

Ukazuje się od 1929 roku

# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (341-342) 2011



- 3** ROP o partnerach społecznych i legalności zatrudnienia
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 8** Stanowisko ROP
- 9** Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości
- 12** Salon „Bezpieczeństwo Pracy w Przemśle”
- 14** Lider w branży
- 17** Zwalnianie z pracy w oparciu o Kartę Nauczyciela
- 18** Jakie korzyści i dla kogo? W świetle przepisów wspólnotowych pracownicy migrujący mają prawo pobytu w innym państwie członkowskim. Te jednak mogą wymagać od nich zarejestrowania się, jeśli okres zatrudnienia przekracza 3 miesiące.
- 21** Umowa zlecenia z zakazem konkurencji
- 24** Szanuj życie! Kampania
- 26** Spółdzielczy stosunek pracy
- 29** W kolorze ecru
- 30** ... Nie tylko na budowie
- 32** Niebezpieczna suszarnia do zboża  
Młody człowiek został dopuszczony do pracy bez przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bez informacji o ryzyku związanym z wykonywaną pracą, ponieważ nie był pracownikiem, lecz osobą świadczącą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.
- 34** EURONEWSY
- 36** Pod inspektorską lupą
- 37** Na rajdowym szlaku
- 40** Prasy mimośrodowe
- 42** Z wizytą u rolnika
- 45** Dlaczego ludzie pozostają w destrukcyjnym konflikcie?
- 47** Biblioteka
- 48** Mogło dojść do tragedii

**21 Umowa zlecenia z zakazem konkurencji**  
Jeżeli klauzula w zakresie konkurencji w okresie trwania umowy dopuszczalna jest w ramach stosunku pracy, to nie można przyjąć, że wprowadzenie przez strony takiej klauzuli w umowie zlecenia byłoby sprzeczne z ustawą, zasadami współzycia społecznego lub naturą umowy zlecenia.



Okładka:  
fot. M. Karlik

## ROP o partnerach społecznych i legalności zatrudnienia

Dyskusją o kondycji dialogu społecznego i związków zawodowych w Polsce zakończyła się 12 lipca br. pierwsza część posiedzenia Rady Ochrony Pracy, poświęcona roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Obrady, pod przewodnictwem posłanki Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej, odbywały się w siedzibie Forum Związków Zawodowych przy ul. Jaracza w Warszawie.

Z ramienia Głównego Inspektoratu Pracy w posiedzeniu uczestniczyli: główny inspektor pracy **Anna Tomczyk**, zastępca głównego inspektora pracy **Iwona Hickiewicz**, dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi, **Małgorzata Kwiatkowska**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli dr **Grzegorz Lysjak**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, **Jarosław Leśniewski** i wicedyrektor Departamentu Prawnego, **Anna Martuszewicz**.

Materiały dotyczące roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy zostały przygotowane przez: Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy. Prelegenci skoncentrowali się na nakreśleniu regulacji prawnych i ich konfrontacji z rzeczywistością. Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie kontroli legalności zatrudnienia omówił dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **Jarosław Leśniewski**, przedstawiając informację o wynikach kontroli w 2010 roku oraz w okresie od stycznia do maja 2011 roku. Na fakt nielegalnego zatrudnienia oraz bezprawnego zawierania umów cywilnoprawnych ma wpływ szereg przyczyn, które przynajmniej od kilku lat są niezmiennie. Głównym powodem, dla którego pracodawcy i przedsiębiorcy decydują się na takie praktyki, są wymierne korzyści ekonomiczne – przy stosunkowo niedużym prawdopodobieństwie poniesienia konsekwencji takich działań oraz ich niewielkiej dotkliwo-

ści. Nielegalnemu zatrudnieniu sprzyja także panujące w społeczeństwie duże przyzwolenie dla pracy „na czarno”, a także wadliwe przepisy regulujące sprawy zatrudniania i zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego (umowa o pracę może być zawarta „w dniu rozpoczęcia pracy”, a na zgłoszenie do ZUS przewidziano termin siedmiodniowy).

2010 to kolejny rok, w którym odnotowano znaczny wzrost liczby stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Różnego rodzaju naruszenia prawa stwierdzono w co drugim podmiocie poddany kontroli, przy czym nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców ujawniono w blisko 11 proc. skontrolowanych zakładów. Od stycznia do końca maja br. inspektorzy pracy przeprowadzili blisko 900 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Różnego rodzaju naruszenia prawa stwierdzono w co drugim podmiocie poddany kontroli. Wskazano nielegalną pracę 374 obcokrajowców, o 1/3 mniej niż w tym samym okresie ubiegłego roku.

Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała kandydatury dyrektora Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi **Małgorzaty Kwiatkowskiej** i dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli dr **Grzegorza Lysjaka** na stanowiska zastępców głównego inspektora pracy.  
Jerzy Włazło



# Wiadomości nie tylko z kraju

**Warszawa** Na wniosek **Anny Tomczyk**, głównego inspektora pracy, marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej **Grzegorz Schetyna** powołał z dniem 12 lipca **Małgorzatę Kwiatkowską** i **Grzegorza Łyjakę** na stanowiska zastępców głównego inspektora pracy. Wręczenie aktów nominacji odbyło się w Gabinetce Marszałka Sejmu. Obok **Anny Tomczyk** w uroczystości uczestniczyła **Iwona Hickiewicz**, zastępca głównego inspektora pracy.



**Warszawa** W Polsce od 28 do 29 czerwca przebywała pięciorosobowa delegacja bułgarskiej inspekcji pracy na czele z jej dyrektorem wykonawczym **Rumyaną Mihaylovą** – odpowiednikiem polskiego głównego inspektora pracy. Pierwszego dnia wizyty bułgarskie goście, po powitaniu przez szefową Państwowej Inspekcji Pracy **Annę Tomczyk**, uczestniczyli w spotkaniu z przedstawicielami Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Rozmowy poświęcone były wymianie doświadczeń i omówieniu wybranych zagadnień w działalności obu urzędów w kontekście rozwijania współpracy w oparciu o podpisanie w tej sprawie w sierpniu ub.r. porozumienie pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Urzędem Wykonawczym Generalnego Inspektoratu Pracy w Bułgarii. Gospodarzem spotkania była **Małgorzata Kwiatkowska**, dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi GIP. **Paweł Rozowski**, wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP omówił działalność prewencyjną inspekcji pracy, kon-



centrując się na prowadzonych przez PIP kampaniach prewencyjnych. Z kolei **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP scharakteryzował zadania i uprawnienia organów inspekcji, przedstawiając szczegółowo działalność kontrolną w zakresie legalności zatrudnienia. Zainteresowanie bułgarskich inspektorów wzbudziły zwłaszcza polskie doświadczenia związane z nielegalną pracą cudzoziemców. Przybliżając działalność bułgarskiej inspekcji pracy, **Irena Dimitrova**, kierująca w tym urzędzie Sekcją Współpracy Międzynarodowej i Protokołu, stwierdziła, że zwalczanie nielegalnego zatrudnienia jest jednym z jego priorytetów. Obok przypadków niepodpisywania umów o pracę bułgarscy inspektorzy stwierdzają coraz częściej naruszenia przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i czasu pracy. Są to więc – jak wskazano podczas spotkania – problemy podobne do występujących na polskim rynku pracy. W drugim dniu pobytu w naszym kraju bułgarscy goście przebywali w Lublinie i Zamocisku, gdzie zapoznawali się z pracą terenowych struktur PIP i uczestniczyli we wspólnych kontrolach.

**Bruksela** 27 i 28 czerwca odbyła się konferencja pod hasłem: „Podstawowe prawa społeczne oraz delegowanie pracowników w ramach jednolitego rynku”. Jej organizatorem była Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej. W trakcie konferencji dyskutowano na temat możliwości osiągnięcia konsensusu pomiędzy podstawowymi prawami społecznymi i wolnością gospodarczą. Zaprezentowano wyniki badań w zakresie aspektów prawnych wdrożenia i stosowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, ekonomicznych i społecznych skutków związanych z delegowaniem, a także możliwości utworzenia europejskiej platformy współpracy służącej zapobieganiu i zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia. Odbyły się również warsztaty, w trakcie których dyskutowano o pożądanym zmianach przepisów związanych z delegowaniem, o społecznych i ekonomicznych skutkach delegowania w Europie, współpracy administracyjnej oraz skuteczności egzekwowania prawa. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Beata Krajewska** – główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP.



**Kopenhaga** W ostatnich dwóch dniach maja w Kopenhadze miało miejsce spotkanie Grupy Współpracy Administracyjnej ADCO ds. dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej. PIP reprezentował **Jarosław Nyzio**, starszy inspektor pracy z OIP w Poznaniu. Znaczna część spotkania dotyczyła zapowiadanej przez Francję sprzeczności do wybranych norm odnoszących się do obuwia jako środka ochrony indywidualnej. Francja zaproponowała, aby zmienić kształt tej igły używanej do badań obuwia, w tym rozważyć zmianę jej średnicy. Poddała pod rozważenie możliwość zwiększenia siły, z jaką bada się na przebiecie podeszwy – z 1100 N na wyższą. Przedstawiciel Komisji Europejskiej omówił dokument dotyczący planów wsparcia nadzoru rynku. Zakładają one między innymi finansowanie przez UE: prac grup ADCO, koordynacji i rozwoju wspólnych kampanii kontrolnych, wymiany ekspertów, rozwoju najlepszych praktyk w nadzorze rynku, wspólnych programów szkoleniowych. Finansowego wsparcia można oczekiwać już w 2012r.



**Zielona Góra** W Auli Uniwersytetu Zielonogórskiego 15 czerwca odbyła się konferencja pn. „Poszanowanie godności w pracy”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy. Przeprowadzona została ona w ramach kampanii na rzecz propagowania właściwych postaw w stosunkach pracy. Inicjatorem i gospodarzem spotkania był **Zdzisław Klim**, zastępca okręgowego inspektora pracy. W konferencji udział wzięli przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego, Sądu Rejonowego, Prokuratury Okręgowej, Uniwersytetu Zielonogórskiego, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz specjaliści PIP. Uczestnicy spotkania wysłuchali wystąpień nt. dyskryminacji i mobbingu w środowisku pracy. Omówiono m.in.: definicje, cywilnoprawne skutki naruszenia dóbr osobistych i dyskryminacji, rolę i znaczenie PIP w zapobieganiu i zwalczaniu mobbingu. Przedstawiono również, jak groźne i szkodliwe jest to zjawisko w ujęciu psychologicznym i jak poważne skutki niesie ze sobą stres doświadczony w sytuacji mobbingowej. Konferencję zakończono dyskusją.

**Luksemburg** Po raz trzeci 14 czerwca spotkała się Grupa Robocza SLIC do spraw Ryzyka Psychospołecznego w Środowisku Pracy. Celem spotkania było kontynuowanie przygotowań do europejskiej kampanii dotyczącej psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy. Odbydzie się ona w 2012 roku w krajach, które zgłosiły chęć uczestnictwa. Na spotkaniu obecni byli przedstawiciele inspekcji pracy z: Francji, Szwecji, Holandii, Czech, Słowenii, Estonii, Grecji, Austrii, Niemiec, Hiszpanii, Polski oraz przedstawicielka Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (OSHA) z Bilbao. Celami spotkania były: podjęcie końcowych decyzji dotyczących materiałów niezbędnych do realizacji kampanii oraz ustalenie zakresu tematycznego warsztatu dla koordynatorów kampanii z poszczególnych krajów. Oba zostały zrealizowane. Dyskutowano także nad sposobem sprawozdawania działań kampanii przez kraje ją realizujące oraz organizacją konferencji podsumowującej całe przedsięwzięcie, która zaplanowana jest na marzec 2013 roku. Było to ostatnie spotkanie grupy roboczej przygotowującej kampanię.

**Zielona Góra** W Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim 20 czerwca odbyło się posiedzenie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, w którym wziął udział **Franciszek Grześkowiak**, okręgowy inspektor pracy. Na jego wniosek część obrad poświęcona była problemowi wypadków przy pracy w województwie lubuskim. Szef lubuskiej inspekcji pracy przedstawił informacje nt. wypadków przy pracy i zwrócił uwagę na niepokojąco wysoki wskaźnik liczby i częstotliwości ich występowania. Zaznaczył, że problemem jest dotarcie z działaniami prewencyjno-informacyjnymi PIP do wszystkich małych firm – gdzie wypadków jest najwięcej i najczęściej się one zdarzają. Wskazał, że główną przyczyną wypadków przy pracy jest tzw. blokada mentalnościowa pracowników w zakresie bhp i ich nieświadomość zagrożeń, jakie niesie ze sobą niestosowanie środków ochrony indywidualnej. Zaapelował do przedstawicieli organizacji pracodawców, związków zawodowych i izb rzemieślniczych o podjęcie dyskusji oraz działań na rzecz ograniczenia liczby wypadków w Lubuskim.

**Białystok** Ocena stanu bezpieczeństwa pracy na wybranych budowlach prowadzonych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy była 27 czerwca przedmiotem obrad Podlaskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Nadinspektor **Jerzy Bura-**

**czewski** zaprezentował budowy objęte szczególnym nadzorem OIP. Na przykładzie 4 największych, spośród 13 prezentowanych budów, zapoznał uczestników obrad z przyjętą strategią działań kontrolnych oraz najczęściej ujawnianymi zaniedbaniami przy wykonywaniu prac



na wysokości, zabezpieczeniu wykopów, magazynowaniu materiałów budowlanych oraz użytkowaniu rusztowań. W dyskusji podkreślono, że wskazane uchybienia są m.in. wynikiem niedostatecznego nadzoru ze strony kadry funkcyjnej, w większości bardzo młodej, która, zdaniem członków rady, legitymuje się bardzo małym doświadczeniem praktycznym oraz niedostateczną wiedzą z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wskazywano ponadto na potrzebę rozszerzenia o tematykę bezpieczeństwa pracy zakresu wiedzy wymaganej od kandydatów ubiegających się o uprawnienia do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie.

**Lublin** W ramach realizacji programu prewencyjno-kontrolnego Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącego „Bezpieczeństwa pracy przy maszynach do obróbki plastycznej” 7 czerwca inspektorzy pracy OIP zorganizowali i przeprowadzili specjalistyczne szkolenie dla pracodawców, którzy w swoich zakładach eksploatują maszyny do obróbki plastycznej metali. Udział w nim wzięli przedstawiciele ponad 40 firm, które w procesach technologicznych wykorzystują tego typu urządzenia techniczne. Zakres tematyczny szkolenia obejmował przepisy wykonawcze dotyczące wymagań zasadniczych i minimalnych dla maszyn do obróbki plastycznej metali. W trakcie zajęć inspektorzy pracy podzieleni się z uczestnikami szkolenia swoimi doświadczeniami kontrolnymi, wskazując na wzorcowe praktyki w zakresie rozwiązań tech-



nicznych i organizacyjnych spotykane w zakładach pracy. Ponadto przekazali zainteresowanym materiały wydawnicze PIP dotyczące zagadnień bezpieczeństwa pracy, w tym zawierające wskazówki dostosowania maszyn do wymagań obowiązujących przepisów oraz podali im przy-

datne adresy stron internetowych, na których zamieszczono pomocne w działaniach dostosowawczych materiały prewencyjne. Na zakończenie spotkania 41 firm zgłosiło zamiar przystąpienia do programu prewencyjnego PIP oraz złożyło pisemne deklaracje samokontroli i dostosowania swoich maszyn do wymagań zasadniczych i minimalnych w zakresie bezpieczeństwa pracy.

**Odolanów** Rozwiązania ograniczające zagrożenia zawodowe w instalacjach wysokiego ryzyka na przykładzie instalacji do produkcji gazu wysokometanowego oraz helu, zastosowane przez Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A., były tematem wyjazdowego posiedzenia Rady Ochrony Pracy. Posiedzenie odbyło się 15 czerwca na terenie Oddziału PGNiG w Odolanowie. Uczestniczyła w nim **Anna Tomczyk**, główny inspektor pracy, z bliskimi współpracownikami. **Tomasz Jaskólski**, prezes Zarządu Oddziału PGNiG w Odolanowie przedstawił rys historyczny oraz współczesną technologię zakładu. Produkuje on z gazu naazotowanego gaz wysokometanowy tłoczony do krajowej sieci przemysłowej, a także odzyskuje z tego gazu hel, który poddawany jest procesom oczyszczania i skroplenia. Firma jest jedynym dostawcą helu w Unii Europejskiej. Wykonywane prace obciążone są wysokim ryzykiem, dlatego też wprowadzone w zakładzie standardy bezpieczeństwa są na najwyższym poziomie. Efektem wdrożenia tych procedur jest przyznanie firmie w 2010 r. najwyższego wyróżnienia w ogólnopolskim konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – statuetki Mecum Tutissimus Ibis. Charakterystykę zagrożeń wy-



stępujących w zakładzie przedstawił **Janusz Brzezicha**, kierownik działu bhp. Z kolei działania kontrolne i prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy oraz efekty tych działań w Oddziale PGNiG w Odolanowie omówił dr **Grzegorz Ljyak**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP. Uczestnicy obrad zwiedzili zakład. Wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy zakończyło się dyskusją na temat wprowadzonych w zakładzie rozwiązań ograniczających zagrożenia zawodowe.

**Rzeszów** W siedzibie OIP 8 i 28 czerwca odbyły się spotkania dla przedstawicieli korporacji i banków w ramach nowego programu informacyjno-prewencyjnego PIP: „Stres w miejscu pracy i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą w korporacjach (w tym w bankach)”. Jedną z najczęściej zgłaszanych przez pracowników przyczyn problemów zdrowotnych jest stres w miejscu pracy, a także nierówne traktowanie w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing. Wg danych zgromadzonych przez PIP na podstawie Kwestionariusza do Oceny Cech Pracy autorstwa Instytutu Medycyny Pracy, problem stresu dotyka aż 60 proc. stanowisk pracy. Podczas spotkania nadinspektor **Barbara Czarnek** przedstawiła główne założenia programu oraz omówiła problematykę dotyczącą zagrożeń psychospołecznych, przyczyny oraz skutki zdro-

wotne i organizacyjne stresu w pracy. Zachęcała do wzięcia udziału w kolejnym etapie programu, który będzie polegał na diagnozie podmiotu pod względem poziomu stresu w pracy. Wyniki uzyskane podczas badań pomogą PIP w zebraniu i opublikowaniu „dobrych praktyk” w zakresie narzędzi polityki antystresowej, które stosowane będą w organizacjach uczestniczących w programie w skali całego kraju.

**Chorzów** Na zaproszenie przewodniczącej Krajowego Związku Kół Gospodyń Wiejskich **Bernadetty Niemczyk** pracownicy OIP w Katowicach uczestniczyli 19 czerwca w Przeglądzie Zespołów KGW w Cho-



rzowie. Było to wydarzenie kulturalne o charakterze plenerowej imprezy folklorystycznej. Uczestnikami przeglądu były zespoły wokalnolataneczne kół gospodyń wiejskich z województwa śląskiego i części województwa małopolskiego. Przeglądowi towarzyszyły stoiska z rękodziełem ludowym, regionalnymi potrawami oraz stoiska informacyjne wszystkich instytucji związanych z obszarami wiejskimi. Stoisko OIP w Katowicach było często odwiedzane przez zwiedzających. Najczęściej poruszane w rozmowach z inspektorami pracy tematy dotyczyły bezpieczeństwa na wsi oraz zbliżających się wakacji i żniw, w czasie których często dochodzi do wypadków. Rozdano także wiele materiałów promocyjnych PIP.

**Ścinawa** Legnicki oddział Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu był współorganizatorem i fundatorem części nagród w turnieju „Bezpieczny Przedszkolak”, który 16 czerwca zorganizowano w Szkole Podstawowej Nr 3 w Ścinawie. Turniej współorganizowały Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Policja. Celem imprezy była edukacja najmłodszych z zakresu bezpieczeństwa, w tym zwrócenie uwagi na niebezpieczeństwa wynikające z zabawy w niewłaściwych miejscach, szkolenie z zakresu pierwszej pomocy, przypomnienie zasad poruszania się po drogach, radzenie sobie w sytuacjach niebezpiecznych, takich jak: pożar, pogryzienie przez psa, zaccpekki przez nieznajomych. Dzieci konkurowali z zapalem, wszyscy byli pod wrażeniem wiedzy przedszkolaków.

**Wrocław** Nadinspektor Sekcji Profilaktyki i Prewencji Wypadkowej OIP, **Zbigniew Pikuta** poprowadził 29 czerwca szkolenie dla pracodawców, u których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy. Próbował on zebranych we wrocławskim Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy pracodawców zachęcić do skorzystania z dobrodziejstw systemów zarządzania bhp, podpowiadał jak właściwie oceniać i dokumentować ocenę ryzyka zawodowego i tłumaczył po co w ogóle należy to czynić. Celem szkolenia było nadanie właściwego znaczenia analizie stanu bhp, przyczyn



wypadków przy pracy oraz skuteczności środków zapobiegającym tym wypadkom w małych zakładach. Pracodawców zachęcano do podejmowania działań naprawczych w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

**Bielawy** W Lafarge Cement S.A. Cementowni „Kujawy” w Bielawach 7 czerwca odbyło się seminarium „Zarządzanie Bezpieczeństwem Pracy – współdziałanie z firmami świadczącymi usługi na terenie zakładu”. Okręgowy Inspektorat Pra-



cy w Bydgoszczy wraz z dyrekcją Cementowni „Kujawy” w Bielawach zaprosił do udziału w seminarium przedstawicieli zarządów, dyrekcji i służb bhp z 13 dużych zakładów pracy. Dyskutowano na temat bezpiecznych warunków wykonywania robót przez firmy obce na terenie czynnych zakładów przemysłowych, a w szczególności o wszystkich możliwych aspektach mających wpływ na efektywność współdziałania zakładów z podwykonawcami. Uczestnicy seminarium zapoznali się z prezentacjami przedstawiającymi elementy systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy i współdziałania z podwykonawcami obowiązujące w Cementowni „Kujawy” w Bielawach, w Mondy – Świecie, Cementowni „Ożarów” w Karsach i firmie SKANSKA S.A. w Warszawie. Zakłady te wchodziły w skład międzynarodowych korporacji i wykorzystują światowe doświadczenia w zakresie wymuszania wymaganych postaw pracowników innych firm wykonujących prace na ich terenie. Dyskusja nad wybranymi zagadnieniami systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy wywołała żywe zainteresowanie tą proble-



matyką przedstawicieli zakładów, w których nie funkcjonują jeszcze takie systemy.

**Oslo** W stolicy Norwegii 7 i 8 czerwca odbyła się konferencja poświęcona problematyce wykorzystywania osób do pracy przymusowej i handlowi ludźmi w obszarze Morza Bałtyckiego. Konferencja zorganizowana przez Radę Państw Morza Bałtyckiego we współpracy z norweskim Ministerstwem Sprawiedliwości i Policji oraz Europejskim Instytutem ds. Zapobiegania i Kontroli Przemocy afiliowanym przy Organizacji Narodów Zjednoczonych stanowiła spotkanie ekspertów w ramach I fazy projektu DEFLECT, poświęcone problematyce identyfikacji i wsparcia ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej. Wzięło w niej udział 84 przedstawiciele organów administracji rządowej, policji, organizacji pozarządowych i instytucji zajmujących się problematyką handlu ludźmi do pracy przymusowej i wykorzystywania w pracy. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w konferencji uczestniczył Dariusz Górski – specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Seminarium ukierunkowane było na przekazanie uczestnikom spotkania wiedzy na temat zjawiska handlu ludźmi, w tym także handlu ludźmi do pracy przymusowej, poprzez prezentację danych w tym zakresie będących w dyspozycji przedstawicieli instytucji i organizacji z 11 państw członkowskich Rady Państw Morza Bałtyckiego. Uczestnicy dyskusji akcentowali, że problem pracy przymusowej coraz częściej wiąże się z zatrudnianiem cudzoziemców z odległych, egzotycznych krajów, najczęściej azjatyckich, co powoduje liczne bariery w zakresie możliwości udzielenia im pomocy. Bariery te wynikają z jednej strony z nieznajomości języka ofiar, co utrudnia zapewnienie skutecznej pomocy, a także z odmienności kulturowych, co niezwykle istotną czyni kwestię komunikacji i dialogu międzykulturowego. Podkreślano wielokrotnie, że pomoc i wsparcie ofiar handlu ludźmi stanowić winny obowiązek państwa, na terenie którego dochodzi do zniewalania ludzi i wykorzystywania ich siły roboczej, a tym samym do łamania praw człowieka.

**Konin** Reprezentacyjna sala sesyjna Urzędu Miasta była miejscem zorganizowanej 8 lipca przez oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Koninie konferencji poświęconej zagadnieniom związanym z emeryturami pomostowymi. Zgodnie z ustawą o emeryturach pomostowych, w przypadku nieumieszczenia przez pracodawcę w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, za których przewidziany jest obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, pracownikowi przysługuje prawo wniesienia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy. Dotychczas z tego prawa skorzystało 240 pracowników, głównie branży energetycznej, wydobywczej oraz służby zdrowia. **Kazimierz Hauke**, starszy inspektor pracy, omówił regulacje ustawowe dotyczące: prac wykonywanych w szczególnych warunkach i prac wykonywanych w szczególnym charakterze, których wykonywanie uprawnia do emerytury pomostowej, obowiązków płatników składek w zakresie tworzenia i prowadzenia rejestru i wykazu stanowisk pracy wykonywanych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, uprawnień pracownika w przypadku nieumieszczenia w tej ewidencji oraz trybu rozpatrywania skarg z tego tytułu. **Tomasz Gajdziński**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu omówił dotychczasowe rozstrzygnięcia Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz wojewódzkich sądów administracyjnych w związku ze skargami dotyczącymi rozstrzygnięć organów PIP. Uczestniczący w spotkaniu przedstawiciele zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych podczas dyskusji wskazywali na problemy związane z funkcjonowaniem ustawy.



## STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY w sprawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2010 rok

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 10 maja 2011 r. rozpatrzyła sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku.

Dokonując oceny sprawozdania z realizacji ustawowych zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, Rada Ochrony Pracy do najważniejszych uchybień zalicza:

- Nieprzestrzeganie prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzeń (wzrost, w stosunku do 2009 r., kwoty niewypłaconych należności w roku 2010, nieprawidłowości u co trzeciego kontrolowanego pracodawcy).
- Wysoki odsetek umarzanych postępowań i odmów wszczęcia postępowania przez prokuraturę w związku z kierowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy zawiadomieniami o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (zaledwie 12% zawiadomień PIP skutkuje aktem oskarżenia).
- Łamanie norm czasu pracy i nieprzestrzeganie prawa do odpoczynku, naruszenia przepisów w zakresie ewidencji czasu pracy (co drugi kontrolowany pracodawca narusza przepisy dotyczące czasu pracy, co czwarty nie prowadzi ewidencji).
- Utrzymującą się na wysokim poziomie wypadkowość wśród nowozatrudnionych pracowników (ponad 40% ogółu poszkodowanych pracowało krócej niż rok, miesięcznie w wypadkach ginie 8 osób w pierwszym tygodniu pracy).
- Rozbieżności w statystykach dotyczących wypadków przy pracy, rejestrowanych przez PIP i GUS, dotyczących zwłaszcza wypadków śmiertelnych i ciężkich (wypadki śmiertelne wg PIP 493, wg GUS 444, wypadki ciężkie wg PIP 816, wg GUS 625).
- Stan przestrzegania BHP w branżach o największym zagrożeniu wypadkowością, jak górnictwo i budownictwo.
- Nieskuteczne działania w zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia.
- Niezglaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego.
- Niedostateczną reakcję właściwych ministerstw na wniośki legislacyjne PIP, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rada stwierdza powtarzające się od wielu lat występowanie wyżej wymienionych problemów.

Po analizie sygnalizowanych problemów oraz działań Państwowej Inspekcji Pracy w ocenianym okresie sprawozdawczym, Rada Ochrony Pracy zaleca:

1. wzmocnienie działań kontrolnych, nakierowanych na problem niewypłacanych bądź wypłacanych nieterminowo wynagrodzeń i monitorowanie na bieżąco tego zjawiska; (Państwowa Inspekcja Pracy)

2. rozważenie możliwości nowelizacji ustawy o Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, aby Fundusz mógł wspomagać pracowników, którym pracodawca zalega z wypłatą wynagrodzenia; (Parlament, Państwowa Inspekcja Pracy)

3. poddanie ocenie Prokuratora Generalnego sprawy częstych umorzeń bądź odmów wszczęcia postępowania z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, kierowanych przez Państwową Inspekcję Pracy do organów prokuratury; (Prokurator Generalny, Państwowa Inspekcja Pracy)

4. przeanalizowanie przyczyny wzrostu liczby skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy anonimowo; (Państwowa Inspekcja Pracy)

5. przeanalizowanie systemu kontroli legalności zatrudnienia w kontekście jego skuteczności i efektywności; (Państwowa Inspekcja Pracy)

6. zintensyfikowanie działań skierowanych na podniesienie poziomu bezpieczeństwa pracy nowoprzyjętych pracowników; (Państwowa Inspekcja Pracy)

7. skierowanie szczególnej uwagi w planie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na problemy związane z czasem pracy oraz jego ewidencjonowaniem; (Państwowa Inspekcja Pracy)

8. monitorowanie kosztów wypadków przy pracy – nie tylko tych bezpośrednich, ale szacowanie ich „rachunkiem ciągłym”. Takie podejście pokaże inny, ekonomiczny rachunek opłacalności inwestycji w bezpieczeństwo i higienę pracy; (Zakład Ubezpieczeń Społecznych)

9. spowodowanie, aby problemy bezpieczeństwa i higieny pracy znalazły większe zainteresowanie ze strony środków masowego przekazu, zwłaszcza mediów publicznych. W szczególności postuluje się popularyzację programów edukacyjnych, opracowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy i inne instytucje i organizacje; (środki komunikacji publicznej).

Rada Ochrony Pracy pozytywnie opiniuje sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku, zalecając realizację ujętych w tym stanowisku wniosków.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy

/-/ Poseł Izabela Katarzyna Mrzyglocka

Odolanów, 15 czerwca 2011 r.

Ruszyła kolejna edycja kampanii w budownictwie

## Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości

**Na budowie Muzeum Historii Żydów Polskich w Warszawie 17 czerwca br. zainaugurowano trzecią edycję kampanii społecznej Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych: „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia”. Realizowana jest pod hasłem „Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości”.**

Podejmowane podczas kampanii działania informacyjne mają zwiększyć świadomość skutków zagrożeń zawodowych w budownictwie, związanych głównie z pracą na wysokości. Koncentrują się na wskazywaniu, jak dużą rolę dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy ma: rzetelne prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bhp, prowadzenie instruktażu stanowiskowego opartego na właściwie przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego, przestrzeganie wymogów dotyczących badań lekarskich, a także sprawowanie kompetentnego i bezpośredniego nadzoru nad pracownikami. Adresatami tegorocznych działań są przede wszystkim pracodawcy, przedsiębiorcy oraz osoby odpowiedzialne za organizację pracy i nadzór nad przygotowaniem do niej pracowników.

W drugiej połowie czerwca stacje telewizyjne: TVN24, TVP Info, Polsat News i Superstacja oraz rozgłośnie radiowe: Radio Zet i Radio PIN rozpoczęły emisję spotów informacyjnych. Kampania prowadzona będzie również za pośrednictwem portalu Wp.pl, a także prasy codziennej i branżowej. Wspierają ją czynnie największe firmy budowlane w kraju.

Kampania jest odpowiedzialnością jej organizatorów na sytuację w budownictwie. Mówiła o tym **Anna Tomczyk**, główny inspektor pracy, podkreślając, że w roku ubiegłym w wypadkach na budowach zbadanych przez inspektorów pracy zginęło lub zostało dotkniętych ciężkim kalectwem blisko 400 osób. Co drugą ofiarą śmiertelną wypadku przy pracy na budowie był pracownik ze stażem zatrudnienia w firmie nieprzekraczającym trzech miesięcy. Na co szóstej kontrolowanej budowie inspektorzy PIP stwierdzili dopuszczenie do pracy bez niezbędnego przeszkolenia w dziedzinie bhp – instruktażu stanowiskowego i bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w tym do pracy na wysokości.

**Elżbieta Łopacińska**, wiceprezes ZUS ds. świadczeń, zwróciła uwagę podczas inauguracji kampanii na wysokie koszty leczenia zagrożeni wypadkowymi. W 2010 r. ZUS wypłacał miesięcznie 214,7 tys. rent wypadkowych. Łączna ich kwota w całym roku wyniosła 6,1 mld zł. W pierwszym kwartale bieżącego roku renty wypadkowe pochłonęły kolejne 1,5 mld zł. Tylko z po-

wodu poślizgnięć, potknięć i upadków ZUS przyznał w ostatnich dwóch latach 350 świadczeń.

Genezę i założenia kampanii omówił **Paweł Rozowski**, zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy, który zaprezentował także spot medialny towarzyszący tegorocznemu przedsięwzięciu.

**Paweł Machnicki**, dyrektor ds. bhp firmy Skanska S.A., przedstawił wspólne inicjatywy podejmowane przez sygnatariuszy Porozumienia na rzecz bezpieczeństwa pracy w budownictwie – największe polskie przedsiębiorstwa budowlane.



Inaugurację wzbogacił przekaz wideo, za pośrednictwem którego doświadczeniami i refleksjami związanymi z tematyką kampanii dzielił się jej ambasadorzy: popularna prezenterka telewizyjna **Monika Richardson**, dziennikarz **Michał Olszański** i aktor **Emilian Kamiński**. Na koniec odbył się pokaz akcji ratunkowej w związku z wypadkiem przy pracy na budowie.

Poprzednią, ubiegłoroczną edycję kampanii medialnej na rzecz bezpieczeństwa pracy w budownictwie Państwowa Inspekcja Pracy skierowała, za pośrednictwem telewizji i radia do pracodawców, przedsiębiorców oraz osób odpowiedzialnych w firmach sektora budowlanego za podejmowanie decyzji inwestycyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. 40 proc. zbadanych przez TNS OBOP pracodawców stwierdziło, że po kontakcie z przekazem kampanii zamierza zwracać większą uwagę na przestrzeganie przepisów bhp na budowie. (dd)

**Fotoreportaż na stronie 24.**

## Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości

Konferencje prasowe, szkolenia, pokazy sprzętu, a nawet skoki na bungee zorganizowane w całej Polsce przez Okręgowe Inspektoraty Pracy zainaugurowały trzecią edycję kampanii prewencyjnej realizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia”, pod hasłem „Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości”. Przedstawiamy relacje z kilku okręgów, przygotowane przez rzeczników prasowych.

### Bydgoszcz

#### Pokazy i warsztaty

Podczas zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy konferencji prasowej odbyły się pokazy środków ochrony indywidualnej i warsztaty prowadzone przez specjalistkę ds. bhp w firmie Skanska, **Darię Krawczak**.

### Kielce

#### Dobre praktyki

37 firm z branży budowlanej wzięło udział w zorganizowanym 6 czerwca br. w Ożarowie seminarium szkoleniowym. Przedstawiono wyniki kontroli na budowach oraz przyczyny i okoliczności badanych przez inspektorów pracy wypadków przy pracy w przedsiębiorstwach budowlanych. Przedstawiciel firmy TERMATEX z Ostojowa przedstawił prezentację „Bezpieczna praca na wysokości – dobre praktyki stosowane w tej firmie. Zaprezentowano praktyczne zasady wykorzystania środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości przedstawione przez firmę PHT SUPON. Uczestnicy szkoleń otrzymali materiały szkoleniowe PIP dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w procesach budowlanych oraz z zakresu prawnej ochrony pracy.

### Kraków

#### Skoki na bungee

Na terenie budowy Kompleksu Biurowego Quattro Business Park w Krakowie Okręgowy Inspektorat Pracy zainaugurował 17 czerwca br. kampanię prewencyjną dotyczącą bezpieczeństwa pracy w budownictwie – „Szanuj życie!! Bezpieczna praca na wysokości”.

Dziennikarze otrzymali zaproszenie na pokaz „Bungee na budowie!”, który zorganizowano przy współpracy z Grupą Buma oraz Alsina Polska Sp. z o.o.

Dzięki takiej formule mogli „od środka” zobaczyć teren ogromnej inwestycji, na której pracuje około 150 osób, poczuć tempo prac oraz przekonać się z jakim ryzykiem wiąże się praca na budowie.

Przedstawiając założenia III etapu kampanii, okręgowy inspektor pracy **Tadeusz Fic** zaznaczył, że podejmowane działania prewencyjne, m.in. przy realizacji tej kampanii, zaczynają przynosić wymierne efekty, zwłaszcza w zmianie podejścia do zagadnień związanych z bezpieczeństwem.

– Obserwuję stopniowo zmianę w myśleniu pracodawców i pracowników. Bezpieczna budowa, to nie tylko puste hasło, ale wymóg konsekwentnie realizowany przez pracodawców i pracowników. Pracodawcy sami zgłaszają się do nas prosząc o szkolenie czy inne działania o charakterze prewencyjnym.

Efekty działań prewencyjnych i nadzorczo-kontrolnych prowadzonych przez OIP Kraków widać również w statystykach wypad-



kowych. Lipiec 2010 r. był w Małopolsce „czarnym lipcem” właśnie ze względu na liczbę wypadków, głównie w budownictwie. Zginęło wtedy siedem osób, w tym aż cztery tylko jednego dnia! Na szczęście, w pierwszym półroczu br. w Małopolsce podczas wypadków przy pracy na budowach nie było jak dotąd ofiar śmiertelnych. Odnotowano wprawdzie cztery takie wypadki, ale dwóch poszkodowanych zmarło na skutek choroby, jeden w wypadku komunikacyjnym oraz podczas rozładunku.

W kampanię PIP zaangażowała się Grupa Buma, podejmując wiele działań z zakresu bhp dla podniesienia bezpieczeństwa pracow-



## Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości

ników na terenie realizowanych inwestycji. Mówił o nich podczas konferencji członek zarządu Grupy Buma, **Robert Różycki**. Firma wprowadziła m.in. system kontroli dostępu, umożliwiający wejście na plac budowy tylko osobom posiadającym specjalne karty magnetyczne oraz monitoring placu budowy. Zatrudniono również koordynatora robót do spraw bhp. Szczególną uwagę zwrócono na bezpieczne prace na wysokości poprzez: stosowanie skutecznych systemowych zabezpieczeń zbiorowych lub innych skutecznych sposobów zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości, monitoring środków ochrony zbiorowej i indywidualnej przed upadkiem z wysokości, a także stosowanie środków transportu pionowego (windy towarowo-osobowe, windy osobowe).

Goście biorący udział w małopolskiej inauguracji kolejnej edycji kampanii PIP „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”, w tym także dziennikarze, mieli okazję zobaczyć, jak wygląda praca z wykorzystaniem systemu zabezpieczeń stosowanych na budowie Quattro Business Park w czasie montażu instalacji stropowych i rozkładania elementów drewnianych. Skoki na bungee i symulowany w ten sposób upadek z wysokości ok. 5 m. udowodniły, że system ten daje gwarancję pełnego bezpieczeństwa i chroni przed upadkiem, o czym przedstawiciele mediów donosili w swoich relacjach, których przewodnim motywem było hasło „Szanuj życie!”

### Szczecin

#### Na budowie opery

Teren budowy tymczasowej siedziby Opery Szczecińskiej był miejscem konferencji inauguracyjnej kolejnej edycji kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia” zorganizowanej przez OIP w Szczecinie. Uczestniczyli w niej: **Marian Szyszko**, p. o. okręgowego inspektora pracy w Szczecinie



oraz **Wiesław Kafarski**, nadinspektor pracy, specjalista w zakresie budownictwa OIP Szczecin.

### Zielona Góra

#### Wyróżnienia i nagrody

Podczas konferencji rozpoczynającej trzecią edycję kampanii poświęconej bezpieczeństwu pracy w budownictwie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Zielonej Górze wyróżniono uczestników wcześniejszych programów prewencyjnych. Przekazano im



okolicznościowe upominki i nagrody ufundowane przez inspekcję pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

### Lublin

#### Seminaria dla firm

W dniach 8, 9, 10, 28 i 29 czerwca w Lublinie, Zamościu, Tomaszowie Lubelskim, Chełmie oraz w Białej Podlaskiej odbyły się seminaria skierowane do pracodawców małych i średnich firm budowlanych. Uczestniczyli w nich przedstawiciele 101 firm budowlanych z terenu województwa lubelskiego. Program obejmował zagadnienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy, z wymaganiami przy prowadzeniu prac na wysokości i robót ziemnych, sporządzaniu planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Przedstawiono także informacje na temat charakterystycznych wypadków przy pracach budowlanych, jakie miały miejsce na terenie województwa w 2011 r. i latach wcześniejszych oraz dane na temat kosztów wypadków przy pracy. Seminaria zorganizowali i prowadzili inspektorzy pracy OIP w Lublinie, zajmujący się tematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie: **Anna Smolarz**, nadinspektor pracy, **Wojciech Dziedzic**, starszy inspektor pracy, **Dariusz Pudło**, starszy inspektor pracy, specja-



lista oraz **Jerzy Czarnecki**, nadinspektor pracy. W trakcie spotkań uczestnicy otrzymali materiały informacyjno-promocyjne z zakresu omawianych zagadnień.

Międzynarodowe Targi Poznańskie były miejscem kolejnej edycji targów „Innowacje – Technologie – Maszyny”, które odbyły się w dniach 14-17.06 br. Uczestniczyło w nich 900 wystawców z 32 państw, którzy zaprezentowali najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne maszyn i urządzeń dla takich gałęzi przemysłu jak spawalnictwo, metalurgia, plastyczna obróbka metalu, hutnictwo, lakiernictwo, transport a także rozwiązania służące bezpieczeństwu i higienie pracy.



## Salon „Bezpieczeństwo Pracy w Przemśle”

Integralną częścią targów był salon „Bezpieczeństwo Pracy w Przemśle”, na którym zaprezentowano szeroką ofertę środków ochrony indywidualnej oraz ochrony zbiorowej, znaków bezpieczeństwa oraz profesjonalnych szkoleń bhp. Ekspozycji wystawców towarzyszyły liczne imprezy, wykłady, seminaria, spotkania, pokazy.

Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała międzynarodową konferencję „Nowe zagrożenia w przemyśle – nanotechnologie”. Zagadnienia dotyczące narażenia na nanocząsteczki w środowisku pracy, jako zagrożenie dla zdrowia oraz problemy ekspozycji zawodowej przedstawiła dr Stella Bujak-Pietrek z Instytu-

racie Pracy, omówiła pierwsze doświadczenia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy obejmujące zastosowanie nanotechnologii.

Podczas konferencji „Bezpieczeństwo eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków” zorganizowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy przy współudziale Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędu Dozoru Technicznego, Leszek Zajac, zastępca dyrektora Departamentu Kontroli i Nadzoru oraz Krzysztof Kowalik, dyrektor Departamentu Prewencji i Pro-



tu Medycyny Pracy im. prof. Nofera w Łodzi. O zastosowaniu nanotechnologii w praktyce na tle doświadczeń polskich zakładów mówiła dr inż. **Bożena Malinowska**, kierownik ds. rozwoju nanotechnologii w firmie POCH S.A.

Przedstawiciele HSE, brytyjskiej inspekcji pracy **Karen Cleyton** i **James Wheeler**, zaprezentowali przykłady bezpiecznej pracy z nanomateriałami w przemyśle samochodowym. Na zakończenie konferencji **Sylwia Oziembło-Brzykczy**, główny specjalista w Głównym Inspekto-

racji Głównego Inspektoratu Pracy przedstawili wyniki analiz wypadków przy obsłudze, czyszczeniu, regulacjach i naprawach maszyn, przeprowadzone przez PIP w latach 2009-2010. Omówili także zagadnienia dotyczące działań prewencyjnych podejmowanych przez PIP. Z kolei **Anna Majcher-Stabrowska** z GlaxoSmithKline Pharmaceuticals S.A. przedstawiła inicjatywy realizowane w firmie, a służące poprawie bezpieczeństwa eksplo-

atacji maszyn, urządzeń oraz infrastruktury na terenie zakładu w Poznaniu. W 2008 r. pracodawca ten został laureatem ogólnopolskiego konkursu PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Urząd Dozoru Technicznego w ramach „Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy w latach 2010-2012” przygotowali cykl pokazów bezpiecznej eksploatacji wózków jezdniowych podnośnikowych. Omówiono wówczas wymogi formalne oraz czynności operatora niezbędne do rozpoczęcia eksploatacji wózków oraz zaprezentowano, jak powinna wyglądać organizacja miejsca pracy tego sprzętu.

Tradycyjnie na stoisku Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu dużym powodzeniem cieszyły się materiały informacyjne i wydawnictwa poświęcone tematyce ochrony pracy. Inspektorzy pracy przez wszystkie dni targowe udzieliли kilkudziesięciu porad prawnych i technicznych dotyczących prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Jacek Strzyżewski**, Zdjęcia **Marek Karlik**  
OIP Poznań



# Lider w branży

Z Grażyną Panek, dyrektorem Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu rozmawia Beata Pietruszka

*Do dziś wielu inspektorów pracy szczy się tym, że ukończyła wrocławską Sorbonę. Takie porównanie jest niewątpliwie bardzo nobilitujące dla Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Świadczy o poziomie kształcenia kadry inspektorskiej. Jak to wyglądało z perspektywy 60 letniej już historii istnienia szkoły? Jak zmienił się sposób szkolenia przyszłych inspektorów pracy?*

Wcześniej nie było to formalnie uregulowane. Zależało od polityki urzędu. Gdy inspekcja pracy w 1981 roku ze związkowej stała się Państwową Inspekcją Pracy, zaistniała konieczność zwiększenia kadry, a więc także odpowiedniego jej przygotowania. Proces kształcenia był wówczas dość szybki. Trwał zaledwie trzy miesiące. Przyszli inspektorzy pracy zdobywali wiedzę w „Studium kandydatów na podinspektorów pracy”. Następnie odbywali praktyki w swoich okręgach. Zwieńczeniem był egzamin państwowy, który zdawano w Głównym Inspektoracie Pracy. Główny inspektor pracy powoływał komisję egzaminacyjną. Rola Ośrodka we Wrocławiu sprowadzała się do teoretycznego przygotowania kandydatów. W późniejszym okresie zaczęło się to zmieniać, na co niewątpliwie wpływ miało także nowe otwarcie się na świat i możliwość poznania, jak szkoli się inspektorów pracy. Głównym inspektorem pracy był wtedy dr Tadeusz Sulkowski. To on m.in. zdecydował, że szkolenie inspektorów pracy zostanie wydłużone do dwóch lat. Na wzór angielski. Wprowadzono też zupełnie nową formułę szkolenia. Teoretycznego na przemian z praktycznym. Chodziło o to, żeby odbywający szkolenie widzieli zależność między regulacjami prawnymi, a tym co jest w życiu. Żeby mogli zweryfikować, czy to co stanowi prawo jest przestrzegane i na ile.

*Ta forma szkolenia przyszłych inspektorów pracy sprowadzała się?*

Tak. Do dziś jest stosowana. Oczywiście w zmodyfikowanej formie, m.in. poprzez skrócenie szkolenia, z zachowaniem jednak zasady przemienności. Choć przyznam, czasami trudno pogodzić moduł teoretyczny z praktyką. Jeśli np. szkolenie teoretyczne dotyczy czasu pracy, to praktyczne ukierunkowanie tego zagadnienia w okręgu nie zawsze jest możliwe do zrealizowania. Generalnie jednak, ściśle powiązanie teorii z praktyką było i jest widoczne. Dwa lata temu zaproponowaliśmy głównemu inspektorowi pracy pewną korektę tego modelu, która została przyjęta. Chodziło o realizację szkolenia w dwóch zasadniczych częściach. Teoretycznej, trwającej sześć miesięcy, a dopiero po niej, szkolenia praktycznego, także trwającego około pół roku. Pierwsze dwie grupy, które były w ten sposób szkolone, na egzaminie



wypadły przeciętnie. Nie zadowolily nas te efekty. Zaczęliśmy szukać przyczyn. Okazało się, że nie we wszystkich Okręgowych Inspektoratach Pracy były realizowane założenia szkolenia praktycznego. Dotyczy to opiekunów aplikantów w okręgach. Ich rolą jest „przeprowadzenie” kandydata na inspektora pracy przez szkolenie praktyczne. Problem polegał na tym, że z jednej strony, nie zawsze na opiekunów wyznaczane są właściwe osoby. Z drugiej strony zaś, nie w każdym przypadku osoby te do końca wiążą się ze swoich obowiązków.

*Może wynikało to również z tego, że były to dodatkowe zadania inspektora pracy, który i tak jest dość mocno obciążony obowiązkami?*

Aplikacja inspektorska ma na celu pokazanie całości zagadnień, którymi zajmuje się PIP, a z którymi przyszły inspektor spotka się w kontrolowanym zakładzie. Rolą opiekuna jest właśnie wyczerpanie aplikanta na pewne rzeczy. Tak, żeby np. przy okazji rozpatrywania skargi dotyczącej czasu pracy albo niewydanania świadectwa pracy, gdy będzie przechodził przez zakład pracy i zobaczy rusztowania usytuowane na połowkach cegłówek albo coś innego, co stwarza niebezpieczeństwo, na to zareagował. W naszym środowisku nazywamy to zwicnięciem zawodowym. Doświadczony inspektor pracy, nawet gdy nie wykonuje obowiązków kontrolnych, zawsze zauważy nieprawidłowości mogące zagrażać życiu czy zdrowiu.

*Trudno chyba jednak nauczyć przyszłego inspektora pracy, który jest np. prawnikiem zagadnień z dziedziny budownictwa?*

Idea szkoleń jest taka, że inspektor nie musi znać dokładnie każdej dziedziny. Nie jest to po prostu możliwe. Musi jednak orientować się, co stanowi zagrożenie, kiedy to zagrożenie jest bezpośrednie i jakie ma uprawnienia. Musi wiedzieć, w jaki sposób zadziałać, żeby zlikwidować je od razu, na miejscu. Aby nie doszło do sytuacji, w której okaże się, że inspektor był w zakładzie, ale nie zobaczył tych nieprawidłowości, a później doszło do nieszczęścia. Tu świetnie sprawdza się specjalizacja inspektorska. Każdy inspektor, szczególnie z mniejszym doświadczeniem zawodowym, może skorzystać z pomocy kolegi, który jest specjalistą w danej dziedzinie. Myślę, że tak ukierunkowane szkolenie inspektorów pracy jest bardzo dobrym rozwiązaniem. Ważne jest, żeby każdy szeregowy inspektor pracy miał wsparcie wysoko wykwalifikowanego, doświadczonego inspektora, który będzie dla kontrolowanego pracodawcy równorzędnym partnerem. Często

przecież inspektor pracy w czasie kontroli ma do czynienia z całym sztabem specjalistów i prawników, którzy działają na rzecz tego pracodawcy.

*W ostatnich czasach bardzo zmieniły się uwarunkowania, o których Pani wspomniała. Kilkanaście lat temu pracodawcy na ogół z dużym respektem podchodzili do kontroli inspektora pracy, dziś różnie z tym bywa.*

Obecnie, generalnie inspektorzy pracy są w mało komfortowej sytuacji. Właśnie m.in. z powodów, o których pani wspomniała. Jeszcze gorzej wygląda to w przypadku kadry z niewielkim stażem pracy. Kiedyś, zarówno jeśli chodzi o wynagrodzenia, jak i o prestiż tej funkcji, wyglądało to trochę inaczej. Inspektor pracy był urzędnikiem, którego status zawodowy był wysoki. Jego samopoczucie było lepsze, także ze względu na uposażenie jakie otrzymywał. Dzisiaj może być ono oceniane jako mało motywujące. W takich realiach trudno sobie wyobrazić, żeby do inspekcji pracy przychodzili ludzie mający doświadczenie zawodowe np. w kancelariach prawnych, w przemyśle. A tacy byliby najbardziej pożądani. Oni posiadaliby już wiedzę, także praktyczną. Aplikacja inspektorska byłaby wtedy tylko jej uzupełnieniem i profilowaniem. Takie rozwiązanie byłoby najlepsze, ale ono w obecnych warunkach finansowych jest nierealne. Dobrze wiemy, że wysokiej klasy specjalista zarabia dziś w zakładzie pracy nieporównywalnie lepiej, niż inspektor pracy, zwłaszcza ten, który jest dopiero na starcie pracy zawodowej i ma pensję w wysokości ok. 3 tys. zł.

*Czy zatem nie istnieje takie niebezpieczeństwo, że inspekcja pracy będzie dla tych ludzi tylko przystankiem w karierze zawodowej, że po zdobyciu doświadczenia, odejdą do lepiej płatnej pracy, która nie będzie wiązała się z tak dużą odpowiedzialnością i wieloma stresowymi sytuacjami?*

Oczywiście, że istnieje takie niebezpieczeństwo. Z tego jednak, co ja obserwuję przez wiele lat, to nie występuje takie zjawisko, choć zdarzają się pojedyncze przypadki. Myślę, że wynika to z tego, że jest to szczególny rodzaj pracy, która po prostu wciąga, niczym bakcyl. Znam kadre inspekcijną, bo wciąż przeżywają się przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Zaczynają od aplikacji, a później dokształcają się. Biorą udział w kursach doskonalących. W tym zawodzie jest to niezbędne. Wiedza inspektora pracy musi nadążać za wszelkimi zmianami związanymi z wy-



konywaniem tej pracy. Technicznymi, technologicznymi, prawnymi...

*Wspomniała Pani, że ta praca musi być bakcylem. Ona jest też pewnego rodzaju misją.*

Na pewno jest to praca dla ludzi, którzy chcą coś osiągnąć. Nie są biernymi odtwórcami. Z całą pewnością daje dużo satysfakcji. Bo jeżeli inspektor pracy wychodząc z kontrolowanego zakładu pomógł pracownikom, gdyż pracodawca wypłacił zaległe wynagrodzenia albo zlikwidował zagrożenie, to niewątpliwie jest to motywujące dla inspektora pracy. Oczywiście nie można powiedzieć, że jest to praca, która nie sprawia problemów. Trzeba mieć pewne predyspozycje, chociażby psychologiczne, żeby ją wykonywać. Trzeba umieć sobie radzić z problemami.

*Bardzo często inspektor pracy jest postrzegany przez pracowników, jak osoba zaufania publicznego. Jest przysłówkową deską ratunku. To niewątpliwie zobowiązuje, ale także bardzo obciąża.*

Rzeczywiście tak jest. Trzeba jednak przyznać, że w obecnych realiach, tak naprawdę, jedynie inspektor pracy może skutecznie zadziałać np. egzekwując świadczenia pracownicze czy przeciwdziałając zagrożeniom. Jest to więc szczególna misja do spełnienia, bo po pierwsze, trzeba czuć te problemy, a po drugie, chcieć się w ich rozwiązywanie angażować. Ja to obserwuję u inspektorów pracy, także tych młodych.

*Ma Pani doświadczenia inspektorskie. Jak na ich tle postrzega Pani dziś pracę w inspekcji pracy?*

Ona bardzo różni się od tej, wykonywanej kiedyś. Powodem jest chociażby liczba zadań do wykonania. Kiedyś było ich znacznie mniej. Działalność kontrolno-nadzorcza ograniczała się do pewnych standardów z dziedziny ochrony pracy. Teraz inspekcja pracy wciąż przejeżdża nowe zadania. Jest ich tak dużo, że inspektor pracy w pojedynkę nie jest w stanie ich ogarnąć. W związku z tym powstają różne sekcje.

*A jak kiedyś wyglądała sprawa działalności prewencyjnej, na którą obecnie inspekcja pracy kładzie szczególny nacisk?*

Inspekcja pracy zawsze prowadziła działania prewencyjne. Pamiętam, jak będąc na szkoleniu inspektorskim chodziłam z inspektorami na kontrole. W zakładach spędzałam dużo czasu. Był więc czas, by porozmawiać z pracodawcą, pracownikiem służby bhp czy innymi pracownikami. W ten sposób można było zwrócić uwagę na wiele spraw. Nie od razu przystępowało się do sprawdzania nieprawidłowości i karaniami. Prewencja, mimo że nie była uregulowana w sposób formalny, była przez inspekcję pracy realizowana. Kiedyś właściciel małego warsztatu samochodowego był pod wrażeniem pewnej inspektorskiej kontroli. Opowiadał mi, że odbyła się ona w zupełnie niestresującej atmosferze. Spokojnie, bez pośpiechu wyjaśniono mu wszelkie kwestie np. dotyczące oceny ryzyka zawodowego, o którym on w ogóle nie słyszał. Z własnego doświadczenia mogę powiedzieć, że działania prewencyjne zawsze były bardzo dobrze odbierane przez pracodawców. Znam nieco lepiej ich sytuację, gdyż także dla nich Ośrodek prowadzi szkolenia. Mam więc okazję rozmawiać z nimi o ich problemach, także o oczekiwaniach związanych z kontaktami z inspekcją pracy. Szkolenie teoretyczne jest ważne i ta wiedza jest im potrzebna, ale więcej korzyści w mojej opinii przy-

nosi rozmowa z inspektorem pracy w zakładzie, gdzie inne jest przełożenie informacji, które można od razu zweryfikować.

**Wspomniała Pani o małych pracodawcach, u których – jak to wynika z danych inspekcji pracy, także np. brytyjskiej – najczęściej dochodzi do różnego rodzaju nieprawidłowości. Tam, by przeciwdziałać temu zjawisku stosowano restrykcyjne kary. Okazało się, że to nie przyniosło jednak oczekiwanych efektów. HSE ukierunkowała więc swoje działania na edukowanie, informowanie czyli na prewencję, tak jak ma to miejsce w polskich realiach działalności inspekcji pracy.**

Myślę, że chodzi o to, że karanie samo w sobie rodzi opór, sprzeciw czy wręcz chęć odwetu. W tym tkwi przyczyna tego, że nie dochodzi do osiągnięcia zamierzonego celu, którym jest np. poprawa warunków pracy. Pracodawcy w takich sytuacjach często wspomagają się pomocą prawną kancelarii prawnych. Dochodzi wówczas do pewnego rodzaju rozgrywki, w której zaczyna ginąć istota problemu. To nie wpływa na jego rozwiązanie. Pójście w kierunku wzmocnienia prewencji jest moim zdaniem bardzo korzystne. Dzięki takiemu podejściu zmienia się też wizerunek urzędu na bardziej przyjazny pracodawcy, który niesie pomoc, uświadamia. Według mnie, dopiero po wykorzystaniu tej drogi, inspektor pracy powinien sięgać po kary. Wtedy pracodawca doskonale wie, za co został ukarany.

**Wracając do szkoleń inspektorskich prowadzonych przez Ośrodek PIP we Wrocławiu, których elementem jest także prewencja: chyba szczególną grupę aplikantów stanowili byli pracownicy legalności zatrudnienia z urzędów wojewódzkich, którzy zostali „przejęci” przez PIP w związku ze zmianą przepisów w 2007 roku. To było chyba duże wyzwanie dla kadry Ośrodka?**



Dla Ośrodka był to bardzo trudny okres. Ta grupa aplikantów była najliczniejszą, którą przyszło nam szkolić. Byli to ludzie w różnym wieku, w większości z dużym stażem pracy. Dysponowali więc już pewną wiedzą i doświadczeniem zawodowym. Szczepnie powiem, że trochę baliliśmy się, jak potoczy się współpraca z nimi. Dodatkową trudnością był krótki termin określony przez pracodawcę na przeszkolenie i wdrożenie ich do pracy. W sumie realizowaliśmy wówczas cztery aplikacje inspektorskie dla pracowników przejętych z urzędów wojewódzkich. Doskonale pamiętam pierwsze spotkanie z nimi w dużej auli Ośrodka. Proszę sobie wyobrazić osiemdziesiąt osób w jednym miejscu. Reprezentowali pełen przekrój zawodowy. Gdy tak popatrzyłam, to zastanowiłam się, jak z nimi zacząć pracę, żeby zechcieli wejść w nasz tryb szkolenia. Problem polegał też na tym, że większość z nich miała przekonanie, iż odbycie aplikacji i egzamin będą tylko formalnością. Z całą pewnością nie spodziewali się, że zdobycie uprawnień inspektorskich jest takie trudne, że wiąże się z opóźnieniem rozległej, różnorodnej i skomplikowanej wiedzy. Często sądzili, że skoro byli w swojej dziedzinie specjalistami, to wystarczy do zdobycia nowych uprawnień.

**Jaki był efekt szkolenia tej specyficznej grupy aplikantów?**

Generalnie nie było źle, choć kilka osób odpadło. Jeśli dotyczyło to egzaminu wewnętrznego, to mieli szansę go poprawić. Gdy nie sprościli i temu zadaniu, to pozostawali do dyspozycji właściwego okręgowego inspektora pracy. On decydował, czy osoba ta może zająć jakieś inne stanowisko, niewymagające uprawnień kontrolnych, czy też należy się z nią rozstać. Takich osób było kilka, trzy czy cztery. Dokładnie nie pamiętam. Przy tak dużej grupie, to było niewiele. Podobało mi się, że byli bardzo ambitni, bardzo chcieli zdać egzaminy i przykładali się do tego. Przypominam sobie sytuację, w której sami upomnieli się o powtórzenie pewnych zagadnień, których nie rozumieli. Potrafili się do tego przyznać i zabiegali o wyjaśnienie tych kwestii. To godne podziwu, zważywszy na ich status zawodowy czy wieloletnie doświadczenie. Do tej pory, gdy przyjeżdżają do Ośrodka na szkolenia doskonalące, to nie narzekają. To dla mnie duża satysfakcja.

**Ile osób w 60 - letniej historii Ośrodka przewinęło się na różnego rodzaju szkoleniach?**

Ponad 200 tys. Przy czym, dotyczy to nie tylko aplikantów czy inspektorów pracy lub innych pracowników inspekcji pracy, ale także np. pracowników służb bhp, społecznych inspektorów pracy, pracodawców. Także dziś, jako jednostka organizacyjna Państwowej Inspekcji Pracy, prowadzimy szkolenia dla podmiotów zewnętrznych i nie narzekamy na brak zainteresowania.

**Czy sami zgłaszają się, czy też Ośrodek dociera do tych odbiorców?**

To wygląda bardzo różnie. Oczywiście sami także robimy rezerwanie rynku. Wśród kadry mamy znakomitych specjalistów, pracowników naukowych, ale także praktyków. Dysponujemy świetną bazą dydaktyczną. Atutem jest z pewnością zaplecze hotelowo-restauracyjne usytuowane na terenie Parku Szczytnickiego. Nasi kucharze słyną z wyśmienitej, domowej kuchni. Ośrodek ma już wypracowaną markę i jest postrzegany jako lider w branży.

*Dziękuję za rozmowę!*

**Prawo**

## Zwalnianie z pracy w oparciu o Kartę Nauczyciela



**Paweł Nowak**

**Kryteria zwalniania z pracy nauczycieli na podstawie art. 20 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. nr 97, poz. 674 z późn. zm.) nie zostały uregulowane w przepisach. Oznacza to w praktyce, iż stosowanie ich stanowi przywilej zarezerwowany wyłącznie dla pracodawcy. Z powodu braku w tym zakresie normatywnych regulacji pomocnym staje się orzecznictwo Sądu Najwyższego, w oparciu o które można dokonać utworzenia jednego z wielu możliwych zespołów kryteriów.**

Z treści art. 20 wspomnianej ustawy wynika, iż w razie częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy.

### Z orzecnictwa

Przy wyborze nauczyciela do zwolnienia z pracy należy dokładnie przeanalizować sytuację mającą miejsce w placówce oświatowej i przyjąć uzasadnione kryteria, czyli takie, które z obiektywnego punktu widzenia mają szansę własnej obrony, ponieważ podlegają kontroli sądowej. Stwierdził to Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z 27 listopada 1997 r. (I PKN 399/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 541), jak również z 7 września 1994 r. (I PRN 56/94, OSNP 1995, nr 1, poz. 5).

Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r. (sygn. akt I PK 159/04) wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego, uwzględniającego staż pracy, ocenę pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne. Mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela, takiej jak stan rodzinny czy posiadanie innych źródeł dochodu, np. emerytury.

Jak wynika więc z tego stanowiska SN, w przypadku, gdy dyrektor szkoły podejmuje decyzję o zwolnieniu konkretnej osoby spośród nauczycieli posiadających wymagane kwalifikacje, będących nauczy-

cielami różnych, bądź takich samych stopni awansu zawodowego z odmiennym stażem pracy w szkole należy:

- dokonać analizy formalnych kwalifikacji zawodowych wszystkich nauczycieli danego przedmiotu,
- odnieść się w stosunku do każdego z nauczycieli do wypełnianych przez niego obowiązków pracowniczych, jak również do oceny ich faktycznych umiejętności dydaktycznych,
- porównać sytuację rodzinną i życiową każdego ze wskazanych do zwolnienia nauczycieli.

### Jaka praca...

W świetle orzecnictwa Sądu Najwyższego przesłankami, którymi należy kierować

**W razie zmian organizacyjnych w szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 1982 r. Nr 3 poz. 19 ze zm.), przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione.**

się przy wyborze nauczyciela do zwolnienia z pracy z przyczyn określonych w treści art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela mogą być:

- **ocena pracy nauczyciela**
- Jakość wypełnianych przez nauczyciela obowiązków może wpływać w dość istotny sposób na podjęcie decyzji o zwolnieniu nauczyciela. Według Sądu Najwyższego (wyrok z 11 września 2001 r., sygn. akt I PKN 610/00) wybór nauczyciela do zwolnienia z powodu niekorzystnej oceny pracy nauczyciela, jak też osiągnięć w nauczaniu i wychowaniu uczniów nie narusza zasady niedyskryminacji. Nie narusza zasady równego traktowania pracownika, ani zasady niedyskryminacji również wybór do zwolnienia nauczyciela

legitymującego się kwalifikacjami zawodowymi równymi z innymi nauczycielami, lecz którego praca jest najniższej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, a jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 420/98). Zatem można rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem, który posiada co prawda kwalifikacje zawodowe takie jak inni nauczyciele, ale jego praca jest najniższej oceniana przez pracodawcę, uczniów i rodziców.

– **nieobecność nauczyciela w pracy**

Kryterium uzasadniającym dokonanie wyboru zwolnienia nauczyciela z pracy może być również jego absencja w pracy, dezorganizująca porządek organizacyjny pracy w placówce oświatowej. W wyroku z 22 września 2000 r. (sygn. akt I PKN 29/00) Sąd Najwyższy stwierdził, że długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela z powodu choroby, mogą uzasadnić jego wybór do zwolnienia z pracy.

– **podstawa nawiązania stosunku pracy z nauczycielem**

Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2005 r. (sygn. akt I PK 159/04) stwierdził, że podstawa nawiązania stosunku pracy może stanowić usprawiedliwione kryterium wyboru osoby do zwolnienia, gdy jednocześnie inne kryteria nie pozwalają na dokonanie jednoznacznej oceny przydatności nauczyciela do dalszej pracy. Wówczas dyrektor szkoły winien nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę wybrać w pierwszej ko-

lejności do zwolnienia przed nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania.

Przedstawiony zespół kryteriów jest jednym z wielu możliwych do zastosowania w praktyce przy dokonywaniu zwalniania nauczycieli z pracy z przyczyn opisanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Można przyjąć, iż stanowi najbardziej modelowy i w mojej ocenie słuszny dobór kryteriów uzasadniających decyzję redukcji etatów nauczycielskich w placówce oświatowej, gdyż praktycznie każde kryterium ma swoje oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

**Paweł Nowak**

OIP Katowice, Oddział w Zawierciu

# Jakie korzyści i dla kogo?



Beata Krajewska

**Swobodny przepływ pracowników daje każdemu obywatelowi UE prawo swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy i pobytu tam z tego powodu. Chroni ich przed dyskryminacją dotyczącą zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy w porównaniu z obywatelami danego państwa członkowskiego. W komunikacie z 13 lipca ub.r. Komisja Europejska wskazała, że pomimo poprawy sytuacji, wciąż istnieją przeszkody natury prawnej, administracyjnej i praktycznej, które uniemożliwiają korzystanie w pełni z przywilejów związanych z prawem swobodnego przepływu. Jak pod tym względem kształtuje się sytuacja w Polsce?**

Komisja Europejska wydała 13.07.2010 r. komunikat zatytułowany „Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa i główne zmiany” KOM (2010) 373. Przedstawiła w nim ogólną sytuację we Wspólnocie Europejskiej w zakresie praw pracowników migrujących, będących obywatelami Unii Europejskiej.

## Pracownik migrujący

Zgodnie z definicją ustaloną w prawie UE pracownikiem jest każda osoba, która wykonuje rzeczywistą i efektywną pracę za wynagrodzeniem, pod kierownictwem innej osoby. Natomiast pracownikiem migrującym jest pracownik w rozumieniu prawa UE, który skorzystał z przysługującego mu prawa swobodnego przepływu, tzn. gdy:

- 1) wykonuje działalność zawodową w innym państwie członkowskim niż państwo jego pochodzenia, albo
- 2) wykonuje działalność zawodową w państwie swego pochodzenia, ale ma miejsce zamieszkania poza nim.

Komunikat Komisji dotyczy m.in. prawa pobytu, uprawnień w zakresie poszukiwania pracy, uznawania kwalifikacji zawodowych, wymogu znajomości języka, dostępu do stanowisk w sektorze publicznym, swobodnego przepływu pracowników w kontekście działalności sportowej. Także równego traktowania w zatrudnieniu, przywilejów socjalnych i podatkowych, praw po zakończeniu stosunku pracy oraz uprawnień członków rodziny pracowników migrujących.

W artykule przedstawiono informacje na temat sytuacji w Polsce w odniesieniu do wybranych uprawnień wynikających z zasady swobodnego przepływu, w powiązaniu ze stosownymi regulacjami wspólnotowymi.

## Prawo pobytu

W świetle przepisów wspólnotowych pracownicy migrujący mają prawo pobytu w innym państwie członkowskim. Te jednak mogą wymagać od nich zarejestrowania się, jeśli okres zatrudnienia przekracza 3 miesiące.

Pracownicy migrujący mogą nabyć prawo do stałego pobytu po pięciu latach nieprzerwanego legalnego pobytu w przyjmującym państwie członkowskim lub po krótszym czasie, jeśli spełnili warunki wymienione w art. 17 Dyrektywy 2004/38/WE.<sup>1</sup> Członkowie rodzin pracowników migrujących, niezależnie od przynależności państwowej, mają prawo do pobytu w przyjmującym państwie członkowskim.

Obywatele nieaktywni zawodowo muszą wystąpić o zaświadczenie o rejestracji pobytu dłuższego niż 3 miesiące.

Zgodnie z polskimi przepisami obywatele UE i członkowie ich rodzin niebędący obywatelami UE mogą, co do zasady przebywać na terytorium RP przez okres do 3 miesięcy, na podstawie:

- ważnego dokumentu podróży (paszport, dowód osobisty) albo innego ważnego dokumentu potwierdzającego tożsamość i obywatelstwo – w przypadku obywatela UE,
- ważnego dokumentu podróży – w przypadku członka rodziny niebędącego obywatelem UE (art. 15 ust. 1 i 2 ustawy z 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobyście oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin – Dz. U. Nr 144, poz. 1043 ze zm.).

Obywatel UE, który ma status pracownika jest uprawniony do pobytu na terytorium RP przez okres dłuższy niż 3 miesiące (art. 16 ust. 1 pkt 1).

Obywatel UE, który przestał być pracownikiem zachowuje prawo pobytu przysługujące pracownikowi w przypadku:

- 1) nieświadzenia pracy wskutek okresowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub wypadkiem, albo
- 2) niezamierzonego bezrobocia, o ile został wpisany do rejestru bezrobotnych prowadzonego przez powiatowy urząd pracy,
- 3) podjęcia kształcenia lub szkolenia zawodowego (art. 17 ust. 1).

Prawo pobytu przysługujące obywatelowi UE będącemu pracownikiem lub byłym pracownikiem dotyczy również członka rodziny dołączającego do niego lub przebywającego z nim na terytorium RP (art. 18 pkt 1).

Jeżeli pobyt na terytorium RP trwa dłużej niż 3 miesiące obywatel UE jest obowiązany zarejestrować swój pobyt, a członek rodziny niebędący obywatelem UE – uzyskać kartę pobytu członka rodziny obywatela UE (art. 20). Regulacja ta dotyczy wszystkich obywateli UE przebywających na terenie Polski, zarówno pracowników, byłych pracowników i członków ich rodzin, jak i osób nieaktywnych zawodowo. Organem prowadzącym rejestry w sprawach dotyczących obywateli UE (rejestr pobytu) i członków ich rodzin niebędących obywatelami UE (rejestr kart pobytu) jest wojewoda (art. 79).

Obywatel UE nabywa prawo do stałego pobytu po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium RP (art. 42). Natomiast członek rodziny niebędący obywatelem UE nabywa prawo do stałego pobytu po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium RP z obywatelem UE (art. 43). Przypadki, w których możliwe jest nabycie przez pracownika prawa do stałego pobytu przed upływem 5 letniego okresu pobytu na terytorium RP, zostały określone w art. 45 ust. 1 (np. zaprzestanie wykonywania pracy przez pracow-

nika z powodu trwałej niezdolności do pracy, jeżeli przebywał na terytorium RP dłużej niż 2 lata).

## Dostęp do zatrudnienia

Osoby poszukujące pracy mają być traktowane na równi z obywatelami danego państwa w odniesieniu do samego dostępu do zatrudnienia, jak i dostępu do świadczeń o charakterze pieniężnym ułatwiających dostęp do zatrudnienia na rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego.

Co do zasady obywatele UE mają prawo do podjęcia pracy na terytorium innego państwa członkowskiego na takich samych zasadach, jakie są stosowane do obywateli tego państwa.

W Polsce obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej mogą otrzymać status osoby bezrobotnej (art. 2 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) albo poszukującej pracy (art. 2 ust. 1 pkt 22 w związku z art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a).

Po uzyskaniu wpisu do rejestru osób bezrobotnych albo poszukujących pracy cudzoziemcom tym przysługuje prawo korzystania z usług rynku, m.in.:

- pośrednictwa pracy, w tym związane go ze swobodnym przepływem pracowników na terenie państw UE realizowanego poprzez sieć EURES,
- poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych (art. 34 pkt 1-3 w związku z art. 35 i następane ustawy).

Obywatele UE zarejestrowani jako bezrobotni mogą ubiegać się o:

- zasiłki i inne świadczenia z tytułu bezrobocia (art. 34 pkt 6 w związku z art. 71 i następane ustawy),
- stypendia – jeżeli bezrobotny uczestniczy w szkoleniu (art. 41),
- skierowanie do odbycia stażu na okres nieprzekraczający 6 albo 12 miesięcy, do pracodawcy lub innego podmiotu wskazanego w art. 53 ust. 1.

Obywatele UE wpisani do rejestru osób bezrobotnych albo poszukujących pracy mają też możliwość otrzymania:

- pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 42 ust. 1-3 w związku z art. 43 ust. 1),

- dofinansowania (sfinansowania) ze środków Funduszu Pracy kosztów studiów poddyplomowych (art. 42a ust. 1-4 w związku z art. 43).

Z usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego (w zakresie udzielania informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia), a także z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy poprzez umożliwienie dostępu do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia, mogą korzystać również osoby niezarejestrowane w urzędzie pracy, jako bezrobotne albo poszukujące pracy (art. 39 a).

Obywatele wszystkich państw członkowskich UE mogą podejmować zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium naszego kraju, bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (art. 87 ust. 1 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

## Dostęp do stanowisk w sektorze publicznym

Zgodnie z art. 45 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) władze państwa członkowskiego mogą ograniczyć dostęp do niektórych stanowisk w sektorze publicznym tylko dla własnych obywateli. Zdaniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości możliwość ta powinna dotyczyć jedynie stanowisk wymagających pośredniego lub bezpośredniego uczestnictwa w wykonywaniu obowiązków w ramach pracy publicznej i mających na celu ochronę interesów państwowych danego państwa lub innych organów publicznych.

W naszym kraju przepisy regulujące dostęp do niektórych zawodów lub stanowisk pracy wprowadzają wymóg posiadania obywatelstwa polskiego. Stwierdzenie to dotyczy m.in. pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne (art. 39 pkt 1 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy), pracowników służby cywilnej, których praca polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa (art. 4 pkt 1 w związku z art. 5 ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej), sędziów sądu rejonowego, okręgowego i apelacyjnego (art. 61 § 1 pkt 1, art. 63 § 1 oraz art. 64 § 1 ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych), a także prokuratorów (art. 14 ust. 1 pkt 1 ustawy z 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze).

Ustawa o służbie cywilnej przewiduje możliwość zatrudnienia w tej służbie cudzoziemców będących obywatelami państw członkowskich UE oraz obywatelami innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium RP (art. 5 ust. 1 przywołanej ustawy). Cudzoziemcy ci mogą być zatrudnieni tylko na takich stanowiskach pracy, na których wykonywana praca nie polega na bezpośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa (art. 5 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej).

## Równe traktowanie w zatrudnieniu

W myśl art. 45 ust. 2 TFUE wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową między pracownikami w zakresie: zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy powinna być zniesiona.

Pracownik migrujący musi być traktowany jednakowo pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia i jeśli straci pracę, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia (art. 7 ust. 1 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68 z 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty).

ETS orzekł, że celem określenia warunków pracy (np. wynagrodzenia i grupy zaszczerowania) organy państw członkowskich muszą traktować poprzednie okresy porównywalnego zatrudnienia pracowników migrujących w innych państwach członkowskich w ten sam sposób, co doświadczenie zawodowe zdobyte w ich własnym systemie.

Art. 8 wspomnianego rozporządzenia rozszerza równe traktowanie na członkostwo w związkach zawodowych. Pracownik migrujący korzysta z prawa do równego traktowania w zakresie przynależności do związków zawodowych i praw związkowych, w tym prawa do głosowania.

Przepisy antidyskryminacyjne zamieszczone w rozdziale IIa pt. „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, w dziale I Kodeksu pracy dotyczą również cudzoziemców, w tym obywateli państw członkowskich UE zatrudnionych w ramach stosunku pracy, do którego ma zastosowanie prawo polskie. Oznacza to, że cudzoziemiec, analogicznie jak polski pracownik, ma prawo do równego traktowania przez pracodawcę w zakresie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia, awanso-

wania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownik, w tym obywatel innego państwa nie może być dyskryminowany z jakichkolwiek powodów, w tym również ze względu na narodowość i pochodzenie etniczne (art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy). Kodeks pracy zakazuje zarówno dyskryminacji bezpośredniej (art. 18<sup>3a</sup> § 2 w związku z § 3) jak i pośredniej (art. 18<sup>3a</sup> § 2 w związku z § 4).

Ponadto art. 123 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje karę nie niższą niż 3000 zł. dla osoby, która odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego m.in. ze względu na narodowość czy też pochodzenie etniczne. Z kolei art. 19c tej ustawy ustanawia zakaz dyskryminowania w szczególności ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowość osób korzystających z usług agencji zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy, a art. 121 ust. 3 przewiduje sankcje (grzywnę nie niższą niż 3000 zł.) za nieprzebranie przez agencję tego zakazu.

Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych (art. 86 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Zaliczeniu podlegają wszystkie, poparte odpowiednimi dokumentami, okresy zatrudnienia za granicą u pracodawcy zagranicznego, niezależnie od kraju, w którym miały miejsce oraz bez względu na obywatelstwo pracownika.

W kwestii członkostwa w związkach zawodowych, art. 2 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stanowi, że prawo wstępowania do związków zawodowych mają m.in. pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy. Ustawa ta nie zastrzega prawa przynależności do związku zawodowego tylko dla obywateli polskich. W myśl art. 10 tej ustawy zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych. Znać przy tym należy, że rozporządzenie (EWG) nr 1612/68, to wspólnotowy akt prawny bezpośrednio stosowany. Zatem postanowienia statutów i uchwał związkowych wykluczające obywateli innych państw członkowskich UE z możliwości przynależności do związków i praw związkowych, w tym prawa do głosowania, byłoby niezgodne z prawem wspólnotowym (tj. z wcześniej przytoczonym art. 8 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68).

## Przywileje socjalne

Art. 7 ust. 2 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68 przyznaje pracownikom migrującym te same przywileje socjalne, co pracownikom krajowym w przyjmującym państwie członkowskim. Zdaniem ETS przywileje socjalne obejmują wszelkie przywileje, które bez względu na ich związek z umową o pracę są zwykle przyznawane pracownikom krajowym przede wszystkim z uwagi na ich obiektywny status pracownika lub po prostu przez sam fakt pobytu na terytorium danego państwa.

W naszym kraju zasady przyznawania pracownikom świadczeń (przywilejów) socjalnych reguluje m.in. ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wśród osób uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych znajdują się: pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu (art. 2 pkt 5).

Przywołana ustawa nie zawiera postanowień, z których wynikałoby, że prawo do świadczeń z funduszu przysługuje jedynie obywatelom polskim.

Zamieszczenie w regulaminie, o którym jest mowa w art. 8 ust. 2 zapisu wykluczającego cudzoziemców z innych państw członkowskich z możliwości korzystania z funduszu, byłoby niezgodne z art. 7 ust. 2 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68.

Ponadto, zgodnie z art. 5 pkt 3 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej obywatelom państw członkowskich UE, którzy mają miejsce zamieszkania i przebywają na terytorium RP przysługuje prawo do świadczeń z pomocy społecznej na zasadach określonych w tej ustawie. Z pomocy społecznej można uzyskać świadczenia o charakterze pieniężnym (takie jak zasiłki stałe, okresowe i celowe) oraz świadczenia niepieniężne (np. praca socjalna, bilet kredytowany, pomoc rzeczowa itp.) – art. 36 pkt 1 i 2.

## Członkowie rodziny

Członkowie rodziny pracownika migrującego, bez względu na przynależność państwową i fakt, czy pozostają na utrzymaniu obywatela UE, są uprawnieni do podjęcia pracy w przyjmującym państwie członkowskim (art. 23 Dyrektywy 2004/38/WE). Dzieci pracownika migrującego niezależnie od ich przynależności państwowej mają prawo do kształcenia w przyjmującym państwie członkowskim, na takich samych warunkach,

jak obywatele tego państwa, o ile mieszka na jego terytorium (art. 12 rozporządzenia (EWG) nr 1612/68).

Zgodnie z art. 87 ust. 1 pkt 10 w związku z pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, cudzoziemiec, który jest członkiem rodziny obywatela państwa członkowskiego UE jest uprawniony do wykonywania pracy na obszarze RP bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. W oparciu o art. 12 bezpośrednio stosowanego rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1612/68 dzieci pracownika migrującego (lub byłego pracownika migrującego) mają dostęp do powszechnego systemu kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego na takich samych warunkach, jak polscy obywatele, jeżeli dzieci te mieszkają na terytorium RP.

## Wnioski

Polskie przepisy zapewniają swobodę przepływu pracowników migrujących, będących obywatelami innych państw członkowskich.

Pracownikom tym przysługuje w szczególności:

- prawo pobytu na terytorium RP,
- prawo do uzyskania pomocy ze strony urzędów pracy w zakresie poszukiwania zatrudnienia na terenie naszego kraju,
- prawo do podejmowania zatrudnienia bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę,
- prawo do równego traktowania w zatrudnieniu.

Uprawnienia te przysługują również członkom rodziny pracownika migrującego, którzy posiadają obywatelstwo UE. Natomiast członkowie rodziny pracownika migrującego będący obywatelami państw trzecich mają prawo pobytu na terytorium RP, prawo do podejmowania zatrudnienia bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, a także prawo do równego traktowania w zatrudnieniu. Mogą też korzystać z pomocy urzędów pracy w zakresie poszukiwania zatrudnienia na terenie naszego kraju. Co do zasady, nie przysługuje im jednak prawo do zasiłków i innych świadczeń z tytułu bezrobocia (art. 1 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

**Beata Krajewska**

Departament Legalności Zatrudnienia  
GIP

<sup>1</sup> Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68.

## Prawo

# Umowa zlecenia z zakazem konkurencji

**Bardzo popularną formą współpracy z osobami, które z różnych względów nie zostały zatrudnione na podstawie umowy o pracę, są m.in. umowy zlecenia. W jednym z biur nieruchomości działającym na terenie woj. śląskiego zatrudnione są osoby na podstawie właśnie umów zlecenia. Konstrukcja tych umów odbiega jednak nieco od przyjętych ram i założeń prawnych.**

Przedmiotem umów jest pozyskiwanie klientów i zawieranie umów na rzecz zleceniodawcy. Dający zlecenie określił w nich jednak dokładnie: czas pracy (poprzez wskazanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dniach tygodnia), miejsce świadczenia pracy, okres wypowiedzenia umowy zlecenia, jak również miejsce i termin wypłaty wynagrodzenia. W umowie jednoznacznie wskazano, iż osoba przyjmująca zlecenie nie może powierzyć tych czynności osobie trzeciej. Jak również, iż praca wykonywana ma być pod bezpośrednim nadzorem właściciela biura nieruchomości. Do tak zawartych umów zlecenia, dających jak i bioryczne zlecenie, złożyli odrębne oświadczenia woli w postaci umowy o niepodejmowaniu działalności konkurencyjnej w trakcie trwania umowy zlecenia, jak i w okresie dwóch lat po jej zakończeniu.

## Swoboda umów

Należy dla przypomnienia wskazać, iż polskie prawo gwarantuje szeroki zakres swobody, polegający na swobodzie podejmowania przez strony decyzji o powołaniu do życia i regulowaniu stosunków prawnych ich łączących. Można wymienić cztery możliwości realizujące zasadę swobody umów:

- swobodę decydowania o zawarciu umowy,
- swobodę wyboru osoby, z którą zawarta będzie umowa,
- swobodę kształtowania treści umowy,
- swobodę wyboru formy umowy.

Jeżeli chodzi o kształtowanie treści umowy, to dochodzi do ograniczeń gdy: umowa jest sprzeczna z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, zawartymi w Kodeksie cywilnym i innych ustawach lub jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się m.in. odwołanie do dobrych oby-



Dorota Grabczyńska-Wójcik

czajów. Także wówczas, gdy umowa nie respektuje podstawowych cech stosunku umownego, które stanowią o jej istocie, jeżeli została zawarta w celu wykonania świadczenia niemożliwego albo jej celem jest wyszk.

W świetle przepisów Kodeksu cywilnego, przez umowę zlecenia jedna strona (przyjmująca zlecenie) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla drugiej strony (dającego zlecenie). Do cech istotnych umowy zlecenia nie należy osiągnięcie rezultatu, który ma wynikać z podjęcia danej czynności. A zatem nie sam wynik, lecz starania, których celem jest osiągnięcie tego wyniku, są elementem wyróżniającym umowę zlecenia. Ich przedmiotem ma być „dokonanie określonej czynności prawnej” (art. 734 K.c.). Wyrażenie to należy interpretować elastycznie, bowiem jedną umową zlecenia można objąć zlecenie większej, a nawet nieustalonej ilości czynności prawnych. Podobnie szeroko należy rozumieć określenie zleconych czynności. W zależności od sytuacji może nieraz wystarczyć określenie tylko rodzaju czynności. A zatem określoną czynnością prawną może być (w zależności od woli stron) pojedyncza czynność prawna, ale mogą to być również czynności prawne oznaczone rodzajowo i powtarzalnie. Należy pamiętać, że przyjmujący zlecenie nie może podjąć się wykonania takich czynności, których zastępstwo jest niemożliwe. Strony umowy mogą zawrzeć w umowie klauzulę, że przyjmujący zlecenie wykona czynność prawną we własnym imieniu. W braku takiej klauzuli obowiązuje domniemanie, że czynność prawna dokonywana jest w imieniu dającego zlecenie. Umowa zlecenia może być zarówno umową odpłatną, jak i nieodpłatną. Zgodnie z Kodeksem cywilnym, jako regułę przyjmujemy się odpłatność, lecz z samej umowy może wynikać nieodpłatny charakter zlecenia, chociaż brak odpłat-

ności powinien być w zasadzie zawarty przez strony w umowie.

Umowa zlecenia od umowy o pracę różni się swoim wyłącznie cywilnoprawnym charakterem. Można jednak uwzględnić szereg innych kryteriów, np.:

- stroną przyjmującą zlecenie nie musi być tylko osoba fizyczna (warunkiem sine qua non jest posiadanie zdolności do czynności prawnych);
- przy umowie zlecenia nie ma obowiązku odpłatności świadczenia po stronie dającego zlecenie;
- w umowie zlecenia chodzi o wykonanie pewnej usługi, a nie o świadczenie pracy jako takiej;
- umowa zlecenia nie ma cech pewnej stałości;
- umowa o pracę musi być wykonana osobiście;
- przy umowie o pracę występuje duża zależność pracownika od pracodawcy, stosunek podporządkowania,
- wykonywanie zobowiązań wynikających z zawartej umowy o pracę należy wykonywać w określonym miejscu i czasie.

Należy pamiętać, że zawarcie umowy zlecenia, zamiast umowy o pracę, jest wykreśleniem przeciwko prawom pracownika, podlegającym karze prawom.

Zawarcie umowy zlecenia nie wymaga szczególnej formy i często w praktyce dochodzi do jej zawarcia w sposób dorozumiany. Jest to umowa uważana tradycyjnie za opartą na zaufaniu stron.

## Obowiązki stron umowy zlecenia

Podstawowym obowiązkiem przyjmującego zlecenie jest wykonanie usługi, a więc wykonanie określonej w umowie czynności prawnej. Sposób wykonania tej czynności ma być pozostawiony w gestii zleceniobiorcy. Zleceniodawca może udzielić instrukcji, wskazówek dyspozytyw-

nych, jednakże decyzje, co do godzin i dni wykonywania usługi należą do przyjmującego zlecenie. Usługa ma być wykonana w terminie określonym w umowie, jednakże jest to termin zakończenia umowy, a nie może wskazywać konkretnego czasu wykonywania usługi. Przyjmujący zlecenie powinien w zasadzie wykonać usługę osobiście, a ustawa ogranicza go w możliwości powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej. Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej w sytuacjach określonych w art. 733 K.c. Za czynności pomocniczek przyjmujący zlecenie odpowiada na podstawie art. 474 K.c. (cyt.: „dłużnik odpowiedzialny jest jak za własne działania lub

zaniechanie, a działania lub zaniechania osób, z których pomocą zobowiązanie wykonuje, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza”). Kodeks cywilny wprowadza zatem bezpośrednią odpowiedzialność za wykonanie zlecenia zastępcy zarówno wobec zleceniobiorcy, który się nim posłużył, jak i wobec zleceniodawcy.

Niezależnie od charakteru zlecenia, na dającym zlecenie ciąży obowiązek zwrotu wydatków, które zleceniobiorca poniósł w celu należytego wykonania zlecenia. Oczywiście w przypadku, gdy zlecenie jest umową o charakterze odpłatnym, na dającym zlecenie ciąży obowiązek zapłaty za wykonane zlecenie.

Na ogół umowa zlecenia wygasa po przez wykonanie przedmiotu zlecenia. Ze względu na charakter zlecenia, jako opartego na wzajemnym zaufaniu stron, przedwczesne zakończenie wiążącego strony stosunku prawnego może nastąpić poprzez jego wypowiedzenie przez każdą ze stron. Wypowiedzenie dokonuje się przez złożenie drugiej stronie oświadczenia woli. Z wypowiedzeniem związane są pewne dodatkowe unormowania zastrzeżeń, zwłaszcza gdy umowa miała charakter odpłatny. W takim przypadku, gdy dający zlecenie dokonuje wypowiedzenia umowy zlecenia, obowiązany jest wypłacić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotych-

czasowym czynnościom. Natomiast, gdy wypowiedzenia dokonuje przyjmujący zlecenie, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za szkodę.

Przedawnienie roszczeń z tytułu umowy zlecenia wynosi zgodnie z art. 118 K.c. – 10 lat. Szczególne przedawnienie roszczeń w krótkim dwuletnim terminie jest przewidziane dla dwóch rodzajów roszczeń wynikających z umowy zlecenia, a mianowicie:

- roszczeń o wynagrodzenie za spełnione czynności i zwrot poniesionych wydatków, gdy służy osobom trudniącym się stale lub w zakresie działania przedsiębiorstwa prowadzeniem spraw danego rodzaju,
- roszczeń z tytułu udzielonych zaliczek.

## Plusy i minusy

Przy zawarciu umowy zlecenia należy pamiętać, że posiada ona zarówno zalety, jak i wady:

### 1. Wady umowy zlecenia.

Osoby decydujące się zawrzeć umowę zlecenia muszą pamiętać, że żadne przepisy nie gwarantują im minimalnego wynagrodzenia za wykonanie zlecenia. Mogą też pojawić się problemy z udzielaniem urlopów czy pracą ponad ustalone w zleceniu godziny, ale zależy to głównie od charakteru pracy. W kwestii odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę – w razie sporu między zleceniodawcą a zleceniobiorcą – ich pozycja procesowa oparta będzie na zasadzie równości. Natomiast w przypadku sporów między pracownikiem i pracodawcą mamy raczej do czynienia z uprzywilejowaniem pracownika, jako strony słabszej w sporze.

### 2. Zalety umowy zlecenia.

Często to, co dla jednej strony umowy zlecenia jest wadą, dla innej jest zaletą. Zarówno wadą, jak i zaletą może być stosunkowo łatwość wypowiedzenia tej umowy. Zaletą dla zleceniobiorcy będzie brak ścisłego podporządkowania, tak jak ma to miejsce przy umowie o pracę. Przy umowie zlecenia nie występuje też obowiązek osobistego świadczenia i możliwa jest substytucja.

Choć umowa zlecenia jest mniej sformalizowaną umową niż umowa o pracę, to zatrudnienie zleceniobiorcy również wiąże się z obowiązkiem rozliczania i opłacania składek. Płatnik musi najpierw ustalić, jakim ubezpieczeniem będzie podlegała zatrudniona osoba, zgłosić ją do ubezpieczenia społecznego, a następnie rozliczać

i opłacać składki za nią należne do ZUS. O tym, czy powstaje obowiązek opłacania składek, decyduje m.in. fakt posiadania przez zleceniobiorcę innego tytułu ubezpieczenia.

## Zakaz konkurencji

Wracając do wątku wspomnianych we wstępie artykułu umów zlecenia w jednym z biur nieruchomości działających na terenie woj. śląskiego, to oprócz nich strony zawarły odrębne umowy cywilnoprawne. Dotyczyły one niepodjęcia działalności konkurencyjnej w trakcie trwania umowy, jak również przez okres 2 lat po jej rozwiązaniu. Zleceniobiorcy zobowiązali się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez zleceniodawcę, tj. do nieposiadania firmy prowadzącej identyczną działalność, jak również do niepodjęcia pracy w firmie o podobnym profilu lub działania w imieniu takiej firmy. W przypadku niedotrzymania niniejszego warunku, zleceniobiorcy zobowiązali się zapłacić bez wezwania odszkodowanie w wysokości równoważności 4 tys. euro.

Zasadność prawna zawierania umów o zakazie konkurencji przy umowach cywilnoprawnych może budzić pewne wątpliwości. Kwestię tę rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 11.09.2003 r. (sygn III CKN 579/01). Stwierdził, iż inaczej należy ocenić skuteczność zobowiązania przez pewien okres po ustaniu umowy. Sąd Najwyższy w wyroku jednoznacznie stwierdził, iż to drugie zobowiązanie nie jest ważne, gdyż narusza zasady współzycia społecznego. Jak stwierdził, nie można uznać, aby zgodne było z zasadami współzycia społecznego zobowiązanie zleceniobiorcy do niepodjęcia działalności konkurencyjnej po ustaniu umowy, bez jakiegokolwiek ekwiwalentu. Cyt.: „Należy odwołać się do art. 101<sup>2</sup> Kodeksu pracy, w którym przewidziano możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jednakże za zapłatą odszkodowania”. Nasuwa się pytanie, czy zawarcie do umowy zlecenia postanowień zakazujących podejmowanie działalności konkurencyjnej w czasie obowiązywania umowy jest dopuszczalne i czy nie narusza granic swobody zawierania umów

wynikających z art. 353<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego. W świetle konstrukcji przepisów prawnych, należałoby w tym względzie stwierdzić, iż jest to dopuszczalne. Wystarczy w tym względzie przeanalizować treść art. 101<sup>1</sup> Kodeksu pracy, który stanowi, iż w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Jest to tzw. zakaz konkurencji. Jeżeli zatem klauzula w zakresie konkurencji w okresie trwania umowy dopuszczalna jest w ramach stosunku pracy, to nie można przyjąć, że wprowadzenie przez strony takiej klauzuli w umowie zlecenia byłoby sprzeczne z ustawą, zasadami współzycia społecznego lub naturą umowy zlecenia.

W kwestii możliwości zawarcia w umowie klauzuli o karach umownych, należy stwierdzić, iż kara umowna jest regulacją prawa cywilnego. Mimo tego, korzystając z art. 300 K. p. znajduje ona również zastosowanie w prawie pracy przy umowie o zakazie konkurencji. A więc może być ona zastrzeżona w umowie na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, zaniechania podejmowania działań konkurencyjnych przez pracownika, a dokładniej przez byłego pracownika. Należy jednak zaznaczyć, iż kara umowna może dotyczyć tylko umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdyż przepisy Kodeksu pracy w sposób wyczerpujący określają zasady odpowiedzialności materialnej pracownika za naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Strony umowy o zakazie konkurencji zawartej na czas trwania stosunku pracy nie mogą wprowadzić do niej zapisu przewidującego karę umowną na wypadek naruszenia przez pracownika postanowień tej umowy. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2002 r. (I PKN 549/01). Kara umowna może zostać przez strony umowy wprowadzona jedynie po ustaniu stosunku pracy (wyrok SN I CKN 802/97). Natomiast przy zawarciu umowy zlecenia nie ma podstaw prawnych umożliwiających wyłączenie zawarcia takiej klauzuli w umowie dotyczącej zarówno okresu trwania stosunku prawnego, jak i po jego ustaniu.

**Dorota Grabczyńska-Wójcik**  
OIP Katowice, Oddział w Gliwicach

Ubezpieczenia					
Tytuły ubezpieczenia	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Student lub uczeń do 26 roku życia	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
Osoba zatrudniona w innej firmie, z wynagrodzeniem równym bądź wyższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK lub NIE (dobrowolne)	NIE	NIE – jeśli nie ma składek emeryt. i rent. TAK lub NIE – jeśli są składki emeryt. i rent. (TAK – jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK
Własny pracownik	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
Osoba bezrobotna	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK – jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Osoba zatrudniona w innej firmie, która zarabia mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK – jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Emeryt, rencista	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK – jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Kolejna umowa zlecenie (dwie lub więcej umów w tym samym czasie)	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK lub NIE (dobrowolne)	NIE	NIE – jeśli nie ma składek emeryt. i rent. TAK lub NIE – jeśli są składki emeryt. i rent. (TAK – jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK
Przedsiębiorca	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK lub NIE (dobrowolne)	NIE	NIE – jeśli nie ma składek emeryt. i rent. TAK lub NIE – jeśli są składki emeryt. i rent. (TAK – jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK



Budowa Muzeum Historii Żydów Polskich w Warszawie, 17 czerwca br. Początek trzeciej edycji kampanii społecznej Państwowej Inspekcji Pracy: „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia”, realizowanej pod hasłem „Szczuj życie! Bezpieczna praca na wysokości”.

W inauguracji kampanii uczestniczą przedstawiciele firm budowlanych, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – współorganizatora przedsięwzięcia, prasy, radia i telewizji.

Końcowym akcentem spotkania jest pokaz akcji ratunkowej w związku z ciężkim wypadkiem przy pracy na budowie.



# TRZECIA EDYCJA KAMPAII INFORMACYJNEJ



# Spółdzielczy stosunek pracy



Artur Brzeziński

**Spółdzielczy stosunek pracy ma umowy charakter i jest zależny od stosunku członkostwa w spółdzielni. Sam fakt członkostwa w spółdzielni nie kreuje stosunku pracy, konieczne jest zawarcie umowy. Zgodnie z art. 77 § 1 K.p. stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa z 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze<sup>1</sup>. W sprawach nieuregulowanych tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy.**

Artykuł 182 § 3 Prawa spółdzielczego powtarza zapisy art. 77 § 1 K.p. W przepisach prawa spółdzielczego nie ma regulacji dotyczącej formy i treści spółdzielczej umowy o pracę. W tym przedmiocie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, z wyjątkiem umów o pracę na okres próbny (art. 199 Prawa spółdzielczego). Z tego powodu do formy i treści spółdzielczej umowy o pracę mają zastosowanie wymogi przewidziane w art. 29 K.p.<sup>2</sup> Tym samym powinna być ona zawarta na piśmie, określać: strony umowy, rodzaj umowy (na czas nieokreślony, określony, na czas wykonania określonej pracy) datę zawarcia oraz warunki pracy i płacy, tj. rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia.

**W czasie trwania członkostwa w spółdzielni rozwiązanie lub zmiana warunków spółdzielczej umowy o pracę jest możliwa tylko ze względu na okoliczności przewidziane prawem spółdzielczym i statutem spółdzielni.**

Rozwiązanie umowy przez spółdzielnię w trybie za wypowiedzeniem dopuszczalne jest w przypadku:

- zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością;
  - przyznania członkowi prawa do emerytury (art. 187 Prawa spółdzielczego).
- W pierwszym przypadku dokonanie wypowiedzenia definitywnego powinno nastąpić jedynie, gdy obiektywnie jest niemożliwe dokonanie zmiany warunków zatrudnienia.<sup>3</sup> Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę może być również skutkiem nieuzasadnionej odmowy przyjęcia

nowych warunków pracy lub płacy (art. 186 § 2 Prawa spółdzielczego). Jeżeli spółdzielnia zatrudnia inne osoby niż członków, pierwszeństwo zatrudnienia mają zawsze członkowie.

W trybie bez wypowiedzenia rozwiązania może nastąpić tylko z przyczyn niezawinionych przez pracownika przewidzianych w art. 53 K. p. (art. 189 § 1 Prawa spółdzielczego).

Po ustaniu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia w czasie trwania członkostwa, spółdzielnia i członek spółdzielni obowiązani są ponownie zawrzeć spółdzielczą umowę o pracę.

## Na piśmie z podaniem przyczyn

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest dozwolone:

- gdy jest uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni;
  - w razie utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim lub niezawinionej utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania (art. 184 Prawa spółdzielczego).
- Oświadczenie woli dotyczące wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany warunków spółdzielczej umowy o pracę wymaga formy pisemnej z podaniem przyczyny. Do rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę lub zmiany jej warunków mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące konsultacji związkowej oraz zakazów lub ograniczeń wypowiedzenia umowy o pracę lub jej warunków albo rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 190 Prawa spółdzielczego).

Zmiana warunków zatrudnienia członka spółdzielni może nastąpić również bez wypowiedzenia zmieniającego. W przypadku gospodarczej konieczności walne zgromadzenie, w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom, w drodze uchwały bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków może skrócić równomiernie czas pracy i zmniejszyć odpowiednio wynagrodzenie członka spółdzielni.

Uchwała walnego zgromadzenia powinna dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków wykonujących pracę tego samego rodzaju (art. 185 Prawa spółdzielczego). Przeprowadzona w ten sposób zmiana warunków nie wymaga zgody członka.

Członkowi spółdzielni, któremu niezgodnie z prawem spółdzielczym wypowiedziano umowę lub jej warunki przysługuje roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W przypadku rozwiązania umowy ma roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 188 § 1 Prawa spółdzielczego). Przywrócenie do pracy przysługuje również członkowi, z którym rozwiązano umowę bez wypowiedzenia. W wymienionych przypadkach członek spółdzielni nie może dochodzić odszkodowania.

Członkowi, który podjął pracę po przywróceniu przysługuje od spółdzielni wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy (art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego). Wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy członka, z którym rozwiązano spółdzielczą umowę o pracę bez wypowiedzenia nie może być niższe od jednomiesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie obliczane jest na podstawie przeciętnej wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy. Ponadto obok wynagrodzenia

przysługuje odpowiedni udział w części nadwyżki bilansowej (art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego).

Termin do wszczęcia postępowania przed sądem wynosi 14 dni od dnia doręczenia pisemnego zawiadomienia członka o oświadczeniu spółdzielni. W sytuacji wniesienia przez członka odwołania w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym termin 14 dni biegnie od dnia doręczenia członkowi spółdzielni zawiadomienia wraz z uzasadnieniem o uchwale organu odwoławczego lub upływu terminu ustalonego w statucie do podjęcia uchwały przez ten organ. **Rozwiązanie przez spółdzielnię w czasie trwania członkostwa w spółdzielni spółdzielczej umowy o pracę, poza wypadkami wskazanymi w przepisach art. 187, 186 § 2 i 189 Prawa spółdzielczego, jest niedopuszczalne.** Dozwolone jest rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu przez członka członkostwa.

## Szczególna ochrona

Biorąc pod uwagę wcześniej wskazane okoliczności, rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w trakcie trwania stosunku członkostwa jest bardzo utrudnione. Szczególna ochrona trwałości spółdzielczego stosunku wynika z również z dyspozycji art. 182 Prawa spółdzielczego. Na mocy tego przepisu spółdzielnia pracy i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Spółdzielnia ma obowiązek zatrudnienia członka spółdzielni stosownie do jego kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości spółdzielni. W razie nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni, członek spółdzielni przez cały okres członkostwa ma prawo dochodzić nawiązania stosunku pracy. Roszczenie o zawarcie spółdzielczej umowy o pracę jest realizowane przed sądem pracy na podstawie art. 64 K. c. w zw. z art. 300 K. p. i art. 199 Prawa spółdzielczego oraz art. 1047 K. p. c. Prawomocne orzeczenie zastępuje brakujące oświadczenie woli w przedmiocie zawarcia umowy<sup>4</sup>. Ponadto członek spółdzielni ma prawo domagać się od spółdzielni w ciągu roku od powstania członkostwa naprawienia szkody powstałej w związku z zawinionym uchylaniem się spółdzielni od nawiązania stosunku pracy (art. 182 § 4 Prawa spółdzielczego). Dochodzenie odszkodowania następuje na zasadach prawa cywilnego (art. 416 K. c. w zw. z art. 361 K. c.) Z dru-

giej strony ma on obowiązek przyjęcia zaproponowanej przez spółdzielnię pracy, o ile odpowiada ona słusznemu interesowi stron, tj. uwzględnia kwalifikacje i umiejętności członka oraz obiektywne możliwości gospodarcze spółdzielni. Jeżeli członek spółdzielni odmawia nawiązania takiego stosunku pracy lub pozostawania w takim stosunku pracy, stanowi to naruszenie istotnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa w spółdzielni<sup>5</sup>. Skutkiem odmowy może być wykluczenie lub wykreślenie członka ze spółdzielni.<sup>6</sup> Istota spółdzielczego stosunku pracy wymaga od każdej ze stron podporządkowania się zmianom uzasadniającym społeczno-gospodarczą potrzebę odmiennego uregulowania wynikających z umowy praw i obowiązków stron.<sup>7</sup>

## Wygąśnięcie spółdzielczej umowy

Od rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę należy odróżnić wygaśnięcie spółdzielczej umowy. Na mocy art. 186 § 1 Prawa spółdzielczego spółdzielca umowa o pracę wygasa w przypadku ustania członkostwa oraz w wypadkach, których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa (np. śmierć pracownika – art. 63<sup>1</sup> § 1 K. p., niezgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru – art. 74 K. p.).

Na podstawie prawa spółdzielczego (art. 193 § 1) ustanie członkostwa następuje poprzez wykluczenie członka ze spółdzielni:

- z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
  - w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni.
- Przy wykluczeniu członka spółdzielni z przyczyn zawinionych przez pracownika ma zastosowanie przepis art. 52 K. p. W konsekwencji wykluczenie dotyczy przesłanek określonych w tym przepisie. „Wykorzystanie przez członka spółdzielni pracy przysługujących mu dni wolnych od pracy bez uzgodnienia z zakładem pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 K. p.), co może uzasadnić w świetle art. 193 § 1 Prawa spółdzielczego wykluczenie członka ze spółdzielni.” (wyrok SN z dnia 11.01.1985 r., I PRN 118/84, Sl. Pracownicza 1985, nr 4, s. 32). Zawinioną przyczyną rozwiązania może być rażące przekro-

czenie granic krytyki (wyrok SN z dnia 01.10.1997 r., I PKN 237/97 OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 306). Przesłanki wykluczenia członka z powodu naruszenia obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa lub wyrządzenia szkody spółdzielni powinien bliżej precyzować statut spółdzielni. Ponadto wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić w wypadku, gdy z jego winy umyślnie lub z powodu rażącego niedbalstwa dalsze pozostawanie w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni lub dobrymi obyczajami (art. 24 § 2 Prawa spółdzielczego).

Wykluczenie nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez spółdzielnię wiadomości o okolicznościach je uzasadniających.

Wykluczenie członka, który był zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

## Wykreślenie z rejestru członków

Drugim sposobem ustania członkostwa jest wykreślenie z rejestru członków, które jest dopuszczalne w sytuacji, gdy:

- członek nie jest zatrudniony w spółdzielni przez okres dłuższy niż jeden rok z przyczyn niezawinionych przez spółdzielnię;
- członek utracił w znacznym stopniu lub całkowicie zdolność do pracy, a spółdzielnia nie może zatrudnić go na stanowisku odpowiadającym jego ograniczonej zdolności do pracy;
- członek utracił pełną zdolność do czynności prawnych, a statut nie przewiduje członkostwa osób nie mających takiej zdolności (art. 194 § 1 Prawa spółdzielczego).

Katalog przyczyn będących podstawą do wykreślenia z rejestru członków ma charakter zamknięty.

Jeżeli w spółdzielni działa związek zawodowy, spółdzielnia podejmuje uchwałę o wykluczeniu członka ze spółdzielni albo o wykreśleniu z rejestru członków po zasięgnięciu opinii właściwego organu związku zawodowego. Członkowi spółdzielni, którego spółdzielnia wykluczyła lub wykreśliła z rejestru z naruszeniem przepisów przysługują roszczenia określone w art. 188 § 1 i 2 Prawa spółdzielczego, jeżeli jest to dla członka korzystniejsze, roszczenia przewidziane w przepisach prawa pracy prze-

widziane dla pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli wykluczenie albo wykreślenie było uzasadnione, lecz nastąpiło po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez spółdzielnię wiadomości o okolicznościach będących podstawą do wykluczenia lub nieprzeprowadzono konsultacji związkowej – powództwo członka o uchylenie uchwały o wykluczeniu albo o wykreśleniu i o przywrócenie do pracy może być oddalone, o ile dalsze pozostawanie członka w spółdzielni nie daloby się pogodzić z zasadami współżycia społecznego. Inaczej niż w przypadku rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę, członkowi wykluczonemu lub wykreślonemu, który nie dochodzi przywrócenia przysługuje odszkodowanie. Do wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę w związku z ustaniem stosunku członkostwa nie mają zastosowania przepisy prawa pracy dotyczące ochrony umów o pracę. Kwestia stosunku członkostwa w spółdzielni jest autonomiczną sprawą spółdzielni.

W tym zakresie stosuje się przepisy Prawa spółdzielczego. Pogląd ten potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 1999 r. (I PKN446/99, OSNAPiUS z 2001 r. nr 10, poz. 335) cyt. „*Powodujące wygaśnięcie spółdzielczego stosunku pracy wykluczenie ze spółdzielni pracy członka zarządu zakładowej organizacji związkowej nie musi być poprzedzone uzyskaniem zgody zarządu tej organizacji związkowej. W przypadku uchylenia uchwały o wykluczeniu i orzeczenia przywrócenia do pracy takiemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 K. p. w związku z art. 196 § 1 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.).*”

Ustanie członkostwa następuje również przy wypowiedzeniu przez członka stosunku członkostwa. Wypowiedzenie ma formę pisemną pod rygorem nieważności. Termin i okres wypowiedzenia określa statut spółdzielni.

## Spółdzielnia, czyli co?

Zatrudnienie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę przysługuje wyłącznie członkowi spółdzielni pracy (aktualnie również członkowi spółdzielni socjalnej). **Zgodnie z przepisami art. 1 i art. 181 Prawa spółdzielczego – spółdzielnia pracy jest dobrowolnym zrzeszeniem nieograniczonej liczby osób i o zmiennym**

**składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, która w interesie swoich członków prowadzi wspólne przedsiębiorstwo w oparciu o osobistą pracę członków, może również prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz środowiska, w którym żyją.**

Specjalnym typem spółdzielni pracy są:

- spółdzielnie pracy inwalidów i spółdzielnie niewidomych,
- spółdzielnie pracy rękodziela ludowego i artystycznego, które w ramach prowadzenia działalności gospodarczej realizują dodatkowe cele określone w ustawie.

W przypadku spółdzielni pracy inwalidów i spółdzielni niewidomych, przedmiotem ich działalności jest zawodowa i społeczna rehabilitacja inwalidów i niewidomych poprzez wykonywaną pracę we wspólnie prowadzonym przedsiębiorstwie (art. 181a § 1 Prawa spółdzielczego). Zadaniem spółdzielni pracy rękodziela ludowego i artystycznego jest tworzenie nowych i kultywowanie tradycyjnych wartości kultury materialnej, organizacja i rozwój rękodziela ludowego i artystycznego, sztuki i przemysłu artystycznego (art. 181a § 2 Prawa spółdzielczego). Głównym celem tworzenia i działania spółdzielni socjalnej jest społeczna i zawodowa reintegracja jej członków polegająca w szczególności na odbudowaniu i podtrzymaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społecznym oraz odzyskaniu zdolności do pracy.<sup>8</sup> W zasadzie członkami spółdzielni socjalnych są osoby, które są zagrożone wykluczeniem społecznym np. osoby długotrwale bezrobotne, alkoholicy, byli więźniowie.

Cechami odróżniającymi spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne od innych spółdzielni są:

- prowadzenie przez członków działalności gospodarczej w formie wspólnego przedsiębiorstwa,
- osobista praca członków.

Przedmiot działalności gospodarczej spółdzielni określa statut spółdzielni (art. 5 § 1 pkt 2 Prawa spółdzielczego). Po ustanowieniu statutu dotyczące prowadzonej działalności nie mogą być sformułowane zbyt ogólnie. W uchwale z 21 lipca 1988 r. (II CZP 60/88, OSNCP 1989 r. Nr 11, poz. 179) Sąd Najwyższy uznał, że cyt. „Określenie w statucie spółdzielni pracy przedmiotu jej działalności, jako „wszelkiej działalności w zakresie świadczenia usług oraz produkcji” bądź, jako „każdej działalności gospodarczej niezakazanej przepisami prawa” nie odpowiada wymaganiam przewidzianym w art. 5 § 1 pkt 3

Prawa spółdzielczego”. Normą jest, że prowadzona działalność gospodarcza spółdzielni opiera się na osobistej pracy członków. Zatrudnienie osób, które nie są członkami uzasadnione jest jedynie rodzajem prowadzonej działalności przez spółdzielnię, a także kwalifikacjami zawodowymi niezbędnymi do wykonywania pracy na określonych stanowiskach. Warunki zatrudnienia tych osób powinien określać statut spółdzielni.<sup>9</sup> W przypadku spółdzielni socjalnych limity dotyczące zatrudnienia osób niebędących członkami wprowadzono w ustawie (art. 12 ust. 1a ustawy o spółdzielniach socjalnych).

Należy zauważyć, że statut spółdzielni może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, jeżeli jest to uzasadnione prowadzoną przez spółdzielnię działalnością (art. 201 § 1 Prawa spółdzielczego). Na spółdzielni ciąży jednak obowiązek równomiernego rozdzielania pracy między członków z uwzględnieniem ich kwalifikacji. W odniesieniu do tych członków spółdzielni stosuje się odpowiednio przepisy art. 182 § 1, 2 i 4, art. 183 oraz art. 186 § 1 (stosownie do przepisu art. 201 § 2 Prawa spółdzielczego).

Artur Brzeziński  
OIP Lublin

## Przypisy

<sup>1</sup> t. j. Dz. U. z 2003 r., Nr 188 poz. 1848 z późn. zm.

<sup>2</sup> Uzasadnienie uchwały SN z dnia 3.10.1995 r. Sygn. I PZP26/95, OSNAPiUS z 1996 r. Nr 8 poz. 113, Prawo pracy 1996/1/37.

<sup>3</sup> Wyrok SN z dnia 12.04.1996 r., I PRN35/96, OSNAPiUS 1996r. Nr 21, poz. 319.

<sup>4</sup> Kodeks Pracy Przepisy Wykonawcze i Związkowe Komentarz Orzecznictwo Sądu Najwyższego pod redakcją T. Sojki Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zielona Góra 2000 r. s. 178.

<sup>5</sup> Uzasadnienie uchwały SN z dnia 3.10.1995 r. Sygn. I PZP26/95, OSNIA, PiUS z 1996 r. Nr 8 poz. 113, Prawo pracy 1996/1/37.

<sup>6</sup> Komentarz do ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 98.21.94), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2007, wyd. VI.

<sup>7</sup> wyrok SN z 04.03.1970 r., II PRN 112/69 OSNCP 1970 z 11, poz. 204.

<sup>8</sup> art. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz. U. 2006 r. nr 94, poz. 651.

<sup>9</sup> A. Nowak komentarz do art. 181 Prawa spółdzielczego lexPolonica.



## Ostatni, 72 segment dachu w kolorze ecru zakończył montaż membrany dachu stałego nad częścią trybun Stadionu Narodowego.

Zainstalowano również membranę dachu ruchomego w białym kolorze. Prace te wykonali głównie pracownicy stosujący techniki alpinistyczne. Oni też połączą membrany w części stałej i ruchomej dachu, po wcześniejszym naprężeniu powłok membrany stałej. Połączenie 72 segmentów dachu stałego i czterech części dachu ruchomego zostanie wykonane poprzez zgrzewanie elementów korytowych. Będzie to przedsięwzięcie pracochłonne i czasochłonne. Dopiero po jego zakończeniu będzie można mówić o dachu szklanym. Garaż dachu ruchomego po schowaniu, wyglądem będzie przypominał firanę w oknach. Podniesie się automatycznie do góry i zasłoni cały zsuwany dach.

W połowie maja br. ukończono montaż konstrukcji szklanej dachu, łączącej dach stały z ruchomym. Ponad miesiąc trwały prace związane z uszczelnianiem segmentów szklanych, przy użyciu silikonu i listew łączących. Jest to przejściowa strefa dachu, pozwalająca na swobodny odpływ wód opadowych. Konstrukcja

dachu linowego stadionu, poza membranami, zawiera szereg innych elementów niezbędnych do właściwego funkcjonowania obiektu. Są to rynny i koryta odwodnieniowe, ale przede wszystkim okalające szklany dach pomosty serwisowe i instalacyjne. Tu umieszczone będą główne jupitery oświetlenia murawy stadionu. Woda deszczowa w podciśnieniu, a całości będzie spływać do zbiorników retencyjnych, a następnie po oczyszczeniu będzie wykorzystywana m. in. do podlewania murawy.

W dolnej części iglicy zostaną zamontowane cztery wielkie, wielkoformatowe ekrany (telebimy), skierowane w cztery strony w kierunku kibiców. Niebawem na Stadionie Narodowym zakończony zostanie montaż krzeselek.

Nowy lider budowy Konsorcjum Hydrobudowa Polska S.A. po dokonaniu szeregu zmian organizacyjnych zintensyfikuje prace związane z montażem instalacji wewnętrznych i robotami wykończeniowymi. Schody kaskadowe, w których stwierdzono wady montażowe zostaną wzmocnione specjalną konstrukcją metalową.

Waldemar Spólnicki  
Koordynator PIP ds. EURO 2012



# Poznaj swoje prawa pracy

## ... Nie tylko na budowie

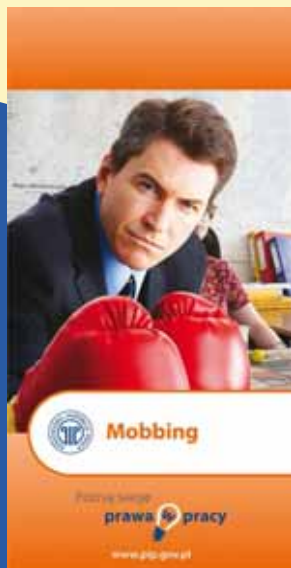
Nie jedną, lecz dwie kampanie w środkach masowego przekazu prowadzi w roku bieżącym Państwowa Inspekcja Pracy. Po czerwcowej odsłonie kampanii budowlanej, już w październiku na ekranach telewizorów będziemy mogli zobaczyć spoty pod hasłem „Poznaj swoje prawa w pracy”. W okręgowych inspektoratach pracy dostępne są już publikacje popularyzujące podstawowe zagadnienia z zakresu prawnej ochrony

pracy: przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzeń, czasu pracy, uprawnień związanych z rodziciel-

stwem, przeciwdziałaniu dyskryminacji i mobbingowi.

W realizacji swojej misji: dążenia do zapewnienia przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, Państwowa Inspekcja Pracy sięga obecnie po nowoczesne narzędzia z arsenału komunikacji społecznej (przykładami takich działań były kampanie społeczne na rzecz poprawy bezpieczeństwa w branży budowlanej organizowane w latach 2009-2011).

Nasz urząd nie ma możliwości kadrowych, by dotrzeć do setek tysięcy działających w kraju małych przedsiębiorstw. Niski poziom wiedzy na temat praw i obowiązków w pracy, zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, rozliczania czasu pracy, urlopów, uprawnień związanych z rodzicielstwem, zakazu dyskryminacji, a także obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przekłada się bezpośrednio na niską kulturę



Liczymy na wsparcie strategiczne partnerów społecznych, którym zależy na budowaniu świadomości prawnej pracowników!



organizacyjno-prawną i niską kulturę bezpieczeństwa w szczególności w najmniejszych zakładach pracy, najliczniej reprezentowanych na rynku polskim (firmy zatrudniające mniej niż 50 osób stanowią ponad 90% ogółu zakładów w kraju).

Założeniem kampanii jest dotarcie do grupy co najmniej 50% osób zatrudnionych w gospodarce narodowej na podstawie umowy o pracę. Sądymy, że będzie to możliwe w okresie dwóch lat trwania kampanii, przy zaangażowaniu zainteresowanych instytucji, organizacji i patronów medialnych, a także za pośrednictwem płatnej kampanii informacyjnej w mediach ogólnopolskich (ograniczone środki na ten cel przewidziane są w tegorocznym budżecie PIP).

Liczymy na wsparcie strategiczne partnerów społecznych, którym zależy na budowaniu świadomości prawnej, poszanowaniu przepisów prawa pracy, walce z nie-

W okręgowych inspektoratach pracy dostępne są już publikacje popularyzujące podstawowe zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy.

uczciwą konkurencją (tak zwanym „dumpingiem socjalnym”), stanowczym przeciwdziałaniu się bezprawnym praktykom w stosunkach pracy! Do chwili obecnej deklarację partnerskiego wsparcia kampanii złożyli: Rzecznik Praw Obywatelskich, urząd Pełnomocnika ds. Równego Traktowania, OPZZ, NSZZ „Solidarność”, Pracodawcy RP, przedsiębiorstwa Tesco Polska i Rossman.

Celem kampanii jest zachęcanie pracowników i pracodawców do podnoszenia wiedzy na temat praw i obowiązków w pracy, zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, pracy tymczasowej i sezonowej, pracy młodocianych, rozliczania czasu pracy, urlopów, uprawnień związanych z rodzicielstwem, zakazu dyskryminacji, a także obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W efekcie kampania ma prowadzić do uświadomienia pracodawcom i pracownikom regulacyjnego wpływu przepisów prawa pracy na wyższy komfort pracy i życia osobistego pracowników i pracodawców, właściwe relacje w środowisku pracy, poczucie satysfakcji w pracy i poziom zaangażowania w wykonywane obowiązki.

Departament Prewencji i Promocji GIP

Publikacje dostępne na stronie internetowej: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Niebezpieczna suszarnia do zboża



Eugeniusz Hańczyn

**To był piąty dzień wakacyjnej pracy 21-letniego studenta Akademii Podlaskiej w jednym z gospodarstw rolno-handlowych w województwie lubelskim. Kiedy doszło do wypadku, w którym Kamil K. stracił życie, wykonywał on pracę polegającą na smarowaniu elementów obrotowych suszarni do zboża typu Pedrotti Super 120 E.**

Młody człowiek został dopuszczony do tych czynności bez przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bez informacji o ryzyku związanym z wykonywaną pracą, ponieważ nie był pracownikiem, lecz osobą świadczącą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Kamil K. nie miał doświadczenia zawodowego i z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że nie wiedział, jak niebezpieczne urządzenie powierzono mu do konserwacji. Zginął poszarpany we wnętrzu maszyny.

## Maszyna w ruchu

Bezpośrednią przyczyną wypadku było uruchomienie napędu suszarni przy zdejmowanej pokrywie otworu przeglądowego

go, która stanowi część obudowy urządzenia. Maszyna o przestarzałej konstrukcji nie była wyposażona w zabezpieczenia uniemożliwiające taką czynność. Otwór przeglądowy, usytuowany w dolnej części leja zsykowego suszarni ma kształt trapezu o wymiarach podstawy 30 i 90 cm oraz wysokości 100 cm., umożliwia dostęp do wnętrza suszarni, gdzie znajduje się strefa pracy mieszadeł, elementów napędu oraz początkową część przenośnika ślimakowego.

Nikt nie widział wypadku. Prawdopodobnie Kamil K. został najpierw uderzony, a następnie pochwycony przez obracające się elementy mieszadła podczas napełniania towaotem instalacji smarowania. Smarownica umocowana jest na ramie podwozia, na wysokości otworu przeglądowego.

Na ten typ i rodzaj maszyny pracodawca posiadał certyfikat bezpieczeństwa „B” wydany 24 września 1996 r. przez Instytut Budownictwa, Mechanizacji i Elektryfikacji Rolnictwa.

## Brak nadzoru

Pośrednią przyczyną wypadku był brak nadzoru związanego z przestrzeganiem obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Prowadzenie prac przygotowawczych do uruchomienia maszyny winno być poprzedzone skutecznym zabezpieczeniem przed przypadkowym jej uruchomieniem, w tym odcięciem dopływu zasilania energią oraz oznakowaniem tablicami informującymi o remoncie i konserwacji, a w szczególności zakazującymi uruchamiania maszyny bez pokryw lub osłon. Według obowiązujących przepisów niedopuszczalne jest oczyszczenie, smarowanie, bądź naprawa podczas ruchu maszyny.

Badając wypadek inspektor pracy ustalił, że pracodawca nie opracował instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącej obsługi suszarni do zboża i nie przeprowadził udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy związanych z obsługą urządzeń do transportu, magazynowania oraz suszenia zboża. W toku kontroli stwierdzono również wadliwe podłączenie suszarni bez zastosowania ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, brak pomiarów ochrony



Miejsce wypadku.



Brak części obudowy – osłony elementów obrotowych mieszadeł, wadliwe śruby do mocowania obudowy.



Zamontowana osłona i wykonane zabezpieczenie wyłącznikiem krańcowym, zabezpieczającym przed uruchomieniem napędu bez osłony.

przed porażeniem prądem elektrycznym innych odbiorników oraz przerobienie śrub służących do mocowania pokrywy otworu przeglądowego fatalnej suszarni, w sposób umożliwiający jej demontaż bez użycia narzędzi.

Uchybienia te zostały usunięte w efekcie wykonania środków nadzorczych zastosowanych przez inspektora pracy. W szczególności zmodernizowano suszarnię, umożliwiając jej uruchomienie po zdjęciu osłony otworu przeglądowego.

Na przykładzie przedstawionego stanu faktycznego warto zastanowić się również nad zakresem obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy ciężących na pracodawcach i innych podmiotach, w stosunku do osób świadczących na ich rzecz pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy. W obowiązującym stanie prawnym wykonawcom umów cywilnoprawnych należy zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 Kodeksu pracy. Z powołanego przepisu nie wynika wprost obowiązek pracodawców i innych podmiotów szkolenia takich osób w zakresie bhp, poddawania ich badaniom profilaktycznym i informowania o ryzyku zawodowym. Obowiązki takie wyprowadzać można jedynie pośrednio, ze sformułowania, iż pracodawca (inny podmiot) jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Artykuł 304 § 1 i § 2 Kodeksu pracy odnosi jedynie do art. 207 § 2 tej ustawy. Natomiast z mocy art. 207 § 2 Kodeksu pracy, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy ciąży obowiązek, o których mowa w art. 211 Kodeksu pracy. Zgodnie z ostatnio powołanym przepisem pracownik jest zobowiązany, m.in. brać udział w szkoleniu i instruktażu z bhp oraz poddawać się badaniom lekarskim. Przedmiotowy stan faktyczny wskazuje na to, że wymienionym obowiązkom osób świadczących pracę powinny odpowiadać wyraźnie określone obowiązki podmiotów zatrudniających, przynajmniej w odniesieniu do prac niebezpiecznych.

Eugeniusz Hańczyn  
OIP Lublin



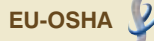
Przegląd informacji zamieszczanych na stronach internetowych i w biuletynach informacyjnych urzędów inspekcji pracy Unii Europejskiej oraz organizacji międzynarodowych zajmujących się szeroko rozumianą problematyką zdrowia zawodowego i ochrony pracy.

## Nowe standardy



Podczas corocznej Międzynarodowej Konferencji Pracy delegacji rządów, pracowników i pracodawców przyjęły Konwencję nr 189 nt. pracowników gospodarstw domowych oraz towarzyszące jej Zalecenie nr 201. Po raz pierwszy MOP wprowadza tam standardy dotyczące gospodarki nieformalnej. Zakładają one, że zatrudnieni w domach muszą mieć takie same prawa podstawowe, jak inni pracownicy: rozsądne godziny pracy, nieprzerwany, co najmniej 24 godzinny wypoczynek tygodniowy, ograniczenie wynagrodzenia w naturze, jasne informacje na temat warunków zatrudnienia i pracy, poszanowanie podstawowych zasad i praw pracujących, w tym swobody zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych. Zatrudnienie w domach obejmuje przede wszystkim opiekę nad osobami starszymi oraz pracę wykonywaną w jednym lub kilku gospodarstwach domowych lub dla nich. Przepisy obejmują wszystkich zatrudnionych w domach, ale przewidują specjalne środki ochronne m.in. dla młodocianych, imigrantów lub osób mieszkających u swojego pracodawcy (minimum dotyczące warunków mieszkaniowych i poszanowania prywatności). Nowe standardy pokazują, że pracujący w domach nie są ani służącymi, ani członkami rodziny, ale pracownikami.

## Kongres w Stambule



Podczas sympozjum EU-OSHA poświęconego „Prewencji w małych i mikroprzedsiębiorstwach” agencja zainauguruje projekt interaktywnej oceny ryzyka on-line. To wielonarodowe przedsięwzięcie angażujące wielu partnerów, ma na celu opracowanie łatwego w obsłudze i bezkosztowego narzędzia on-line dla mikro i małych organizacji, w celu stworzenia procesu oceny ryzyka krok po kroku. Podczas kongresu przedstawionych zostanie wiele prezentacji. Kongres odbędzie się w dniach od 11 do 15 września br.

## Zdrowe miejsce pracy

Według dyrektora Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) dobre samopoczucie europejskich zatrudnionych jest kluczowe dla trwałej poprawy sytuacji ekonomicznej. Przedstawiając ostatnie sprawozdanie roczne dr Jukka Takala podkreślał, że kryzys ekonomiczny może na stałe wypchnąć ludzi poza rynek pracy oraz, że duża grupa osób może zostać wykluczona z rynku pracy w wyniku długotrwałej choroby. W odniesieniu do całej UE możemy szacować stratę produkcji w wyniku wykluczenia niektórych osób z rynku pracy w związku z problemami zdrowotnymi i niepełnosprawnością na poziomie 3 000 miliardów euro rocznie. W sprawozdaniu za ub.r. wskazano sposoby kontynuowania przez agencję pracy w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia europejskich pracowników, niezależnie od warunków gospodarczych. Do tyczy to m.in. kampanii na rzecz zdrowych miejsc pracy, poświęconej bezpiecznej eks-

ploatacji, w którą zaangażowała się rekordowa liczba organizacji partnerskich. Agencja opublikowała wyniki europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER), które po raz pierwszy zawiera bieżące dane przedsiębiorstw z całej Europy na temat ich działań na rzecz ograniczenia ryzyka zawodowego (w szczególności ryzyka psychologicznego).

## Rok 2012 Parlament Europejski



Ogłoszony został przez Parlament Europejski Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Celem jest upowszechnianie wiedzy o szansach i wyzwaniach wiążących się z dłuższym życiem. Jest to okazja, by uświadomić sobie, że w Europie żyjemy dziś dłużej i że cieszymy się dobrym zdrowiem dłużej niż kiedykolwiek wcześniej oraz bliżej przyjrzyć się możliwościom, jakie z tego wynikają. Dla pokolenia wyżu demograficznego i pokoleń wkraczających w wiek dojrzały aktywne starzenie się oznacza: możliwość przedłużenia aktywności zawodowej i dzielenia się swoim doświadczeniem, przedłużenia aktywnego udziału w życiu społecznym, czas w dobrym zdrowiu na realizowanie swoich marzeń. Niezwykle istotne jest utrzymanie solidarności międzypokoleniowej w społeczeństwach, w których liczba osób starszych szybko wzrasta. Obchody roku mają zachęcić władze i inne zainteresowane podmioty do wyznaczania własnych celów i podejmowania konkretnych kroków w ich realizacji.

## Praca poza regionem



500 tys. ludzi w Belgii dojeżdża codziennie do pracy z innego regionu. Jest to 11,4% ogółu ludności aktywnej zawodowo. Dane te pochodzą z badania na temat siły roboczej przeprowadzonego przez Dyрекcję Generalną ds. statystyki i informacji gospodarczych Federalnych Służb Publicznych ds. Ekonomii. Wynika z niego również, że najbardziej mobilnymi Belgami są mieszkańcy Brukseli; we Flandrii lub w Walonii pracuje ich aż 15,2%. Najmniej mobilni są mieszkańcy Flandrii (9,8%). Jednocześnie najwięcej Flamandów i Walonów dojeżdża do pracy właśnie do Brukseli (371 tys., co stanowi 75% ogółu mobilności międzyregionalnej). Mieszkańcy zarówno Flandrii, jak i Walonii, którzy pracują poza regionem swojego zamieszkania otrzymują wyższe wynagrodzenie niż ci, pracujący w swoim regionie.

## Najliczniejsi w Europie

Z badań przeprowadzonych przez Centrum Polityki Społecznej Uniwersytetu w Antwerpii wynika, że ponad połowa Belgów aktywnych zawodowo należy do związków zawodowych. Przynależność związkowa pracowników belgijskich jest szczególnie imponująca w porównaniu z państwami sąsiadującymi. We Francji mniej niż 10% pracowników należy do związku zawodowego, w Holandii i w Niemczech jest to 20%.

Liczba osób należących do związków zawodowych w Europie systematycznie zmniejsza się od lat 70. Ta sytuacja nie ma jednak miejsca w Belgii ani w państwach skandynawskich (w Finlandii, Szwecji i Danii), gdzie liczba związkowców jest obecnie większa niż 40 lat temu. Według naukowców, przyczyną tego stanu rzeczy jest znaczący udział belgijskich związków zawodowych w wypłaceniu zasiłku dla bezrobotnych.

## Podwyżki płac



Standard życia pracowników we Francji sukcesywnie obniża się, gdyż podwyżki wynagrodzeń są niższe niż poziom inflacji. W najgorszym okresie światowego kryzysu gospodarczego pracownicy francuscy powstrzymywali się od strajków, jednak w ostatnim czasie, gdy firmy ponownie zaczynają rejestrować zyski, a podwyżki wynagrodzeń utrzymują się na poziomie niższym niż inflacja, doszło do serii demonstracji. Zniecierpliwienie przedstawicieli związków zawodowych przejawia się w coraz większej gotowości do kolejnych strajków.

## Reforma inspekcji



Centralny Rząd Hiszpanii zatwierdził projekt Ustawy o reformie Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Zakłada on wzmocnienie inspekcji pracy tak, aby stała się ona „profesjonalnym narzędziem” z większymi możliwościami zwalczania wykroczeń i stawiania czoła nowym wyzwaniom przy wykorzystaniu najnowocześniejszych technologii oraz zaangażowaniu nowych pracowników, wyspecjalizowanych w dziedzinie bhp. Jednocześnie reforma dąży do zapewnienia wewnątrz inspekcji organizacji dostosowanej do zakresu kompetencji, co umożliwi lepszą współpracę pomiędzy jednostką centralną a jednostkami regionalnymi, umiejscowionymi w poszczególnych wspólnotach autonomicznych. Podjęte zostaną starania prowadzące do podniesienia skuteczności działań inspekcji w odniesieniu do egzekwowania przepisów w zakresie pracy i ubezpieczeń społecznych. W tym celu, kładziony będzie większy nacisk na rozwój umiejętności kadry inspektorzy związanej z eliminowaniem przypadków naruszeń przepisów (szczególnie dotyczących umów o pracę i przetargów oraz pracy osób nieletnich). Zatrudniona zostanie również nowa grupa podinspektorów pracy wyspecjalizowanych w tematyce bhp, co pozwoli zintensyfikować działania nadzorcze w odniesieniu do przestrzegania przepisów dotyczących prewencji ryzyka zawodowego. Inspektorzy pracy będą korzystać z nowych technologii i systemów informacyjnych.

## Problemy z azbestem

„Pierwszy Plan Baskijski dot. Azbestu” przewiduje zbadanie 5.631 pracowników, którzy byli narażeni na działanie tego toksycznego materiału w miejscu pracy. Z tej grupy 4.226 osób nie jest już aktywna zawodowo. Rejestr uwzględni 229 przedsiębiorstw baskijskich, które wykorzystują ten materiał, tak popularny w latach 60-tych, 70-tych i 80-tych. Tysiące osób zostało wówczas narażonych na niebezpieczne działanie włókien azbestowych. W Hiszpanii ostatecznie zakazano jego użycia w 2002 r. Firmy baskijskie mają otrzymać podręcznik dobrych praktyk dotyczący pracy z azbestem. Z danych Departamentu Zdrowia w Rządzie Baskijskim wynika, że choroby zawodowe w tym pylica azbestowa, co rocznie generują koszt w wysokości 106 milionów euro.

## Niebieska karta LUKSEMBURG



Rząd przyjął projekt ustawy zmieniającej ustawę z 2008 roku dotyczącą swobodnego przepływu osób i imigracji. Jest transpozycją dwóch dyrektyw europejskich do prawa krajowego, co znacznie ułatwi migrację wysoko wykwalifikowanych obywateli państw trzecich poprzez harmonizację warunków wjazdu i pobytu oraz uproszczenie procedur zatrudnienia. Na wzór amerykańskiej zielonej karty obowiązywać będzie niebieska karta UE określająca prawa obywateli państw trzecich związane z pobytem w państwie wydającym kartę oraz w innych państwach członkowskich. Celem inicjatywy jest zachęcenie wysoko wykwalifikowanych pracowników państw trzecich do pracy w Unii Europejskiej.

## Wyzwanie WIELKA Brytania



Na swojej głównej stronie internetowej, brytyjska inspekcja pracy (HSE) pisze: „Przepisy bhp są ustanowione po to, aby chronić pracowników, pracodawców i osoby postronne przed zagrożeniami wynikającymi z wykonywanych prac. Akcja „Rzućmy wyzwanie biurokracji”, to szansa dla każdego, aby bezpośrednio wpłynąć na brzmienie przepisów bhp, aby pomóc w uproszczeniu zasad bhp i wspierać wzrost przedsiębiorstw w Wielkiej Brytanii. Dbałość o stan bhp powinna być proporcjonalna do ryzyka, co musi znaleźć wyraz w przepisach. Akcja „Rzućmy wyzwanie biurokracji” umożliwi każdemu wyrażenie opinii o przepisach leżących u podstaw kultury bhp w Wielkiej Brytanii, czy to osobom pracującym w dziedzinie bhp, czy też znającym przepisy z własnego doświadczenia.

## Wysoka kara

HSE opublikowało informację, że Sąd Koronny w Ipswich ukarał potentata energetycznego „Shell UK Ltd.” za wybuch i pożar w terminalu gazowym Bacton w Norfolk, do którego doszło w lutym 2008 r. Zdaniem ekspertów HSE, tylko szczęśliwym zbiegiem okoliczności nikt nie został ciężko ranny ani zabity. Wybuch zerwał betonowy dach ze zbiornika buforowego i spowodował odzryty elementów betonowych oraz metalowych na dużym obszarze. Po zbadaniu zdarzenia, HSE i Agencja ds. Środowiska wspólnie skierowały akt oskarżenia przeciwko firmie za naruszenia zasad bezpieczeństwa, ochrony środowiska i zapobiegania zanieczyszczeniom, co doprowadziło do wybuchu. Wybuch został spowodowany wyciekami wysoce łatwopalnego płynnego gęstowodoru, z powodu korozji metalowego zbiornika oddzielającego. Ze względu na duże ilości niebezpiecznych substancji w zakładzie Shell Bacton jest on, zgodnie z przepisami, zaklasyfikowany do grupy zakładów najbardziej niebezpiecznych. Zdaniem HSE firma zaniedbała podstawowych czynności konserwacyjnych i nie dostrzegła ryzyka wypadku pomimo świadomości, że bardzo ważne elementy nie były w pełni sprawne od kilku lat. Nie oceniła ryzyka wynikającego z dostawiania się skropliny do wydziału oczyszczania wody, chociaż nie był on zaprojektowany do odbioru wysoce łatwopalnych płynów, takich jak skroplina. W trakcie dochodzenia wykryto poważne błędy w stosowanym w zakładzie systemie zarządzania bezpieczeństwem. Shell UK Ltd. przyznała się do siedmiu zarzutów i musi zapłacić łączną karę 1 miliona funtów oraz 242 tys. funtów kosztów.

Opracowanie: Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP

Pod  
inspektorską  
lupą

## Śmiertelnie niebezpieczny rębak

Inspektorzy pracy OIP Białystok podczas kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wycince drzew i pracach związanych z zagospodarowaniem zieleni na terenie Białegostoku oraz spełniania wymagań zasadniczych przez rębarkę użytkowaną w przedsiębiorstwie konserwacji zieleni w Białymstoku stwierdzili m. in., że pracodawca – blisko rok temu – wprowadził do użytku, kupioną jako nowe urządzenie, rębarkę z napędem własnym, nazwaną przez dystrybutora: Rębak typ WC 08 DIESEL.

Na podstawie oględzin maszyny oraz analizy dokumentacji dostarczonej przez dystrybutora stwierdzono, że podczas podawania ręcznego gałęzi do rynnny po-



dawczej maszyny następowało zmniejszanie ich objętości wraz z przesuwaniem się w kierunku gardzieli, w której zainstalowane są walce podające i tarcza zrębkująca. Taka sytuacja oraz kształt i budowa gałęzi (sęki, odrosty) stwarzała zagrożenie pochwylenia rąk operatora oraz części odzieży przez podawane gałęzie. Mogło to w każdej chwili doprowadzić do wciągnięcia dłoni operatora pomiędzy walce podające, ich zmiążdżenie a nawet amputację. Obowiązujące przepisy wymagają, aby rębarki były wyposażone w urządzenie zatrzymu-

jące układ podawania drewna, wykonany w sposób umożliwiający uruchomienie tego urządzenia nie tylko ręką, ale także – przypadku unieruchomienia rąk – tułowiem, łokciem, biodrem czy nogą. Szczegółowe wymagania dotyczące budowy urządzenia określa norma.

Jak ustalono w czasie kontroli, użytkowany przez pracodawcę rębak takiego zabezpieczenia nie posiadał. Dystry-



butor nie wyposażył go też w inne urządzenie ochronne, które zapewniałoby stopień bezpieczeństwa nie niższy niż określony w normie zharmonizowanej. Maszyna nie spełniała więc wymagań zasadniczych i stwarzała zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia operatora.

Inspektor pracy wydał nakaz wstrzymania eksploatacji urządzenia, nadając mu rygor natychmiastowej wykonalności. Dokumentację kontrolną, w tym protokół kontroli wyrobu, przesłano do inspektoratu pracy właściwego miejscowo dla siedziby dystrybutora rębaka.



XVIII Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy  
„Mazowsze 2011”, który odbył się w dniach 9-12 czerwca br.,  
przeszedł do historii.



## Na rajdowym szlaku

Organizatorzy rajdu z okręgu warszawskiego od samego początku dwóili się i troili, żeby uczestnicy czuli się dobrze na malowniczych terenach Parku Krajobrazowego „Przełom Bugu”.

W czwartkowy wieczór goście przybyli do ośrodków „Urocz” i „Partner” w Serpelicach. Dobrej zabawy z udziałem szefowej inspekcji pracy Anny Tomczyk nie zmaćla nawet deszczowa pogoda. Nie przeszkodziła ona również w rozpaleniu ogniska. Ten wieczór zapewne na długó pozostanie w pamięci uczestników nie tylko z powodu widoku przyrządzónego smacznie 10 kg suma i pieczonego prosiaka, ale z względu na wielki tort ufundowany przez kolegów z oddziału w Siedlcach i pokaz sztucznych ogni.

Niewątpliwą atrakcją rajdu była możliwość przejażdżki po nadbużańskich wertepach spalinowym kładem „Bagi”. Przez kolejne trzy wieczory czas umilały zespoły muzyczne. Tańce i dobra zabawa nie były dla kogokolwiek z rajdowców przeszkodą w punktualnym stawieniu się na śniadanie o 7 rano. Tłumaczyć to można nie tylko samodyscypliną inspekcyjnej braci, ale – jak wieść niesie – dużym nasyceniem powietrza w tlen na tych terenach i...co ciekawe, w jód, którego stężenie nie odbiega od nadmorskiego. Nie tylko szybkim wypoczynkowi, ale i bezsenności niektórych uczestników rajdu sprzyjały iście królewskie koncerty ptasich orkiestr z pobliskiej ptaszarni, będącej hobby właściciela pensjonatu „Urocz”.

*Dla odważnych i lubiących przygodę organizatorzy rajdu przygotowali dwudniowy spływ nurtem Bugu. Było to najtrudniejsze wyzwanie, z którym mimo chłodnej pogody i chwilowego deszczu, grupa kilkunastu śmiałków szczęśliwie poradziła sobie, docierając do celu.*





Nikt nie mógł się nudzić. Do wyboru były całodzienne wycieczki autokarowe do Jabłecznej z klasztorem św. Onufrego, do Kodnia i Sanktuarium Matki Bożej Kodeńskiej czy neounicznej parafii Kostomłoty z cerkwią i zażytkowymi ikonami.



Dreszczyk emocji i sporą dawkę adrenaliny zapewniono tym, którzy są amatorami paintballu i przejażdżek na linie przez nurt rzeki. Odbyły się także zawody strzeleckie, a amatorzy długiego, choć jednostajnego wysiłku odbyli wycieczki rowerowe wśród lasów, łąk nad jeziorem Trojan i Bugiem. Strudzeni rajdowymi wyczynami uczestnicy mogli odpocząć udając się na rejs statkiem po granicznej rzece Bug.



Bez strat w ludziach i sprzęcie, dwustu pięćdziesięciu uczestników rajdu dotrwało do jego końca. Był to czas wypoczynku młodych adeptów pracy inspektorskiej z doświadczonymi inspektorami. Także z seniorami, którzy cieszą się zasłużonym emerytalnym odpoczynkiem. Waldemar Spólnicki, OIP Warszawa

Grupę rajdowych piechurów prowadzili niestrudzeni i wieloletni inspekcyjni turyści i podróżnicy: Marian Kaczmarek i Andrzej Pawlak z OIP-u w Warszawie. Jako jedni z niewielu uczestniczyli w prawie wszystkich rajdach PIP.



**Wypadki przy pracy, a dostosowanie maszyn do wymagań minimalnych**

# Prasy mimośrodowe



Artur Dmuch

**Prasy mimośrodowe są jednymi z najniebezpieczniejszych w eksploatacji maszyn do obróbki plastycznej metali. Kontrole wykazały, że prasy te w wielu firmach, to maszyny stare, wyprodukowane i wprowadzone do obrotu przed 1 maja 2004 roku, czyli przed wejściem Polski do Unii Europejskiej. Z ustaleń inspektorów pracy wynika, iż pracodawcy nie dostosowali ich do wymogów określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.**

Wypadki, do których dochodzi w czasie obsługi pras mimośrodowych i hydraulicznych należą do najbardziej tragicznych w skutkach. Ich analiza jako jedną z przyczyn coraz częściej wskazuje na niedostosowanie maszyn do wymagań minimalnych. Wynika to najczęściej z zaniedbania przez pracodawców obowiązku wskazanego w § 34 przytaczanego przepisu (Dz. U. Nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. Nr 178, poz. 1745). Należy wspomnieć, że także użytkownicy maszyn nabytych przed 1 stycznia 2003 r. byli zobligowani dostosować je do minimalnych wymagań, określonych w rozdziale 3 rozporządzenia, do 1 stycznia 2006 r.

Celem artykułu będzie przedstawienie najczęściej powtarzających się przyczyn wypadków przy pracy związanych z obsługą pras mimośrodowych oraz analiza najpoważniejszych zagrożeń, również wskazanie środków ochronnych, ograniczających ryzyko wypadku, a stosowanych przez producentów maszyn.

## Groźna przestrzeń narzędziowa

Z prowadzonych przez inspektorów pracy badań wypadków przy pracy z udziałem pras wynika, że najczęstszą, bezpośrednią ich przyczyną było uruchomienie ruchu suwaka prasy w chwili, gdy pracownik ręką wyjmował obrabiany materiał ze strefy niebezpiecznej, czyli strefy zgniotu. Sterował w tym czasie cyklem maszyny za pomocą nożnego pedału. Dlaczego? Odpowiedzi jest bardzo wiele. By ich udzielić, należy także poznać pośrednie przyczyny tego typu wypadków.

Najczęściej dochodziło do nich z powodu braku odpowiedniego urządzenia

ochronnego, uniemożliwiającego jednoczesne operowanie rękami w niebezpiecznej strefie narzędziowej i uruchomienie nogą cyklu tłoczenia. Takie zabezpieczenie mogłoby spowodować zatrzymanie ruchu stempla w przypadku znalezienia się ręki operatora w strefie narzędziowej. Praktyka wykazała, iż główną strefą zagrożenia w przypadku pras mechanicznych jest przestrzeń narzędziowa. To tutaj najczęściej dochodzi do amputacji palców rąk operatora. W związku z tym producent, użytkownik lub pracodawca (w zależności od daty wyprodukowania maszyny), musi podjąć wszelkie środki zapobiegawcze.

## Jak się chronić?

W strefie narzędziowej mogą być różnego rodzaju zagrożenia: zgniecenie, wciągnięcie, pochwylenie, cięcie lub odcięcie. By ograniczyć ryzyko można m.in. stosować:

1) narzędzia zamknięte, których odpowiednia konstrukcja, np. poprzez zachowanie minimalnych odstępów pomiędzy częściami stwarzającymi zagrożenie zgnieceniem, uniemożliwia włożenie pomiędzy nich palców i dłoni operatora. Minimalne odstęp określa norma PN-EN 349. Tego typu rozwiązania stosowane jest zazwyczaj w przypadku wykrawania z taśmy;

2) osłony stałe, które zgodnie z wymaganiami zasadniczymi dotyczącymi maszyn nowych wprowadzonych do obrotu po 1 maja 2004 r. powinny być mocowane w sposób umożliwiający ich otwarcie lub demontaż wyłącznie przy użyciu narzędzi;

3) osłony blokujące z ryglowaniem, tj. ruchome osłony strefy narzędziowej połączone z urządzeniem ryglującym osłony, stanowiącym uzupełnienie urządzenia blokującego tak, aby zapobiec uruchomieniu

suwaka do chwili zamknięcia i zaryglowania. Także, by osłona pozostawała zamknięta i zaryglowana, dopóki nie ustanie ryzyko urazów wynikające z niebezpiecznych funkcji maszyny, w tym przypadku: ruchu suwaka, ruchu elementów narzędzia lub innych elementów ruchomych prasy;

4) urządzenia sterowania oburęcznego, które funkcję bezpieczeństwa realizują poprzez wymuszenie na operatorze jednoczesnego angażowania dwóch rąk do uruchomienia cyklu tłoczenia prasy;

5) optoelektroniczne urządzenia ochronne. Są to samoczynne urządzenia ochronne, w których sygnał optyczny przetwarzany jest na sygnał elektryczny przekazywany do układu sterowania prasą, np.: laserowe skanery bezpieczeństwa, optyczne kurtyny bezpieczeństwa. Urządzenia te mogą bezdotykowo kontrolować dowolne obszary. Dokonując wyboru należy pamiętać o podstawowych parametrach takich jak: czas zadziałania, strefa wykrywania, rozdzielczość. Przy ich montażu najlepiej skorzystać z pomocy firm specjalistycznych. Niestety, ze względu na konstrukcje pras, tego typu urządzenia mogą być stosowane wyłącznie przy prasach mechanicznych ze sprzęgłami zaciskowymi, a nie w przypadku pras ze sprzęgłem sztywnym zapadkowym.

## Norma pomoże

Zabezpieczenia przed zagrożeniami, mogącymi wystąpić w strefie narzędziowej pras powinny być dobrane po przeprowadzeniu kompleksowej analizy zagrożeń z uwzględnieniem rodzaju produkcji i wykonywanej pracy. Należy pamiętać, że techniczne środki ochronne powinny chronić nie tylko operatorów, ale także inne oso-



by, które podczas pracy, ustawiania, konserwacji, czyszczenia i przeglądów mogą mieć dostęp do strefy niebezpiecznej.

Przy doborze odpowiednich środków zabezpieczających warto sięgnąć do normy zharmonizowanej PN-EN 692 Obrabiarki. Prasy mechaniczne. Bezpieczeństwo. Norma ta jest zharmonizowana z dyrektywą maszynową 2006/42/WE. W tym dokumencie określono techniczne wymagania i środki bezpieczeństwa, które powinny być stosowane przez konstruktorów, producentów i dostawców pras mechanicznych ze sprzęgłami zaciskowymi.

## Na otwartym narzędziu

Inną, bardzo często powtarzającą się przyczyną wypadków przy pracy z udziałem pras jest niewłaściwy dobór sposobu sterowania cyklem pracy maszyny, który niejednokrotnie odbywał się z przyzwoleniem pracodawcy lub osoby bezpośredniego nadzoru (kierownicy, mistrzowie, brygadziści). Robotnicy stosowali przycisk nożny sterowania, pracując na narzędziu otwartym.

W takim przypadku bardzo ważny jest właściwy nadzór nad pracownikami. W większych zakładach obejmuje on także nadzór nad odpowiednim ustawieniem maszyny (w tym sposobu sterowania prasą), utrzymaniem jej w nienagannym stanie technicznym. Ważne jest dopilnowanie przeszkolenia służby utrzymania ruchu. Wiąże się to z utrzymaniem odpowiednio wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy, która powinna być integralną częścią zarządzania firmą.

## Demontaż osłon

Kolejną, dość często pojawiającą się przyczyną analizowanych przez inspektorów pracy wypadków przy pracy z udziałem pras było niesprawne urządzenie ochronne zabezpieczające operatorów przed dostępem do strefy zagrożenia. Niejednokrotnie zdarzało się, iż zaprojektowane i wykonane przez producentów osłony, nierzadko kosztujące kilka tysięcy złotych, były przez pracowników po prostu omijane na wszelkie możliwe sposoby. Większość nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli maszyn do obróbki plastycznej dotyczyło niesprawnego urządzenia sterowania oburęcznego, zdemontowanej osłony blokującej czy osłony stałej.

W związku z tym należałoby przypomnieć o kolejnym, bardzo ważnym obowiązku wynikającym z rozporządzenia w sprawie wymagań minimalnych, tj.: o konieczności dokonywania udogodnionych okresowych kontroli maszyn narażonych na działanie warunków powodujących pogorszenie ich stanu technicznego. Niewątpliwie warunki pracy pras mimośrodowych, ze względu np. na wilgoć, pyły, oleje smarowe, do takich należą. Zakres przedmiotowy tego typu kontroli powinien obejmować m. in. stan techniczny wszelkich urządzeń zabezpieczających.

## Zgodnie z instrukcją

Nie należy także zapominać o instrukcji użytkownika maszyny czy urządzenia. Jest to niezbędny i bardzo ważny dokument, który jest wymagany przy każdym urządzeniu technicznym. Zgodnie z § 41 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 108, poz. 690), instrukcja użytkownika powinna zawierać m.in. zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy.

Zapoznając się z instrukcją użytkownika pras mimośrodowych należy pamiętać, że powinny się tam znajdować m.in. wskazówki dotyczące odpowiedniego doboru sposobu sterowania cyklem roboczym maszyny w zależności od konstrukcji stosowanego narzędzia, sposobu wykonywania pracy, stosowania narzędzi pomocniczych (szczypiec przy wyciąganiu obrabianych przedmiotów ze strefy narzędziowej), czy też wielkości i kształtu obrabianego materiału. Posłuszenie się instrukcją użytkownika jest szczególnie ważne w przypadku małych firm, gdzie nie ma tzw. ustawiaczy.

## Pękające sprzężyny

Coraz częściej pojawiającym się problemem przy obsłudze pras są pękające sprzężyny umieszczone w sprzęgłach i hamulcach uruchamiających cykl roboczy pras, co także doprowadzało do wielu wypadków przy pracy. Pęknięcie sprzężyny, umieszczonej w sprzęgle i działającej na rozciąganie, a odpowiedzialnej za pojedynczy ruch suwaka prasy, może spowodować wykonanie

przez maszynę powtarzających się cykli pracy suwaka: pierwszego, wynikającego z celowego zainicjowania elementem sterowniczym i kolejnych, niekontrolowanych.

Po jednym z wypadków przy pracy, którego przyczyną było właśnie pęknięcie sprężyny, pracodawca dokonał modernizacji prasy, zastępując sprężynę siłownikiem pneumatycznym (w przypadku braku dopływu energii elektrycznej nie zostanie wykonany ruch roboczy), który jest połączony z nastawianym, elektrycznym zegarem oraz zaworem elektromagnetycznym.

Innym możliwym sposobem zabezpieczenia przed tego typu zagrożeniem jest zastępowanie sprężyn działających na rozciąganie sprężynami ściskowymi, czy też zastosowanie zwielokrotnionych zestawów sprężyn.

## Reasumując

Zdobyte przez inspektorów pracy doświadczenia z kontroli pozwalają na stwierdzenie, że dostosowanie maszyn, w tym pras mechanicznych do wymagań minimalnych znacząco wpływa na podniesienie poziomu bezpieczeństwa przy ich obsłudze. W efekcie, na obniżenie liczby wypadków przy pracy, a więc także na zmniejszenie ciągłe rosnących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Warto więc raz jeszcze przypomnieć, że termin na dostosowanie maszyn do wymagań minimalnych już upłynął, a co się z tym wiąże, maszyny oddawane pracownikom do eksploatacji powinny spełniać wymagania minimalne określone w rozdziale trzecim rozporządzenia powoływane w artykule. W przypadku, gdy dostosowanie maszyny nie jest możliwe pod względem technicznym lub jego koszt jest zbyt wysoki, należy wycofać ją z eksploatacji.

Artur Dmucha  
OIP Lublin

## Literatura:

1. „Ograniczanie ryzyka przy użytkowaniu pras. Środki ochronne nieodgradzające. Funkcjonalne środki bezpieczeństwa”, Stanisław Kowalewski, Bezpieczeństwo pracy 5/2001.

2. „Niebezpieczne stare maszyny” Zbigniew Plichta, Inspektor pracy 10/2010.

## Z inspektorskiej praktyki

# Z wizytą u rolnika

**Państwowa Inspekcja Pracy, obok prowadzenia działań kontrolno-nadzorczych w zakładach rolnych, przywiązuje również dużą wagę do podejmowania przedsięwzięć prewencyjnych w gospodarstwach indywidualnych. Nie trzeba nikogo przekonywać do potrzeby wielokierunkowych działań edukacyjnych, doradczych czy popularyzatorskich w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wśród rolników i członków ich rodzin, podejmowanych przy współpracy wielu instytucji i partnerów, będących sygnatariuszami Porozumienia w sprawie współpracy na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.**

Dotychczas na łamach „Inspektora Pracy” ukazywały się artykuły o prowadzonej przez PIP działalności szkoleniowej wśród rolników, dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich, o konkursach i wielu innych działaniach prewencyjnych. Mogliśmy także zapoznać się efektami wizytacji inspektorów pracy podczas prowadzonych prac żniwnych.

Inspektorzy wizytują nie tylko prace polowe, ale także gospodarstwa rolników indywidualnych. Trafiają do nich dokonując oceny w ogólnopolskim konkursie pn. „Bezpieczne gospodarstwo rolne” lub innych tego typu konkursach o zasięgu lokalnym czy regionalnym. Do wizytacji gospodarstw dochodzi również w związku z odbywaniem praktyk przez uczniów kierunków rolniczych szkół ponadgimnazjalnych lub ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy rolniczej. Specyfiką takich wizytacji jest krótki kontakt z rolnikiem, ograniczający się do konkretnej sytuacji, zastanej w danym momencie np. podczas wykonywania określonego rodzaju prac z użyciem sprzętu rolniczego. Od lat inspektorzy pracy obserwują nieprawidłowości związane np. ze złym stanem technicznym maszyn, ich eksploatacją lub zachowaniami rolników. Przykładem może być spotykany przez inspektorów pracy, niewłaściwy sposób agregatowania ciągnika np. z przyczepą czy prasą do słomy, przy pomocy śruby czy drutu.

Nierzadko inspektorzy pracy reagują na sytuację, w której podczas żniw rolnicy transportują załadowane przyczepy

z rozpiętymi burtami, bez sprawnej sygnalizacji świetlnej, trójkątów wyróżniających pojazdy wolnobieżne. Także na pracujące na polu maszyny, które mają nieosłonięte walki przegubowo-teleskopowe i są wyposażone w niesprawny podręczny sprzęt gaśniczy. Bywa, że w takich okolicznościach inspektorzy pracy pozostają bezradni, a ich argumenty nie trafiają do rolników, którzy złą sytuację najczęściej tłumaczą brakami finansowymi. Niewątpliwie skuteczność działań prewencyjnych byłaby zwiększona, gdyby uczestniczyli w nich również np. strażnicy czy policjanci.



W ubiegłym roku w czasie żniw doszło do zdarzenia, którego świadkiem był inspektor pracy z OIP w Poznaniu. Z niewyjaśnionych wówczas przyczyn spaliło się blisko pół ha ścierniska i niespraszanej słomy. Straty mogły być znacznie poważniejsze, gdyż gaśnice będące na wyposażeniu ciągników i kombajnów okazały się atropami. W efekcie, do czasu przybycia na miejsce strażaków, rolnicy zmagałi się z żywiołem wyłącznie przy pomocy szpadli, łopat czy widel. Szczęśliwie, kierunek wiatru był pomyślny i pożar w końcu udało się ugasić.

## U rolnika

Wizytacja gospodarstwa rolnika indywidualnego daje możliwość bliższego spojrzenia na problematykę bezpieczeństwa, na diagnozę nieprawidłowości i zagrożeń występujących w danym miejscu. Doku-

mentacja fotograficzna z wizytacji gospodarstw rolnych potwierdza nienajlepszy ich stan bezpieczeństwa. W dalszym ciągu brakuje wydzielonych miejsc zabawy dla najmłodszych. Problemem jest także stan budynków inwentarskich i gospodarczych z wysokimi progami w drzwiach wejściowych, brakiem zabezpieczenia drzwi przed samoczynnym zamknięciem. Często też nie są zabezpieczone otwory technologiczne zrzutowe, ściennie i stropowe, a stan techniczny drabin czy schodów pozostawia wiele do życzenia. Maszyny i urządzenia znajdujące się w pomieszczeniach warsztatowych nie zawsze posiadają wymagane zabezpieczenia.

Poważnym problemem jest sposób przechowywania przez rolników środków ochrony roślin. Niebezpieczne dla zdrowia pestycydy znajdują się w warsztatach, garażach, niezamykanych szafkach, ta-

kże kuchennych. Problemem jest też brak środków ochrony indywidualnej, nie tylko w czasie wykonywania zabiegów chemizacji, ale również podczas przygotowywania roztworów. A przecież, aby kupić i stosować środki bardzo toksyczne i toksyczne dla ludzi (I i II klasy) należy posiadać świadectwo ukończenia szkolenia w zakresie stosowania tych środków.

Często podczas inspektorskich wizytacji gospodarstw rolnicy przyznają, że brakuje im rady fachowca. Sami przyzwyczajeni od lat do określonej sytuacji, nie dostrzegają różnych mankamentów w ich gospodarstwach. Istotną rolę w efektywności działań inspektora pracy może spełnić wówczas sołtys, jako lider miejscowej społeczności. Warto też na początku wizytacji gospodarstwa, po omówieniu jej celu, przekazać listę kontrolną „Bezpieczeństwo w indywidualnym gospodarstwie rolnym”, aby z jej pomocą rolnik sam mógł ocenić stan bhp w swoim gospodarstwie.

## Azbest na wsi

Płyty azbestowo-cementowe wciąż jeszcze pokrywają dachy wielu wsielskich budynków. Są również wykorzystywane do przykrywania opału, worków z nawozami, maszyn. Często rolnicy składają uszkodzone płyty azbestowe w miejscach ogólnie dostępnych, przez co stwarzają one dodatkowe zagrożenie dla wielu osób, wśród których są także dzieci. Inspektorzy pracy wizytując gospodarstwa rolne zwracają szczególną uwagę na konsekwencje wynikające z obecności azbestu gospodarstwach. Informują rolników, jakie są procedury związane z jego usuwaniem i utylizacją. Należy jednak zauważyć, że mimo uruchamiania przez niektóre samorządy specjalnych programów dofinansowania kosztów usuwania azbestu, zbyt mało rolników z nich korzysta. Warto więc, by przy okazji wizytowania gospodarstw rolnych rolnicy uzyskiwali także wiedzę na temat sposobu wykonywania prac przez firmy, które zajmują się usuwaniem azbestu. Daje to bowiem gwarancję, że prace te będą prowadzone zgodnie z przepisami.

## Praktyki uczniowskie

Wizytacje gospodarstw rolnych związane z odbywaniem praktyk uczniowskich inspektorzy pracy prowadzą wspólnie z kierownikami szkolenia praktycznego, bądź nauczycielami będącymi opiekunami prak-



tyk ze szkół ponadgimnazjalnych kształcących na kierunkach rolniczych. Niestety, tylko w części gospodarstw można zaobserwować dbałość o stan bezpieczeństwa, gdzie przestrzegana jest kultura techniczna. Szkoła, podpisując z rolnikiem indywidualnym umowę o praktykę uczniowską nie zwraca uwagi na poziom, jaki prezentuje to gospodarstwo, jeśli idzie o stan bhp. Z przepisów jasno jednak wynika (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu), że podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu są zobowiązane do zapewnienia warunków materialnych z tym związanych. W szczególności do: wyposażenia stanowisk szkoleniowych w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniającą wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Także do zapoznania uczniów lub młodocianych z organizacją pracy oraz z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i nadzorowania przebiegu praktycznej nauki zawodu.

W czasie jednej z wizytacji inspektora pracy OIP w Poznaniu przeprowadzanej z udziałem kierownika szkolenia praktycznego, uczeń klasy drugiej technikum w zawodzie technik rolnik ciął drewno przy użyciu pilarki łańcuchowej spalinowej. Jest to praca wzbrowiona młodocianym, nadto była wykonywana bez użycia jakichkolwiek ochron. W innym z gospodarstw, 17-letni uczeń przyznał, że do jego codziennych obowiązków, nie tylko w czasie praktyki należy podnoszenie i przenoszenie z paszarni do chlewni worków ważących po 50-60 kilogramów. W tym wypadku nie przyniosły efektu szkolenia rolników, którzy wiedzieli o zakazie powierzania tego typu prac młodocianym uczniom zawodu. Wiedzy takiej nie mieli sami praktykujący, co może świadczyć o tym, że nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych kształcących na kierunkach rolniczych nie zawsze znają obowiązujące przepisy dotyczące omawianych zagadnień, z czego o nie zwracają uwagi na ich przestrzeganie w czasie praktyk.

## Gospodarstwa bezpieczne

Corocznie inspektorzy pracy wizytują gospodarstwa oceniane w ogólnopolskim konkursie „Bezpieczne gospodarstwo rolne”. Na terenie działania poznańskiego Okręgowego Inspektoratu Pracy jest ich ok. 90. Mimo wytypowania do udziału

w konkursie, nie wszystkie z nich można zaliczyć do bezpiecznych. Wielu właścicieli podejmuje jednak różne działania poprawcze. W czasie rozmów z inspektorami pracy przyznają, że udział w konkursie, to nie tylko walka o zdobycie nagrody czy wyróżnienia, ale przede wszystkim satysfakcja z osiągnięcia wysokich standardów ochrony zdrowia i życia w ich gospodarstwach rolnych.

Duża dbałość i troska o przestrzeganie kultury technicznej na co dzień w gospodarstwie rolnym charakteryzuje coraz większą rzeszę, szczególnie młodych rolników. Są tacy, u których inspektorzy pracy bywają często. Na ich prośbę. By doraźać, jak poprawić stan gospodarstwa, także jeśli chodzi o techniczne bezpieczeństwo pracy. Przykładem może być jeden z rolników z Sulisławia w gminie Raszków. Zmiany w swoim gospodarstwie rozpoczął od utwardzenia podwórza, wyposażenia w osłony maszyn starego typu eksploatowanych w gospodarstwie (m.in. betoniarke, dmuchawę). Zaopatrzył w kliny wszystkie przyczepy, a zaczepy ciągników i przyczep w sworznie z zawleczkami na łańcuszkach. Obudował otwory stropowe rzutowe, zamontował barierki ochronne na strapie nad oborą, gdzie składowane są siano i słoma. Zrobił przyrządy do otwierania burt przyczep, które powodują, że praca jest bezpieczna i lżejsza. Wykonał stojaki na walki przekaźnika i śrubę centralne. Szafę do składowania środków ochrony roślin rolnik wyposażył w adresy ośrodków toksykologicznych z numerami telefonów, a także w instrukcje udzielania pierwszej pomocy w sytuacji zatrucia. Do pracy na pilarcie łańcuchowej kupił ochronniki słuchu o odpowiedniej zdolności tłumienia hałasu.

## Co dalej?

Stwierdzone w czasie wizytacji prac polowych, transportu rolniczego czy gospodarstw rolnych nieprawidłowości inspektorzy pracy omawiają i analizują wspólnie z rolnikami. Zwracają wówczas uwagę, jak bezpiecznie pracować i unikać zagrożeń w rolnictwie. Przekazują wskazówki, zalecenia czy rady, także broszury i inne tematyczne wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

W ocenie inspektorów pracy zajmujących się działalnością prewencyjno-informacyjną w rolnictwie indywidualnym, należy ją kontynuować. Wielu bowiem rolników wciąż jeszcze nie posiada dostatecz-



nej wiedzy na temat zagrożeń związanych z wykonywaniem prac rolnych, także informacji na temat bezpiecznych metod pracy. Stąd potrzeba systematycznego monitorowania pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych, a także ciągłej edukacji i kształtowania technicznej kultury pracy. By przynosiło to efekty, inspektorzy pracy powinni:

- dążyć do usunięcia przez rolników nieprawidłowości, które rzutują na poprawę stanu bezpieczeństwa w gospodarstwie, poprzez wizytacje powtórne mające na celu weryfikację tych działań;
- nawiązywać kontakt ze szkołami, które kierują uczniów na praktyki do go-

spodarstw rolników indywidualnych, by te zwracały większą uwagę na stan bezpieczeństwa typowanych do praktyk gospodarstw. Pomocna byłaby przy tym lista kontrolna bhp. Realizacja wynikających z niej zaleceń mogłaby być jednym z warunków podpisania z rolnikiem umowy na praktyki uczniowskie. Pozwoliłoby to na wyeliminowanie nieprawidłowości i zagrożeń stwierdzonych na podstawie samokontroli czy oceny dokonanej przez osoby z zewnątrz (np. szkoły, KRUS);

- nawiązać współpracę ze szkołami pod kątem prowadzenia edukacji nauczycieli przygotowujących do zawodu rolnika. Celem takich zajęć powinno być zapozna-

nie jego uczestników z oceną czynników rolniczego środowiska pracy, także tych, które mogą powodować zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia uczniów podczas zajęć praktycznych np. w trakcie odbywanych przez uczniów praktyk w gospodarstwach rolników. Dzięki temu nauczyciele będą mogli zwrócić większą uwagę na bezpieczeństwo prac i czynności wykonywanych w czasie praktyk, w kontekście obowiązujących w tym zakresie przepisów, również w oparciu o analizę zapisów z dzienników praktyk.

Andrzej Zalewski  
OIP Poznań



## Dlaczego ludzie pozostają w destrukcyjnym konflikcie?

Konflikty od wieków są stałym elementem stosunków międzyludzkich. Rozpiętość w ich nasileniu jest ogromna, od drobnych nieporozumień, sprzeczek, starć do poważnych kryzysów, zagrażających istnieniu więzi społecznych.

Niezgodność stron, wzajemnie od siebie zależnych powoduje, że druga strona sporu utrudnia lub blokuje realizację naszych działań.

Najczęstszą przyczyną braku wyjścia z wielu konfliktów są silne, negatywne emocje, pod wpływem których niejednokrotnie przypisujemy innej osobie najgorsze motywy działania. Żyjemy w przekonaniu, że osoba z którą jesteśmy w konflikcie chce nas osłabić lub wykorzystać. Próbując chronić naszą godność i poczucie wartości zaczynamy traktować drugą stronę, jak wroga. Czując się zagrożonym zazwyczaj wybieramy jedną ze strategii działania „atakować” lub „uciekać”. W ten sposób możliwość dialogu zostaje zmarowana, a problem pozostaje nierozwiązany.

A przecież każdy z uczestników sporu ma swoje ważne potrzeby dotyczące wartości, które chciałby realizować w swoim życiu. Wybierając jedną z niefortunnnych form słownych dla wyrażania swoich potrzeb takich jak: mnożenie argumentów, ocenianie, pouczanie, uogólnianie, odwoływanie się do sytuacji z przeszłości, zaogniany konflikt.

Analizując konflikty pod kątem możliwości ich rozwiązania i doboru odpowiedniej strategii, warto zadać sobie pytanie o rodzaj potrzeb i motywację sporu. One to bowiem bardzo często decydują o sile i dynamice sytuacji konfliktowej. Oznacza to, że war-

to nazwać swoje prawdziwe motywy, dlaczego o coś walczyliśmy albo, dlaczego na coś nie chcemy się zgodzić.

Zalóżmy, że dwoje zależnych od siebie ludzi ma ochotę wspólnie spędzić wakacje, ale jedna z nich preferuje pobyt w górach, w spartańskich warunkach, a druga chce jechać nad morze i wypoczywać w luksusowym pensjonacie. W tej sytuacji obie strony mogą się bez końca przekonywać do swoich racji albo wybrać kompromis – miejsce gdzie jest morze i góry lub takie, które jest gdzieś pośrodku np. Mazury. Mogą też zostać w domu, żeby nikt nie miał poczucia krzywdy.

Ale czy oboje będą z tego zadowoleni?

Zdecydowanie lepszym rozwiązaniem jest zrozumienie powodów, dlaczego każdy z nich chce spędzić urlop razem, ale w innym miejscu. Być może osoba, która preferuje góry chce odpocząć od ludzi i poprawić kondycję fizyczną, z kolei druga strona woli wygrzać się na słońcu i oderwać się od obowiązków domowych. Zrozumienie motywów powoduje, że znika potrzeba przekonywania się nawzajem. *Wtedy, zamiast zastanawiać się nad miejscem odpoczynku, możemy pomyśleć raczej nad sposobem spędzania wspólnego urlopu.* Zrozumienie potrzeb drugiej strony staje się pretekstem do zbliżenia i lepszego poznania siebie oraz pozwala poprawić jakość wzajemnych relacji zarówno w sytuacjach służbowych, jak też w zwykłych, codziennych kontaktach.

Joanna Bartoszek  
Psycholog GIP

# Mogło dojść do tragedii

Część konstrukcji runęła na żelbetonowe trybuny (jak wykazały późniejsze ekspertyzy, konstrukcja trybun nie została naruszona). W tym czasie przebywał tam drugi z uszkodzanych. Został uderzony przez drewnianą belkę ze spadającej konstrukcji w lewą rękę, stracił równowagę i zsunął się o dwa stopnie trybun niżej. Obaj pracownicy, jak się okazało doznali jedynie lekkich obrażeń. Jeszcze tego samego dnia, po oględzinach lekarskich, opuścili szpital.

Na dnie niecki znajdowały się dwa podnośniki samochodowe, które zostały częściowo przyniesione przez spadającą konstrukcję. Dźwigiary drewniane zostały wyrwane z żelbetonowych podpór (słupów) wraz z metalowymi okuciami podporowymi.

## Ustalenia inspektora

Według inspektora pracy, poluzowana linia odciągowa zakotwiona była do okrągłego otworu o średnicy ok. 30-40 cm (służącego do konserwacji i napraw przewodów hydraulicznych dźwigu) w blasze metalowej pionowej podpory ramienia dźwigu samochodowego, przy pomocy haka śruby rzymskiej (fot. 2).

Pracownikom firmy z Torunia do dnia wypadku nie udostępniono na budowie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac związanych z montażem drewnianej konstrukcji dachu. Brygadzysta oświadczył, że przed jej montażem został poinstruowany ustnie, co do sposobu montażu. Dopiero cztery dni po wypadku otrzymał i przeczytał taką instrukcję „Technologia montażu do projektu wykonawczego zamiennego konstrukcji dachu z drewna klejonego warstwowo”.

Zdaniem inspektora pracy, opracowanie to nie stanowiło instrukcji bezpiecznego wykonywania prac, ze względu na zbyt ogólne wytyczne. W opracowaniu brakowało informacji dotyczących np.: opisu montażu okuć podporowych na słupach, sposobu połączenia obu części dźwigara w kalenicy, nie wskazano także rodzaju środków ochrony zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości. Ponadto w opracowaniu wskazano na możliwość mocowania lin odciągowych do balastów dźwigów samochodowych, co jest sprzeczne z obowiązującymi zasadami bhp.

W opinii inspektora, firma z Torunia nie zapewniła właściwego nadzoru pod względem bhp nad zatrudnionymi pracownikami oraz właściwej organizacji pracy podczas wykonywania montażu konstrukcji dachowej. Skutkiem tego było niedokończenie przez pracowników prac związanych z wykonaniem kompletu stężeń między obydwojma dźwigarami drewnianymi (w przeddzień wypadku), przez co konstrukcja nie posiadała w tym momencie pełnej stabilności. W rezultacie nastąpiła utrata stateczności konstrukcji, a w konsekwencji powstało zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi przebywających w pobliżu konstrukcji i zniszczenie sąsiadujących elementów budowlanych.

Równoległe z PIP swoje działania mierzące do wyjaśnienia okoliczności zdarzenia podjął m.in. olsztyński Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego, który postanowił:

- wstrzymać roboty budowlane w rejonie niecki basenu;
- zabezpieczyć teren niecki w sposób uniemożliwiający wstęp na teren przez osoby nieupoważnione, a jednocześnie zakazać prowadzenia prac i dokonywania jakichkolwiek zmian stanu faktycznego



kichkolwiek zmian stanu faktycznego stanowiącego instrukcji bezpiecznego wykonywania prac, ze względu na zbyt ogólne wytyczne.

W opracowaniu brakowało informacji dotyczących np.: opisu montażu okuć podporowych na słupach, sposobu połączenia obu części dźwigara w kalenicy, nie wskazano także rodzaju środków ochrony zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości. Ponadto w opracowaniu wskazano na możliwość mocowania lin odciągowych do balastów dźwigów samochodowych, co jest sprzeczne z obowiązującymi zasadami bhp.

Zarówno inwestor, jak i wykonawcy sporządzili w sumie kilka ekspertyz, w których jako przyczyny zdarzenia wymieniono m.in.:

- niewłaściwe zamocowanie odciągów zabezpieczających konstrukcje dźwigarów przed przemieszczeniami;

- przedczesne zwolnienie zamocowania odciągu dźwigara;

- niewłaściwe zbrojenie głowic słupów, które nie były w stanie przenieść obciążeń wywołanych przemieszczeniem się środka ciężkości uwolnionego dźwigara;

- prowadzenie robót w warunkach ograniczonej widoczności – po zmroku;

- w momencie awarii dźwigiary połączone były ze sobą sześcioma płatwiami górnymi zamiast 12, brak było stężeń połączeniowych, które zapewniłyby stateczność konstrukcji w trakcie montażu;

- praktycznie żaden słup nie był zazbrojony zgodnie z projektem, w górnych strefach słupów występowały warstwy betonu bez żadnego zbrojenia; rozstaw strzemion również był większy niż przewidywał projekt i oscylował w granicach od 6 do 14 cm; tylko część prętów w górnej strefie była zakończona L-kami, jednak znaczna ich większość miała proste zakończenia;

- kotwy o dł. 25 cm i gr. 20 mm (długi gwint) były wykonane ze stali niskogatunkowej, która nie powinna być używana do tego typu mocowań;

- na powierzchni słupów w wielu miejscach występowały braki i ubytki, co świadczyło o niestarannym zabrobrowaniu masy betonowej.

Po zapoznaniu się z ekspertyzami i opiniami Nadzór Budowlany nakazał inwestorowi naprawę słupów, które uległy uszkodzeniu podczas zdarzenia oraz wzmocnienie zbrojenia pozostałych głowic słupów.

W związku z wypadkiem, inspektor pracy przeprowadził na terenie budowy kontrole czterech podmiotów. Stwierdzono typowe dla budów nieprawidłowości związane z nieprzeznaczaniem przepisów bezpieczeństwa pracy. Osoby winne wykroczeń inspektor ukarał mandatami.

**Marian Puzewicz**  
OIP Olsztyn

## BIBLIOTEKA

### INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 109, poz. 639.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Straży Granicznej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 116, poz. 675.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 127, poz. 721.

Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w II kwartale 2011 r. // Monitor Polski. – 2011, nr 44, poz. 485.

Oświadczenie rządowe z dnia 23 marca 2011 r. w sprawie wejścia w życie zmian do załączników A i B Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzonej w Genewie dnia 30 września 1957 r. // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 110, poz. 641.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 13 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 124, poz. 701.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 4 maja 2011 r. w sprawie szczegółowego sposobu, trybu tworzenia i organizacji służb wykonujących zadania odpowiedzialne do zadań służby medycyny pracy w „Polskich Kolejach Państwowych Spółka Akcyjna”, kwalifikacji zawodowych pracowników realizujących te zadania oraz szczegółowego sposobu i trybu kontroli tych służb // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 104, poz. 606.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 4 maja 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych pojazdów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 104, poz. 607.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 1 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań dla wyposażenia morskiego // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 119, poz. 689.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego dla niektórych specjalistycznych urządzeń ciśnieniowych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 125, poz. 711.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 maja 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 109, poz. 633.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 maja 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów Transportowych, w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego oraz państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie budownictwa, gospodarki przestrzennej i mieszkaniowej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 117, poz. 685.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 maja 2011 r. uchylające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Sportu // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 128, poz. 725.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania

innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie rolnictwa // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 130, poz. 755.

Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 9 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie terminów, w których podmiot posiadający zezwolenie na dopuszczenie środka ochrony roślin do obrotu i stosowania jest obowiązany do przedstawienia wyników badań, informacji, danych, ocen oraz kart charakterystyki substancji aktywnej i środka ochrony roślin // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 124, poz. 707.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 16 maja 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania prac podwodnych w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 128, poz. 728.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 maja 2011 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu organizowania praktycznej nauki zawodu w warsztatach szkoleniowych prowadzonych przez szkoły lub zespoły szkół, działających przy zakładzie poprawczym lub schronisku dla nieletnich // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 110, poz. 650.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 maja 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 105, poz. 620.

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 maja 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakresu stosowania przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 103, poz. 593.

Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oceny zgodności oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 102, poz. 586.

Ustawa z dnia 25 marca 2011 r. o ograniczeniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 106, poz. 622.

Opracowanie: **Danuta Szołt**

## INSPEKTOR PRACY

ISSN 0239-3417

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

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy

Publikacja przygotowana przez Biuro Informacji GIP

Redaktor prowadzący - Beata Pietruszka. Redaktor techniczny - Jan Klimczak

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

Nakład: 2900 egz. Druk - Drukarnia „Art”

# Mogło dojść do tragedii

**Właśnie minęła godzina 8, gdy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie zadzwonił telefon. Zdenerwowany kierownik budowy centrum rekreacyjno-sportowego w Olsztynie powiedział, że zdarzył się wypadek. Chwilę później lokalne radio podało wiadomość o katastrofie budowlanej podczas montażu dachu basenu. Inspektor pracy, któremu powierzono zbadanie sprawy, już jechał na miejsce.**

Na budowie była już policja i nadzór budowlany. Okazało się, że runęły – zamontowane dzień wcześniej – dwa drewniane dźwigary, stanowiące konstrukcję dachu nad niecką basenu. Widok rumowiska, (fot. 1) jaki zastał inspektor pracy nasunął jedną przerażającą myśl: gdyby dźwigary runęły pół godziny później, gdy na stanowiskach pracy byłoby już wszystkich pracowników, mogłoby zginąć wielu. Szczęśliwym trafem, ofiar śmiertelnych nie było. Lekkie obrażenia odnieśli tylko dwaj pracownicy. Zdarzenie nie zostało uznane za katastrofę budowlaną.

## Utrata stateczności

Poprzedniego dnia firma z Torunia, specjalizująca się w konstrukcjach dachowych drewnianych, rozpoczęła montaż takiej konstrukcji nad niecką główną basenu pływackiego. Każdy dźwigar dachowy składał się z dwóch elementów (o przekroju 16x144 cm) łączonych w kalenicy na sworzeń, a na słupach żelbetonowych oparty był w okuciach podporowych. Wysokość podparcia dźwigarów od poziomu terenu wynosiła od 11 do 17 m (od strony trybun).

Na słupach zamontowano pierwszy i drugi dźwigar oraz połączył je między dźwigarami. Pierwszy dźwigar zabezpieczono

sześciami odciągami z lin stalowych. Trzy liny zakotwione były w stropie 0, jedna lina zakotwiona była do elementu żelbetowego na trybunach, dwie liny zakotwione do ramion podpór dźwigu samochodowego (o nośności 35 ton) – jedna linka do prawej podpory, druga linka do lewej podpory. Ze względu na zapadający zmrok, brygadzieta grupy montażowej zdecydował, że montaż pozostałych stężeń zostanie dokończony następnego dnia rano.

W dniu zdarzenia, ok. godziny siódmej rano, prawdopodobnie w wyniku poluzowania się jednej z lin odciągowych i silnego wiatru, dwa dźwigary utraciły stateczność i runęły na dno niecki basenu (z wysokości ok. 11 m). Spadająca konstrukcja uderzyła i częściowo zniszczyła szalowany podciąg na poziomie +3. Znajdował się tam jeden z poszkodowanych. Gdy zauważył walącą się konstrukcję, zeskoczył z szalunku na strop kondygnacji 0 (z wysokości ok. 3 metrów), doznając lekkiego urazu głowy. Jak ustalili inspektor pracy, podczas wykonywania prac szalowania podciągu pracownik nie był wyposażony w wymagane środki ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości (szelki i linki bezpieczeństwa). Być może nieprzestrzeżenie zasad bhp w tym przypadku uratowało mu życie.

*Dokończenie na stronie 46.*



fot. 1