



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W OLSZTYNIE

Informacja sygnałna "Pod inspektorską lupą"



WYPADKI PRZY PRACY

Wypadek podczas wykonywania szczepienia iniekcyjnego drobiu

Do wypadku doszło na terenie fermy drobiu. Poszkodowana pracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa-zlecenie) wykonywała prace pomocnicze przy szczepieniu drobiu. Pracownik fermy drobiu, podał poszkodowanej kurę i nie czekając na jej zaszczepienie, natychmiast odebrał ją z rąk poszkodowanej, a poszkodowana wbiła igłę w palec wskazujący lewej ręki i odruchowo wstrzyknęła zawartość SOCOREX-u – samo napętniającej się strzykawki połączonej ze zbiornikiem płynu. W tym dniu poszkodowanej podawano szczepionkę autogeniczną, tj. sporządzoną ze szczepów wirusów lub bakterii występujących u chorych lub martwych jednostek danego stada. Celem takiej szczepionki jest uodpornienie na konkretny patogen występujący w stadzie.

Niestety, powikłania wynikające z zawartości oleju mineralnego w szczepionce doprowadziły do martwicy niedokrwiennej tkanki, skutkującej amputacją palca wskazującego lewej dłoni.

Przyczyny wypadku:

- wstrzyknięcie do palca szczepionki zawierającej olej mineralny;
- wyrwanie kury z rąk osoby podającej szczepienie;
- krótki staż pracy na stanowisku związanym ze szczepieniem kur;
- brak instrukcji lub procedury postępowania w sytuacji wstrzyknięcia szczepionki;
- lekceważenie zagrożenia związanego z wstrzyknięciem szczepionki przez osobę pełniącą funkcję brygadzysty;
- brak przeszkolenia brygadzysty w dziedzinie bhp dla osób wykonujących pracę.

Działania pokontrolne:

- zalecono poddawanie osób instruktażowi stanowiskowemu i potwierdzenie tego faktu na piśmie;
- zalecono ujednolicenia nazewnictwa stanowisk pracy w ocenie ryzyka zawodowego, zgodnie z zawieranymi umowami o pracę lub wykonywanymi pracami.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy nałożył na osobę odpowiedzialną karę grzywny w drodze mandatu karnego.

Wypadek podczas wykonywania podczas wykonywania czynności naprawczych auta

Do zdarzenia doszło na terenie warsztatu samochodowego. W dniu wypadku poszkodowany wykonywał czynności naprawcze, polegające na sprawdzeniu szczelności w układzie klimatyzacji i wymianie tzw. „osuszacza” w samochodzie dostawczym. Do sprawdzenia szczelności zastosowano mieszanke gazów obojętnych (azot i wodór), które znajdują się w specjalnej butli wysokociśnieniowej. W momencie zdejmowania przez poszkodowanego pierścienia zabezpieczającego, w skutek ciśnienia panującego w układzie klimatyzacji, doszło do „wystrzelenia” korka, który uderzył poszkodowanego w oko.

W wyniku wypadku poszkodowany odniósł następujące obrażenia:

- pęknięcie lewej gałki ocznej wraz z wypadnięciem tkanek,
- złamanie ściany przyśrodkowej lewego oczodołu.

Przyczyny wypadku:

- pozostawienie otwartego zaworu na manometrze reduktora butli, co skutkowało pozostawieniem wysokiego ciśnienia w układzie klimatyzacji;
- lekceważenie zagrożenia, rutyna (poszkodowany w dniu zdarzenia wykonywał czynność sprawdzania szczelności kilkakrotnie w tym pojeździe);
- brak nadzoru nad pracownikami w zakresie stosowania przez nich środków ochrony indywidualnej;
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.

Działania pokontrolne:

- zalecono dokonanie ponownej oceny ryzyka zawodowego, na stanowisku „mechanik samochodowy”, z uwzględnieniem czynności związanych z serwisem klimatyzacji, w tym określenie adekwatnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami występującymi na ww. stanowisku;
- opracowanie prawidłowego programu szkolenia wstępnego z dziedziny bhp na stanowisku pracy „mechanik samochodowy”;
- ustalenie rodzaju środków ochrony indywidualnej, których zastosowanie jest niezbędne na stanowisku pracy „mechanik samochodowy”.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy nałożył na osobę odpowiedzialną karę grzywny w drodze mandatu karnego.

PRAWNA OCHRONA PRACY

Kontrolę przeprowadzono w jednej z firm motoryzacyjnych w zakresie przestrzegania przez pracodawcę wybranych przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy. Zakres przedmiotowy kontroli obejmował przede wszystkim zagadnienia dotyczące rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych, pracy ponadwymiarowej. W kontrolowanym zakładzie obowiązuje miesięczny okres rozliczeniowy. Mimo to, pracodawca organizował pracę w taki sposób, że niektórzy pracownicy wykonywali pracę w soboty. W zamian za taką pracę, będącą dla pracownika szóstym dniem pracy w tygodniu, pracownik nie otrzymywał innego dnia wolnego, tylko pracodawca wypłacał im dodatkowe wynagrodzenie. Niestety, takie rozwiązanie jest niezgodne z przepisami Kodeksu pracy. W każdym bowiem przypadku pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi pięciodniowy tydzień pracy.

Przypominamy!!

Art. 151³ [Dzień wolny za pracę w dniu wolnym od pracy]

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, **przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy** udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Stwierdzone nieprawidłowości:

Skierowano do pracodawcy wnioski w wystąpieniu dotyczące m.in.:

- wskazywania w ewidencji czasu pracy dni wolnych od pracy za niedziele, święta i z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy wraz z oznaczeniem tytułu ich udzielenia;
- zatrudniania pracowników z naruszeniem zasady pięciodniowego tygodnia pracy;
- podawania w treści świadectwa pracy informacji o trybie ustania stosunku pracy zgodnie ze złożonym w tym zakresie oświadczeniem;
- dostosowania zapisów obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy, w zakresie przerwy dla pracowników i możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania od pracodawcy wskutek mobbingu, do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami.

Działania pokontrolne:

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy nałożył na osobę odpowiedzialną karę grzywny w drodze mandatu karnego.

Kontrolę przeprowadzono w zakresie prawnej ochrony pracy oraz sprawdzenia przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, w jednym ze sklepów spożywczo-przemysłowych.

Stwierdzone nieprawidłowości:

Skierowano do pracodawcy wnioski w wystąpieniu dotyczące m.in.:

- przestrzegania zakazu powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele;
- założenia i prowadzenia akt osobowych pracowników zatrudnionych w sklepie;
- przechowywania w aktach osobowych wszystkich zawartych z pracownikiem umów o pracę;
- informowania pracowników o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, przysługujących pracownikowi przerw w pracy, przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku oraz o zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- nie dopuszczania do pracy pracowników bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy oraz bez szkoleń w dziedzinie BHP;
- wypłacania pracownikowi, do rąk własnych, wynagrodzenia po złożeniu wniosku o wypłatę wynagrodzenia w postaci papierowej lub elektronicznej.

Działania pokontrolne:

W wyniku kontroli inspektor pracy nałożył na osobę odpowiedzialną karę grzywny w drodze mandatu karnego.

Uwaga!
od dnia 1 czerwca 2025 r.
weszyły w życie nowe przepisy dotyczące
cudzoziemców



Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach
dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na
terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
(Dz.U. z 2025 r. poz. 621).

więcej informacji uzyskasz na:
cudzoziemcywpracy.pip.gov.pl