

Koleżanki i Koledzy!!!

Po czasowej przerwie w publikacji „Solidnych Wiadomości” wracamy aby opisać tematy zgłaszane przez pracowników.

W okresie letnim powraca jak bumerang temat dotyczący pracy podczas upałów. Poniżej komentarz praktyczny.

Paszkowski Artur, Uprawnienia pracowników oraz obowiązki pracodawców w przypadku pracy podczas upałów.

Autor: Paszkowski Artur

Rodzaj:

komentarz praktyczny

Komentarz niniejszy dotyczy zagadnień związanych z zasadami organizowania przez pracodawcę pracy w warunkach wyjątkowych, spowodowanych wysokimi temperaturami. Uwzględnia on z jednej strony obowiązki pracodawców wyartykułowane w przepisach obowiązującego prawa, z drugiej zaś uprawnienia pracownika do wykonywania pracy w warunkach bezpiecznych i higienicznych.

I. Prowadzone już od dawna badania dowodzą, iż organizm ludzki najlepiej funkcjonuje w temperaturze ok. 18-20° C. W szczególności zasada ta dotyczy czynności tak istotnej jak świadczenie przez człowieka pracy. Stąd też każda zmiana w tym zakresie, a już na pewno zmiana znacząca, winna wiązać się z zastosowaniem określonych mechanizmów o charakterze ochronnym.

Zgodnie z § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – dalej r.o.p.b.h.p. – pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności w pomieszczeniach pracy należy zapewnić między innymi odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem oraz innymi czynnikami

szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy związanym z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, i to niezależnie od panujących upałów, jest konieczność zapewnienia pracownikowi dostatecznej ilości wody zdatnej do picia oraz do celów higieniczno-sanitarnych, gospodarczych i przeciwpożarowych. Wskazać przy tym należy, iż ilość wody do celów higienicznych przypadająca dziennie na każdego pracownika jednocześnie zatrudnionego nie może być mniejsza niż:

- 1)** 120 l – przy pracach w kontakcie z substancjami szkodliwymi, trującymi lub zakaźnymi albo powodującymi silne zabrudzenie pyłami, w tym 90 l w przypadku korzystania z natrysków;
- 2)** 90 l – przy pracach brudzących, wykonywanych w wysokiej temperaturze lub wymagających zapewnienia należytej higieny procesów technologicznych, w tym 60 l w przypadku korzystania z natrysków;
- 3)** 30 l – przy pracach niewymienionych wyżej (a więc również przy pracy o charakterze biurowym).

Co istotne dla niniejszych rozważań, miejsca czerpania wody zdatnej do picia powinny znajdować się nie dalej niż 75 m od stanowisk pracy. Przez wodę zdatną do picia rozumieć należy wodę zbadaną pod względem higieniczno-sanitarnym i nadającą się do spożycia przez ludzi. W sytuacji gdy woda wodociągowa nie spełnia powyższych warunków, pracodawca zobowiązany jest dostarczyć pracownikom inne napoje.

Niezależnie jednak od wskazanych wyżej norm, w sytuacji zwiększonego zapotrzebowania organizmu człowieka na płyny spowodowanej wysokimi temperaturami powietrza, przepisy normujące

bezpieczeństwo i higienę pracy nakładają na pracodawcę dodatkowe zobowiązania. Jak stanowi § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy. Obowiązek dostarczenia pracownikowi napojów w ilości zaspokajającej jego potrzeby fizjologiczne, odpowiednio zimnych, dotyczy między innymi sytuacji zatrudniania przez pracodawcę pracowników na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C oraz przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia powyżej 25°C.

Podkreślenia wymaga, iż w przypadku powstania ewentualnego sporu, to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że temperatura powietrza na stanowisku pracy nie przekraczała odpowiednio 25°C i 28°C i że w związku z powyższym nie można było mówić o pracy w warunkach szczególnie uciążliwych. Tym samy wskazać należy, iż zobowiązanie w przedmiocie dostarczania pracownikom zimnych napojów winno być realizowane „z urzędu”, bez konieczności składania przez pracowników odpowiednich wniosków. Zaniedbania w tym zakresie skutkować mogą sankcjami wynikającymi z przepisu art. 283 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy - dalej k.p. - zgodnie z którym kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 do 30.000 zł.

II. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia zatrudnionym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy są nakazy związane z odpowiednim wentylowaniem pomieszczeń, w których znajdują się stanowiska pracy. Zgodnie bowiem z brzmieniem § 32 r.o.p.b.h.p. w pomieszczeniach pracy powinna być zapewniona wymiana powietrza wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych.

Jednocześnie pracodawca winien zapewnić w tych samych pomieszczeniach temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy, a więc do metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania. W miejscach pracy wyposażonych w klimatyzację lub w mechaniczną wentylację należy zwrócić uwagę, by urządzenia te nie powodowały przeciągów, wyziębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy, a strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie był skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy.

Jak stanowi wreszcie § 29 r.o.p.b.h.p. okna i świetliki w pomieszczeniach pracy powinny zostać wyposażone przez pracodawcę w odpowiednie urządzenia eliminujące nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy (rolety, żaluzje). Ponadto należy je wyposażać w urządzenia pozwalające na otwieranie ich w sposób łatwy i bezpieczny z poziomu podłogi oraz ustawienie części otwieranych w pożądanym położeniu.

III. Poza wskazanymi wyżej, przepisy obowiązującego prawa w zasadzie nie przewidują innych szczególnych obowiązków pracodawcy związanych z wykonywaniem przez pracowników pracy w warunkach podwyższonej temperatury powietrza, a więc w warunkach traktowanych jako szczególnie uciążliwe. W żaden sposób nie oznacza to jednak, że pracodawca nie może w okresie upałów, z własnej inicjatywy bądź na wniosek pracowników, podjąć się zorganizowania warunków pracy w sposób wyjątkowo korzystny dla pracownika. Możliwość taka dotyczy w szczególności skrócenia obowiązującego czasu pracy poniżej norm wynikających z przepisów, tj. poniżej 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy. W tym przypadku skrócenie czasu pracy poniżej norm dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych mogłoby polegać na ustanowieniu dodatkowych lub wydłużeniu przyjętych w zakładzie pracy przerw w pracy wliczanych do czasu pracy lub też na skróceniu czasu w ogóle. Pracownik w sytuacji świadczenia pracy w skróconym wymiarze zachowywałby prawo do wynagrodzenia.

IV. Niezależnie od obowiązków pracodawcy wynikających z organizowania stanowisk pracy wszystkich pracowników wykonujących pracę w warunkach szczególnie uciążliwych, przepisy obowiązującego prawa nakazują pracodawcom objęcie nadzwyczajną ochroną określone grupy pracowników. Dotyczy to przede wszystkim pracowników młodocianych oraz kobiet w ciąży.

Jak stanowią przepisy załącznika „Wykaz prac wzbronionych młodocianym” do rozporządzenia Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac pracownicy młodociani nie mogą w ogóle wykonywać pracy w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%. Z kolei zgodnie z regulacjami przyjętymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796) kobietom w ciąży i w okresie karmienia wzbronione są prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

V. Zgodnie z przyjętymi w kodeksie pracy regulacjami, to na pracodawcy ciąży obowiązek zorganizowania pracy w sposób gwarantujący jej bezpieczne i higieniczne warunki. Jak stanowi przepis art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a na zakres jego odpowiedzialności nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

W wykonaniu obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracodawca jest zobowiązany w szczególności do organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnienia przestrzegania w zakładzie pracy przepisów

oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawania polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń, reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniania ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych.

Jednocześnie pracownik, wykonując pracę w warunkach szczególnie uciążliwych, a więc również i w warunkach podwyższonej temperatury, powinien dokonywać oceny własnej zdolności psychofizycznej do świadczenia określonej pracy. W przypadku uznania, że warunki pracy zapewnione przez pracodawcę nie odpowiadają normom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają tym samym zagrożenie dla zdrowia i życia, pracownik ma prawo, na podstawie przepisu art. 210 k.p., powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym przełożonego. Cytowany przepis konstytuuje przedmiotowe uprawnienie pracownika do takiego, a nie innego zachowania się w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika. Również Sąd Najwyższy w wyroku z 11.05.2006 r. OSNAPiUS 2007, nr 9-10, poz. 128 podkreślił, iż „pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy tylko w przypadku łącznego wystąpienia przesłanek określonych w art. 210 § 1 k.p. (warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika)”. Co istotne, pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy, a za czas powstrzymania się od wykonywania pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia. Wskazać dodatkowo należy, iż uprawnienie pracownika do powstrzymania się w określonych okolicznościach od wykonywania pracy wynika również z postanowień art. 13 Konwencji Nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, zgodnie z którymi pracownik, który powstrzymał się od wykonania pracy w określonej sytuacji, co do której miał słuszny powód przypuszczać,

iż stanowi ona bezpośrednio i poważne niebezpieczeństwo dla jego życia lub zdrowia, winien być chroniony przed niesprawiedliwymi konsekwencjami, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką.

Kolejnym z problemów zgłaszanych do Społecznych Inspektorów Pracy jest kwalifikacja wypadków z wcześniej nabytym urazem.

Czy na kwalifikację prawną wypadku przy pracy wpływa fakt, że poszkodowany doznawał już wcześniej tego samego typu urazów?

Autor odpowiedzi:

Ambroziewicz Maciej

Odpowiedzi udzielono:

8 czerwca 2019 r.

PYTANIE

Czy skręcenie stawu skokowego w miejscu pracy będzie wypadkiem przy pracy jeżeli po konsultacji lekarz SOR w karcie informacyjnej ujął informację, że w przeszłości kilkakrotnie uraz skręty stawu wystąpił?

Wypadek z tego tytuł został zgłoszony pierwszy raz przez poszkodowanego.

ODPOWIEDŹ

W opisanym przypadku, w którym poszkodowany doznał w pracy urazu stawu skokowego, zdarzenie to może zostać uznane za wypadek przy pracy, jeżeli spełnione zostaną wszystkie przesłanki wynikające z definicji takiego wypadku. Na kwalifikację prawną zdarzenia nie ma wpływu fakt, że poszkodowany doznawał już wcześniej tego typu urazów, bowiem wystarczy, że zaistniałe zdarzenie pogorszyło stan zdrowia poszkodowanego.

Uzasadnienie

Stosownie do postanowień art. 3 ust. 1 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1376 ze zm.) – dalej u.u.w., za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
2. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
3. w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

W myśl art. 234 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.), w razie wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. poz. 870) – dalej r.u.o.p.w. Przepisy powyższego rozporządzenia zobowiązują pracodawcę zatrudniającego pracownika, który uległ wypadkowi, aby po uzyskaniu zawiadomienia o zdarzeniu powołał zespół powypadkowy (co do zasady składający się z pracownika służby bhp oraz społecznego inspektora pracy), którego zadaniem jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenie – nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy według wzoru ustalonego w przepisach rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 16.09.2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 2298). Z uwagi na to, że jednym z elementów definicji wypadku jest uraz (w myśl art. 2 pkt 13 u.u.w. jest to uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego), warto przytoczyć wyrok z dnia 9.06.2009 r., II PK 318/08, Lex 535954,

w którym Sąd Najwyższy uznał, że stwierdzenie w konkretnej sprawie, czy u ubezpieczonego wystąpił uraz w rozumieniu art. 2 pkt 13 u.u.w. musi być poprzedzone szczegółowymi ustaleniami faktycznymi. Ich dokonanie wymaga specjalistycznej wiedzy medycznej, a więc powinno zostać dokonane przez biegłych lekarzy. W tym celu zespół powypadkowy, który ma wątpliwości dotyczące wystąpienia u poszkodowanego urazu – zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 5 r.u.o.p.w. – powinien zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku. Przepisy nie definiują natomiast "zewnętrznej przyczyny wypadku". Powszechnie przyjmuje się jednak, że może nią być każdy czynnik zewnętrzny pochodzący spoza organizmu poszkodowanego pracownika, zdolny – w istniejących warunkach – wywołać szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.08.2009 r., I PK 18/09, LEX nr 528154). Uważam więc, że w opisanym przypadku, w którym poszkodowany doznał w pracy urazu stawu skokowego, zdarzenie to może zostać uznane za wypadek przy pracy, jeżeli spełnione zostaną wszystkie przesłanki wynikające z definicji takiego wypadku. Co ważne, na kwalifikację prawną tego zdarzenia nie ma wpływu fakt, że poszkodowany doznawał już wcześniej tego typu urazów. Wystarczy bowiem, że zaistniałe zdarzenie pogorszyło stan zdrowia poszkodowanego doprowadzając do analizowanego przypadku.

Na koniec napiszę kilka słów dotyczących zdarzeń wypadkowych i wypadków. W 2018 roku zgłoszono 84304 osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy o 4,6% mniej niż w poprzednim roku. Najwyższe wskaźniki wypadkowości odnotowano w województwach dolnośląskim i wielkopolskim. Na trzecim miejscu pod względem branżowym znajduje się przetwórstwo przemysłowe. Najczęstsze wydarzenia powodujące uraz w 2018 roku to: zderzenie z/uderzenie w nieruchomy obiekt, element 30,7%, uderzenie przez obiekt w ruchu 21,6%, obciążenie fizyczne lub psychiczne 15%.

Główną przyczyną wypadków jak wynika z analizy jest **nieprawidłowe zachowanie pracownika 60,8%**. Czynności najczęściej wykonywane podczas wypadku to poruszanie się 35,8%, operowanie przedmiotami 17,5% oraz transport ręczny 15,1%.

W naszej fabryce w roku 2018 doszło do 39 zgłoszonych wypadków przy pracy i 34 zdarzeń wypadkowych co pokazuje, że nie jest dobrze. Z analizy wynika, że do wypadków dochodzi najczęściej podczas wykonywania czynności niestandardowych czyli w sytuacjach pojawiających się bardzo rzadko lub po raz pierwszy. Ważną rolę odgrywa w tym wiek poszkodowanego jak i staż pracy. Brak doświadczenia, niewykryte zagrożenia, pośpiech na danym stanowisku pracy tylko zwiększa ryzyko związane z wypadkiem.

Dlatego bardzo ważną i konieczną czynnością do wykonania podczas zdarzeń niestandardowych jest zatrzymanie maszyny i poinformowanie przełożonego. Nie podejmujemy decyzji sami bez konsultowania z przełożonym lub z pracownikiem o dużym doświadczeniu. Istotną rzeczą jest również rola trenera który powinien przekazywać zawsze bezpieczne praktyki zgodne ze standardem pracy. Jeśli podczas obsługi maszyny dochodzi do sytuacji która nie znajduje się w standardach pracy a może mieć wpływ na jakiekolwiek zagrożenie dla pracownika, koniecznie to zgłaszamy!!!! Tylko bezpieczne zachowania mogą nas uchronić od wypadku i związanych z tym konsekwencji (cierpienie, ból, czasowa niezdolność do wykonywania pracy). Pomyślmy o swoich rodzinach które codziennie czekają na nasz powrót do domu. Oni też ucierpią. Pamiętajmy!!!!!!

Przed rozpoczęciem pracy rozejrzyjmy się na stanowisku, skontrolujmy narzędzia które będziemy używać. Jeżeli posiadasz jakiekolwiek wątpliwości związane z bezpieczeństwem w miejscu pracy, natychmiast zgłoś to przełożonemu.

Zakładowy SIP

Paweł Marciniak



Marian Einbacher
Gwiazdy
„Zielonych”

Urodzony 8 stycznia 1900 roku w Poznaniu. Swoją karierę piłkarską rozpoczął w wieku czternastu lat w Warcie Poznań, klubie, który okazała się jedynym w jego karierze. Był nominalnym napastnikiem, grającym z numerem 10 ale nie stronił od innych ofensywnych pozycji. Szybko stał się jedną z gwiazd Zielonych, co nie umknęło trenerowi tworzącej się kadry Polski. Dostał powołanie na pierwszy oficjalny mecz reprezentacji naszego kraju. Polacy w Budapeszcie

18 grudnia 1921 roku co prawda ulegli Węgrom 1:0 ale Marych (bo taki przydomek nosił Eibacher) stał się pierwszym Warciarzem grającym z orłem na piersi. Wawrzyniec Staliński, inna gwiazda Zielonych, kolega z drużyny Einbachera wspomina to wydarzenie w książce na 25-cio lecie Warty:

Już w roku 1921 przed pierwszymi zawodami państwowymi Polska-Węgry wyznaczono Einbachera i mnie do eliminacyjnych zawodów treningowych w Krakowie. Do reprezentacji wszedł jednak tylko on. Pojechał do Budapesztu i wrócił opromieniony opinią jednego z najlepszych zawodników naszej reprezentacji. Pamiętam, że było to dla nas Warciarzy prawdziwą satysfakcją, kiedy w różnych sprawozdaniach czytaliśmy pochlebne opinie o grze naszego kolegi, tym bardziej, że wyjazdowi jego towarzyszyła niechęć niektórych czynników sportowych z innych środowisk – opowiada Staliński.

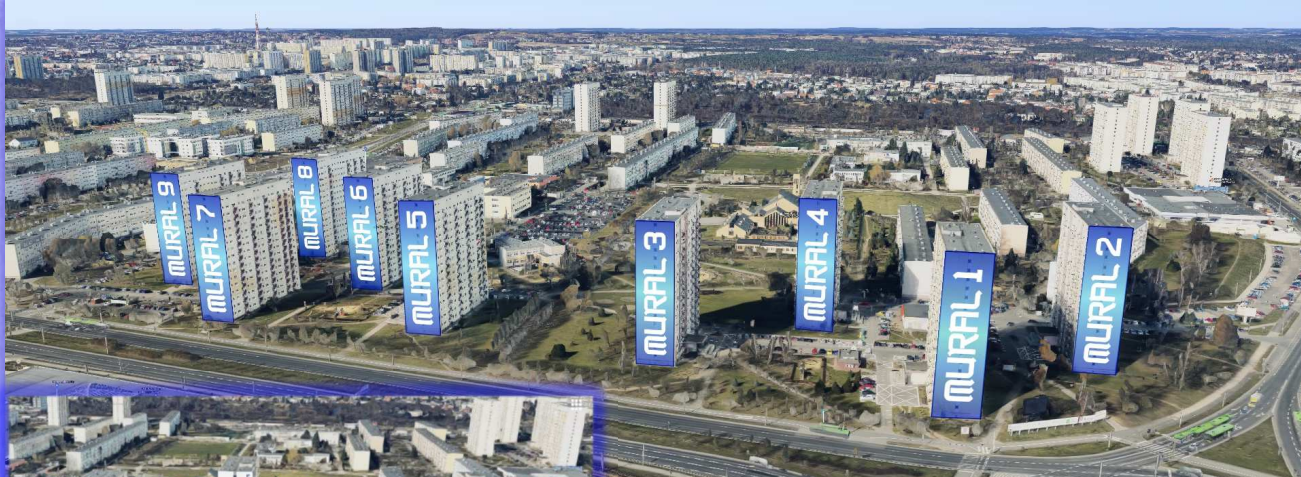
Oddajmy głos Einbacherowi:

Wkraczając na boisko byłem oszołomiony ogromem dwupiętrowych trybun, okalających wspaniałą arenę. Zniknęliśmy w podziemiach olbrzymich trybun i po otrzymaniu nieodzownych w takim wypadku instrukcji od naszego kierownictwa, ażeby przedewszystkiem wydać wszystko z siebie, grać fair itd., opuściliśmy w różnych nastrojach szatnię, by się znaleźć wkrótce na boisku. (...) Nie mogę o sobie powiedzieć, że mnie renomowany przeciwnik speszył; przeciwnie, tremy nie miałem i pozatem czułem się fizycznie doskonale. Na boisku zgromadziło się 18000 widzów. Jak na Budapeszt, nie zbyt imponująca liczba – pisał Einbacher.

Przez pierwsze dwadzieścia minut trwały huraganowe ataki Węgrów na naszą bramkę, wstrzymywane szczęśliwie przez naszą defensywę. Kontrakcje naszego ataku ograniczały się jedynie do sporadycznych wypadów, zresztą niegroźnych. W jednym z takich najazdów otrzymałem od kogoś z kolegów piłkę w nader niekorzystnej dla mnie sytuacji, oddaję ją niezręcznie pod nogi Vogla, ten przenosi piłkę od razu pod naszą bramkę – serce przestało mi bić ze strachu – piłka poszła na szczęście na out. Podkreślam to dlatego, bo już do końca meczu nie zrobiłem żadnego błędu. (...) Bywały przypadki, że trzech naszych nie dało rady takiemu Węgrowi. Wreszcie w dwudziestej minucie zdołał Szabo zmylić naszą obronę i z 5 metrów zdobył pierwszy i jak się okazało jedyny punkt dla swych barw – relacjonował wybitny warciarz.

Co prawda był to jego jedyny mecz w biało-czerwonych barwach, gdyż dobrze zapowiadająca się karierę przerwała ciężka kontuzja łokotki. Po niej, Marian starał się powrócić do pełnej sprawności co się jednak nie udało i w wieku 25 lat oficjalnie zakończył karierę piłkarską. Dalsze swoje życie związał z bankowością. W czasie II wojny światowej został aresztowany jak wielu naszych sportowców i trafił do obozu koncentracyjnego w Oświęcimiu. Został stracony 12 grudnia 1943 roku.

(PB)



„Murale...”

12 marca br. został ogłoszony konkurs na murale poświęcone historii "Solidarności".

Kapituła Konkursu wybrała projekt, 9 wielkoformatowych murali, które zostaną namalowane na ścianach szczytowych bloków nr 2-5 oraz 17-21 na

os. Wichrowe Wzgórze w Poznaniu. Tematyka murali miała być inspirowana historią NSZZ Solidarność, a zwłaszcza datami, których okrągłe rocznice będą obchodzone w najbliższych latach (okrągły stół, wybory czerwcowe, powstanie Solidarności, strajk w Stoczni, porozumienia sierpniowe itp.).

Pierwszą nagrodę zdobył projekt grupy artystycznej w skład, w której wchodzi:

Monika Rygielska
Agnieszka Skowrońska
Dominik Dziedzina

Laureaci otrzymali nagrodę finansową w kwocie 12 tys. złotych. Pierwszy mural powstanie jeszcze w tym roku. Murale będą pojawiać się na budynkach cyklicznie, aż do 2024 roku. Pierwszym budynkiem, który zostanie ozdobiony murem, będzie wieżowiec na os. Wichrowe Wzgórze 3. Przewodniczącym kapituły konkursowej była legenda Solidarności Janusz Pałubicki. Konkurs powstał przy współpracy spółdzielni mieszkaniowej Poznań - Winogrody i Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”.





CDO24
TWOJA OCHRONA PRAWNA

**PROGRAM
PREMIUM PLUS**

**DOBRZE CHRONIONY
W KAŻDEJ SYTUACJI ŻYCIOWEJ!**

SZYBKO ☐ PROSTO ☐ BEZPIECZNIE

Potrzebujesz porady, przygotowania pisma, prowadzenia sprawy sądowej czy przedsądowej w zakresie np.:

- prawa pracy
- kolizji i wypadków komunikacyjnych
- egzekwowania od ubezpieczyciela należności i wynikających z przyznania zaniżonego odszkodowania,
- dochodzenia odszkodowań wynikających z trwałych uszczerbków na zdrowiu,

to :

potrzebujesz karty **CDO24** a uzyskasz bez limitu:

-Prawnika na telefon. Kontakt z prawnikiem za pomocą infolinii da możliwość szybkiego uzyskania informacji oraz konsultowania problemów prawnych z prawnikiem CDO24. Pozwoli to na podjęcie szybkiej i trafnej decyzji, a w konsekwencji uzyskasz spokój i gwarancję bezpieczeństwa w problemach służbowych i życiu osobistym.

- Wzory pism. W ramach ochrony prawnej istnieje możliwość przesłania do Ciebie odpowiedniego wzoru pisma lub dokumentu pasującego do zgłaszanej sprawy. Chodzi o pisma przedprocesowe, urzędowe i inne dokumenty nieprocesowe a także szczegółowe informacje na temat skutków prawnych pisma i dokumentu.

- Teksty aktów prawnych.

Program ruszył od 1 stycznia 2019. zainteresowani nadal mogą się zgłaszać i przystępować w trakcie jego trwania. Więcej informacji na stronie www.solidarnosc.bspz.pl i pod nr tel. 516-104-475 (Tomasz Bartoszek)

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

Ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań, NIP 782-251-90-22 ,REGON 301623202
Redaktor naczelny: Paweł Barłóg, tel. 510097507, mail: redakcja@solidarnosc.bspz.pl
wydawnictwo wewnętrzne, nakład 300 egzemplarzy