

## Słowo wstępne

Po dość długiej nieobecności, reaktywujemy nasze Związkowe czasopismo. Będziemy teraz redagować je w szerszym składzie i gdyby ktokolwiek z Was miał pomysły na artykuły bądź sam coś pisał, to zapraszam na Nasze łamy! Założenia mamy takie, żeby był to informator ale nie pozbawiony treści lekkich i przyjemnych, niekoniecznie związanych ze sprawami Związkowymi. Dlatego jestem otwarty na Wasze sugestie i czekam na kontakt. Nie obawiajcie się pisać, my wszyscy jesteśmy amatorami w tej dziedzinie a w razie czego, chętnie służę radą i w ramach mojej wiedzy, pomocą.

Od ostatniego numeru trochę się wydarzyło, jesteśmy po kolejnych negocjacjach płacowych, zakończonych myślę, że sukcesem, w trakcie negocjacji regulaminowych i po bardzo ważnych wyborach na Społecznego Inspektora Pracy. Nasz Związek rośnie w siłę i liczy już 525 członków z czego wszyscy bardzo się cieszymy, bo im więcej Nas tym większa siła przekonywania.

W każdym wydaniu swoją rubrykę będzie miał Zakładowy

Inspektor Pracy, nawiązaliśmy też współpracę ze specjalistą ds. prawnych, który będzie przybliżał interesujące Was aspekty prawne.

W dzisiejszym numerze, nasz SIP-owiec Paweł Marciniak przedstawi rozporządzenia dotyczące transportu wewnętrznego, spraw sanitarno – higienicznych oraz organizacji stanowisk pracy, Dariusz Wegnerski, specjalista prawny, przybliży nam przepisy dotyczące pracy w nadgodzinach i co się zmieniło w sprawie naszego grafiku a Marcin Steinke będzie kontynuował historię Kolejorza.

Na koniec chciałbym przeprosić za niezbyt rozbudowaną szatę graficzną, to nasze początki no i moje jako redaktora, mamy nadzieję się rozwijać i uatrakcyjnić Solidne Wiadomości.

Wasz redaktor

*Paweł Barłóg*

### W TYM NUMERZE:

Organizacja stanowisk Pracy	2
Ikony Lecha	3
Praca w nadgodzinach	5
Transport wewnętrzny i magazynowanie	6
Sprawa grafiku	7

## Organizacja stanowisk pracy



*Paweł Marciniak*

§ 45. 1. Stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, przy czym wymiary wolnej (niezajętej przez urządzenia) powierzchni stanowiska pracy powinny zapewnić pracownikom swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii.

2. Stanowiska pracy, na których występuje ryzyko pożaru, wybuchu, upadku lub wyrzucenia przedmiotów albo wydzielenia się substancji szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być zaopatrzone w urządzenia ochronne zapewniające ochronę pracowników przed skutkami tego ryzyka.

3. Stanowiska pracy, na których wykonywane prace powodują występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach nie byli narażeni na te czynniki

### **Obsługa i stosowanie maszyn**

§ 58. 1. O dostrzeżonych wadach lub uszkodzeniach maszyny pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego.

2. Maszyny, których uszkodzenie stwierdzono w czasie pracy, powinny być niezwłocznie zatrzyma-

ne i wyłączone z zasilania energią. Wznowienie pracy maszyny bez usunięcia uszkodzenia jest niedopuszczalne.

3. Maszyny niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być wycofane z użytkowania oraz wyraźnie oznakowane tablicami informacyjnymi i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.

§ 59. 1. Maszyn będących w ruchu nie wolno pozostawiać bez obsługi lub nadzoru, chyba że dokumentacja techniczno-ruchowa stanowi inaczej.

2. Pracodawca jest obowiązany ustalić rodzaje maszyn, które wymagają stałej obsługi, a pozostawianie ich bez niej może być przyczyną katastrofy, wybuchu lub pożaru, oraz ustalić szczegółowe warunki obsługi i nadzoru nad pracą tych maszyn.

§ 60. 1. Maszyn będących w ruchu nie wolno naprawiać, czyścić i smarować, z wyjątkiem smarowania za pomocą specjalnych urządzeń określonych w dokumentacji techniczno-ruchowej.

Maszyny niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być wycofane z użytkowania oraz wyraźnie oznakowane tablicami informacyjnymi i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.

## Ikony Lecha

*Marcin Steinke*

### Bramkarze

Piotr Mowlik



Jest mi bardzo miło ponownie na łamach nowego tytułu, kontynuować cykl „Ikony Lecha”. Minęło już blisko pięć lat od ostatniego artykułu, który ukazywał się cyklicznie w wewnętrznym wydawnictwie firmy Bridgestone Nasze Sprawy. Osobom, które nie miały okazji śledzenia życiorysów piłkarzy Kolejorza przedstawionych do tej pory, należy się krótkie wprowadzenie. Mianowicie „Ikony Lecha” to cykl, w którym przedstawiam sylwetki piłkarzy, trenerów i ludzi, którzy swoim zaangażowaniem i poświęceniem budowali, i do dziś, bu-

dują siłę, dumę i tradycję „Poznańskiej Lokomotywy”.

Bohaterami kolejnych odcinków będą ...bramkarze. Wszyscy znawcy futbolu, a jest ich w Polsce 99% wiedzą jak ważną rolę w drużynie odgrywa golkipier. Wielu trenerów właśnie od obsady bramki zaczyna budowę zespołu i to właśnie w wielu przypadkach charyzma i pewność siebie tego zawodnika ma niebagatelny wpływ na charakter całego teamu.

W całej swojej historii Kolejorz zawsze miał szczęście do bramkarzy. O tym że byli to wysokiej klasy fachowcy niech świadczy fakt, że wielu z nich występowało w koszulce z orłem na piersi. Ja dziś skoncentruję się na tych, których grę pamiętam i mogłem sam podziwiać będąc na trybunach stadionu na Bułgarskiej jak i przed telewizorem.

W wieku trzynastu lat swoją karierę w klubie LZS Otrzepowice rozpoczął Piotr Mowlik. Już po roku został zawodnikiem ROW-u Rybnik, gdzie spędził blisko pięć lat, by w 1970 roku przenieść się do Unii Racibórz. Młodszym czytelnikom muszę wyjaśnić, że kluby z Raciborza i Rybnika w tamtych czasach nie należały do kopciuszków i prezentowały wyższy poziom niż, nie przymierzając Błękitni Stargard Szczeciński. I to właśnie występami w Unii ten niepozorny, bo mierzący zaledwie 179 cm zawodnik, zwrócił uwagę szefów jednego z bardziej

„kontrowersyjnych” klubów naszej ligi CWKS Legii Warszawa. Specyfika tamtych transferów polegała po prostu na tym, że zawodnik który osiągał wiek „poborowy” mógł pójść w kamasze lub zasilić jeden z wielu klubów wojskowych lub gwardyjskich (czyt. policyjnych). A że to właśnie Legia była oczkiem w głowie jedynej słusznej partii PZPR to najlepsi zawodnicy z całej Polski trafiali właśnie do Warszawy. Ale ja tu o polityce a miało być o sporcie!?!?

A sportowo młody Mowlík nie mógł trafić lepiej. Takie nazwiska jak Jan Tomaszewski, Lucjan Brychczy, Robert Gadocha, Lesław Ćmikiewicz czy Kazimierz Deyna dawały pewność, że piłkarsko może tylko zyskać. I tak się stało. W zespole wojskowych w ciągu sześciu sezonów rozegrał 131 meczów zdobywając w roku 1973 Puchar Polski, a w 1976 zostaje srebrnym medalistą olimpijskim w Montrealu. To co stało się rok później, teraz określono by jako sensację! Piotr Mowlík będąc podstawowym zawodnikiem zielonych przechodzi do ...Lecha Poznań!!! I to z Kolejorzem zdobywa najcenniejsze swoje klubowe laury. W 78' wraz z kolegami z zespołu zajmują 3 miejsce w lidze co daje historyczny, bo pierwszy dla klubu start w europejskich pucharach. Niestety debiut wypadł blado bo Lech poległ z kretesem w Duisburgu z tamtejszym MSV 5:0 i w rewanżu 2:5...podobnie dwa lata później na ligowym podwórku Kolejorz przegrywa swój pierwszy bój o krajowe trofeum przegrywając w Częstochowie finał z...Legią 0:5. Ale można powiedzieć, że to złe miłego

początki, bo 19 maja 1982 Lech zdobywa swój pierwszy w historii Puchar Polski pokonując we Wrocławiu Pogoń Szczecin 1:0 oczywiście z Piotrem Mowlikiem w składzie. Kolejne dwa lata to totalna hegemonia Kolejorza na krajowym podwórku, dwa tytuły Mistrza Polski dodatkowo ten drugi wraz ze zdobyciem Pucharu krajowego, występy na europejskich boiskach, może bez większych sukcesów ale za to z co raz lepszą grą. I to właśnie ta gra powoduje, że w 1982 roku kompletując drużynę na Mistrzostwa Świata w Hiszpanii, trener Piechniczek wysyła powołanie na Bułgarską 5/7 zaadresowane do Piotra Mowlika!!! Niestety nie dane było Piotrowi stanąć na boiskach Hiszpanii ani razu(nr. 1 był wówczas Józef Młynarczyk). Jednak, choć to trudne nawet do wyobrażenia, nasza reprezentacja zajęła 3 miejsce i w klubowej gablocie Kolejorza zawisł brązowy medal Mowlika!

Po zdobyciu z Lechem w roku 1983 podwójnej korony PiortMowlík wyjechał do Stanów Zjednoczonych gdzie reprezentował barwy Pittsburgh Spirit (1983-1985) i Tacoma Stars (1986-1987). Po zakończeniu czynnej kariery zdobył licencję trenerską i związał się z wielkopolską gdzie między innymi zasiadał na ławkach trenerskich Olimpii Poznań, Warty Poznań, Chemika Bydgoszcz, Lechii Kostrzyn WLKP czy Warty Śrem.

## Praca w nadgodzinach

*Dariusz Węgnerki*

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Chroniąc pracownika przed nadmiernym obciążeniem pracą nadliczbową, ustawodawca określił sytuacje, w jakich pracownikowi można powierzyć jej wykonywanie. Są to: 1) prowadzenie akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) wystąpienie szczególnych potrzeb pracodawcy.

Sformułowanie „szczególne potrzeby pracodawcy” wskazuje na ograniczenie uprawnień pracodawcy do zlecenia nadgodzin do sytuacji wyjątkowych, niebędących normalnymi, typowymi elementami procesu pracy. Dlatego uzasadnieniem powierzenia pracy nadliczbowej nie powinien być normalny, stały wzrost zapotrzebowania na pracę, związany np. ze zwiększeniem zakresu działalności przedsiębiorstwa.

Powierzenie pracownikowi pracy nadliczbowej mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy. Jeśli więc polecenie pracy nadliczbowej zostało wydane zgodnie z prawem, tzn. zostały spełnione przesłanki jej powierzenia, a pracownik nie jest objęty jednym z zakazów, nie może on odmówić jego wykonania (wyrok SN z dnia 16 grudnia 1987 r., [I PRN 68/87](#), OSNCP 1989/10/164). Odmowa wykonywania pracy nadliczbowej jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, które może stanowić, przy

uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku, podstawę różnych form odpowiedzialności pracownika, jak również okoliczność uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy, nawet, jeśli zostały spełnione przesłanki określone w [art. 52 § 1 pkt 1](#), w trybie natychmiastowym.

Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce:

przez pracownika zatrudnionego na stanowisku pracy, na którym występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (art. 148 pkt 1 Kodeksu pracy),

przez pracownicę w ciąży (art. 178 § 1 K.p.),

przez pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, jeśli nie wyraził na to zgody (art. 178 § 2 K.p.),

przez pracownika młodocianego (art. 203 § 1 K.p.),

jeżeli doprowadziłoby to do naruszenia prawa pracownika do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 K.p.),

jeżeli doprowadziłoby to do naruszenia prawa pracownika do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, jednak w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę odpoczynek może być skrócony do 24 godzin (art. 133 § 1 - 2

K.p.),

pracowników niepełnosprawnych (art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz.U. 2011 nr 127 poz. 721 z późn. zm.).

Ponadto pracownik może odmówić pracy w nadgodzinach, gdy polecenie takiej pracy narusza zasady współżycia społecznego. Ma to miejsce wówczas, gdy dotyczy pracownika opiekującego się małym

dzieckiem (np. w razie konieczności odebrania dziecka z przedszkola, gdy nie może tego zrobić inna osoba) oraz pracownika kształcącego się w systemie wieczornym lub zaocznym, gdy praca w nadgodzinach koliduje z godzinami nauki. Jednak ocena, czy odmowa pracy w nadgodzinach jest uzasadniona w takich sytuacjach zależy od konkretnych okoliczności. Ciężar udowodnienia, że polecenie pracy w nadgodzinach narusza zasady współżycia społecznego spoczywa na pracowniku, któremu to polecenie wydano.

. Pracodawca jest obowiązany zapewnić dostarczanie pracownikom środków higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach.



## Transport wewnętrzny i magazynowanie

*Paweł Marciniak*

§ 66. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić opracowanie zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, zgodnych z przepisami prawa o ruchu drogowym.

2. W zasadach ruchu, wymienionych w ust. 1, należy określić w szczególności maksymalne prędkości środków transportu i komunikacji na drogach wewnątrzzakładowych oraz w pomieszczeniach zakładu pracy, uzależnione od szerokości dróg, natężenia ruchu, widoczności itp.

3. Drogi powinny być oznakowane znakami drogowymi zgodnymi z przepisami prawa o ruchu drogowym.

§ 114. 1.<sup>3</sup>**Pomieszczenia i**

### **urządzenia higieniczno-sanitarne oraz zaopatrzenie pracowników w napoje i środki higieny osobistej**

<sup>9)</sup> Pracodawca zatrudniający pracowników przy pracach wykonywanych w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30 °C (303 K), jest obowiązany zapewnić klimatyzowane pomieszczenie do wypoczynku, wyposażone w stoły oraz krzesła z oparciem spełniające wymagania ergonomii. Liczba miejsc siedzących powinna być nie mniejsza niż jedno miejsce na pięciu pracowników korzystających z pomieszczenia, zatrudnionych na najliczniejszej zmianie. Odległość od najdalszego stanowiska pracy do pomieszczenia klimatyzowanego nie powinna przekraczać 75 m.

2. Pracownikom zatrudnionym

w warunkach, o których mowa w ust. 1, należy stworzyć możliwość obmycia ciała, szczególnie w ciepłej porze roku – poprzez umieszczenie w pobliżu pomieszczeń pracy natrysków ręcznych na giętkich przewodach, z doprowadzeniem ciepłej wody. 3.<sup>40)</sup> Jako pomieszczenia do wypoczynku mogą być wykorzystane jadalnie, o ile spełniają wymagania określone w ust. 1.

§ 115. Pracodawca jest obowiązany zapewnić dostarczanie pracownikom środków higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach.

**Notatka dotycząca wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 2013 r.  
i stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy  
w kontekście roszczeń pracowników Bridgestone Poznań Sp. z o.o.**

*Dariusz Wegnerski*

W pozwie, który złożył w 2011 r. Marcin Steinke domagał się dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach z powodu przekroczenia normy przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Tygodniowa norma czasu pracy ma podwójny charakter: oznacza zarówno przeciętnie 40 godzin, jak i przeciętnie 5 dni w tygodniu, z czym wiąże się obowiązek pracodawcy ustalenia przeciętnie 2 dni wolnych od pracy w poszczególnych tygodniach. Jeżeli więc pracodawca nakazuje pracownikowi pracować w ten sposób, że liczba dni pracy była większa, niż 5, to powstają w ten sposób godziny nadliczbowe, za które należy zapłacić wynagrodzenie wraz z dodatkami w wysokości 100%, nawet, jeśli liczba samych godzin pracy nie przekroczyła średnio 40 na tydzień.

W złożonym pozwie twierdziliśmy, że dni wolne, które musi pracodawca udzielić muszą być określane z uwzględnieniem pojęcia doby pracowniczej, którą stanowią 24 kolejne godziny liczone od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go harmonogramem czasu pracy. W związku z po-

wyższym 24-godzinny dzień wolny od pracy rozpoczyna się i trwa dopiero po zakończeniu 24-godzinnej doby pracowniczej, w której pracownik wykonywał pracę. W praktyce: jeśli pracownik wykonywał pracę na III zmianie np. w piątek od godz. 22 do godz. 6.15 w sobotę, to doba pracownicza trwa w takim przypadku od godz. 22 w piątek do godz. 22 w sobotę. Tym samym pracodawca nie powinien określić w harmonogramie czasu pracy soboty jako dzień wolny od pracy, ponieważ do godz. 22 w sobotę trwa doba pracownicza rozpoczęta o godz. 22 w piątek. Dzień wolny od pracy powinien zostać udzielony dopiero po godz. 22 w sobotę, a więc dopiero po zakończeniu doby pracowniczej.

Oznacza to, że jeśli pracodawca określa w harmonogramie czasu pracy jako dzień wolny od pracy ten dzień kalendarzowy, w którym do godz. 22.00 nadal trwa doba pracownicza, pracodawca nie zachowuje obowiązku udzielenia 2 dni wolnych od pracy w tygodniu. W konsekwencji pracownik wykonuje pracę więcej, niż 5 dni w tygodniu, co oznacza pracę ponad normy czasu pracy (nadgodziny).

NSZZ **Solidarność** Organizacja  
w Bridgestone Poznań  
Sp. z o.o.

Ul. Bałtycka 65  
61-017 Poznań  
NIP 782-251-90-22  
REGON 301623201

Redaktor naczelny  
Paweł Barłóg  
tel. 510 097 507  
mail:

pawel.barlog@solidarnosc.bspz.pl

Znajdziesz nas pod adresem:

[www.solidarnosc.bspz.pl](http://www.solidarnosc.bspz.pl)

i na Facebook:

Solidarność w Bridgestone Poznań

Pozew został złożony w sądzie i rozpatrywany w 2011 r. W tym czasie nie było żadnej interpretacji Sądu Najwyższego na ten temat. Był znany wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi w 2008 r. i stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, którzy twierdzili właśnie, że dzień wolny od pracy musi oznaczać 24 godziny rozpoczynające się dopiero po zakończeniu 24-godzinnej doby pracowniczej, w której pracownik wykonywał pracę.

Jednak w 2013 r. Sąd Najwyższy wydał wyrok w dniu 8 marca 2013 r., w którym orzekł, że przepisy prawa nie stanowią podstawy do przyjęcia, że dzień wolny to 24 kolejne godziny od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej.

W opinii Sądu, z Kodeksu pracy nie wynika zakaz, aby dzień wolny obejmował część poprzedniej doby pracowniczej (przy uwzględnieniu 11-godzinnego odpoczynku dobowego).

Ze względów praktycznych częściowe pokrywanie się doby pracowniczej i dnia wolnego nie powinno być wykluczone,

gdyż umożliwia prawidłowe ułożenie harmonogramu czasu pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, doba pracownicza obejmuje także czas wolny, stąd gdyby doba pracownicza i dzień wolny nie mogły się w części pokrywać, to niepotrzebne byłoby odrębne pojęcie doby pracowniczej.

Bardzo podobne stanowisko zajęła obecnie Państwowa Inspekcja Pracy, która w stanowisku Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z 12 września 2013 r. w sprawie pojęcia dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, gdzie stwierdziła, że nie ma podstaw prawnych, aby twierdzić, iż dzień wolny wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy mógł się rozpocząć dopiero po zakończeniu ostatniej doby pracowniczej.

