zdarzenia w rejonie galerii nawęglania występowała bardzo niska wilgotność względna powietrza oraz ujemna temperatura. Obydwa te czynniki sprzyjały wzrostowi zapylenia.

Pojedynczy wybuch pyłu węglowego mógł przejść w detonację, ponieważ wystąpiła ścieżka zapłonu, którą w momencie zaistnienia pierwotnego wybuchu tworzył pył zawierający mieszaninę węgla i biomasy zalegający na elementach konstrukcji galerii nawęglania oraz pył zasypany z zasobników przykotłowych. Pojedynczy wybuch pyłu spowodował uniesienie i zapłon kolejnego obłoku pyłu. Opisany proces powtarzał się falowo tak długo, jak długo istniało paliwo zasilające kolejne wybuchy.

Bezwzględnie ważne

W związku z zaistniałą katastrofą wydaje się uzasadnionym, iż w ramach działań profilaktycznych w zakresie ochrony prze-

ciwywybuchowej należy zwrócić szczególną uwagę na następujące zagrożenia:

- w dokonywanych ocenach ryzyka zagrożenia pożarem lub wybuchem należy uwzględnić parametry technologiczne prowadzenia ruchu zespołów młynowych tak, aby zminimalizować zagrożenia związane z możliwością powstawania pożarów lub wybuchów w młynach węglowych lub wprowadzeniu do strumienia paliwa różnych typów biomasy: pochodzenia drzewnego, biomasy z upraw energetycznych, biomasy z odpadów i pozostałości z produkcji rolnej, biomasy z odpadów i pozostałości przemysłu przetwarzającego produkty rolne. Ustalenie parametrów technologicznych pracy poszczególnych zespołów młynowych w ciągach nawęglania bloków energetycznych powinno uwzględniać: wielkość procentowego udziału wagowego poszczególnych rodzajów biomasy, która może być bezpiecznie dodawana do stru-

liwa tak, aby zminimalizować możliwość pojawienia się w strumieniu paliwa części obcych metalicznych i niemetalicznych oraz wprowadzić organizację nadzoru czystości paliwa celem eliminacji zanieczyszczeń przed podaniem paliwa do zasobników przykotłowych;

- bezwzględnie należy dążyć do ograniczenia możliwości powstawania i osadzania się pyłu na elementach konstrukcji: budynków przesykowych wraz z ciągami taśm, które zabudowano w budynkach przesykowych, taśmociągów mostów skośnych i wózków rewersyjnych poprzez zabudowanie systemu zraszania wodnego lub odpylni na przesykach taśmociągów;

- w oparciu o warunki techniczne określone w Polskiej Normie PN-EN-05204:1994 „Ochrona przed elektrycznością statyczną – Ochrona obiektów, instalacji i urządzeń – Wymagania” należy zwrócić uwagę na ekwipotencjalizację



Fragmenty biomasy zalegające w rejonie zestawów sprężynowych młyna misowo-kulowego.

mienia paliwa w ramach uzyskanych koncesji na współspalanie biomasy i węgla oraz temperatury, przy których bezwzględnie musi nastąpić wyłączenie młynów węglowych tak, aby nie następował wzrost temperatury mieszanki pyłowo-powietrznej. Ponadto, na podstawie dokonanej oceny ryzyka, należy bezwzględnie opracować dokumenty zabezpieczenia przed wybuchem dla poszczególnych stanowisk tworzących ciąg nawęglania;

- należy zwrócić uwagę na prawidłowe działanie systemów kontroli czystości pa-

konstrukcji ciągów nawęglania, aby zminimalizować zagrożenia związane z możliwością występowania ładunków statycznych, których obecność może stanowić potencjalny inicjal zapalenia mieszanki pyłowo-powietrznej;

- w celu wyeliminowania możliwości uniesienia nad zasobnikiem przykotłowym obłoku pyłu w momencie wystąpienia przedmuchu z młyna węglowego w kierunku zasobnika z paliwem, należy wdrożyć systemy kontroli napełnienia paliwem zasobników przykotłowych, aby

w sposób jednoznaczny można było określić stopień napełnienia zasobnika paliwem w celu utrzymania w jego wnętrzu na tyle dużej ilości paliwa, aby wyeliminować możliwość tworzenia się mieszanin pyłowych;

- w celu uzyskania możliwości kontrolowania zjawisk samozapłonów paliwa w zasobnikach należy wdrożyć system detekcji stężenia CO, ponieważ informacja o wzroście stężenia CO nad zasobnikiem paliwa jest sygnałem świadczącym o tym, że wewnątrz zasobnika mogło dojść do samozapłonu paliwa, a jednocześnie jest to sygnał dla pracowników obsługi ruchowej ciągów nawęglania o wystąpieniu zagrożenia związanego z możliwością zatrucia CO;

- aby wyeliminować możliwość przedmuchu ognia lub fali gorącego powietrza z młyna węglowego do zasobnika z paliwem należy zastosować odcięcie na odcinku pomiędzy młynem węglowym i zasobnikiem trzykotłowym;

- w młynach węglowych należy zabudować systemy dekompresji wybuchu lub systemy tłumienia i gaszenia wybuchu poprzez wtrysk mieszanki gaszącej po wykryciu ognia lub wzrostu ciśnienia i temperatury wewnątrz komory mielenia lub komory pirytowej.

Konieczność zabezpieczenia systemami tłumienia wybuchów młynów węglowych, w których współmiele się biomasę i węgiel kamienny uzasadnia fakt, iż w procesie mielenia w młynie kulowo-misowym biomasę nie ulega całkowitemu przemalowaniu, co powoduje odkładanie fragmentów niezmielonej biomasy wewnątrz komory mielenia lub komory pirytowej. Odkładające się fragmenty biomasy w kontakcie z gorącymi powierzchniami lub gorącym powietrzem podmuchowym podawanym do młyna tworzą potencjalne źródło zapłonu mieszanki pyłowo-powietrznej wytwarzanej w młynie węglowym. Zjawisko odkładania niezmielonych fragmentów biomasy wewnątrz młyna kulowo-misowego pokazano na zdjęciu.

W ocenie autora opisane działania stanowią minimalne wymagania bezpieczeństwa w zakresie ochrony przeciwwybuchowej, jakie powinien podjąć każdy prowadzący eksploatację zespołów młynowych, w których przygotowuje się na bazie węgla kamiennego i biomasy paliwo podawane do komór spalania kotłów pyłowych.

Jacek Czech
OIP Katowice

Niebezpieczne i szkodliwe



Barbara Nowak

Piotr Machnicki

Materiały stosowane do produkcji wyrobów z laminatu poliestrowo-szklanego zaliczane są do substancji/mieszanin niebezpiecznych. Mogą stanowić zagrożenie pożarowe lub wybuchowe oraz działają szkodliwie na organizm ludzki. Przy pracy z tymi materiałami wymagana jest u pracowników szczególna ostrożność oraz znajomość zagrożeń wynikających ze stosowania w produkcji poszczególnych surowców chemicznych, w tym także ich właściwości fizycznych i chemicznych oraz zasad postępowania w sytuacji awaryjnej.

Wyroby z laminatu poliestrowo-szklanego znajdują zastosowanie w wielu dziedzinach, m. in. wykorzystywane są do produkcji łodzi, szybowców, artykułów sportowych, wanien i brodzików czy elementów karoserii pojazdów mechanicznych.

Laminaty, czyli co?

To tworzywa powstałe z połączenia włókien z lepiszczem. Włókna stanowią konstrukcję, a lepiszcze (najczęściej żywica) scala i łączy włókna. W produkcji laminatów włókno szklane stosowane jest w postaci: mat, mato-tkanin, tkanin oraz rowingu ciągłego, rowingu ciętego i taśm rowingowych. Żywice poliestrowe stosowane w produkcji laminatów dzieli się na tzw. żelkoty stanowiące zewnętrzną warstwę ozdobną i ochronną wyrobu oraz żywice konstrukcyjne stanowiące spoiwo wzmocnienia szklanego. Żywica poliestrowa jest to roztwór poliestru nienasyconego w monomerze sieciującym. Najczęściej stosowanym monomerym jest styren, który zapewnia dobrą rozpuszczalność, małą lepkość roztworów poliestrów oraz dobrą jakość utwardzonego produktu. W reakcji kopolimeryzacji poliestru z monomerem powstaje utwardzona żywica, będąca produktem nierozpuszczalnym, nietopliwym o dużej odporności chemicznej i wytrzymałości mechanicznej, nadającym się do wykonywania skomplikowanych odlewów.

Poza głównymi składnikami takimi jak żywica poliestrowa i włókna szklane, w produkcji laminatów stosowane są inne dodatki, m. in.: inicjatory polimeryzacji (najczęściej nadlenki organiczne), przyspieszacze (np. dymetyloanilina lub sole kobaltu trójwartościowego), inhibitory oraz wypełniacze (np. kreda, wodorotlenek glinu).

Proces technologiczny produkcji wyrobów z laminatu obejmuje następujące etapy:

- przygotowanie powierzchni formy i nałożenie separatorów na formę,

- ręczne lub natryskowe nałożenie żelkotu do formy,
- laminowanie – nakładanie warstw zbrojenia (włókien szklanych) i przesykanie ich żywicą,
- wzmacnianie konstrukcji laminatu np. wklejanie elementów do wyrobu w formie,
- utwardzanie,
- „odformowanie” wyrobu (wyjęcie z formy),
- wykańczanie wyrobów z laminatu m. in.: obcinanie nadadków technologicznych (nadawanie kształtu),
- szlifowanie wewnętrznej strony laminatu,
- pokrywanie odkrytych elementów laminatu topkodem,
- wykańczanie, montaż elementów wykańczających (np. okuć).

Są łatwopalne, wybuchają, drażnią...

Ze względu na właściwości fizykochemiczne stosowanych materiałów, a szczególnie zagrożenia pożarowo-wybuchowe, produkcja laminatów powinna odbywać się w oddzielnym pomieszczeniu lub w specjalnie do tego przeznaczonej i wydzielonej części hali produkcyjnej, wyposażonej w instalację wentylacyjną nawiewno-wywiewną zarówno ogólną, jak i stanowiskową. Wentylacja wyciągowa, z uwagi na obecność np. styrenu, powinna być lokalizowana w najniższych częściach pomieszczeń: w przypadku wentylacji ogólnej np. w podłodze, natomiast w przypadku wentylacji miejscowej w miejscach możliwie najbliższych laminowanemu elementowi. Skuteczność wentylacji powinna zapewniać utrzymanie poziomu stężeń substancji szkodliwych dla zdrowia poniżej wartości NDS. Podczas laminowania pracownicy powinni być wyposażeni w środki chroniące układ oddechowy, oczy oraz ręce.

Czynnikami wywierającym szkodliwy wpływ na organizm ludzki jest styren zawar-

ty w żywicach poliestrowych jako monomer sieciujący. Dopóki ma miejsce proces utwardzania żywicy czyli w budowywania styrenu w sieć polimeru, pary styrenu uwalniane są z nad powierzchnię żywicy. Styren jest aromatycznym związkim chemicznym, pochodną benzenu. Jest sklasyfikowany jako niebezpieczny i oznaczony symbolem Xn. Jest substancją łatwopalną, która działa szkodliwie na drogi oddechowe oraz drażniąc na oczy i skórę. Wdychanie styrenu powoduje, oprócz podrażnienia błon śluzowych, silne działanie na ośrodkowy układ nerwowy. Działanie to wywołuje u pracującego depresję, zawroty głowy, uczucie zmęczenia, odużenie, senność, utratę koordynacji ruchów, a nawet drgawki. Styren jest cieczą, której pary tworzą z powietrzem mieszaninę wybuchową. Pary styrenu są cięższe od powietrza i największe ich stężenie występuje w dolnych partiach pomieszczeń, przy podłodze.

Kolejną niebezpieczną substancją stosowaną w przetwórstwie żywic poliestrowych, jako materiał pomocniczy do mycia narzędzi i urządzeń, czyszczenia i zmywania form, od tłuszczania powierzchni klejonych itp. jest aceton. Jest to substancja drażniąca oraz wysoce łatwopalna oznaczona symbolami Xi oraz F. Pary acetonu mogą tworzyć z powietrzem mieszaninę wybuchową, która gromadzi się w dolnych częściach pomieszczeń i w zagłębieniach. Zapłon mieszaniny jest możliwy od otwartego ognia, iskry, wydostawania elektryczności statycznej lub od gorącej powierzchni. Wdychanie par acetonu powoduje podrażnienie dróg oddechowych, bóle i zawroty głowy, ośpienie, osłabienie, wymioty, zaburzenia oddychania. Wyższe stężenie par działa depresyjnie na centralny system nerwowy.

Jak i gdzie magazynować?

Śród materiałów stosowanych przy produkcji wyrobów z laminatów poliestrowo-szklanych duże zagrożenie wybuchowe/po-

żarowe stwarzają inicjatory polimeryzacji (w większości przypadków są to nadlenki organiczne). Aby zminimalizować prawdopodobieństwo wybuchu dodaje się do nich ftalony dimetylu lub dibutyłu. W związku z niebezpieczeństwem zaistnienia wybuchu, należy pamiętać, że niedopuszczalne jest magazynowanie i przechowywanie inicjatorów polimeryzacji (potocznie, nieprawidłowo zwanych utwardzaczami) wraz z przyspieszaczami w jednym pomieszczeniu oraz ich mieszanie ze sobą. Przy wyborze miejsca magazynowania i składowania należy zawsze mieć na uwadze właściwości fizykochemiczne materiału niebezpiecznego określone w karcie charakterystyki.

Magazynowanie żywic poliestrowych powinno odbywać się:

- a) w pomieszczeniach murowanych, o wymaganej wentylacji i odpowiedniej odporności ogniowej konstrukcji, zgodnie z odrębnymi przepisami, lub



- b) w zamkniętych metalowych pojemnikach składowanych na wydzielonym placu zakładu, zabezpieczonych przed działaniem promieni słonecznych.

Stosowane w produkcji wyrobów z laminatów poliestrowo-szklanych chemikalia nie powinny być magazynowane blisko źródeł ciepła i zapłonu. Wszystkie opakowania zawierające substancje i mieszaniny chemiczne muszą posiadać oznakowanie zawierające m.in. nazwę umożliwiającą jednoznaczną identyfikację substancji lub mieszaniny. Sposoby składowania, pakowania, załadunku i transportu materiałów niebezpiecznych powinny być określone w instrukcjach magazynowania, z którymi należy zapoznać pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

Obowiązki pracodawcy

W zakładach pracy, w których produkowane są wyroby z laminatów poliestrowo-szklanych pracodawcy są zobowiązani także m. in. do:

- dokonania oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej,
- przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynniki chemiczne występujące w środowisku pracy,
- posiadania kart charakterystyki wszystkich stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- posiadania aktualnego spisu stosowanych w procesie pracy niebezpiecznych substancji i preparatów (mieszanin) chemicznych,
- udostępnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładzie procesów

jeżeli możliwość przedostania się pyłu do płuc. Pyły laminatu stanowią także zagrożenie pożarowe-wybuchowe, dlatego w pomieszczeniach gdzie są produkowane i obrabiane wyroby z laminatów poliestrowo-szklanych obowiązuje zakaz używania otwartego ognia, palenia papierosów, spawania oraz używania narzędzi iskrzących.

Aby zapobiec szkodliwemu działaniu pyłów laminatów na osoby pracujące w warunkach narażenia należy przede wszystkim zapewnić sprawną miejscową wentylację wyciągową oraz stosowanie narzędzi z odciągami pyłów. Zaleca się także stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej, w szczególności rękawic ochronnych, okularów oraz masek przeciwpyłowych.

Niniejszy artykuł ma na celu ogólne przedstawienie zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy w produkcji wyrobów z laminatów poliestrowo-szklanych. Szczegółowe uregulowania zostały ujęte w powszechnie obowiązujących przepisach.

Barbara Nowak
Piotr Machnicki
OIP Zielona Góra

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, póź. 94 z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, póź. 1650 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. z 2005 r. Nr 11, póź. 86 ze zm.).
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz. U. Nr 138, poz. 931).
5. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 73, póź. 645 ze zm.).
6. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 7 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie tworzyw sztucznych (Dz. U. Nr 81, póź. 735).
7. Rozporządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 1 marca 1995 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, stosowaniu, magazynowaniu i transporcie wewnętrzzakładowym nadlenek organicznych (Dz. U. Nr 37, póź. 181).

Koordinacja prac leśnych



Kazimierz Staszyński

Koniecznym i niezbędnym warunkiem do wprowadzenia koordynacji przy tych pracach jest sytuacja, w której jednocześnie, w tym samym miejscu pracują osoby zatrudnione co najmniej dwóch pracodawców. Jednoznacznie stanowi o tym art. 208 § 1 Kodeksu pracy.

Obowiązek wyłonienia koordynatora prac, który działa na mocy porozumienia zawartego między dwoma lub więcej pracodawcami, ciąży solidarnie na tych pracodawcach. Koordynator sprawuje w ich imieniu nadzór nad bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia wszystkich osób pracujących.

Ogólne zasady zatrudniania usługodawców wykonujących prace leśne na rzecz Lasów Państwowych są następujące:

1. wyłonienie wykonawców prac następuje w drodze przetargu (zgodnie z obowiązującymi procedurami);

2. zawarcie indywidualnych umów z wykonawcami. Umowy te określają m.in. sposób wykonywania prac zgodnie z przepisami i zasadami bhp obowiązującymi w Lasach Państwowych, wyznaczają zakres odpowiedzialności stron, warunki współdziałania oraz sprawowania kontroli i nadzoru w zakresie przestrzegania przepisów bhp, z zastrzeżeniem prawem nadleśnictwa do wstrzymania prac lub rozwiązania umowy z zakładem usług leśnych, w przypadku stwierdzenia odstępstw w tym zakresie.

Koordinacja, czyli co?

Podstawowe definicje dotyczące koordynacji (Słownik Wyrazów Obcych PWN, Warszawa 1995 pod redakcją E. Sobol, Słownik Języka Polskiego PWN, Warszawa 1996 pod redakcją E. Sobol).

- **Koordinacja** jest to uzgadnianie wzajemnego działania, zgranie czegoś z czymś, harmonizowanie, współdziałanie, współgranie (ang.: coordination, franc.: coordination, niem.: koordinierung).

- **Koordinator** jest to osoba lub instytucja coś koordynująca.

- **Kontrola** jest to sprawdzanie, przegląd czegoś, nadzór nad kimś lub czymś, wgląd w coś. Instytucja lub osoba sprawująca nad czymś nadzór, sprawdzające coś.

- **Kontroler** jest to osoba kontrolująca, sprawdzająca coś.

- **Nadzór**, to dozorowanie, strzeżenie pilnowanie kogoś lub czegoś, opieka, kontrola.

Z definicji tych wynika wprost, że koordynator wykonując swoje zadania, nie kieruje pracownikami i nie organizuje im pracy. Stąd też, w żadnym stanie faktycznym i prawnym nie można mu przypisać odpowiedzialności wykroczeniowej, jaka ciąży na pracodawcy bądź osobie kierującej pracownikami

(art. 283 § 1w związku z art. 207 § 2 pkt 1, art. 212 pkt 1 i 3 oraz art. 304 § 1 Kodeksu pracy), czy też na przedsiębiorcy nie będącym pracodawcą, a organizującym pracę osobom fizycznym (art. 283 § 1 w związku z art. 304 § 3 pkt 1 i 2, art. 304¹ i art. 304³ Kodeksu pracy).

Inne rozumienie treści wzmiarkowanych przepisów Kodeksu pracy skutkowałyby wkróceniem koordynatora w rolę wymienionych wcześniej osób zajmujących stanowiska funkcyjne. Nie to jednak było intencją ustawodawcy przy tworzeniu art. 208 i dalszych k.p.

Koordinatorowi, podobnie jak pracownikowi służby bhp, nie można również przypisać odpowiedzialności karnej, gdyż podmiotem przestępstwa z art. 220 § 1 Kodeksu karnego może być tylko i wyłącznie pracodawca. Koordynator podlega natomiast odpowiedzialności porządkowej w trybie art. 108 § 1 i § 2 k. p. w razie niedopełnienia swoich obowiązków określonych wzmiarkowanym porozumieniem.

Zasady koordynacji

W sytuacji, gdy pracownicy zatrudniani w nadleśnictwie wykonują lub mogą wykonywać jednocześnie prace w tym samym miejscu co pracownicy zakładu usług leśnych świadczącego usługi na terenie nadleśnictwa zaleca się, by koordynatorem był leśniczy lub inny upoważniony przedstawiciel służby leśnej nadleśnictwa (podleśniczy, inżynier nadzoru, zastępca nadleśniczego, służba bhp, etc.). Wynika to m.in. z treści art. 208 k. p. gdyż, jeśli porozumienie w sprawie koordynacji zawierane jest między pracodawcami, to zażen z nich z racji funkcji określonej art. 207 k. p. nie może być koordynatorem. Tym samym nie są oni uprawnieni do powierzenia koordynacji prac jeden drugiemu, jako równorzędnemu sobie podmiotowi. Błędem jest również cedowanie na leśniczego obowiązku wyznaczania koordynatora, ponieważ nie jest on pracodawcą.

Logiczną będzie więc konstatacja, iż koordynatorem winien być najbardziej kompetentny w zakresie znajomości procesu technologicznego pracownik jednego z tychże pracodawców, upoważniony przez nich do działań kontrolno-nadzorczych. Z pewnością będzie nim przeszkolony i wyształcony zawodowo przedstawiciel zarządcy lasu, a nie pracownik zakładu usług leśnych.

Obecność tej osoby przy pracach na powierzchniach roboczych polega na: wykonywaniu szacunków brakerskich, wyznaczaniu szlaków zrywkowych lub ogólnego kierunku obalania drzew albo dodatkowych drzew do wycięcia, sprawowaniu nadzoru doraznego nad wyznaczaniem drzew niebezpiecznych do wycięcia. Także na nadzorze wspomnianych osób nad zakładami usług leśnych w zakresie prawidłowego wykonywania zabiegów hodowlanych, w tym ochrony nalotów, ochrony drzew ekologicznych, ochrony stanowisk roślin chronionych, wykonywania odbiórki surowca z danej pozycji planu. Dotyczy to poprawności wykonywania zrywki surowca drzewnego oraz jego składowania, wydawania, załadunku, itp. jak również kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp przez pracowników nadleśnictwa. Szczegółowo określają to zakresy obowiązków i odpowiedzialności.

Przepisy rangi ustawowej, jak Kodeks pracy i rozporządzenia właściwych ministrów dotyczące bezpośrednio i pośrednio koordynacji prac.

Art. 208 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek współpracować ze sobą, **wyznaczyć koordynatora** sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu, ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników i podjęcie działań w celu usunięcia tego zagrożenia,

- **odsunięcie od pracy** pracownika nieprzestrzegającego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 14. Prace należy zaplanować tak, aby zapewnić zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy przebieg realizowanych czynności roboczych.

§ 24. Na obszarze, na którym wykonywane są prace związane ze ściną, zrywką i załadunkiem drewna powinni przebywać co najmniej dwaj pracownicy pozostający ze sobą przez cały czas w kontakcie wzrokowym lub głosowym.

W Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkole-

nia. Jak wynika z § 3 pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom informacje, o których mowa w art. 207¹ w celu przekazania ich pracownikom.

Artykuł 207¹ § 1 Kodeksu pracy dotyczący obowiązku informacyjnego pracodawcy w zakresie bhp stanowi:

Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników, działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1.

W artykule 209¹ § 1 zapisano, że pracodawca jest obowiązany:

1. zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników,
2. wyznaczyć pracowników do udzielania pierwszej pomocy.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1 powyższy być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

Rozporządzenie Ministra Środowiska z 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz. U. Nr 161, poz. 1141) w § 4 stanowi natomiast, że **niedopuszczalne jest wykonywanie prac na terenie leśnym bez powiadomienia właściciela lasu**, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3 ustawy z 28 września 1991 r. o lasach (Dz. U. z 2005 r. Nr 45, poz. 435, z późn. zm.).

W § 6 obowiązki koordynatora, o którym mowa w art. 208 § 1 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, obejmują w szczególności:

- niedopuszczenie do wykonywania prac w sposób bezpośrednio zagrażających zdrowiu lub życiu pracujących pracowników,

- niezwłoczne wstrzymanie prac w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników i podjęcie działań w celu usunięcia tego zagrożenia,

- odsunięcie od pracy pracownika nieprzestrzegającego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 14. Prace należy zaplanować tak, aby zapewnić zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy przebieg realizowanych czynności roboczych.

§ 24. Na obszarze, na którym wykonywane są prace związane ze ściną, zrywką i załadunkiem drewna powinni przebywać co najmniej dwaj pracownicy pozostający ze sobą przez cały czas w kontakcie wzrokowym lub głosowym.

W Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkole-



w dziedzinie bhp (Dz. U. 180 poz. 1860) znajduje się następujący zapis:

§ 2. ust. 2. W razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy **przez pracownika innego pracodawcy – pracodawca zapewniła poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie**. Uzyskanie tej informacji pracownik potwierdza podpisem.

Podobnie brzmi również § 46 Kodeksu dobrych praktyk Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat bezpieczeństwa i zdrowia przy pracach leśnych. Mianowicie: „Korzystając z pracy zleceńbiorców strona zlecająca **powinna zapewnić, aby zleceńbiorców i ich pracowników obejmowały te same wymagania szkoleniowe co pracowników przedsiębiorstwa zlecającego**”.

Bhp w gospodarce leśnej

Zasady odnoszące się do bezpieczeństwa pracy, obowiązujące w gospodarce leśnej, pośrednio związane z koordynacją prac to:

1. instrukcja bhp (Zarządzenie DGLP Warszawa Nr 19 z 14 lipca 1997 r. Zn spr. OB-40-1/97) w sprawie wykonywania podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej;

2. zarządzenie Nr 36 DGLP Warszawa znak sprawy OR-470-11/02 z 16 maja 2002 r. w sprawie usługowego wykonawstwa zadań gospodarczych w Lasach Państwowych, a w szczególności § 8 ust. 1 i 2 wzory umowy zlecenia zawieranej z zakładem usług leśnych (Załącznik NR 5 do wzmiarkowanego Zarządzenia NR 36). W dokumencie tym zapisano: „Zleceńbiorca – zakład usług leśnych zobowiązuje się zorganizować i przygotować stanowisko pracy w sposób zapewniający zatrudnionym przez siebie pracownikom bez-

pieczne i higieniczne warunki pracy zgodne z przepisami ogólnie obowiązującymi oraz przepisami obowiązującymi przy pracach w gospodarce leśnej”. **Zleceńbiorca i zleceńbiodawca będą respektować prawa i obowiązki określone zasadami współdziałania w zakresie bhp**. Szczegółowe obowiązki stron w tym zakresie zawarte będą w umowie.

Zarządzenie to nawiązuje wprost do wzmiarkowanego § 46 Kodeksu dobrych praktyk MOP, który zaleca: „Umowy zawierane ze zleceńbiorcą winny zawierać wymagania w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia oraz sankcje nakładane za ich nieprzestrzeganie. Umowy te powinny również zawierać **prawo osób nadzorujących**, upoważnionych przez stronę zlecającą, **do wstrzymania pracy kiedykolwiek zaistnieje ryzyko poważnego wypadku i do zawieszania powierzonych zadań do czasu zastosowania niezbędnych środków zaradczych**.”

3. W Zarządzeniu Nr 78 dyrektora generalnego Lasów Państwowych z 14 grudnia 2004 r. (Zn. spr. OR-013-1/2004) w sprawie wycofania instrukcji służbowych leśniczego i podleśniczego i wprowadzenia ramowego zakresu obowiązków leśniczych i podleśniczych zaleca się (pismo DGLP Warszawa; znak sprawy OR-038-1/2004 z 27.12.2004 r.), by leśniczy: „W przypadku wykonywania prac systemem zleczonym tak je organizacyjnie przygotował, aby możliwe było przestrzeganie przez zleceńbiorcę właściwych przepisów i zasad bhp” – tylko i **wyłącznie poprzez wykonywanie nadzoru koordynacyjnego**.

Analizując wzmiarkowany przepis i dokumenty należy stwierdzić, iż dają one **szczegółowe pełnomocnictwo zarządcy lasu, by to jego przedstawiciel był koordynatorem**, kontrolującym i nadzorującym jeden z elementów procesu technologicznego prac z zakresu gospodarki leśnej, jakim jest ogólna i stanowiskowa organizacja pracy (zgodna z przepisami i zasadami bhp) niezbywalnie przypisana do odpowiedzialności i obowiązków pracodawcy oraz osoby kierującej pracownikami (art. 207 § 1 i § 2, art. 212, art. 304 § 1 i § 3 pkt. 1 i 2 Kodeksu pracy).

Prace leśne wykonywane są bowiem przez zakład usług leśnych na terenie zarządcy lasu (nadleśnictwa).



Porozumienie może przybrać następujący kształt:

Aneks do umowy zawartej pomiędzy Nadleśnictwem a ZUL w sprawie wykonawstwa prac leśnych.

Działając na podstawie art. 208 § 1 k. p. pracodawcy reprezentowani przez Nadleśnictwo i Zakład Usług Leśnych zawierają porozumienie w sprawie koordynacji prac leśnych o następującej treści:

§ 1 Gdy w tym samym miejscu (na tej samej powierzchni), jednocześnie prace wykonują pracownicy Zakładu (Zakładów) Usług Leśnych i Nadleśnictwa itp. funkcje koordynatora sprawuje leśniczy leśnictwa, na terenie którego prowadzone są prace, bądź inny upoważniony przedstawiciel nadleśnictwa.

1. Do uprawnień koordynatora należą między innymi:

- kontrola prac wszystkich pracowników pod kątem zachowania warunków bezpiecznej pracy na odcinku ewentualnych zagrożeń pracownikom innego pracodawcy,
- wydawanie poleceń w zakresie poprawy warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bhp obowiązujących w gospodarce leśnej,
- uczestniczenie w kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- występowanie do poszczególnych pracodawców z zaleceniem usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i uchybień w zakresie bhp,
- prawo do niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub urządzenia w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników obu zakładów pracy,
- niezwłoczne odwołanie od pracy pracownika zatrudnionego przy pracach wzbronionych,
- niezwłoczne odwołanie od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego lub innych osób.

2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w pkt 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

§ 2 Powyższe zmiany wprowadza się z dniem

§ 3 Pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianom.

§ 4 Aneks sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach z przeznaczeniem dla ZUL, Nadleśnictwa i koordynatora (leśniczego, bądź innego upoważnionego przedstawiciela nadleśnictwa).

Podpis i pieczęć Zamawiającego

Podpis i pieczęć Wykonawcy

Przyjmuję do wykonania, jako uzupełnienie zakresu obowiązków leśniczego (upoważnionego przedstawiciela nadleśnictwa)

.....

(data i podpis)

Nie ma też uzasadnienia gospodarczego ani technologicznego przerywania prac zarządcy usług leśnych na czas wykonywania czynności służbowych przez pracowników nadleśnictwa czy też odwrotnie.

Pisemne porozumienie

Powołanie koordynatora powinno odbyć się w formie pisemnego porozumienia między pracodawcami (nadleśnictwo + zakład usług leśnych, zakład usług leśnych + zakład usług leśnych). W przypadku, gdy terenie roboczym danego leśnictwa prace wykonują wyłącznie osoby zatrudnione przez zakład usług leśnych (bez udziału pracowników Lasów Państwowych), usługodawcy ci będący pracodawcami w rozumieniu art. 3 k. p., bądź organizatorami pracy osób fizycznych w rozumieniu art. 304 § 3 pkt. 1 i 2 k. p. mają również obowiązek wyznaczyć koordynatora w drodze porozumienia. Obowiązkiem ten dotyczy także osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304³ k. p.).

Istotne, by porozumienie precyzyjnie określało „styki” pomiędzy pracodawcami,

jeśli chodzi o zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących jednocześnie pracę na powierzchni roboczej w tym samym miejscu.

Należy wspomnieć, że pracodawcy, którzy nie zawarł porozumienia w sprawie koordynacji prac leśnych wg art. 208 § 1 k. p. i nie upoważniali wspólnie koordynatora do działań kontrolno-nadzorczych w stosunku do wszystkich pracowników, popełniają wykroczenie z art. 283 § 1 k. p.

Nie taki jak zakładowy

Nadzór sprawowany przez koordynatora dotyczy wyłącznie współpracy pracowników obu stron umowy na wykonanie prac leśnych.

Nie powinno się go w żaden sposób utożsamiać z „nadzorem zakładowym” polegającym na organizowaniu pracy w sposób zapewniający bhp w procesie kierowania swoimi pracownikami, do czego każdy z pracodawców jest zobowiązany w stosunku do osób zatrudnianych w ramach kodeksowego stosunku pracy (art. 207 § 1 i § 2, pkt 1, 2, 3 i art. 212, pkt. 1-6 k. p. – odpowied-

nie obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy i osoby kierującej pracownikami w dziedzinie bhp), bądź z nadzorem przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą, a organizującym pracę osobom fizycznym (art. 304 § 3 pkt 1 i 2 w związku z art. 304¹ i art. 304³ k. p.).

Żaden z pracodawców nie może też wylać się swej odpowiedzialności za stan bhp we własnym zakładzie w drodze opisanej czynności umownej – porozumienia, gdyż naruszałoby to w sposób ewidentny treść art. 208 § 2 i art. 207 § 1 i § 2 k. p.

Reasumując

Nadleśnictwo w umowach zawieranych z zakładami usług leśnych zobowiązuje te podmioty do przestrzegania przepisów i zasad bhp właściwych dla gospodarki leśnej, zastrzegając sobie prawo do rozwiązania takiej umowy w przypadkach naruszania tychże przepisów. Tym samym nadleśnictwo, by takie działanie z jego strony było skuteczne (ewentualne rozwiązanie umowy), musi podejmować czynności kontrolno-nadzorcze wobec usługodawcy, będące faktycznie działaniami koordynacyjnymi ze strony zarządcy lasu w stosunku do zakładu usług leśnych.

Przytoczone przepisy i zasady bhp są implementacją Dyrektywy Rady EWG 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. U. WE L183, z 29 czerwca 1989 r., str. 1; Dz. U. UE Polskie wydanie specjalne, rozdział 5, tom 1).

Kazimierz Staszynski
OIP Rzeszów

Materiał przedstawiono podczas I Kongresu Ergonomii „Ergonomia dla przyszłości”, który odbył się w Warszawie 20 września 2010 roku, na sesji specjalistycznej pn. Ergonomia w rolnictwie i leśnictwie.

Przypisy

- Dokumenty MOP „Zbiór wybranych przepisów prawnych” Państwowa Inspekcja Pracy Warszawa 2005 r.
- Kodeks pracy.
- Rozporządzenia wykonawcze właściwych ministrów do k. p.
- Zarządzenia DGLP Warszawa z lat 1997 – 2004.

- M. Apostołowicz 2006 r., „Rola i odpowiedzialność koordynatora prac leśnych na powierzchni zrębowej”. Materiały V Seminarium „Bezpieczeństwo Pracy w Nowoczesnym Leśnictwie”.

- R. Olkowski, Okręgowy Inspektorat Pracy Białystok, 2009 r., wzory dokumentacji kontrolnej.

- K. Staszynski, Okręgowy Inspektorat Pracy Rzeszów, dokumentacja kontrolna i materiały własne z lat 1991-2009 (w szczególności opracowania powstałe w wyniku współpracy z kierownictwem OZLP i RDLP w Krośnie w zakresie kontroli, nadzoru i koordynacji prac leśnych).

Bezpieczne dziecko na wsi

Wciąż notuje się niepokojąco wiele wypadków wśród dzieci w środowisku wiejskim. Od najmłodszych lat pomagają one rodzicom, przez co są narażone na niebezpieczeństwo. Dorosli nie zawsze zdają sobie sprawę z tego, że powierzanie prac gospodarskich dzieciom może przekraczać ich możliwości psychofizyczne. Dzieci, nieświadome zagrożenia, narażone są na nieodwracalne okaleczenia, a nawet śmierć.

Dziewięcioletek utopił się w niezabezpieczonym zbiorniku z gnojowicą. Ośmiolatka zginęła pod kołami traktora. Pokrywa prasy rolującej o mało nie zabiła jedenastoletką, który w ciężkim stanie trafił do szpitala. To tylko kilka wypadków z udziałem dzieci, o których w ostatnim czasie donosiły media.

Statystyki wypadkowe niestety nie uwzględniają dzieci. Dzieje się tak od czasu, kiedy znolelizowana ustawa dotycząca ubezpieczenia społecznego rolników ograniczyła grono osób uprawnionych do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy rolniczej. Można jednak założyć, że rocznie dochodzi do ok. 1500 zdarzeń, tyle bowiem odnotowano w 2003 roku, kiedy to Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego prowadziła jeszcze statystyki obejmu-

jące także młodocianych. Najnowsze dane dotyczące wypadków dzieci pochodzą z badań UNICEF. Wynika z nich, że 20,1% dzieci mieszkających na wsi i pomagających rodzicom ulega wypadkom przy pracy. Najczęściej dochodzi do upadków z wysokości, oparzeń oraz porażeń prądem. Warto nadmienić, iż dane statystyczne nie odnotowują wszystkich wypadków, które miały miejsce przy typowych pracach rolniczych.

Problemem wypadkowości dzieci na wsi jest stale aktualny, gdyż niewiele jest działań pre-



wencyjnych wśród najmłodszych zamieszkujących tereny wiejskie. W trosce o ich bezpieczeństwo Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach wspólnie z Komendą Wojewódzką Policji w Katowicach rozpoczął w br. program prewencyjny „Bezpieczne dzie-

ko na wsi”. Honorowy patronat nad przedsięwzięciem objął wojewoda śląski. Głównym jego celem jest poprawa bezpieczeństwa dzieci na wsi poprzez uświadomienie zagrożeń i niebezpieczeństw, jakie wynikają z ich miejsca zamieszkania, eliminowanie złych praktyk i promowanie przykładów bezpiecznych postaw.

Pracownicy OIP w Katowicach odwiedzają dzieci przedszkolne i rozmawiają z nimi o najczęstszych przyczynach wypadków, którym ulegają na wsi. Przestrzegają przed zagrożeniami przy pomocy specjalnych wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy np. komiksu „Bezpieczna przystępna na wsi”.

Realizowany program jest adresowany do dzieci w wieku przedszkolnym z województwa śląskiego i obejmuje powiat gliwicki, raciborski, zawierciański oraz kłobucki.

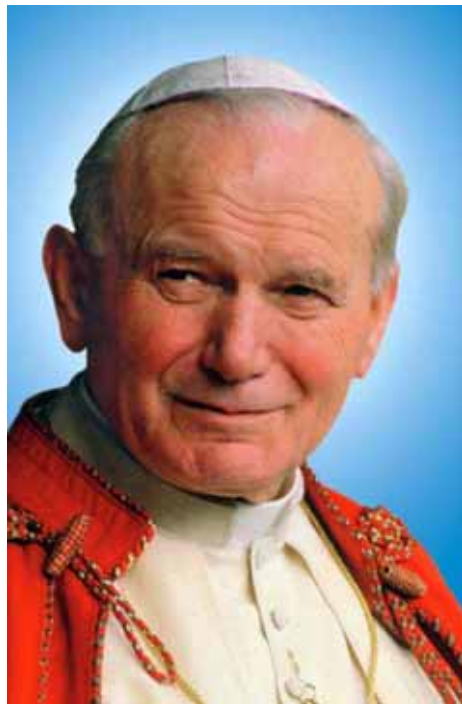
Tomasz Urban
OIP Katowice



Jan Paweł II – Papieżem świata pracy

Ojciec Święty Jan Paweł II (Karol Józef Wojtyła), urodził się 18 maja 1920 r. w Wadowicach. We wczesnej młodości stracił rodziców, najpierw matkę (1929 r.), a później ojca (1941 r.). Musiał więc sam zadbać o swoje materialne utrzymanie. Po wybuchu II wojny światowej przerwał studia polonistyczne na Uniwersytecie Jagiellońskim i podjął pracę w zakładach chemicznych Solvay w Borku Fałęckim w dziale oczyszczania wody. W latach 1940-1944 codziennie chodził do pracy w podkrakowskim Zakrzówku, gdzie woził taczkami rozkruszone bloki kamienne. Był pomocnikiem szlifierza. Uległ wypadkowi w drodze do pracy, gdy potarła go ciężarówka (29 lutego 1944 r.).

Okres pracy w fabryce łączył z tajną nauką w Seminarium Duchownym. Interesowała go literatura i sztuka. Grał w wielu sztukach teatralnych (Teatr Rapsodyczny w Krakowie) i pisał sztuki teatralne (*Hiob, Jeremiasz, Brat naszego Boga, Przed sklepem jubilera, Promieniowanie ojcostwa*). Jego poezja dotyczyła zawsze problemów ludzi, w tym człowieka pracy, jak chociażby utwory: *Kamieniolom, czy Robotnik z fabryki samochodów*. Treścią jego poezji była istota człowieczeństwa, ujmowana z perspektywy wiary katolickiej. W szczególności Kamieniolom zainspirowany został faktycznym wydarzeniem, jakim były trudy pracy we wspomnianych zakładach Solvay. W utworze tym dostrzega się uszlachetniający motyw pracy: *wydaje ci kamień swą moc, a przez pracę dojrzewa człowiek. Poprzez pracę, która służy dobru innych, człowiek udoskonala się wewnętrznie, staje się lepszy, wydajnia się w nim ta równowaga, którą miłość osią-*



ga przez gniew. Miłość i gniew są nieodłącznymi składnikami ludzkiej natury, które prowadzą człowieka do wielkich czynów i zmian¹.

Karol Wojtyła kochał sport i turystykę (piłka nożna, narty, kajakerstwo), chodzenie po górach, szczególnie umiłowanych Tatrach.

po uzyskaniu święceń kapłańskich (1946 r.) z rąk Kardynała Adama Stefana Sapiehy, podjął studia na obecnym Papieskim Uniwersytecie im. Tomasza z Akwinu w Rzymie. Pracował jako duszpasterz w parafiach Archidiecezji Krakowskiej. Pracę naukową i dydaktyczną kontynuował nie tylko na uczelniach krakowskich, ale także na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, gdzie wykładał teologię moralną, etykę małżeńską i historię filozofii.

Zawsze związany był ze swoim ukochanym Krakowem, gdzie w roku 1958 otrzy-

mał sakrę biskupią, a w dalszych latach inne funkcje biskupie. Już jako znany teolog brał udział w pracach Soboru Watykańskiego II (1962 r.). W roku 1967 z rąk papieża Pawła VI otrzymał biret kardynalski.

16 października 1978 r. konklawe kardynalskie wybrało go na papieża. Przybrał imię: Jan Paweł II.

Jego życie i posługiwanie, szczególnie w czasie pełnione go pontyfikatu, naznaczone były szczególną troską o rozwój duchowy człowieka i jego potrzeby materialne. Był papieżem spraw ludzkich. Kochał ludzi bez względu na ich rasę, wyznanie, pochodzenie, przynależności organizacyjne, czy sytuację materialną. Świat pracy dostrzegał w Ojcu Świętym tego, który najlepiej rozumiał ich potrzeby. Jako zwierzchnik Kościoła, podczas spotkania z robotnikami we Włoszech tak mówił: *...czuję się z wami solidarny, bo wiem czuję się uczestnikiem waszych problemów, sam je przecież dzieliłem. To, że sam byłem robotnikiem, uważam za znak od Pana, dało mi to bo wiem możliwość poznania z bliska człowieka pracy, pracy przemysłowej, ale i wszelkiego innego typu pracy. Mogłem poznać konkretną rzeczywistość jego życia: tej egzystencji przesyconej głębokim człowieczeństwem, choć nie*

wolnej od słabości, życia prostego, twardego, trudnego, godnego wszelkiego szacunku².

Istnieje powszechna opinia, że papież Jan Paweł II był wybitnym specjalistą w dziedzinie nauki społecznej Kościoła w kwestiach pracowniczych. Problemy świata pracy przedstawił w encyklikach: *Laborem exercens (O pracy ludzkiej – 1981)*, *Sollicitudo rei socialis (Społeczna troska – 1987)* i *Centesimus annus (Setna rocznica – 1991)* a także w różnych wypowiedziach podczas

spotkań z wiernymi (pielgrzymki, audycje). Wskazania zawarte w tych dokumentach i wypowiedziach skierowane były zarówno do władzy ustawodawczej, tworzącej prawo pracy, jak i do pracowników oraz organizatorów pracy.

Papież walczył o poszanowanie praw człowieka. Uznawał je za wrodzone i przysługujące bezwzględnie każdej osobie ludzkiej, jako podmiotowi własnego bytu. W Kościele widział obrońcę tych praw. W encyklice *Laborem exercens* stała na stanowisku uznania pierwszeństwa osoby ludzkiej w stosunku do rzeczy i pracy. Stwierdził, że praca powinna być środkiem utrzymania i pomnażania dóbr oraz samo-realizacji człowieka. Godności człowieka pracy upatrywał w zapewnieniu mu podmiotowego charakteru, negując traktowanie go, jako przedmiotu pracy. Zarówno w tej encyklice, jak i podczas spotkania z wiernymi w Brazylii, Ojciec Święty powiedział: *Praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy i nigdy człowiek nie może być traktowany jako narzędzie pracy. Jeżeli chodzi o środki pierwszej potrzeby, jak pożywienie, ubranie, opieka lekarska i społeczna, szkolnictwo, przygotowanie zawodowe, środki transportu, informacja, możliwość rozrywki, życie religijne, w tym wszystkim nie może być wprawdzie uprzywilejowany³.* Wyrażone przez Papieża stanowisko jest zgodne z wolą Stwórcy, który przeznaczył człowieka i powołał go do pracy chociażby poprzez starotestamentowy nakaz *czynicie sobie ziemię poddaną⁴.* Tym samym praca wpisana została w naturę człowieka.

W relacji pracodawca – pracownik Ojciec Święty Jan Paweł II wyznaczał dwie grupy pracodawców: pośrednich i bezpośrednich. Pracodawcą pośrednim określał zarówno osoby, jak i instytucje oraz władze danego państwa, które tworzą ustawodawstwo pracownicze i zapewniają etyczną politykę pracy. Ustalały one relacje podmiotów stosunku pracy. Pracodawcą bezpośrednim to ten, który zatrudnia pracobiorców i tworzy dla nich odpowiednie warunki pracy oraz zapewnia godziwe wynagrodzenie. Powinno ono gwarantować biologiczne przetrwanie zarówno samemu zatrudnionemu, jak i ich rodzinom oraz zabezpieczać ich materialnie

na przyszłość. W uzupełnieniu godziwego wynagrodzenia Jan Paweł II domagał się od rządzących innych koniecznych dla świata pracy świadczeń takich jak: tani lub bezpłatny dostęp do służby zdrowia, prawo do wycieczek (dłuższy urlop wypoczynkowy), prawo do emerytury lub inne zabezpieczenia na starość.

Papież Polak opowiadał się za przyznaniem pracującym uprawnienia do zrzeszania się w związki zawodowe, specyficzne dla określonych zawodów dla obrony swoich interesów. Jego zdaniem, poprzez działalność związkową pracownik powinien nie tylko więcej mieć, ale także bardziej być. Wiemy, że to uprawnienie jest w obecnej dobie poważnie zagrożone. Pracodawcy zasadniczo nie dostrzegają potrzeby funkcjonowania związków zawodowych w prowadzonych przez siebie zakładach.

We wspomnianej encyklice papież dostrzegał problem rosnącego wciągnięcia bezrobocia i konieczność walki z tym niekorzystnym dla świata pracy zjawiskiem. Poprzez wykorzystywanie nowych narzędzi produkcji następują masowe zwolnienia z pracy. Rozwiązanie tej kwestii należy szukać w przyjęciu zasady priorytetu pracy ludzkiej nad środkami produkcji, wyższości pracownika nad wymaganiami produkcji i względami ekonomicznymi. Jan Paweł II ubolewał szczególnie nad bezrobotną młodzieżą, pisząc: *Podkreślam z naciskiem tak na szczeblu narodowym, jak i międzynarodowym, że pozytywne rozwiązanie problemu zatrudnienia, a w szczególności problemu zatrudnienia młodzieży, zakładać musi bardzo silną solidarność całej ludzkości i wszystkich narodów. Każdy powinien być gotów ponieść konieczne ofiary, każdy powinien współpracować w ustalaniu programów i porozumień, poprzez które polityka ekonomiczna i społeczna stałaby się namacalnym wyrazem solidarności. Wszyscy muszą pomóc w kształtowaniu odpowiednich struktur ekonomicznych, technicznych politycznych i finansowych, których bezwzględnie wymaga ustanowienie nowego społecznego porządku solidarności.*

W encyklice *Sollicitudo rei socialis*, Jan Paweł II nawiązywał do spodymianych problemów współczesnego świata,

w tym spraw dotyczących świata pracy. Z kolei w encyklice *Centesimus annus* wyjaśniał podstawy katolickiej nauki społecznej w nawiązaniu do sytuacji społeczno-politycznej i gospodarczej świata. Stwierdził, że osiągnięcia kapitalizmu i związany z tym liberalizm w gospodarce nie mają pozytywnego odniesienia do wartości etycznych. Wskazywał na to, że planeta musi wystarczyć robotnikowi na utrzymanie siebie i swojej rodziny.

Po długiej i ciężkiej chorobie Jan Paweł II zmarł 2 kwietnia 2005 r. Jego śmierć pogrzebała w bólu i żałobie całe polskie społeczeństwo i chrześcijański świat. Już w czasie pogrzebu, jego uczestnicy głośno zwywali Santo subito (Natychmiast święty). Wkrótce też rozpoczął się proces beatyfikacyjny naszego rodaka.

W tym miejscu warto wzbudzić refleksję i zadać pytanie: czy wskazania Jana Pawła II zawarte w przesłaniach do rządzących i organizatorów pracy są wprowadzane w życie i realizowane? Niestety, codzienna rzeczywistość daje smutną odpowiedź na to pytanie. Należy jednak mieć nadzieję, że beatyfikacja Jana Pawła II zweryfikuje postawy tych, którzy decydują o losach świata pracy i spowoduje, że jego nauka stanie się wyznacznikiem wszelkich dobrych działań w sferze ochrony pracy.

Życie i działalność Ojca Świętego Jana Pawła II zostały ocenione przez władze Kościoła, jako święte pielgrzymowanie. Także jego praca i to, co robił dla zachowania jej godności, uznane zostały za święte. Przez fakt beatyfikacji naszego wielkiego rodaka, świat pracy otrzymał nowego orędownika swoich spraw przed Bogiem. Niech Jego życie i praca będą podstawą wszelkich działań dla uszanowania człowieka i jego pracy.

Henryk Buchowicz
OIP Kielce

Przypisy:

1. K. Wojtyła Kamieniolom cz. 2 Natychmiast. K. Krasek Współcześni poeci polscy. Poezja polska od roku 1956. Warszawa 1997, s. 53.

2. M. Maliński (tekst), A. Mari i R. Rzepcecki Pielgrzymka do świata, Warszawa 1988, s. 145.

3. tamże s. 101.

4. Stary Testament, Księga Rodzaju (1,28).

Kultura organizacji a kultura kraju implementacji

Publikowane w Inspektorze Pracy artykuły przybliżyły i scharakteryzowały różne wymiary kultury organizacji. Ich istotą było bowiem uświadomienie, że kultura organizacji to jedno, drugie zaś, to wymiar kultury kraju, w którym dana organizacja funkcjonuje.

Dlaczego jest tak, że w niektórych wielkich korporacjach międzynarodowych pracuje się Polakom doskonale?

Dlaczego jest tak, że niektóre wielkie korporacje nie stwarzają w Polsce sprzyjającego środowiska pracy dla swych pracowników?

Dlaczego jeden z największych koncertów McDonald's (proponujący na całym świecie te same produkty) w Indiach w swoim menu ma także veg burgera?

Dlaczego Coca-Cola, której napój rozwożony jest na całym świecie wielkimi charakterystycznymi ciężarówkami, w Chinach i Hong-Kongu stawia na transport małych motorynkami?

Czy jest to jedynie kaprys? Czy efekt dogłębnego badania wartości i norm charakterystycznych dla miejsca, w którym dana kultura organizacji jest implementowana?

Do zrozumienia oraz wprowadzenia tego tematu posłużą nam „emocje”, a właściwie wyjaśnienie, czy przedstawiciele różnych kultur ujawniają podobne związki pomiędzy: **motywacją – sytuacją – emocją**.

Istnieje wiele współczesnych badań dowodzących istnienia znacznych podobieństw w zdarzeniach wzbudzających emocje. Jednak istnieją także dowody na to, że reakcje w różnych kulturach różnią się między sobą. Emocje nazywane są czasami skazą na doskonałej (rozumiejąc) maszynie poznawczej, ponieważ właściwie nie mamy wpływu na nie, poza aktorami, którzy potrafią „na zawołanie” wywołać w sobie określone emocje czy socjopatami, których emocje i postrzeganie świata jest wyraźnie zaburzone.

Czy istnieją różnice kulturowe w odczuwaniu, przeżywaniu i ujawnianiu określonych emocji?

Wydaje się, że ponieważ odczuwanie emocji jest charakterystyczne dla nas wszystkich, to mają one również ponadkulturowy charakter. I tak jest w wielu

przypadkach. Nie można jednak mówić o całkowitej zbieżności odczuwanych emocji w różnych kulturach. Nasze reakcje uzależnione są w dużej mierze od tego, w jakim miejscu w wymiarze kultury znajduje się nasza własna kultura. Biorąc pod uwagę takie emocje jak: gniew, strach, radość i smutek możemy zauważyć, że Brytyjczycy na przykład odczuwają najwięcej radości z „podstawowych przyjemności”, że Japończycy odczuwają mniej radości z przyjemności cielesnych, ale zarazem też mniej smutku w związku z epizodami związanymi ze śmiercią, czy mniej gniewu w związku z sytuacjami postrzeganymi jako niesprawiedliwe. Wyobraźmy sobie reakcję Amerykanów czy choćby Duńczyków w przypadku, gdy mieliby do czynienia z jawną niesprawiedliwością.

Próba usystematyzowania emocji i ich kulturowych uwarunkowań

Do wyjaśniania genezy emocji z punktu widzenia oceny poznawczej można zastosować pięć zasadniczych wymiarów:

- nowość – niepewność – związane jest z pojawieniem się nowego wydarzenia bądź z osakowaniem na nie;
- samoistna przyjemność – czy zdarzenie jest przyjemne, czy wywołuje w osobie tendencje do zbliżania się, czy też jest raczej nieprzyjemne i wywołuje tendencje do unikania;
- istotność dla celu/potrzeb – czy zdarzenie jest istotne dla ważnych celów lub potrzeb osobnika, czy otrzymany wynik jest zgodny z oczekiwaniami czy też sprzeczny, czy hamuje osiągnięcie danego celu lub zaspokajanie potrzeb;
- możliwości zaradcze – (mają ścisły związek z przyczynami zdarzenia) możliwości poradzenia sobie ze zdarzeniami, a szczególnie stopień kontroli nad konsekwencjami; względna zdolność organizmu do zmiany lub uniknięcia zdarzenia poprzez walkę lub ucieczkę oraz możliwość dostosowania się do ostatecznego wyniku;
- zgodność „ja” z normami – zgodność zdarzenia z normami społecznymi, konwencjami kulturowymi i oczekiwaniami innych osób oraz zgodność z wewnętrznymi nor-

mami i standardami składającymi się na własne „ja”.

Emocje są charakterystyczne dla nas wszystkich, istnieje jednak korelacja między krajem pochodzenia a rodzajem odczuwanych emocji. Normy i wartości są elementem, który wydaje się mieć największy wpływ na nasze zachowanie i odczuwane przez nas emocje. Przedstawiciele kultur europejskich wywodzących się z chrześcijaństwa (które mimo iż minęło wiele wieków ma na nas ogromny wpływ – choćby na nasze podejście do bogactwa, czy grzechu) mają zupełnie inne podejście do wstydu czy poczucia winy niż przedstawiciele kultur azjatyckich, w których nie istnieje takie pojęcie poczucia winy. Nie ma o tym mowy ani w buddyzmie, ani a konfucjanizmie. Rozwinięte jest za to po nad wszelką miarę poczucie wstydu, tak zwane amae, wstydu który nie jest postrzegany jednostkowo lecz grupowo, a jego konsekwencje są znacznie bardziej odczuwalne przez całą społeczność.

Zakładać można, że pewne tematy zdarzeń wzbudzających emocje występują dość powszechnie, szczególnie dla takich prostych emocji jak wstręt, gniew, smutek i strach. Jednak, gdy tylko ważność nabierają normy, wartości i praktyki kulturowe, szczególnie w przypadku złożonych emocji jak: wstyd czy poczucie winy, sytuacyjne wyznaczniki emocji stają się nieporównywalnie bardziej złożone i uzależnione od czynników kulturowych. Dlatego właśnie w Indiach mamy veg burgera, dlatego też kultura organizacji, która w Polsce nastawiona jest jedynie zadaniowo bez zwracania uwagi na komponent ludzki, na relacje, nastawienie na sukces, w dłuższej perspektywie odbierana jest przez Polaków jako środowisko niekorzystne i niesprzyjające.

Wydaje się, że kultura organizacji współgrająca z kulturą implementacji, to podstawa sukcesu, a żeby ten sukces odnieść warto jest zastanowić się, czym charakteryzuje się kultura polska i co przyjmie się w niej doskonale, a co z góry skazane jest na porażkę.

Marta Bem
psycholog GIP

Pytania do psychologa prosimy przysyłać na adres: mbem@gip.pl

BIBLIOTEKA

INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie miesięcznej wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w II kwartale 2011 r. // Monitor Polski. – 2011, nr 22, poz. 236.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 29 marca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych wymagań dla silników spalinowych w zakresie ograniczenia emisji zanieczyszczeń gazowych i cząstek stałych przez te silniki // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 69, poz. 366.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego, prowadzeniem określonych rodzajów pojazdów kolejowych oraz pojazdów kolejowych metra // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 59, poz. 301.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 14 marca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 61, poz. 308.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 18 lutego 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków prowadzenia ruchu kolejowego i sygnalizacji // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 63, poz. 325.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 2 marca 2011 r. w sprawie warunków technicznych tramwajów i trolejbusów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 65, poz. 344.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie świadectwa maszynisty // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 66, poz. 347.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 marca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania pracowników pomocniczych jednostek naukowych i innych

jednostek organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 61, poz. 309.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 62, poz. 316.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 62, poz. 317.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 marca 2011 r. w sprawie określenia wzorów miesięcznych i rocznych informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 63, poz. 329.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2011 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych dotyczących żłobków i klubów dziecięcych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 69, poz. 367.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 marca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie pełnienia służby przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 69, poz. 371.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 marca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie utworzenia sądów pracy i sądów ubezpieczeń społecznych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 60, poz. 303.

Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 63, poz. 322.

NORMY

PN-EN 860+A1: 2010 Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna. Jednostronne strugarki grubiarki. – Zastępuje PN-EN 860+A1: 2009; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 15 grudnia 2009 r.].

Przedstawiono zagrożenia dotyczące stacjonarnych i przewoźnych jednostronnych strugarek grubiarek z ręcznym podawaniem i odbieraniem materiału, wyposażonych we wbudowany mechanizm posuwowy oraz niezmienny położeńa wał nożowy. Obra-

biarki zostały zaprojektowane do strugania drewna litego, płyt wiórowych, płyt pilśniowych i sklejki – o ile są używane zgodnie z przeznaczeniem i w warunkach przewidzianych przez producenta.

PN-EN 1870-1+A1: 2010 Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna. Pilarki tarczowe. Część 1: Pilarki tarczowe stołowe (ze stołem przesuwnym i bez), pilarki formatowe i pilarki dla potrzeb budownictwa. – Zastępuje PN-EN 1870-1+A1: 2009; [zatwierdzona przez 30 listopada 2009 r.].

Przedstawiono zagrożenia odnoszące się do stacjonarnych i przewoźnych pilarek tarczowych stołowych (ze stołem przesuwnym lub bez stołu), pilarek formatowych i pilarek dla potrzeb budownictwa, zaprojektowanych do pilowania drewna litego, płyt wiórowych, płyt pilśniowych, sklejki i ww. materiałów pokrytych tworzywem sztucznym na krawędziach i/lub pokrytych laminatami z tworzyw sztucznych/stopu metali lekkich. Norma dotyczy również obrabiarek przeznaczonych do rowkowania z szerokością nie przekraczającą 20 mm przy jednym przejściu frezu.

PN-EN ISO 11553-1: 2010 Bezpieczeństwo maszyn. Maszyny do obróbki laserowej. Część 1: Ogólne wymagania bezpieczeństwa. – Zastępuje PN-EN ISO 11553-1: 2009; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 grudnia 2009 r.].

Opisano zagrożenia, których źródłem są maszyny do obróbki laserowej oraz określono wymagania bezpieczeństwa odniesione do zagrożeń związanych z promieniowaniem i zagrożeniami, jakie stwarzają materiały i substancje. Podano informacje dostarczane przez producentów takich urządzeń.

PN-EN ISO 13857: 2010 Bezpieczeństwo maszyn. Odległości bezpieczeństwa uniemożliwiający sięganie kończynami górnymi i dolnymi do stref niebezpiecznych. – Zastępuje PN-EN ISO 13857: 2008; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 grudnia 2009 r.].

Ustalono wartości odległości bezpieczeństwa, stosowanych w środowisku przemysłowym i nieprzemysłowym, uniemożliwiający sięganie do stref niebezpiecznych maszyn. Norma dotyczy osób w wieku 14 lat i starszych, o wzroście 1,4 m i wyższym.

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.

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: bpietruska@gip.pl

Złamana noga

efektem nieuwagi i lekceważenia zagrożenia

Na terenie olsztyńskiego oddziału jednej ze spółek w grudniu ub.r. doszło do wypadku pracownika firmy handlowo-usługowej z Pasymia, na którego najechał wózek z napędem silnikowym. Poszkodowany doznał złamania lewej nogi. Inspektor pracy badający zdarzenie stwierdził, że główną jego przyczyną była nieuwaga i lekceważenie zagrożenia zarówno przez kierowcę wózka widłowego, jak i poszkodowanego.

Poszkodowanym był kierowca ciężarówki, który w dniu zdarzenia miał załadować towar na samochód i rozwieźć go do odbiorców. W tym celu przyjechał na teren firmy transportowej w Olsztynie. Podjechał tyłem samochodu pod rampę i rozpoczął załadunek przy pomocy ręcznego wózka tzw. paleciaka. Jednak ze względu na gabaryty towaru użył elektrycznego wózka do palet należącego do zakładu. Próbował wepchnąć go z paletą na samochód, ale ponieważ nawierzchnia magazynu była śliska i nierówna, miał trudności z dowiezieniem ładunku do rampy. Wyjechał więc spod palety, by pojechać pod nią z drugiej strony. Kiedy wykonywał ten manewr odwrócił się do tyłu i zob-



czył, że jedzie na niego inny wózek widłowy z paletą. Głośno krzyknął „stój”, ale to nie zapobiegło kolizji. Poszkodowany został uderzony w nogę w okolicach łydki paletą transportowaną na widłach wózka.

Bez zgody i zabezpieczeń

Jak ustalił inspektor, kierowca wózka, który uderzył w poszkodowanego jechał z paletą, aby odstawić ją na tzw. pole relacyjne. W pewnym momencie odwrócił głowę w kierunku kolegi, który do niego mówił. Wtedy doszło do wypadku. Oba wózki należały do firmy transportowej. Operator wózka z napędem silnikowym posiadał uprawnienia do kierowania wózkami. Z instrukcji obsługi wózka elektrycznego, obsługiwanego w momencie wypadku przez poszkodowanego wynikało, że powinien być wyposażony w platformę jezdną z czujnikiem jej położenia. Kontrola wykazała, że wózek nie posiadał platformy. Pojazd nie był także wyposażony w zainstalowaną na stałe tylną osłonę ope-

ratora, zapewniającą jego dodatkową ochronę. Przewidywała to instrukcja wydana przez producenta.

W zakładzie obowiązywało zarządzenie, z którego wynikało m.in., że wózki mogą być użytkowane wyłącznie przez pracowników firmy posiadających odpowiednie kwalifikacje. Inne osoby mogły używać wózki na terenie zakładu wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody dyrektora lub osoby przez niego upoważnionej, a w przypadku użytkowania wózka będącego własnością firmy, po podpisaniu umowy użyczenia wózka. Kontrola wykazała, że pomiędzy firmą transportową, a pracodawcą poszkodowanego taka umowa została zawarta. Zgodnie z jej postanowieniami, przedmiotem użyczenia był m.in. wózek z napędem elektrycznym, użytkowany przez poszkodowanego. W załączniku do tej umowy znajdował się imienny wykaz pracowników uprawnionych do korzystania z wózków. Nie było wśród nich poszkodowanego.

Z instrukcji obsługi wózka widłowego, którym jechał pracownik zakładu wynikało, że przy wielkogabarytowych ładunkach uniemożliwiających widoczność do przodu należy jechać zawsze tyłem, obserwując drogę w kierunku jazdy, nie używając w tym celu lusterek wstecznych. Z dochodzenia przeprowadzonego przez inspektora pracy wynikało, że kierowca mógł mieć ograniczoną widoczność, ponieważ jechał przodem, na palecie leżała dodatkowo paczka zasłaniająca przestrzeń przed pojazdem.

Przyczyny wypadku

Inspektor ustalił następujące przyczyny wypadku:

- wejście poszkodowanego w obszar zagrożony, strefę poruszania się wózków widłowych;
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zarówno jeśli chodzi o kierowcę wózka widłowego, jak i poszkodowanego;
- niedostateczne przygotowanie zawodowe poszkodowanego, który użytkował wózek nie mając uprawnień i imiennego zezwolenia na obsługę tego wózka na terenie zakładu;
- naruszenie przez operatora wózka widłowego postanowień instrukcji bhp przy użytkowaniu wózków widłowych z napędem silnikowym, dotyczących poruszania się wózkiem przodem w sytuacji transportu ładunku ograniczającego widoczność do przodu.

W wyniku kontroli inspektor pracy wymierzył dwa mandaty karne po 1 tys. zł: dyrektorowi olsztyńskiego oddziału spółki, na terenie której doszło do wypadku (w związku z niewłaściwym stanem technicznym, nierównościami nawierzchni magazynu) oraz właścicielowi firmy, w której był zatrudniony poszkodowany (w związku z niedostatecznym przygotowaniem zawodowym poszkodowanego).

Red.