

**BEZPIECZEŃSTWO
PRACY**



Jakub Chojnicki Grażyna Jarosiewicz

ABC BHP

Informator dla pracodawców



INFORMATOR DLA PRACODAWCÓW

www.pip.gov.pl

Jakub Chojnicki
Grażyna Jarosiewicz

ABC BHP

Informator
dla pracodawców

Warszawa 2024

Projekt graficzny okładki
Dorota Zając

Opracowanie redakcyjne
Monika Kolitowska-Sokół
Izabella Dobrzańska

Opracowanie typograficzne i łamanie
Paula Buler

Aktualizacja
Natalia Cymerman

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy 2024

Wydanie 16/2024

Stan prawny kwiecień 2024 r.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

www.pip.gov.pl

SPIS TREŚCI

Rozdział I.	Organy nadzoru nad warunkami pracy. Kontrola PIP	7
Rozdział II.	Odpowiedzialność i podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	13
Rozdział III.	Obowiązki i prawa pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	17
Rozdział IV.	Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	21
Rozdział V.	Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	29
Rozdział VI.	Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników. Badania lekarskie	35
Rozdział VII.	Odzież i obuwie robocze. Środki higieny osobistej	41
Rozdział VIII.	Środki ochrony indywidualnej	45
Rozdział IX.	Napoje i posiłki profilaktyczne	50
Rozdział X.	Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	54
Rozdział XI.	Czynniki szkodliwe dla zdrowia i uciążliwe w środowisku pracy. Badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	64
Rozdział XII.	Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia i życia	75
Rozdział XIII.	Prace szczególnie niebezpieczne oraz prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej	82
Rozdział XIV.	Maszyny i inne urządzenia techniczne	86
Rozdział XV.	Wypadki przy pracy	93
Rozdział XVI.	Choroby zawodowe	100
Rozdział XVII.	Ochrona pracy kobiet	104
Rozdział XVIII.	Ochrona pracy młodocianych	106
Rozdział XIX.	Ocena ryzyka zawodowego	108
Rozdział XX.	Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	117
Rozdział XXI.	Wykroczenia przeciwko prawom pracownika, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy	122
Rozdział XXII.	Odpowiedzialność karna za naruszenie przepisów bhp	124
	Podstawy prawne	125
Rozdział XXIV.	ZESTAWIENIE WYBRANYCH PODSTAWOWYCH POLSKICH NORM DOTYCZĄCYCH MASZYN I URZĄDZEŃ	130
	Notatki	135

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest obowiązkiem prawnym i społecznym każdego pracodawcy, a także przedsiębiorcy, na rzecz którego świadczą pracę osoby fizyczne, w tym pracujące na podstawie umów zlecenie i o dzieło, a także wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Świadome zarządzanie obszarem bhp w firmie to nie tylko sposób na zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, ale również nieodłączny element rozwoju firmy i odpowiedzialnego biznesu. Wysoka kultura pracy, etyka w postępowaniu i budowanie pozytywnego wizerunku firmy dbającej o pracowników i osoby współpracujące to kluczowy element sukcesu.

Pracodawco, przedsiębiorco pamiętaj!

Tworzenie bezpiecznych warunków pracy oraz motywowanie ludzi do bezpiecznego postępowania to nie tylko wywiązywanie się z obowiązku nałożonego przez prawo, ale także inwestycja, która się opłaca.

ROZDZIAŁ I.

ORGANY NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY. KONTROLA PIP

Organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest **Państwowa Inspekcja Pracy**. Działa ona na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z 13 kwietnia 2007 r. [2]. Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi.

Pozostałe organy nadzoru podlegają poszczególnym ministrom. Są to: Wyższy Urząd Górniczy, Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Nadzoru Budowlanego, Państwowa Inspekcja Sanitarna i inne, ukierunkowane na szczególne rodzaje działalności (np. Inspekcja Transportu Drogowego).

Jakie podmioty podlegają kontroli Państwowej Inspekcji Pracy?

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy;
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [56] – w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d, e ustawy o PIP [2];
- podmioty kierujące osoby w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, 19d, 19ga i art. 85 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [56];
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni [63];
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług [61];
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości mi-

nimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę [62].

Od czego inspektor pracy rozpoczyna kontrolę u pracodawcy/przedsiębiorcy?

Zgodnie z ustawą o PIP inspektor pracy ma prawo przeprowadzenia kontroli o każdej porze dnia i nocy, bez uprzedzenia. Inspektor pracy rozpoczyna czynności kontrolne od okazania pracodawcy/przedsiębiorcy lub osobie upoważnionej do jego reprezentowania legitymacji służbowej oraz imiennego upoważnienia do przeprowadzenia kontroli.

Kontrolę prowadzi inspektor wskazany w upoważnieniu. Jeśli będzie ją kontynuował inny inspektor, on także musi pokazać odrębne upoważnienie.

Możliwe jest też przeprowadzenie kontroli tylko na podstawie legitymacji służbowej. Dzieje się to w sytuacji, gdy trzeba ją przeprowadzić niezwłocznie (np. istnieje zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, którzy pracują na wysokości bez zabezpieczeń przed upadkiem, w niezabezpieczonych wykopach itp.). W takich przypadkach inspektor pracy także musi przedstawić upoważnienie, ale już po rozpoczęciu kontroli, nie później jednak, niż w terminie 7 dni od dnia podjęcia czynności kontrolnych.

Co dla pracodawcy/przedsiębiorcy oznacza w praktyce ustawowy obowiązek współdziałania z inspekcją pracy w trakcie prowadzonej przez nią kontroli?

Obowiązki pracodawcy/przedsiębiorcy w trakcie kontroli polegają przede wszystkim na umożliwieniu inspektorowi dostępu do wszystkich pomieszczeń pracy, wglądu w dokumenty, zapewnieniu terminowego udzielania niezbędnych informacji przez pracowników i inne pracujące na terenie zakładu osoby.

Inspektorowi należy także, w miarę możliwości, zapewnić **oddzielne pomieszczenie**, w którym będzie mógł zapoznawać się z dokumentami i informacjami, jakich zażąda od pracowników i innych osób. Jeśli odzież własna kontrolującego mogłaby ulec zniszczeniu lub zabrudzeniu oraz ze względów bezpieczeństwa na czas oględzin pomieszczeń pracy i zapoznawania się z procesami technologicznymi należy mu przydzielić **odzież roboczą lub środki ochrony indywidualnej**.

Inspektor pracy ma prawo przesłuchiwać pracowników, byłych pracowników, osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, a także byłych współpracowników. Może od nich żądać wyjaśnień ustnych i pisemnych. Pracodawca/przedsiębiorca musi zapewnić możliwość przesłuchania tych osób.

Kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Poszczególne czynności kontrolne mogą też być wykonywane w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.

Po zakończeniu kontroli inspektor pracy sporządza protokół. Osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany nie musi go od razu podpisywać. Może jedynie zrobić adnotację, że go otrzymał i że skorzysta z prawa zgłoszenia zastrzeżeń. Ustawa o PIP daje

podmiotowi kontrolowanemu prawo zgłoszenia zastrzeżeń do protokołu w terminie 7 dni. Zastrzeżenia mogą dotyczyć ustaleń faktycznych dokonanych przez inspektora w czasie kontroli. W przypadku stwierdzenia zasadności zastrzeżeń, inspektor pracy obowiązany jest zmienić lub uzupełnić odpowiednią część protokołu. Odmowa podpisania protokołu przez podmiot kontrolowany lub reprezentujący go organ nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy środków prawnych, zgodnie z ustawą [2]. Inspektor pracy może również zakończyć kontrolę sporządzeniem notatki urzędowej, ale tylko w przypadku niestwierdzenia uchybień podczas jej przeprowadzania. Notatkę urzędową podpisuje inspektor pracy. Kopię kontroli protokołu lub notatki urzędowej pozostawia się podmiotowi kontrolowanemu.

Do jakich działań uprawniony jest inspektor pracy w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub dotyczących legalności zatrudnienia?

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, na podstawie art. 11 ustawy [2], właściwe organy PIP są uprawnione do:

1. **nakazania usunięcia** w ustalonym terminie **stwierdzonych uchybień** w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bhp;
2. **nakazania:**
 - a) **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób, wykonujących te prace lub prowadzących działalność;
 - b) **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;

Nakazowi wymienionemu w pkt. 1, jeżeli jest to niezbędne ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego, inspektor pracy może nadać rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego. Nakazy wymienione w pkt. 2 i zakaz wymieniony w pkt. 3 podlegają natychmiastowemu wykonaniu.

- c) **wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- d) **wypłacenia** przez pracodawcę należnego **wynagrodzenia za pracę**, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;

3. **zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
4. **nakazania** w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, **zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;**
5. **nakazania ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku;**
6. **nakazania wykonania badań i pomiarów** czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
7. **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia**, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt. 1–6, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę [62].

Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych [60], wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji.

Nakaz ten wydawany jest w przypadku, gdy dane stanowisko pracy w zakładzie pracy zostało, na podstawie obowiązujących przepisów, umieszczone w obowiązującym w tym zakładzie wykazie stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a pomimo to pracownik nie został umieszczony w ewidencji.

Ponadto od dnia 1 stycznia 2023 r. w związku z przyjętymi zmianami w przepisach dotyczących emerytur pomostowych oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zwiększyły się uprawnienia inspektorów pracy. W wyniku tych zmian inspektorzy pracy są także uprawnieni do nakazania pracodawcy umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych [60], wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie.

W uzasadnionych przypadkach, wobec pracodawcy rozpoczynającego działalność, a także jeżeli nie stwierdzono:

- 1) bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę,
- 2) popełnienia wykroczenia z winy umyślnej
 - inspektor pracy może odstąpić od stosowania środków prawnych, poprzestając na ustnym pouczeniu o sposobach zgodnego z wymogami prawa zorganizowania pracy i odebraniu od podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień.

Główny Inspektor Pracy zaproponował od marca 2016 r. nową formułę postępowania kontrolnego pod nazwą „Pierwsza kontrola”. Obecnie propozycja dotyczy małych i średnich pracodawców (zatrudniających do 49 pracowników), jak również podmiotów zatrudniających wyłącznie osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, prowadzących działalność nie dłużej niż 1 rok, którzy nie byli dotychczas kontrolowani przez Państwową Inspekcję Pracy. Kontrola taka będzie miała charakter instruktazowo-doradczy, kompleksowy, oceniający stopień przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwo pracowników i innych osób pracujących. Inspektor pracy w przypadku wystąpienia nieprawidłowości wyda środki prawne, które wymieniono na początku odpowiedzi na to pytanie. Uzgodni z pracodawcą termin usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Inspektor pracy w takim przypadku okresowo nie stosuje sankcji karnych wobec podmiotu kontrolowanego, jeśli tylko okoliczności stwierdzonych naruszeń prawa nie będą dotyczyły: nielegalnego zatrudnienia, rażących przypadków naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy, bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia osób pracujących skutkujących lub mogących skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami.

Inspektorzy pracy mogą kontrolować spełnianie wymagań przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców lub przeprowadzić kontrolę w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia, w rozumieniu ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku [52] z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku (UOKiK, Inspekcja Handlowa), w rozumieniu ww. ustawy.

Wiąże się z tym również prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów, jeśli są niezgodne z dyrektywami nowego podejścia UE, także na wniosek służb celnych.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi ponadto kontrole wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach.

Zadaniem nałożonym na inspektorów pracy jest ponadto prowadzenie kontroli dotyczących spełniania przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady [45]. Do-

tyczy to m.in. obowiązków związanych z prawidłowym oznakowaniem substancji i mieszanin chemicznych oraz obowiązków związanych z informowaniem pracowników o zagrożeniach i sposobach ochrony przed zatruciem chemikaliami. Z tym zakresem nadzoru wiąże się również nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 ww. rozporządzenia nr 1907/2006 [45].

Pracodawca obowiązany jest **powiadomić inspektora pracy na piśmie** o wykonaniu poszczególnych decyzji zawartych w nakazie pisemnym wraz z upływem terminów ich wykonania, ustalonych w nakazie oraz o sposobie realizacji wniosków zawartych w wystąpieniu, w terminie 30 dni od otrzymania wystąpienia.

Za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp osoba odpowiedzialna za stan bhp w zakładzie pracy lub osoba kierująca pracownikami oraz innymi osobami fizycznymi, może zostać ukarana karą grzywny w wys. od 1 000 zł do 30 000 zł. Karę grzywny nakłada inspektor pracy lub wydział karny sądu rejonowego na podstawie wniosku o ukaranie.

W przypadku, gdy naruszenie przepisów bhp przez osobę odpowiedzialną za stan bhp nosi znamiona przestępstwa, inspektor pracy zawiadamia prokuratora o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (patrz rozdziały XXI i XXII). Może także poinformować inne organy nadzoru i kontroli o stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach objętych ich kompetencjami.

ROZDZIAŁ II.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ I PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp zawarto w dziale X Kodeksu pracy [3] oraz w przepisach wykonawczych tj. rozporządzeniach, wydanych na jej podstawie. Są to m.in. **rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** [4] oraz **przepisy bhp, dotyczące wykonywania prac w różnych branżach**.

W myśl przepisów (art. 207 kp § 2 [3]) **odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy ponosi pracodawca**. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy **nie wpływają**:

- obowiązki pracowników w dziedzinie bhp,
- powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

Pracodawca, zgodnie z art. 207 § 2 Kodeksu pracy [3] jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki, zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w zakresie podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 3 Kodeksu pracy [3]).

Pracodawco!

Masz obowiązek chronić życie i zdrowie pracowników, przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wykorzystując najnowsze osiągnięcia nauki i techniki, w tym w szczególności dorobek z zakresu ergonomii, socjologii, psychologii i medycyny pracy.

Jakie informacje pracodawca jest obowiązany przekazać pracownikom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?

Pracodawca zgodnie z art. 207¹ Kodeksu pracy [3] jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

1. **zagrożeniach dla zdrowia i życia**, występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii,
2. **działaniach ochronnych i zapobiegawczych** podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia tych zagrożeń,
3. **pracownikach wyznaczonych do:**
 - udzielania pierwszej pomocy,
 - wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Jakie obowiązki w dziedzinie bhp nakłada Kodeks pracy na pracodawców, których pracownicy wykonują pracę jednocześnie w tym samym miejscu?

Jeżeli w tym samym miejscu (np. na placu budowy) wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek (art. 208 Kodeksu pracy [3]):

- **współpracować** ze sobą,
- **wyznaczyć koordynatora, sprawującego nadzór** nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- **ustalić zasady współdziałania**, uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników,
- **informować siebie nawzajem oraz pracowników** lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym, występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

Wyznaczenie koordynatora ma na celu zapewnienie jednolitego nadzoru i **powinno dawać gwarancję pełnego respektowania przepisów bhp w miejscu wykonywania prac.**

Należy pamiętać, że wyznaczenie koordynatora nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Ustalenia, dotyczące wyznaczenia koordynatora i zasad współdziałania powinny być dokonane przed przystąpieniem pracodawców do wykonywania prac w tym samym miejscu.

Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207¹ Kodeksu pracy [3].

Jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia pierwszej pomocy w nagłych wypadkach?

Obowiązkiem pracodawcy jest:

1. **zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy** w nagłych wypadkach, zwalczania pożaru i ewakuacji pracowników,
2. **wyznaczyć pracowników** do: udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
3. **zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi**, wyspecjalizowanymi w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

Działania te powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

Do czego zobowiązują pracodawcę przepisy bhp, w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników?

W takim przypadku pracodawca jest obowiązany:

- 1) **niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach** oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
- 2) **niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje** umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

W razie wystąpienia **bezpośredniego zagrożenia** dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany **wstrzymać pracę** i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne.

Jak powinni zachować się pracownicy w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, w celu uniknięcia niebezpieczeństwa?

Pracownicy w takim przypadku powinni mieć możliwość podjęcia działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa, nawet bez porozumienia z pracodawcą, na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

Pracownicy nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji podjętych działań, pod warunkiem, że nie zaniedbali swoich obowiązków.

Czy pracodawca w stosunku do osób niebędących pracownikami, ale wykonujących pracę w zakładzie lub w miejscu wskazanym przez pracodawcę, ma obowiązki w zakresie bhp?

Obowiązki pracodawcy w stosunku do tych osób, to:

- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 Kodeksu pracy [3], osobom fizycznym, wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów,
- zastosowanie środków niezbędnych do zapewnienia ochrony życia lub zdrowia osobom niebiorącym udziału w procesie pracy, a mającym dostęp do miejsca, w którym wykonywane są prace,
- przydzielanie niezbędnej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwale prace albo czynności inspekcyjne, podczas których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności.

Czy przedsiębiorca niebędący pracodawcą, jeśli organizuje pracę innym osobom, ma obowiązki w zakresie bhp?

Przepisy zobowiązujące do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 Kodeksu pracy [3] stosuje się odpowiednio do przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, organizującego pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, a także przez osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304 Kodeksu pracy [3]).

Oznacza to, że praca świadczona na innej podstawie niż stosunek pracy na rzecz przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, **daje prawo temu przedsiębiorcy do wymagania od świadczącego pracę podporządkowania się jego poleceniom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.** Najlepiej, aby wszelkie kwestie bhp dotyczące np. badań lekarskich, szkoleń bhp, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, zostały określone przez strony w umowie cywilnoprawnej, potwierdzonej na piśmie.

ROZDZIAŁ III.

OBOWIĄZKI I PRAWA PRACOWNIKA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Jakie obowiązki w zakresie bhp dotyczą pracownika?

Podstawowym obowiązkiem pracownika określonym w art. 211 Kodeksu pracy [3] jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik jest obowiązany:

1. **znać przepisy i zasady bhp**, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu, a także poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym,
2. **wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp**, a także stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
3. **dbać o należyty stan maszyn**, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
4. **stosować środki ochrony zbiorowej**, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
5. **poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym, a także innym zaleconym badaniom lekarskim** i stosować się do wskazań lekarskich,
6. **niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego**, a także ostrzec współpracowników i inne osoby, znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
7. **współdziałać z pracodawcą i przełożonymi** w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.

Wyszczególnione powyżej obowiązki w art. 211 Kodeksu pracy [3] w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę tym osobom (art. 304¹ Kodeksu pracy [3]).

Jakie sankcje grożą pracownikowi za nieprzestrzeganie przepisów bhp?

Pracownik podlega tzw. odpowiedzialności porządkowej. Za nieprzestrzeganie przepisów bhp i ppoż. pracodawca może zastosować w stosunku do niego karę porządkową, np. upomnienie lub naganą, albo karę pieniężną. Kara pieniężna może być też nałożo-

na w przypadku opuszczenia przez pracownika pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywania alkoholu albo innych podobnie działających środków w czasie pracy. Tryb nakładania kar, tryb odwoławczy, zatarcie kary określają art. 108-113 Kodeksu pracy [3].

Jakie obowiązki w zakresie bhp spoczywają na osobach kierujących pracownikami?

Osoby kierujące pracownikami zgodnie z art. 212 Kodeksu pracy zobowiązane są:

- **organizować stanowiska pracy** zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- **dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej** oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- **organizować, przygotowywać i prowadzić prace**, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- **dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego**, a także o **sprawność środków ochrony zbiorowej** i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- **egzekwować przestrzeganie przez pracowników** przepisów i zasad bhp,
- **zapewniać wykonanie zaleceń lekarza** sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Należy pamiętać, że poza wymienionymi powyżej obowiązkami osoby kierujące pracownikami mają w zakresie bhp także takie jak inni pracownicy obowiązki wynikające z art. 211 Kodeksu pracy.

Jakie sankcje grożą osobom kierującym pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, niewywiązującym się z nałożonych na nie obowiązków w dziedzinie bhp?

Osoba kierująca pracownikami w przypadku niewypełniania obowiązków, określonych w art. 211 Kodeksu pracy, **podlega odpowiedzialności porządkowej** i pracodawca może wobec niej zastosować jedną z kar przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy, tj upomnienie lub nagana, albo karę pieniężną. Osoba kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, w przypadku nieprzestrzegania przepisów bhp określonych w art. 212 Kodeksu pracy, **podlega także odpowiedzialności wykroczeniowej** z art. 283 Kodeksu pracy [3]. **W szczególnych przypadkach** (jeśli naruszenie przepisów bhp nosi znamię przestępstwa) **osoba kierująca pracownikami może podlegać odpowiedzialności karnej**, na podstawie art. 220 Kodeksu karnego [69].

Jakie prawa w zakresie ochrony życia i zdrowia daje pracownikowi Kodeks pracy?

Zgodnie z art. 210 Kodeksu pracy [3] pracownik ma prawo:

- powstrzymać się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiada-

ją przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. O fakcie powstrzymania się od pracy pracownik obowiązany jest niezwłocznie powiadomić przełożonego,

- oddalić się z miejsca zagrożenia w sytuacji, kiedy pomimo że powstrzymał się od pracy, zagrożenie nadal istnieje, również powiadamiając o tym fakcie przełożonego.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w ww. przypadkach. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w ww. przypadkach **pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia**.

Pracownik powinien wiedzieć, że nie każde naruszenie przepisów bhp stanowi uzasadnienie powstrzymania się od pracy. Jest to możliwe wyłącznie w okolicznościach wskazanych wyżej.

Pracownik ma także prawo po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, **powstrzymać się od wykonywania pracy** wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Przepisy Kodeksu pracy nie wymagają, aby stan niedyspozycji psychofizycznej był potwierdzony (poświadczony) badaniami lekarskimi. **W przypadku niedyspozycji psychofizycznej pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.**

Pracodawca może odmówić pracownikowi zgody na powstrzymanie się od wykonywania pracy ze względu na złą sprawność psychofizyczną. **Ponosi jednak wtedy wszelkie konsekwencje takiej decyzji.**

Wyżej wymienione przepisy regulujące prawo pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy oraz oddalenia się z miejsca zagrożenia nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

Jakie prace zalicza się do prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej?

Rodzaje tych prac wskazane są w rozporządzeniu [23] w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. Są to prace przy: obsłudze suwnic sterowanych z kabiny i zdalnie sterowanych, przy obsłudze podnośników i platform hydraulicznych, obsłudze układnic magazynowych i przy obsłudze żurawi wieżowych i samojezdnych. Należą do nich również m.in.: prace operatorów samojezdnych ciężkich maszyn budowlanych i maszyn drogowych; prace przy obsłudze urządzeń mechanicznych, związanych z czynnościami wyburzeniowymi; prace operatorów pulpików sterowniczych urządzeń technologicznych wielofunkcyjnych i wielozadaniowych; prace drużyn trakcyjnych oraz maszynistów – operatorów samojezdnych ciężkich maszyn torowych i kierowców drzewin motorowych; prace nastawniczego, ustawiacza i manewrowego na

kolei i na zakładowych bocznicach kolejowych oraz prace dyżurnego ruchu na kolei; prace kierowców: autobusów, pojazdów przewożących materiały niebezpieczne oraz pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 16 ton i długości powyżej 12 m, trolejbusów i motorniczych tramwajów; prace przy montażu i remoncie sieci trakcyjnych; prace przy liniach napowietrznych niskich, średnich i wysokich napięć; prace przy obsłudze urządzeń ciśnieniowych podlegających pełnemu dozorowi technicznemu; prace przy obsłudze instalacji chemicznych do produkcji gazów toksycznych lub tworzących mieszaniny wybuchowe z powietrzem; prace przy materiałach łatwopalnych, środkach toksycznych i materiałach biologicznie zakaźnych; prace maszynisty maszyn wyciągowych, sygnalisty szybowego, operatora samojezdnych maszyn przodkowych, operatora pojazdów poza-przodkowych i samojezdnych maszyn pomocniczych, maszynisty lokomotyw pod ziemią, prace mechanika i maszynisty wiertni, operatora i kierowcy agregatów cementacyjnych zasobników oraz urządzeń do intensyfikacji wydobywania ropy i gazu – w zakładach górniczych wydobywających kopaliny metodą otworów wiertniczych i w zakładach wykonujących prace geologiczne; prace na wysokości na masztach i wieżach antenowych; prace na wiaduktach i mostach.

ROZDZIAŁ IV.

OBIEKTY BUDOWLANE I POMIESZCZENIA PRACY

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby **budowa lub przebudowa obiektu budowlanego**, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie **projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy**. Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przebudowa obiektu budowlanego lub jego części, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Obecnie obowiązujące przepisy prawne nie wymagają uzyskania dla projektów budowy lub przebudowy obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, pozytywnej opinii uprawnionych rzeczoznawców do spraw bhp. Za wybór projektu odpowiedzialny jest pracodawca. Sankcją za zrealizowanie zamierzenia budowlanego na podstawie projektów nieuwzględniających wymagań bhp jest w szczególności odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy na podstawie art. 283 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy [3].

Według tego przepisu, kto wbrew obowiązкови nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

W jaki sposób następuje przekazanie obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy do użytkowania po zakończeniu budowy?

Zgodnie z ustawą Prawo budowlane [48] budowę można uznać za zakończoną, jeżeli wykonane są wszystkie roboty budowlane w budynku, a także uporządkowany jest teren wokół budynku. **Stan ten poświadcza kierownik budowy w oświadczeniu**. Następnie wymagane jest uzyskanie pozwolenia na użytkowanie obiektu budowlanego. Przed złożeniem wniosku w tej sprawie do Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego (PINB), inwestor-pracodawca jest zobowiązany, co najmniej 14 dni przed zamierzonym terminem przystąpienia do użytkowania, zawiadomić o tym, zgodnie z właściwością wynikającą z przepisów szczególnych, organy:

- Państwowej Inspekcji Sanitarnej,
- Państwowej Straży Pożarnej.

Organy te mogą w terminie 14 dni od daty otrzymania powiadomienia, dokonać **kontroli obiektu w zakresie jego zgodności z projektem budowlanym** (zgodnie z ich kompetencjami). Brak zajęcia stanowiska przez organ, w terminie 14 dni od daty doręczenia zawiadomienia, traktuje się jak niezgłoszenie sprzeciwu i uwag. Sprzeciw ww. organów

może skutkować wydaniem negatywnej decyzji przez PINB. Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego wydaje decyzję w sprawie pozwolenia na użytkowanie po przeprowadzeniu obowiązkowej kontroli, która powinna nastąpić przed upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Inwestor, oddając do użytkowania obiekt budowlany, przekazuje właścicielowi lub zarządcy obiektu dokumentację budowy i dokumentację powykonawczą. Przekazaniu podlegają również inne dokumenty i decyzje dotyczące obiektu, a także, w razie potrzeby, instrukcje obsługi i eksploatacji obiektu, instalacji i urządzeń związanych z tym obiektem. **Dokumenty te muszą być przechowywane przez właściciela lub zarządcę obiektu przez cały czas istnienia obiektu.**

Jakie są wymagania przepisów bhp dotyczące utrzymywania obiektów budowlanych?

Przepisy bhp zobowiązują pracodawcę do utrzymywania obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Zgodnie z prawem budowlanym właściciel lub zarządca obiektu budowlanego jest obowiązany użytkować obiekt zgodnie z jego przeznaczeniem i wymogami ochrony środowiska oraz utrzymywać go w należyтым stanie technicznym i estetycznym.

W związku z tym każdy obiekt powinien być poddawany, zgodnie z art. 62 ustawy [48]:

1. okresowej kontroli, **co najmniej raz w roku**, polegającej na sprawdzeniu:

- stanu technicznego elementów budynku, budowli i instalacji narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania innych czynników,
- instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska,
- instalacji gazowych oraz przewodów kominowych (dymowych, spalinowych i wentylacyjnych).

2. okresowej kontroli, **co najmniej raz na 5 lat**, polegającej na sprawdzeniu:

- stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu budowlanego,
- estetyki obiektu budowlanego, a także jego otoczenia,
- instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażeń, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów.

Kontrole te powinny być przeprowadzane przez osoby posiadające uprawnienia budowlane w odpowiedniej specjalności.

Kontrolę stanu technicznego instalacji elektrycznych i piorunochronnych oraz gazowych, powinny przeprowadzać osoby posiadające kwalifikacje wymagane przy wykonywaniu dozoru lub usług w zakresie naprawy lub konserwacji odpowiednich urządzeń energetycznych lub gazowych.

Kontrolę stanu technicznego przewodów kominowych, powinny przeprowadzać osoby posiadające kwalifikacje zawodowe potwierdzone przez izbę rzemieślniczą.

Właściciel lub zarządca jest obowiązany prowadzić dla każdego budynku, **książkę obiektu budowlanego**. Książka ta zawiera zapisy dotyczące przeprowadzonych badań i kontroli stanu technicznego, a także remontów i przebudowy w okresie użytkowania obiektu budowlanego. Przechowuje się w niej również przekazaną przez inwestora dokumentację budowy i dokumentację powykonawczą, protokoły z kontroli obiektu budowlanego, oceny i ekspertyzy dotyczące jego stanu technicznego, świadectwo charakterystyki energetycznej, a także inne dokumenty i decyzje dotyczące obiektu budowlanego [48].

Nowo budowane/przebudowywane/rozbudowywane obiekty, w przypadku zmiany sposobu użytkowania, powinny spełniać wymogi określone w rozporządzeniu w sprawie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

Obiekty starsze powinny spełniać wymagania przepisów techniczno-budowlanych obowiązujących w momencie ich wybudowania.

Jakie wymagania bhp powinny spełniać pomieszczenia pracy?

Pomieszczenia i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza, zabezpieczenie przed wilgocią i niekorzystnymi warunkami cieplnymi oraz nasłonecznieniem, drganiami, a także innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami [4].

W pomieszczeniach, w których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia (wysoka temperatura, hałas, drgania, promieniowanie, gazy, pyły, pary itp.) powinny być zastosowane rozwiązania techniczne uniemożliwiające przedostawanie się tych czynników do innych pomieszczeń pracy oraz do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (§ 15 ust. 1 i 2 [4]).

Co oznaczają określenia: pomieszczenie pracy stałej i pomieszczenie pracy czasowej?

Pomieszczeniami pracy są wydzielone miejsca przeznaczone na pobyt pracowników, w których wykonywana jest praca.

Pomieszczenia pracy dzielą się na dwa rodzaje [4]:

- **pomieszczenia stałej pracy**, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa dłużej niż 4 godziny,
- **pomieszczenia pracy czasowej**, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa 2-4 godzin.

Pomieszczeniami pracy nie są miejsca, w których [4]:

– łączny czas przebywania tych samych pracowników w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy, bądź gdy praca polega na krótkotrwałym przebywaniu związanym z dozorem lub konserwacją urządzeń albo utrzymaniem czystości i porządku,

- mają miejsce procesy technologiczne niepozwalające na zapewnienie odpowiednich warunków przebywania pracowników w celu ich obsługi – bez zastosowania środków ochrony indywidualnej i zachowania specjalnego reżimu organizacji pracy,
- jest prowadzona hodowla roślin lub zwierząt, niezależnie od czasu przebywania w nich pracowników zajmujących się obsługą.

Czy pomieszczenia pracy mogą być usytuowane poniżej poziomu terenu?

Zasadą jest, że pomieszczenia stałej pracy nie mogą znajdować się poniżej poziomu terenu, otaczającego budynek. Wyjątkiem może być sytuacja, gdy wymaga tego rodzaj produkcji, np. w rozlewniach win, w chłodniach itp.

Dopuszczalne jest również zlokalizowanie poniżej poziomu otaczającego terenu:

- pomieszczeń pracy w garażu, kotłowni i warsztatach podręcznych,
- pomieszczeń handlowych, usługowych i gastronomicznych w ulicznych przejściach podziemnych, w podziemnych stacjach komunikacyjnych i tunelach, w domach handlowych i hotelach oraz w obiektach zabytkowych.

Warunkiem dopuszczalności takiej lokalizacji jest zachowanie wymagań przepisów techniczno-budowlanych zawartych w rozporządzeniu w sprawie warunków technicznych, jakimi powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie [49] **oraz uzyskanie zgody** właściwego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego, wydanej w porozumieniu z Okręgowym Inspektorem Pracy. **Uzyskanie zgody na lokalizację pomieszczeń pracy poniżej poziomu terenu (w miejscu pozbawionym dostępu do światła dziennego) nie wymaga dodatkowo zgody na stosowanie oświetlenia sztucznego w tych pomieszczeniach.**

Jakie powinny być minimalne wymiary powierzchni i kubatura pomieszczeń pracy?

Każda z osób zatrudnionych jednocześnie w pomieszczeniu stałej pracy musi mieć zapewnione co najmniej [4]:

- 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia,
- 2 m² podłogi niezajętej przez firmowy sprzęt, urządzenia techniczne itp.

Jaka powinna być minimalna wysokość pomieszczeń pracy?

Pomieszczenia stałej pracy muszą mieć również odpowiednią wysokość, która powinna wynosić co najmniej [4]:

- **3 m w świetle** – jeżeli w pomieszczeniu **nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,**
- **3,3 m w świetle** – jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące **występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.**

Wysokość ww. pomieszczeń może być obniżona w przypadku zastosowania klimatyzacji – pod warunkiem uzyskania zgody Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sani-

tarnego. Wysokość pomieszczeń stałej pracy, w których nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia może być zmniejszona do:

- **2,5 m w świetle** – jeśli w pomieszczeniu zatrudnionych jest **nie więcej niż 4 pracowników**, a na każdego z nich przypada co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia,
- **2,5 m w świetle** w pomieszczeniu usługowym lub produkcyjnym drobnej wytwórczości mieszczącym się w budynku mieszkalnym – jeżeli przy wykonywanych pracach nie występują pyły lub substancje szkodliwe dla zdrowia, hałas nie przekracza dopuszczalnych wartości poziomu dźwięku w budynkach mieszkalnych, określonych w Polskich Normach, a na jednego pracownika przypada co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia,
- **2,2 m w świetle** – w dyżurce, portierni, kantorze, kiosku ulicznym, dworcowym i innym oraz w pomieszczeniu usytuowanym na antresoli otwartej do większego pomieszczenia.

Odrębne wymagania ustawodawca przewidział **dla pomieszczeń pracy czasowej**, których wysokość **nie może być mniejsza niż 2,2 m w świetle** (pomieszczenia wolne od czynników szkodliwych dla zdrowia) oraz **2,5 m w świetle** (pomieszczenia, w których występują te czynniki).

W pomieszczeniu o stropie pochyłym wymagania wysokości pomieszczeń pracy stałej i czasowej stosuje się do **średniej wysokości pomieszczenia**, przy czym w najniższym miejscu wysokość pomieszczenia nie może być mniejsza w świetle niż 1,9 m (licząc od poziomu podłogi do najniższej położonej części konstrukcyjnej sufitu).

Jakie wymagania powinny spełniać podłogi w pomieszczeniach pracy?

Podłogi w takich pomieszczeniach powinny być przede wszystkim **stabilne, równe, nieśliskie, niepyłące i odporne na ścieranie oraz nacisk, a także łatwe do utrzymania w czystości**.

W pomieszczeniach, w których mogą wystąpić mieszaniny wybuchowe palnych par, pyłów lub gazów z powietrzem, podłogi powinny być wykonane z takich materiałów, które nie spowodują wystąpienia iskrzenia mechanicznego lub wyładowań elektrostatycznych.

Pracownicy, którzy są zatrudnieni przy pracach powodujących zamoczenie podłogi, powinni mieć zagwarantowane podesty, izolujące od zimna i wilgoci lub inne środki izolujące. Analogiczne warunki należy również zapewnić osobom pracującym w pomieszczeniach, w których podłoga wykonana jest z materiału dobrze przewodzącego ciepło [4].

Jakie wymagania powinny spełniać schody, prowadzące do pomieszczeń i stanowisk pracy?

Pomieszczenia i stanowiska pracy znajdujące się na różnych poziomach powinny mieć zapewniony swobodny dostęp, poprzez bezpieczne dojścia stałymi schodami lub pochylniami. **Nawierzchnie schodów, pomostów i pochylni nie powinny być śliskie**, a w miejscach, w których może występować zaleganie pyłów – powinny być ażurowe.

Szczegółowe wymagania dotyczące schodów, przejść i dojść wynikają z przepisów techniczno-budowlanych [49].

Jakie oświetlenie należy zapewnić w pomieszczeniach pracy?

Każde pomieszczenie stałej pracy powinno być oświetlone światłem dziennym, chyba że względy technologiczne lub specyfika pomieszczenia na to nie pozwalają. **Na stosowanie w takim pomieszczeniu oświetlenia wyłącznie elektrycznego pracodawca musi uzyskać zgodę właściwego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego, wydaną w porozumieniu z Okręgowym Inspektorem Pracy.**

Oświetlenie dzienne poszczególnych stanowisk pracy musi być [4]:

- dostosowane do rodzaju wykonywanych prac,
- odpowiednie do wymaganej dokładności,
- zgodne z wymaganiami określonymi w Polskiej Normie.

Niezależnie od oświetlenia dziennego, pracodawca musi zagwarantować oświetlenie elektryczne o odpowiednich parametrach, zgodnych z Polskimi Normami. Okna i świetliki powinny być czyste oraz przepuszczać dostateczną ilość światła.

Okna i świetliki należy wyposażać w odpowiednie urządzenia, eliminujące nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy.

Pracodawca powinien też zadbać, by okna i świetliki przeznaczone do wietrzenia pomieszczeń były wyposażone w **urządzenia pozwalające na otwieranie ich w sposób łatwy i bezpieczny** z poziomu podłogi, z możliwością ustawienia części otwieranych w pożądanym położeniu.

Jaką temperaturę należy zapewnić w pomieszczeniach pracy?

W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę dostosowaną do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), która – o ile nie występują przeciwwskazania technologiczne – **nie może być niższa niż 14°C**. Natomiast w pomieszczeniach, gdzie pracownik wykonuje lekką pracę fizyczną i pracę biurową, minimalna temperatura powinna wynosić **nie mniej niż 18°C** [4].

Jaką wentylację należy zastosować w pomieszczeniach pracy?

W pomieszczeniach **powinna być zapewniona wymiana powietrza**, wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczysz-

Obowiązkowe jest zastosowanie systemu kontrolnego sygnalizującego stan zagrożenia, jeżeli awaria wentylacji może zagrażać zdrowiu pracowników, w związku z wydzielaniem się w procesie pracy substancji szkodliwych.

czeń stałych i gazowych. W tym celu pracodawca może zastosować wentylację naturalną, bądź mechaniczną lub klimatyzację.

Powietrze doprowadzane do pomieszczeń pracy z zewnątrz, przy zastosowaniu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej, powinno być oczyszczone z pyłów i substancji szkodliwych dla zdrowia. Same urządzenia natomiast **nie mogą powodować przeciągów, wyzębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy** (zasada ta nie obejmuje wentylacji awaryjnej). Istotne jest, aby strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie był skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy [4].

Zastosowanie systemu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej nakłada na pracodawcę pewne obowiązki z tym związane, tzn.:

- poddawanie ich odpowiedniej konserwacji w celu niedopuszczenia do awarii,
- stosowanie środków mających na celu ograniczenie natężenia i rozprzestrzeniania się hałasu i drgań powodowanych pracą urządzeń klimatyzacyjnych i wentylacyjnych.

Przy stosowaniu w pomieszczeniach pracy wentylacji mechanicznej z recyrkulacją powietrza, ilość powietrza świeżego nie powinna być mniejsza niż 10% ogólnej ilości wymienianego powietrza.

Recyrkulacja powietrza nie powinna być stosowana w pomieszczeniach pracy, w których:

- występują **szkodliwe czynniki biologiczne**, określone w przepisach rozporządzenia [10],
- występują **czynniki chemiczne stwarzające zagrożenia**, określone w przepisach rozporządzenia [9],
- występują **materiały wydzielające nieprzyjemne lub uciążliwe zapachy**,
- możliwe jest **nagłe zwiększenie stężenia niebezpiecznych substancji chemicznych**,
- występuje **zagrożenie wybuchem**.

Szczegółowe wymagania, dotyczące parametrów powietrza w pomieszczeniach pracy, określają przepisy branżowe np. rozporządzenie w sprawie bhp podczas stosowania rtęci i jej związków [41], bhp w kesonach [44], bhp przy produkcji wyrobów włókienniczych [42] oraz Polskie Normy.

Jak należy zorganizować stanowiska pracy w pomieszczeniach pracy?

Stanowisko pracy to przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę.

Zgodnie z ogólnymi przepisami bhp [4]:

- Poszczególne stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, przy czym wolna powierzchnia stanowiska powinna zapewnić pracownikowi swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii.

- Dojście do stanowisk pracy powinno być swobodne i bezpieczne. Należy pamiętać, aby jego wysokość w świetle nie była mniejsza niż 2 m. W uzasadnionych przypadkach wysokość dojścia można obniżyć do 1,8 m i odpowiednio zabezpieczyć oraz oznakować.
- Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m, a jeśli odbywa się w nich ruch dwukierunkowy – minimum 1 m.
- W przypadku usytuowania stanowisk pracy na zewnątrz pomieszczeń należy zwrócić szczególną uwagę na ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi:
 - z warunkami atmosferycznymi, w tym opadami, niską lub wysoką temperaturą, silnym wiatrem i spadającymi przedmiotami,
 - ze szkodliwym dla zdrowia hałasem, jak również szkodliwymi gazami, parami lub pyłami.
- **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.
- **Jeżeli dana praca wymaga od zatrudnionych pozycji stojącej lub chodzenia,** obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie im możliwości odpoczynku w pozycji siedzącej, w pobliżu miejsca pracy.

Na stanowiskach pracy nie wolno przechowywać surowców, gotowych wyrobów, materiałów pomocniczych i odpadów w ilościach większych od wynikających z potrzeb technologicznych, umożliwiających utrzymanie ciągłości pracy na danej zmianie. Odpady produkcyjne powinny być sukcesywnie usuwane.

ROZDZIAŁ V.

POMIESZCZENIA HIGIENICZNO-SANITARNE

Pomieszczenie higieniczno-sanitarne to, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ogólnych przepisów bhp [4]: szatnie, umywalnie, ustępy, pomieszczenia z natryskami, pomieszczenia higieny osobistej kobiet, jadalnie (z wyjątkiem stołówek), pomieszczenia służące do schronienia się przed zimnem oraz pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia, odpylania odzieży roboczej lub ochronnej oraz środków ochrony indywidualnej.

Gdzie w zakładzie pracy powinny być usytuowane pomieszczenia higieniczno-sanitarne?

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca, albo w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem, które w przypadku przechodzenia z ogrzewanych pomieszczeń pracy powinno być również ogrzewane. Nie dotyczy to ustępów zaopatrzonych w szczelne zbiorniki nieczystości oraz pomieszczeń do ogrzewania się pracowników zatrudnionych na otwartej przestrzeni.

Jakie są wymagania bhp dotyczące rodzaju i wielkości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych?

Rodzaj i wielkość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w zakładzie pracy oraz wymagania dla tych pomieszczeń określa rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp [4].

Umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być oddzielne dla kobiet i mężczyzn, chyba że w zakładzie zatrudnionych jest do 10 osób na jednej zmianie. Wówczas pomieszczenie może być wspólne, pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania. Szatnie również powinny być osobne, chyba że zatrudniono mniej niż 5 osób na jednej zmianie. Wtedy może być wspólna szatnia, z tym że powinny być w niej urządzone kabiny do przebierania się. Na każde 20 kobiet jednocześnie zatrudnionych przy pracach biurowych lub w warunkach zbliżonych powinna przypadać co najmniej jedna umywalka i jedna miska ustępowa, lecz nie mniej niż po jednej przy mniejszej liczbie zatrudnionych. Umywalki powinny być instalowane w pomieszczeniach ustępów lub w ich przedsiódkach izolacyjnych.

Pracodawca zatrudniający do 20 pracowników powinien zapewnić im co najmniej ustępy i umywalki, a także warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej), roboczej i ochronnej oraz do higienicznego spożywania posiłków. Jeżeli w zakładzie pracy takiego pracodawcy nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i prace brudzące lub nie występują szczególne wymagania sanitarne, miejsca do spożywania posiłków, przechowywania odzieży oraz umywalki mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu.

Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników. Podłoga oraz ściany pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinny być tak wykonane, aby możliwe było łatwe utrzymanie czystości w tych pomieszczeniach. Ściany pomieszczeń do wysokości co najmniej 2 m powinny być pokryte materiałami gładkimi, nienasiąkliwymi i odpornymi na działanie wilgoci.

W pomieszczeniach umywalni i natrysków na podłogach wykonanych z materiałów o dużym przewodnictwie ciepła należy ułożyć w miejscach mycia się podkładki izolujące (podesty).

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

Zgodnie z tymi przepisami:

- pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana,
- pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników,
- pomieszczenia higieniczno-sanitarne należy tak lokalizować, by pracownicy korzystający z nich nie musieli przechodzić przez pomieszczenia, w których stosowane są substancje trujące lub materiały zakaźne albo wykonywane są prace szczególnie brudzące, chyba że są to pracownicy pracujący w kontakcie z tymi czynnikami,
- pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny być ogrzewane, oświetlane i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi [49] i Polskimi Normami,
- wysokość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych nie powinna być w świetle mniejsza niż 2,5 m (z wyjątkiem łaźni ogólnie dostępnej, której wysokość powinna wynosić co najmniej 3,0 m). Dopuszcza się zmniejszenie wysokości pomieszczeń do 2,2 m w świetle – w przypadku usytuowania ich w suterenie, piwnicy lub na poddaszu (z wyjątkiem ogólnie dostępnych ustępów i łaźni).

Jak należy pracownikom urządzić szatnię?

Szatnie powinny być urządzone w oddzielnych lub wydzielonych pomieszczeniach. Wskazane jest także, aby były suche i w miarę możliwości oświetlone światłem dziennym. Pomieszczenia te mogą być urządzone w suterenach lub piwnicach, pod warunkiem:

- zastosowania odpowiedniej izolacji ścian zewnętrznych i podłóg zabezpieczającej pomieszczenia przed wilgocią i nadmiernymi stratami ciepła,

- zapewnienia warunków ewakuacji ludzi z tych pomieszczeń,
- zapewnienia wentylacji mechanicznej, jeśli szatnia przeznaczona jest dla ponad 25 pracowników.

W szatniach powinny być zagwarantowane **miejsca siedzące dla co najmniej 50% zatrudnionych** na najliczniejszej zmianie. Szerokość przejścia między dwoma rzędami szaf oraz głównych przejść komunikacyjnych powinna być nie mniejsza niż 1,5 m. Szerokość przejść między rzędami szaf a ścianą powinna być nie mniejsza niż 1,1 m. Należy też zapewnić przynajmniej **czterokrotną wymianę powietrza na godzinę**, a w pomieszczeniach wyposażonych w okna otwierane, przeznaczonych dla nie więcej niż 10 pracowników, wymiana powietrza nie może być mniejsza niż dwukrotna na godzinę.

Szatnie dzieli się na:

1. **Szatnie odzieży własnej pracowników** – przeznaczone do przechowywania ubrań należących do pracowników (ze względów higienicznych odzież ta nie powinna się stykać z odzieżą roboczą i środkami ochrony indywidualnej).
2. **Szatnie odzieży roboczej i ochronnej** – przeznaczone do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.
3. **Szatnie podstawowe** – przeznaczone do przechowywania odzieży własnej pracowników oraz odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej.
4. **Szatnie przepustowe** – składające się z części przeznaczonej na odzież własną pracowników, części przeznaczonej na odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej oraz przepustowego zespołu sanitarnego z natryskami, łączącego obie te części.

Jakie wymagania bhp dotyczą umywalni i pomieszczeń z natryskami?

W skład zespołu szatni powinny wchodzić umywalnie łatwo dostępne i zapewniające bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i przebranych w odzież własną. Do umywalki powinna być doprowadzona woda bieżąca – ciepła i zimna.

Na każdych 30 mężczyzn lub na każde 20 kobiet jednocześnie zatrudnionych przy pracach biurowych lub w warunkach zbliżonych do tych prac powinna przypadać co najmniej jedna umywalka. Na każdych 10 pracowników najliczniejszej zmiany powinna w umywalni przypadać co najmniej jedna umywalka indywidualna, a przy pracach brudzących i w kontakcie z substancjami szkodliwymi lub zakaźnymi, co najmniej jedna umywalka na każdych 5 pracowników – lecz nie mniej niż jedna przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

W pomieszczeniach umywalni należy zapewnić co najmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny, natomiast w pomieszczeniach z natryskami wymiana ta nie powinna być mniejsza niż pięciokrotna w ciągu godziny.

Na każdych 8 pracowników najliczniejszej zmiany, wykonujących prace powodujące zabrudzenie ich ciała, powinna przypadać co najmniej jedna kabina natryskowa. Przy pracach związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaź-

nych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących w wilgotnym i gorącym mikroklimacie lub powodujących intensywne brudzenie, należy zapewnić co najmniej jedną kabinę natryskową, na każdych 5 pracowników – lecz nie mniej niż jedną przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

Temperatura wody ciepłej doprowadzonej do umywalek, natrysków i brodzików przy stosowaniu centralnej regulacji lub zbiorowego mieszania wody, powinna wynosić od 35°C do 40°C, a w przypadku indywidualnego mieszania wody od 50°C do 60°C.

Jakie są wymagania bhp dotyczące ustępów?

Ustępy powinny być zlokalizowane **w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy**. Odległość ta może być większa jedynie dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najdalszego stanowiska pracy.

Ustępy powinny mieć **wejściowe pomieszczenie izolujące** wyposażone w umywalki z dopływem ciepłej i zimnej wody, w liczbie jedna umywalka na 3 miski ustępowe lub pisuary, lecz nie mniej niż jedna umywalka. W budynkach ustępy powinny być **urządzone na każdej kondygnacji**. Jeżeli na kondygnacji pracuje mniej niż 10 osób, ustępy mogą znajdować się nie dalej niż na sąsiedniej kondygnacji.

W pomieszczeniach ustępów należy zapewnić **wymianę powietrza** w ilości nie mniejszej niż 50 m³ na godzinę na jedną miskę ustępową i 25 m³ na jeden pisuar. Zainstalowane w toaletach miski ustępowe i pisuary powinny być **splukiwane bieżącą wodą oraz podłączone do kanalizacji**. Na każdych **30 mężczyzn** zatrudnionych na jednej zmianie powinna przypadać co najmniej **jedna miska ustępowa i jeden pisuar**, lecz nie mniej niż jedna miska i jeden pisuar przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

Na każde **20 kobiet** zatrudnionych na jednej zmianie powinna przypadać **jedna miska ustępowa**, lecz nie mniej niż jedna miska przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

W jaki sposób należy urządzić pracownikom jadalnię?

Pracodawca, zatrudniający powyżej 20 pracowników na jednej zmianie powinien zapewnić pracownikom pomieszczenie do spożywania posiłków, zwane jadalnią. Obowiązek zorganizowania jadalni spoczywa również na pracodawcy zatrudniającego 20 i mniej pracowników, jeżeli są oni narażeni na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakaźnymi albo przy pracach szczególnie brudzących. Jadalni nie trzeba organizować, jeśli w zakładzie pracy wykonywana jest wyłącznie praca biurowa.

W jadalni należy umieścić w widocznych miejscach napisy lub znaki, informujące o zakazie palenia tytoniu.

Przepisy ustalają następujące **typy jadalni**:

1. Jadalnia przeznaczona **do spożywania posiłków własnych** (typ I).
2. Jadalnia przeznaczona **do spożywania posiłków własnych i wydawania napojów** (typ II).

3. Jadalnia z zapleczem – **do spożywania posiłków profilaktycznych** (typ III).

Wymagania dotyczące poszczególnych typów jadalni określone są w załączniku nr 3 do rozporządzenia [4].

Czy w świetle przepisów bhp, zgodnie z którymi pracodawca nie ma obowiązku tworzenia palarni dla pracowników może on całkowicie zakazać palenia w zakładzie?

W świetle przepisów pracodawca ma prawo zakazać palenia tytoniu w czasie pracy zarówno w samym budynku firmy, jak i przed nim.

Jeśli pracodawca zechce zorganizować pracownikom palarnię, to jakie warunki musi spełnić?

Jeśli pracodawca zechce zorganizować w zakładzie pracy palarnię, musi spełnić jedynie warunki określone w ustawie o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych [65] oraz w ustawie o Państwowej Inspekcji Sanitarnej [64]. Ograniczają się one do konieczności wyodrębnienia palarni, jej odpowiedniego oznakowania oraz wentylacji.

Kiedy należy zapewnić osobne pomieszczenia do wypoczynku kobiet?

W zakładzie pracy, zatrudniającym na jedną zmianę więcej niż 20 kobiet w jednym budynku, należy urządzić pomieszczenie z miejscami do wypoczynku w pozycji leżącej dla kobiet w ciąży i karmiących matek, przyjmując co najmniej jedno miejsce na każdych 300 kobiet zatrudnionych na jednej zmianie, lecz nie mniej niż jedno miejsce. Powierzchnia tego pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m².

O co należy zadbać, jeśli praca wykonywana jest w kontakcie z niebezpiecznymi substancjami lub na otwartej przestrzeni?

W zakładzie pracy powinna być urządzona specjalna pralnia odzieży wyposażona w mechaniczne urządzenia do prania, jeżeli przeznaczona do prania odzież robocza lub ochronna może stać się powodem skażenia innej odzieży pranej jednocześnie lub jeżeli jest ona szczególnie zabrudzona, a także gdy wymagają tego specjalne względy higieny produkcji. Przy pralni należy zapewnić możliwość odpylania, dezynfekcji i suszenia odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także naprawy odzieży i obuwia roboczego. W zakładzie pracy, w którym odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej stosowane przez pracowników są narażone na zanieczyszczenie substancjami lub preparatami chemicznymi sklasyfikowanymi jako

niebezpieczne, należy stosować urządzenia służące do neutralizacji tych substancji lub preparatów.

Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nieogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi, ogrzanie się oraz zmianę odzieży. Pomieszczenia te powinny być zaopatrzone w urządzenia do podgrzewania posiłków. W pomieszczeniach do ogrzewania się pracowników powinna być zapewniona temperatura co najmniej 16°C, a na każdego pracownika najliczniejszej zmiany powinno przypadać co najmniej 0,1 m² powierzchni. Całkowita powierzchnia pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m². W razie gdy ze względu na rodzaje prac wykonywanych na otwartej przestrzeni w okresie zimowym nie jest możliwe zapewnienie takich pomieszczeń, należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsca ich pracy odpowiednio urządzone źródła ciepła, przy zachowaniu wymagań ochrony przeciwpożarowej.

ROZDZIAŁ VI.

PROFILAKTYCZNA OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW. BADANIA LEKARSKIE

Zgodnie z art. 229 § 4 Kodeksu pracy [3] **pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.** Dlatego, zanim osoba zatrudniana przystąpi do pracy, musi najpierw poddać się badaniom lekarskim i dostarczyć pracodawcy odpowiednie zaświadczenie, stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku określonym w skierowaniu otrzymanym od pracodawcy.

Jakim badaniom profilaktycznym należy poddać pracownika?

Profilaktyczne badania lekarskie pracownika obejmują:

1. **Badania wstępne** – przeprowadzane w momencie przyjęcia pracownika do pracy. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają również pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
2. **Badania okresowe** – wykonywane w trakcie zatrudnienia, w terminach wyznaczonych przez lekarza.
3. **Badania kontrolne** – podlega im każdy pracownik po chorobie trwającej dłużej niż **30 dni** (bez znaczenia jest przyczyna niezdolności do pracy).

Okresowe i kontrolne badania lekarskie pracownik przeprowadza w miarę możliwości **w godzinach pracy.**

Czy badania lekarskie mają zastosowanie do wszystkich pracowników?

Badania lekarskie mają zastosowanie do wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.

Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających, jest obowiązany zapewnić tym osobom okresowe badania lekarskie, także:

- **po zaprzestaniu pracy** w kontakcie z tymi substancjami,
- **po rozwiązaniu stosunku pracy**, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie tymi badaniami.

Badaniom wstępnym nie podlegają osoby:

1. przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko

lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu **30 dni** po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;

2. przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu **30 dni** po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawia pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, **z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.**

Przepis pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą. Pracodawca żąda od takich osób, aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia [3].

Kto może dokonywać badań profilaktycznych?

Badania profilaktyczne pracowników mogą przeprowadzać wyłącznie lekarze posiadający odpowiednie kwalifikacje określone szczegółowo w rozporządzeniu [13]. Do takich badań uprawnieni są m.in. lekarze, którzy posiadają specjalizację w dziedzinie: medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny morskiej i tropikalnej, medycyny kolejowej lub higieny pracy. Pracodawca, zgodnie z ustawą o służbie medycyny pracy [12], obowiązany jest **zawrzeć odpowiednią pisemną umowę** na sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi z podstawową jednostką służby medycyny pracy.

Zadania służby medycyny pracy wykonują: lekarze, pielęgniarki, psycholodzy i inne osoby o kwalifikacjach zawodowych niezbędnych do wykonywania wielodyscyplinarnych zadań tej służby. Jednostkami organizacyjnymi służby medycyny pracy są:

- podmioty wykonujące działalność leczniczą w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, z wyłączeniem pielęgniarek i położnych wykonujących zawód w formach określonych odrębnymi przepisami;
- wojewódzkie ośrodki medycyny pracy.

Zadania służby medycyny pracy realizują, w zakresie i na zasadach określonych w ustawie [12], także instytuty badawcze i jednostki organizacyjne uczelni medycznych, prowadzące działalność w dziedzinie medycyny pracy.

Pracodawca ma prawo wyboru podmiotu, który będzie sprawował w jego zakładzie pracy opiekę zdrowotną nad pracującymi. Pracodawca dokonuje tego wyboru w porozumieniu z przedstawicielami załogi. Może też zawrzeć umowę z kilkoma jednostkami.

Jaki jest minimalny zakres opieki zdrowotnej w odniesieniu do pracowników?

Zakres ten powinien obejmować co najmniej rodzaje świadczeń, do których zapewnienia pracodawca jest obowiązany na podstawie Kodeksu pracy, ustawie o służbie medycyny pracy oraz przepisów wydanych na ich podstawie.

Jakie obowiązki ma pracodawca, który zawarł umowę z jednostką medycyny pracy?

Umowa, jaką pracodawca zawiera z jednostką medycyny pracy, zobowiązuje go do:

- przekazywania jednostce informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów tych czynników,
- zapewnienia udziału jednostki w komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, działającej na terenie zakładu pracy,
- zapewnienia jednostce możliwości przeglądu stanowisk pracy, w celu dokonania oceny warunków pracy,
- udostępniania jednostce dokumentacji wyników kontroli warunków pracy, w części odnoszącej się do ochrony zdrowia.

Jeśli pracodawca (zleceńodawca) nie wywiązuje się z zadań wynikających z umowy, jednostka medycyny pracy (zleceńbiorca) informuje właściwe inspekcje (PIP, PIS) o niemożności wykonywania zadań objętych umową.

Jakie informacje należy zamieścić w skierowaniu pracownika na badania profilaktyczne?

Badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Skierowanie powinno zawierać [13]:

- określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane,
- w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,
- w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,
- opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Skierowanie jest wydawane w 2 egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania.

Jaki dokument kończy badanie profilaktyczne?

Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:

- brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy lub
- istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku - w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Orzeczenia lekarskie są wydawane w formie zaświadczeń według ustalonego wzoru, a lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne przekazuje je pracownikowi i pracodawcy. Lekarze przeprowadzający badania profilaktyczne prowadzą rejestr wydanych orzeczeń.

Pracodawca obowiązany jest przechowywać w aktach osobowych pracownika orzeczenia lekarskie wraz z wydanymi skierowaniami na badania, a także orzeczenia lekarskie i skierowania wydane przez innych pracodawców uzyskane od osób przyjmowanych do pracy, w przypadku gdy na ich podstawie dopuszcza się pracownika do pracy. Sposób przechowywania dokumentacji dotyczącej badań profilaktycznych określa rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej [43].

Jak odwołać się od wydanego orzeczenia lekarskiego?

Jeżeli pracownik lub pracodawca nie zgadza się z wydanym orzeczeniem lekarskim, może wystąpić w terminie 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza, który je wydał, z uzasadnionym wnioskiem o przeprowadzenie kolejnego badania. Ponowne badanie przeprowadzane jest w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub innym wskazanym w rozporządzeniu właściwym podmiocie odwoławczym. Badanie powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Orzeczenie wydane na jego podstawie jest ostateczne.

Kto ponosi koszty badań profilaktycznych?

Koszty badań profilaktycznych (wstępnych, okresowych, kontrolnych) ponosi w całości pracodawca, chyba że pracownik skierowany na badanie profilaktyczne spełnia warunki do objęcia go programem zdrowotnym. Wszystkie koszty związane z badaniami profilaktycznymi to:

- koszty przeprowadzenia badań profilaktycznych,
- wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przez pracownika, w związku z badaniami profilaktycznymi (okresowe i kontrolne badania lekarskie wykonuje się w miarę możliwości w godzinach pracy),
- koszty badań profilaktycznych poszerzonych decyzją lekarza,
- koszty ponownego badania, na skutek odwołania pracownika lub pracodawcy od treści orzeczenia lekarskiego,
- koszty badań lekarskich okresowych osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie jej takimi badaniami w związku

z zatrudnianiem jej przez pracodawcę w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających,

- zwrot kosztów przejazdu pracownika w związku z przeprowadzanymi badaniami profilaktycznymi, według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Szczegółowy tryb i zakres przeprowadzania badań profilaktycznych określone zostały w rozporządzeniu w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy [13].

Czy pracodawca ma obowiązek dokonywania jeszcze innych badań lekarskich pracowników, poza badaniami wstępnymi, okresowymi i kontrolnymi?

Zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami obejmuje [13]:

1. Wykonywanie badań lekarskich poza terminamiznaczonych badań okresowych i orzekanie o możliwości wykonywania dotychczasowej pracy w przypadkach:
 - a) stwierdzenia szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika i związanej z tym konieczności przeniesienia go do innej pracy,
 - b) ciąży pracownicy, jeżeli stan ten uniemożliwia jej wykonywanie dotychczasowej pracy,
 - c) stwierdzenia u pracownika niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, gdy jednocześnie pracownik nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
 - d) stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej.
2. Wykonanie badań u pracowników zatrudnionych na stanowiskach o podobnych zagrożeniach przy pracach w warunkach występowania przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.
3. Wykonanie badań celowanych lub testów ekspozycyjnych u pracowników zatrudnionych w podobnym zagrożeniu w razie wystąpienia w zakładzie przypadku choroby zawodowej.

Czy osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mają obowiązek poddać się badaniom lekarskim?

Przeprowadzenie badań lekarskich dla zleceniobiorców zależy od rodzaju wykonywanej przez nich pracy oraz stopnia zagrożenia związanego z warunkami pracy. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy i stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy (ryzyko wypadku przy pracy, występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych) wskazuje na celowość dopuszczenia do pracy wyłącznie osób posiadających odpowiedni stan zdrowia, zleceniodawca może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu. Wówczas osoba ta ma obowiązek poddać

się badaniom lekarskim. Zleceniodawca nie ma obowiązku pokrycia kosztów badań zatrudnianych zleceniobiorców. Obowiązki z zakresu bhp, w tym kwestia przeprowadzania badań lekarskich oraz pokrycia ich kosztów powinny być określone w umowie zlecenia.

Jeżeli obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie realizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca (lub przedsiębiorca niebędący pracodawcą).

Do kiedy zawieszone były obowiązki dotyczące badań okresowych pracowników w związku z zagrożeniem epidemicznym wywołanym wirusem SARS-CoV-2?

Na podstawie art. 12 a ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych [70], w związku z zagrożeniem epidemicznym wywołanym COVID-19 zawieszono obowiązki wynikające z Kodeksu pracy [3] dotyczące okresowych badań lekarskich pracowników, a także obowiązki wynikające z ustawy o transporcie drogowym [68] dotyczące okresowych badań lekarskich oraz badań psychologicznych kierowców zawodowych wykonujących przewóz drogowy.

Zgodnie z przepisami ustawy [70] po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii pracodawca i pracownik powinni niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków dotyczących okresowych badań lekarskich i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania ostatniego ogłoszonego stanu.

Stan zagrożenia epidemicznego ogłoszony w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 został w Polsce odwołany od dnia 1 lipca 2023 r. [71], co oznacza powrót wynikających z Kodeksu pracy [3] obowiązków związanych z przeprowadzaniem okresowych badań lekarskich pracowników. Pracodawca i pracownik powinni zatem niezwłocznie po odwołaniu tego stanu podjąć wykonywanie zawieszonych w czasie stanu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego badań i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania tego stanu. **Termin ten upłynął w dniu 28 grudnia 2023 r., zatem wszyscy pracownicy powinni posiadać aktualne orzeczenia lekarskie z badań przeprowadzonych na zasadach ogólnych wynikających z ustawy Kodeks pracy [3].**

ROZDZIAŁ VII.

ODZIEŻ I OBUWIE ROBOCZE. ŚRODKI HIGIENY OSOBISTEJ

Kiedy pracodawca musi dostarczyć pracownikowi odzież i obuwie robocze?

Pracodawca musi dostarczyć pracownikowi odzież i obuwie robocze w następujących przypadkach:

- gdy odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- gdy występują szczególne wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odzież i obuwie robocze przydzielane są pracownikowi nieodpłatnie i stanowią własność pracodawcy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy, pracownik musi oddać je pracodawcy.

Jeżeli utrata lub zniszczenie odzieży lub obuwia roboczego nastąpiły z winy pracownika, jest on obowiązany zwrócić pracodawcy kwotę równą niezamortyzowanej części utraconego lub zniszczonego wyposażenia [3].

W jakim dokumencie pracodawca powinien ustalić zasady dotyczące wyposażenia w odzież i obuwie robocze?

Rodzaje odzieży i obuwia roboczego, a także przewidywane okresy użytkowania ustala pracodawca, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami. Na podstawie tych ustaleń, powinny zostać sporządzone w zakładzie tabele norm przydziału odzieży i obuwia roboczego.

W firmach, w których musi być sporządzony regulamin pracy, tabele norm przydziału powinny stać się częścią regulaminu.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, jeśli ich stosowanie jest wymagane na danym stanowisku pracy. Niedopełnienie tych obowiązków jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Odzież i obuwie robocze dostarczane przez pracodawcę powinny spełniać wymagania Polskich Norm.

Kiedy pracownik może używać odzieży i obuwia własnego jako roboczych?

Przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość używania własnej odzieży lub obuwia przez pracownika, jednak tylko po spełnieniu określonych warunków, tj.:

- pracodawca musi ustalić wykaz stanowisk, na których jest to dopuszczalne,
- konieczne jest uzyskanie na takie rozwiązanie zgody pracownika,
- odzież i obuwie pracowników muszą spełniać wymagania bhp.

Możliwość korzystania z własnej odzieży roboczej pracownika jest niedopuszczalna na stanowiskach pracy, na których wykonywane są prace:

- związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych oraz
- powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

Czy za korzystanie przez pracownika z własnej odzieży i obuwia roboczego przysługuje mu ekwiwalent pieniężny?

Korzystanie przez pracownika z własnej odzieży i obuwia roboczego rodzi, po stronie pracodawcy, obowiązek wypłaty ekwiwalentu, którego wysokość powinna uwzględniać aktualne ceny zakupu odzieży i obuwia roboczego.

Co jaki czas wypłaca się ekwiwalent za korzystanie z własnej odzieży i obuwia roboczego?

Przepisy nie określają, co jaki czas należy wypłacać ekwiwalent. Kwestię tę powinien ustalić pracodawca z pracownikami lub ich przedstawicielem.

Kiedy i w jakiej wysokości wypłaca się ekwiwalent za pranie odzieży roboczej?

Pracodawca jest zobowiązany do prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania przydzielonej pracownikowi odzieży roboczej i obuwia.

Jeśli pracodawca nie jest w stanie zapewnić prania odzieży roboczej, może tę czynność powierzyć pracownikowi. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży we własnym zakresie.

Nie jest określone, w jaki sposób należy obliczać koszty prania odzieży roboczej poniesione przez pracowników. W sytuacji, gdy będą oni korzystać z usług zakładu pralniczego, pracodawca może sam zorientować się, ile to kosztuje albo zażądać okazania paragonu. Jeśli pracownik pranie zamierza wykonywać w domu, najlepiej, aby pracodawca wcześniej ustalił z nim wysokość tego ekwiwalentu.

Jak ustalić okresy używania odzieży i obuwia roboczego?

Odzież i obuwie robocze nie mogą być używane dłużej niż do czasu, kiedy możliwa jest ich naprawa pozwalająca zachować cechy ochronne i użytkowe.

W jakich przypadkach nie można powierzyć pracownikowi prania odzieży roboczej?

Niedopuszczalne jest powierzenie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania odzieży roboczej, jeżeli w wyniku stosowania w procesie pracy

Pamiętaj!

Obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie odrębnie dla każdego pracownika: karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego, a także środków ochrony indywidualnej, jak również dokumentów związanych z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za użytkowanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

uległy one skażeniu środkami chemicznymi, promieniotwórczymi lub materiałami biologicznie zakaźnymi.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które miały kontakt ze środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, albo miały kontakt z materiałem biologicznie zakaźnym muszą być przechowywane wyłącznie w miejscu do tego przeznaczonym. Za zorganizowanie takiego miejsca odpowiada pracodawca.

Przykładowe normy przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej:

L.p.	Stanowisko pracy, zawód lub rodzaj wykonywanych czynności	Zakres wyposażenia: R – odzież i obuwie robocze O – odzież i obuwie ochronne I – inne	Liczba sztuk (szt.) Liczba par (p.)	Okres używalności: m-ce, do zniszczenia (dz), wg zaleceń producenta (wzp)	Uwagi
1.	Kierowca	R – fartuch drelchowy R – obuwie robocze O – rękawice drelchowe	1 szt. 1 p 1 p	24 24 dz	
2.	Konserwator Inne stanowisko związane z wykonywaniem prac polegających na dozorcze i naprawie urządzeń, instalacji lub wyposażenia	R – ubranie drelchowe R – trzewiki sk/g O – rękawice drelchowe R – kurtka ocieplana* R – buty ocieplane* R – rękawice ocieplane* R – czapka ocieplana* O – szelki bezpieczeństwa z linką**	1 szt. 1 p. 1 p. 1 szt. 1 p. 1 p. 1 szt. 1 szt.	12 12 24 36 24 24 36 wzp	* dotyczy pracowników wykonujących zimą prace na zewnątrz ** dot. pracowników wykonujących pracę na wysokości
3.					

Jakie środki higieny osobistej powinien zapewnić pracownikom pracodawca?

Pracownicy powinni mieć zapewnione środki higieny osobistej w ilości i rodzaju dostosowanym do stopnia zabrudzenia ciała przy pracach, które dane osoby wykonują. Nie ma przepisów zawierających bardziej szczegółowe wytyczne w zakresie ich przydziału, a tym bardziej norm przydziału. Zasady wyposażania pracowników w środki higieny osobistej powinny być określone w regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie jest obowiązany do jego opracowania, to w innym akcie wewnątrzzakładowym.

ROZDZIAŁ VIII.

ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ

Obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej stanowi jeden z najważniejszych obowiązków, jakie nakładają na pracodawcę przepisy prawa pracy. Zgodnie z art. 237⁶ Kodeksu pracy [3] pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie, spełniające wymagania oceny zgodności, środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

Co to są środki ochrony indywidualnej?

Środki ochrony indywidualnej to urządzenia lub wyposażenie przewidziane do noszenia lub trzymania przez użytkownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń, które mogą mieć wpływ na jego bezpieczeństwo i zdrowie.

Środki ochrony indywidualnej to **odzież ochronna** (np. ochraniacze brzucha, klatki piersiowej, barku) oraz **środki ochrony kończyn** (ochraniacze stóp, obuwie ochronne, ochraniacze kolan, łokci, dłoni itd.), **głowy** (głównie hełmy), **twarzy i oczu**, m.in. okulary ochronne, **słuchu** (nauszniki, wkładki przeciwhałasowe itp.), **układu oddechowego**, **izolujące cały organizm** (np. kombinezony gazoszczelne), **środki chroniące przed upadkiem z wysokości**.

Do środków ochrony indywidualnej nie zalicza się natomiast [4]:

- mundurów, które nie są specjalnie przeznaczone do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika,
- środków ochrony indywidualnej używanych przez wojsko, policję i inne służby utrzymania porządku publicznego,
- wyposażenia stosowanego przez służby pierwszej pomocy i ratownicze,
- środków ochrony indywidualnej stosowanych na podstawie przepisów Prawa o ruchu drogowym,
- wyposażenia sportowego,
- środków służących do samoobrony lub do odstraszenia,
- przenośnych urządzeń do wykrywania oraz sygnalizowania zagrożeń i naruszania porządku publicznego.

Kiedy należy przydzielać środki ochrony indywidualnej?

Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane w sytuacjach, kiedy nie można:
– uniknąć zagrożeń lub

– wystarczająco ich ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej albo odpowiedniej organizacji pracy.

Możliwość zastosowania środków ochrony zbiorowej ma zawsze pierwszeństwo przed stosowaniem środków ochrony indywidualnej!

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez wyposażenia go w środki ochrony indywidualnej niezbędne do stosowania na danym stanowisku pracy.

Środki ochrony indywidualnej stanowią własność pracodawcy i dostarczane są pracownikowi nieodpłatnie.

Pracodawca zapewnia również środki ochrony indywidualnej osobom, które wykonują czynności inspekcyjne lub inne krótkotrwałe prace.

Pracownik zobowiązany jest używać przekazane środki ochrony indywidualnej zgodnie z ich przeznaczeniem, natomiast pracodawca jest uprawniony do kontroli przestrzegania tego obowiązku i podejmowania działań zmierzających do jego wyegzekwowania [3].

Jak prawidłowo dobrać środki ochrony indywidualnej?

Rodzaje środków ochrony indywidualnej koniecznych do stosowania w danym zakładzie pracy i dla określonych stanowisk **ustala pracodawca, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami.**

Prawidłowy dobór środków ochrony indywidualnej musi być poprzedzony **zebraniem i przeanalizowaniem informacji** bezpośrednio związanych z przyszłym stosowaniem tych środków na danych stanowiskach pracy.

Informacje te dotyczą:

- rodzaju wykonywanej pracy,
- rodzajów oraz natężenia lub stężenia czynników szkodliwych i niebezpiecznych,
- poszczególnych części ciała pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych,
- możliwego do zaakceptowania stopnia ograniczenia czynności niezbędnych podczas wykonywania pracy, w związku z używaniem środków ochrony indywidualnej,
- pozycji, w której wykonuje się pracę,
- konieczności przemieszczania się i zasięgu działania środków ochrony indywidualnej,
- sposobu wentylacji pomieszczeń,
- stopnia uciążliwości pracy,
- niezbędnego czasu przebywania pracownika w strefie niebezpiecznej lub skażonej,
- dodatkowych zagrożeń zewnętrznych (np. zagrożenia pożarem).

Pracodawca jest odpowiedzialny za dobór i właściwe wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Jakie wymagania powinny spełniać dostarczane pracownikom środki ochrony indywidualnej?

Zgodnie z art. 237⁶ §3 Kodeksu pracy [3] pracodawca może dostarczyć pracownikowi jedynie środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności. Wymagania w zakresie projektowania i produkcji środków ochrony indywidualnej w celu zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa użytkowników ustanawia rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 [53]. Rozporządzenie to obowiązuje od dnia 21 kwietnia 2018 r. bezpośrednio we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej, bez konieczności włączenia go do prawa krajowego. Według rozporządzenia wszystkie środki ochrony indywidualnej wprowadzone do obrotu po 21 kwietnia 2019 r. muszą pozostać w zgodności z nowymi przepisami. Wprowadzając środki ochrony indywidualnej do obrotu producenci zapewniają, aby zostały one zaprojektowane i wytworzone zgodnie z zasadniczymi wymaganiami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa określonymi w rozporządzeniu. W przypadku wykazania zgodności środków ochrony indywidualnej z zasadniczymi wymaganiami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa w drodze odpowiedniej procedury producenci sporządzają deklarację zgodności UE i umieszczają oznakowanie CE przed wprowadzeniem środków ochrony indywidualnej do obrotu. Oznakowanie CE umieszcza się na środkach ochrony indywidualnej w sposób widoczny, czytelny i trwały. W przypadku gdy nie jest to możliwe lub nie jest to uzasadnione z uwagi na charakter środków ochrony indywidualnej, umieszcza się je na opakowaniu oraz w dokumentach towarzyszących tym środkom. Deklaracja zgodności UE oraz oznakowanie środków ochrony indywidualnej znakiem CE potwierdzają, że wykazano spełnienie zasadniczych wymagań dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa. Producenci, upoważnieni przedstawiciele oraz importery powinni przechowywać deklarację zgodności UE do dyspozycji krajowych organów nadzoru przez 10 lat po wprowadzeniu środków ochrony indywidualnej do obrotu.

Wszystkie środki ochrony indywidualnej wprowadzone do obrotu po 21 kwietnia 2019 r. muszą posiadać oznakowanie CE oraz deklarację zgodności UE.

Dostarczane pracownikom do stosowania środki ochrony indywidualnej powinny:

- być odpowiednie do istniejącego zagrożenia i nie powodować same z siebie zwiększonego zagrożenia;
- uwzględniać warunki istniejące w danym miejscu pracy;
- uwzględniać wymagania ergonomii oraz stan zdrowia pracownika;
- być dopasowane do użytkownika – po wykonaniu niezbędnych regulacji;
- dać się dopasować względem siebie bez zmniejszenia ich właściwości ochronnych – w przypadku występowania więcej niż jednego zagrożenia i konieczności jednoczesnego stosowania kilku środków ochrony indywidualnej.

Środki ochrony indywidualnej powinny być przeznaczone do osobistego użytku. W wyjątkowych przypadkach środek ochrony indywidualnej może być używany przez więcej niż jedną osobę, o ile zastosowano działania wykluczające niepożądany wpływ takiego użytkowania na zdrowie lub higienę użytkowników [4].

O czym należy poinformować pracownika, któremu dostarcza się środki ochrony indywidualnej?

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o sposobach posługiwania się dostarczonymi przez niego środkami ochrony indywidualnej. W tym celu powinien udostępniać pracownikom do zapoznania się instrukcje ich użytkowania. Zapewniając pracownikom środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania oceny zgodności, pracodawca powinien mieć pewność, że wraz z nimi dostępne są instrukcje użytkowania, zawierające m.in. niezbędne informacje umożliwiające ustalenie: ich przeznaczenia, właściwej daty ważności lub upływu okresu ich trwałości, skuteczności ochrony, warunków ich używania, składowania, czyszczenia i konserwacji.

Jakie są wymagania przepisów bhp dotyczące konserwacji, prania, odpylania i odkażania środków ochrony indywidualnej?

Konserwacja, pranie, odpylanie i odkażanie środków ochrony indywidualnej należy do obowiązków pracodawcy. Niedopuszczalne jest powierzenie tych czynności pracownikom.

Jakie prawa przysługują pracownikowi, który nie został wyposażony w niezbędne środki ochrony indywidualnej?

Pracownik, który nie został wyposażony w środki ochrony indywidualnej wymagane do stosowania na danym stanowisku pracy i brak tych środków powoduje bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia i życia może, zgodnie z art. 210 Kodeksu pracy [3] powstrzymać się od wykonania pracy, zawiadamiając niezwłocznie o tym fakcie swojego przełożonego lub pracodawcę (patrz rozdział III).

W jakim dokumencie należy ustalić zasady wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej?

Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej po uprzedniej konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, zgodnie z art. 237^{11a} § 1 pkt 4 Kodeksu pracy

Dopuszczenie pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy, a także dostarczenie pracownikowi środków ochrony indywidualnej niespełniających wymagań oceny zgodności jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

[3]). Postanowienia, dotyczące zasad wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, powinny zostać określone w regulaminie pracy. Natomiast pracodawcy niezobowiązani do ustalania regulaminu pracy postanowienia te powinni zawrzeć w innym akcie wewnątrzzakładowym.

Przy ustalaniu środków ochrony indywidualnej niezbędnych do stosowania przy określonych pracach pracodawca powinien uwzględniać wskazania zawarte w tabelach nr 1-3 załącznika nr 2 do rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy [4].

ROZDZIAŁ IX.

NAPOJE I POSIŁKI PROFILAKTYCZNE

Pracownikom zatrudnionym w szczególnie uciążliwych warunkach pracodawca musi zapewnić napoje i posiłki profilaktyczne. Koszty ich pokrywa pracodawca [3]. Szczegółowe uregulowania w tym zakresie zawarte są w rozporządzeniu w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów [14].

Kiedy pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom posiłki profilaktyczne?

Posiłki profilaktyczne muszą być dostarczane pracownikom wykonującym prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu jednej zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2 000 kcal (8 375 kJ) u mężczyzn i 1 100 kcal (4 605 kJ) u kobiet,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w czasie jednej zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu ponad 1 500 kcal (6 280 kJ) u mężczyzn i 1 000 kcal (4 187 kJ) u kobiet, jeśli wykonywane są na otwartej przestrzeni w okresie od 1 listopada do 31 marca, albo w pomieszczeniach zamkniętych, gdzie temperatura ze względu na stosowane technologie utrzymuje się stale poniżej 10°C lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C,
- pod ziemią i przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych lub innych zdarzeń losowych.

Kiedy pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom napoje?

Napoje powinni otrzymywać pracujący:

- na otwartej przestrzeni, przy temperaturze poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- na stanowiskach, na których temperatura w wyniku panujących warunków atmosferycznych przekracza 28°C,
- przy pracach fizycznych, powodujących w ciągu jednej zmiany efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1 500 kcal (6 280 kJ) u mężczyzn i 1 000 kcal (4 187 kJ) w przypadku kobiet,
- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wskaźnikiem obciążenia termicznego (WBGT) > 25°C,
- w zimnym mikroklimacie, w którym wartość siły chłodzącej powietrza (WCI) > 1 000.

Jeśli w zakładzie pracy występuje praca w warunkach gorącego lub zimnego mikroklimatu, to dla określenia wartości wskaźników WBGT i WCI niezbędne jest dokonanie ich pomiarów przez upoważnione laboratorium do badań środowiska pracy. Tylko wtedy można stwierdzić, czy pracownicy są uprawnieni do posiłków profilaktycznych i na-

pojów. Dokonania pomiarów wymaga także określenie wydatku energetycznego. Jeżeli wydatek energetyczny nie przekracza ustalonych wyżej wartości – posiłki profilaktyczne nie przysługują.

Gorący lub zimny mikroklimat w miejscu pracy, w świetle rozporządzenia [18] jest uznawany za czynnik szkodliwy dla zdrowia.

Jaka musi być kaloryczność posiłków profilaktycznych? Jak należy dostarczać pracownikom posiłki i napoje profilaktyczne?

Posiłki profilaktyczne dla pracowników muszą posiadać wartość kaloryczną około 1000 kcal oraz zawierać około 50-55 proc. węglowodanów, 30-35 proc. tłuszczów i 15 proc. białek. Powinny być wydawane w czasie przerwy w pracy, po około 3-4 godzinach od jej rozpoczęcia, w formie jednego dania gorącego.

Napoje profilaktyczne w zależności od warunków pracy, powinny być zimne lub gorące. Te, które są przeznaczone dla pracowników zatrudnionych w gorącym mikroklimacie, muszą zawierać sole mineralne i witaminy. Nie ma innych szczegółowych wymogów w zakresie rodzajów czy zawartości napojów, a więc decyduje o tym pracodawca.

Posiłki i napoje powinny być wydawane w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie. Napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej, w ilości zaspokajającej ich potrzeby.

Czy pracodawca może zapewnić pracownikowi posiłki profilaktyczne w inny sposób niż wydanie jednego dania gorącego?

Pracodawca zapewnia pracownikowi możliwość **spożycia posiłku w czasie pracy w inny sposób** niż wydanie jednego dania gorącego. W szczególności obowiązek ten może spełnić przez przekazanie produktów umożliwiających przygotowanie posiłku we własnym zakresie lub bonów, talonów, kuponów oraz innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie takich produktów lub posiłków, jeżeli ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych nie ma możliwości wydawania pracownikowi posiłku w formie jednego dania gorącego.

Czy pracodawca w swoim zakładzie powinien dokonać szczegółowych ustaleń dotyczących napojów i posiłków profilaktycznych?

Pracodawca powinien ustalić stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać **posiłki i napoje profilaktyczne, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie** posiłków w inny sposób niż wydanie jednego dania gorącego. Ustaleń tych pracodawca dokonuje w porozumieniu

z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w przypadku ich braku – po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

W jakich miejscach w zakładzie pracownicy powinni spożywać napoje i posiłki profilaktyczne?

Pracodawca ma obowiązek zapewnić odpowiednie warunki higieniczno-sanitarne przy spożywaniu oraz przygotowywaniu posiłków i napojów profilaktycznych [14]. Najlepszym do tego miejscem byłaby jadalnia. Zgodnie z przepisami jadalnie muszą być zapewnione w zakładach zatrudniających ponad 20 osób na jednej zmianie (z wyjątkiem zakładów, gdzie wykonuje się wyłącznie prace biurowe) oraz we wszystkich zakładach, w których pracownicy narażeni są na kontakt ze środkami chemicznymi, promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakaźnymi lub wykonują zajęcia szczególnie brudzące [4].

W jadalni służącej do wydawania napojów, powinny być wydzielone części przeznaczone do ich spożywania (w których dopuszczalna jest też konsumpcja przez pracowników własnych posiłków) oraz do ich przygotowywania. Natomiast jadalnia przeznaczona do spożywania posiłków profilaktycznych musi dodatkowo posiadać odrębny węzeł sanitarny dla konsumentów i węzeł sanitarny z szatnią dla pracowników obsługi [4].

Czy pracodawca może w zamian za posiłki i napoje profilaktyczne wypłacać pracownikowi ekwiwalent pieniężny?

Posiłki i napoje profilaktyczne przysługują pracownikom tylko w naturze i nie można w zamian wypłacać ekwiwalentu pieniężnego. Zakaz taki ustanowiony został w § 8 rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów [14], który stanowi wprost, że **pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje profilaktyczne.**

Jaką metodą określić efektywny wydatek energetyczny?

Pośród kilku metod określenia efektywnego wydatku energetycznego, czyli prościej mówiąc energii użytej do wykonania pracy, najbardziej popularną jest **metoda chronometrażowo-tabelaryczna Lehmana**. Jest to metoda szacunkowa wykorzystująca dane kosztu energetycznego poszczególnych pozycji i czynności – z uwzględnieniem poziomu ciężkości pracy – oraz czasu ich trwania w ciągu zmiany roboczej. Opiera się na wynikach badań wskazujących, że wykonywanie tych samych czynności roboczych przez różne osoby wymaga takiego samego wydatku energetycznego.

Przykładowe wartości efektywnego wydatku energetycznego organizmu wg Lehmana.

Czynność		Wydatek energetyczny (kcal/h)
Pozycja ciała		
Siedzenie		18
Kłęczenie		30
Stanie		36
Stanie w pochyleniu		48
Chodzenie		102 - 210
Rodzaj pracy		
Praca palcami i przedramieniem	lekka	18 - 36
	średnia	36 - 54
	ciężka	54 - 72
Praca jedną ręką	lekka	42 - 72
	średnia	72 - 102
	ciężka	102 - 132
Praca dwiema rękami	lekka	90 - 120
	średnia	120 - 150
	ciężka	150 - 180
Praca całym ciałem (praca mięśni, kończyn, tułowia)	lekka	150 - 240
	średnia	240 - 360
	ciężka	360 - 510
	bardzo ciężka	510 - 690

ROZDZIAŁ X.

SZKOLENIA W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Zgodnie z art. 237³ § 2 Kodeksu pracy [3] pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp **przed dopuszczeniem go do pracy** oraz prowadzić **okresowe szkolenia** w tym zakresie. Wszystkie szkolenia z zakresu bhp, według art. 237³ § 3 Kodeksu pracy odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Szczegółowo kwestia szkoleń bhp została unormowana w rozporządzeniu w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp [15]. Rozporządzenie to określa:

- 1) szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bhp;
- 2) zakres szkolenia;
- 3) wymagania dotyczące treści i realizacji programu szkolenia;
- 4) sposób dokumentowania szkolenia;
- 5) przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Pracodawcy nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niedopełnienie tych obowiązków jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Jakie rodzaje szkoleń przewidują przepisy bhp?

Przepisy przewidują dwa rodzaje szkoleń:

- Szkolenia wstępne – zorganizowane przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Ich celem jest dostarczenie pracownikowi wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy z uwzględnieniem przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz zapoznanie z zagrożeniami występującymi na konkretnych stanowiskach pracy. Szkolenie to obejmuje instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy.
- Szkolenia okresowe – są powtarzane w czasie trwania zatrudnienia. Ich celem jest przypomnienie i ugruntowanie wiedzy z zakresu bhp oraz zapoznanie uczestników z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Częstotliwość tego szkolenia zależna jest od rodzaju i warunków wykonywania pracy.

Kiedy szkolenie wstępne bhp nie jest wymagane?

Szkolenie pracownika **przed dopuszczeniem do pracy** nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy **bezpośrednio przed** nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Kiedy szkolenie okresowe bhp nie jest wymagane?

Szkolenie okresowe w zakresie bhp nie jest wymagane w przypadku pracownika zatrudnionego **na stanowisku administracyjno-biurowym**,

- gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono **nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka** w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, **chyba że z oceny ryzyka zawodowego wynika, że jest to konieczne** (art. 237³ § 2² Kodeksu pracy [3]).

W przypadku gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona **wyższa niż trzecia kategoria ryzyka** w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka (art. 237³ § 2³ Kodeksu pracy [3]).

Przepis powyższy stosuje się odpowiednio, gdy z dokonanej **oceny ryzyka zawodowego** wynika, że przeprowadzenie szkolenia okresowego pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stało się konieczne. Szkolenie okresowe przeprowadza się **w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy**, licząc od dnia dokonania oceny ryzyka (art. 237³ § 2⁴ Kodeksu pracy [3]).

Grupy działalności oraz kategorie ryzyka określa załącznik nr 2 do rozporządzenia w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków [59].

Czy pracodawca podlega szkoleniom bhp?

Podkreślić należy, że sam pracodawca, zgodnie z art. 237³ § 2¹ Kodeksu pracy [3], również musi odbyć szkolenie w dziedzinie bhp i uaktualniać wiedzę w zakresie niezbędnym do wypełnienia ciążących na nim obowiązków.

Czy osoby wykonujące pracę w ramach stosunku cywilnoprawnego podlegają szkoleniom bhp?

W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym osób prowadzących w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przed-

siębiorcę) na własny rachunek działalność gospodarczą – decyzję o zapewnieniu im szkoleń należy podjąć uwzględniając rodzaj wykonywanej przez nich pracy i stopień zagrożeń z nią związanych. Regułą jest, że jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny (ryzyko wypadku przy pracy, występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych), że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne przeszkolone w zakresie bhp, to pracodawca (przedsiębiorca) może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się szkoleniu w tym zakresie. Wówczas osoba ta, na podstawie art. 304¹ Kodeksu pracy w związku z art. 211 Kodeksu pracy [3], ma obowiązek odbyć takie szkolenie. Kwestie dotyczące obowiązków stron odnośnie organizacji i kosztów szkolenia należy zawrzeć w umowie wiążącej pracodawcę (przedsiębiorcę) oraz osobę zatrudnioną na podstawie umowy prawa cywilnego.

Należy przy tym pamiętać, że jeżeli obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie realizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca (lub przedsiębiorca niebędący pracodawcą).

Czy pracownik ma obowiązek poddać się szkoleniom bhp?

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym, a także wykonywać prace w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych (art. 211 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy). Poprzez szkolenie bhp pracodawca zapewnia pracownikowi zaznajomienie z zagrożeniami środowiska pracy oraz uzyskanie wiedzy na temat przepisów i zasad bhp, jak również umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny – wyrok SN z dnia 6 września 2012 r. (sygn. II PK 31/12).

Co obejmuje szkolenie wstępne?

Szkolenie wstępne jest przeprowadzane **w formie instruktażu** według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- 1) szkolenie wstępne ogólne, zwane dalej „instruktażem ogólnym”;
- 2) szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane dalej „instruktażem stanowiskowym”.

Kto odbywa instruktaż ogólny?

Instruktaż ogólny powinien zapoznać pracownika z przepisami bhp zawartymi w Kodeksie pracy, w regulaminie pracy (o ile u danego pracodawcy taki regulamin istnieje) oraz z zasadami udzielania pierwszej pomocy. Odbywają go, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci-praktykanci oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu.

Kto prowadzi instruktaż ogólny?

Instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania. Może go też przeprowadzić pracownik wyznaczony przez pracodawcę, posiadający zasób wiedzy i umiejętności, zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Czas tego szkolenia nie może być krótszy niż 135 minut.

W jaki sposób odbywa się instruktaż stanowiskowy?

Instruktaż stanowiskowy odbywa się na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie pracował. Ma na celu zapoznanie pracownika z zagrożeniami występującymi na tym stanowisku, sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy. Powinien on obejmować następujące etapy:

1. rozmowę wstępną instruktora (np. przełożony pracownika, mistrz, brygadzysta) z pracownikiem,
2. pokaz i objaśnienie przez instruktora wszystkich czynności, jakie ma wykonywać pracownik na stanowisku pracy z zachowaniem bezpiecznych metod pracy,
3. próbne wykonanie czynności przez pracownika i ewentualna ich korekta przez instruktora,
4. samodzielną pracę pracownika pod nadzorem instruktora.

Instruktaż stanowiskowy powinien być zakończony sprawdzianem wiadomości z zakresu bezpiecznego wykonywania pracy. Pozytywne zdanie takiego sprawdzianu stanowi podstawę do dopuszczenia pracownika do pracy na określonym stanowisku. Czas trwania tego szkolenia powinien być uzależniony od przygotowania zawodowego pracownika, dotychczasowego stażu pracy oraz rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony.

Kto przeprowadza instruktaż stanowiskowy?

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza:

- wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub
- pracodawca,

-jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Kto podlega instruktażowi stanowiskowemu?

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

- pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych;

- pracownika przenoszonego na stanowiska, o których mowa powyżej;
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk. W przypadku wprowadzenia na stanowisku zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń – pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu wprowadzonych na stanowisku zmian.

Jak należy dokumentować odbycie szkolenia wstępnego przez pracownika?

Odbycie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie na karcie szkolenia wstępnego. Wzór karty określony jest w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp [15].

Kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp przechowuje się w części B akt osobowych pracownika [43].

Kto podlega szkoleniu okresowemu?

Szkoleniu okresowemu są poddawani pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, pracodawcy i inne osoby kierujące pracownikami, pracownicy służby BHP i inne osoby wykonujące zadania służby BHP, pracownicy administracyjno-biurowi w razie, gdy nie korzystają z wyłączenia kodeksowego do odbycia szkolenia, a także pracownicy inżynieryjno-techniczni oraz inne osoby, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kogo można zwolnić ze szkolenia okresowego?

Pierwsze szkolenie okresowe pracodawcy i inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści, powinni odbyć w okresie do 6 miesięcy od momentu rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach pracy. Pozostałe grupy pracowników, wymienione w tabeli poniżej, powinny odbyć pierwsze szkolenie okresowe w okresie do 12 miesięcy.

Z pierwszego szkolenia okresowego można zwolnić tylko te osoby, które:

- przedstawia aktualne zaświadczenie o odbyciu w ww. okresie (6 lub 12 m-cy) u innego pracodawcy wymaganego szkolenia okresowego oraz

- osoby, które w tym samym terminie odbyły szkolenie okresowe wymagane dla osób zatrudnionych na stanowiskach należących do innej grupy stanowisk, jeżeli zakres tematyczny programu szkolenia na stanowisku dotychczasowym odpowiada programowi szkolenia, obowiązującego na nowym stanowisku pracy.

Ukończenie w ww. okresie wymaganym dla szkolenia okresowego z zakresu bhp, szkolenia, doksztalcania lub doskonalenia zawodowego związanego z nauką zawodu, przygotowaniem do zawodu albo podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, uwzględniającego program szkolenia okresowego wymagany dla określonego stanowiska pracy, uważa się za równoznaczne z odbyciem takiego szkolenia.

Kto organizuje i prowadzi szkolenie okresowe?

Szkolenie okresowe może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przez jednostkę taką należy rozumieć:

- placówkę kształcenia ustawicznego i centrum kształcenia ustawicznego,
- szkołę ponadpodstawową,
- podmiot wchodzący w skład systemu szkolnictwa i nauki, określony w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [66],
- stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- przedsiębiorcę, prowadzącego działalność oświatową na zasadach określonych w ustawie – Prawo przedsiębiorców [67], pod warunkiem, że taka jednostka prowadzi działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie osób będących pracodawcami, pracowników służby bhp oraz instruktorów i wykładowców tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy **prowadzą jednostki organizacyjne zajmujące się działalnością szkoleniową w dziedzinie bhp.**

Kto i w jaki sposób opracowuje programy szkolenia bhp?

Programy szkolenia wstępnego i okresowego, określające szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk pracy, opracowuje pracodawca lub w porozumieniu z pracodawcą – jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie ramowych programów szkolenia, zawartych w załączniku nr 1 do rozporządzenia [15]. Programy szkoleń powinny być **dostosowane do rodzajów i warunków pracy** wykonywanych przez uczestników szkolenia, a ich realizacja powinna zapewnić spełnienie wymagań określonych w zakresie przedmiotowym szkoleń w dziedzinie bhp. Aktualne programy szkoleń, na podstawie których prowadzone są szkolenia pracowników, powinny być przechowywane i w razie konieczności okazane w trakcie kontroli inspektorowi pracy.

Jaka forma szkolenia okresowego obowiązuje?

Szkolenie okresowe, z wyjątkiem szkolenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, może być przeprowadzone w formie:

- kursu – trwa **nie krócej niż 15 godzin lekcyjnych**; składa się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiających uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- seminarium – obejmuje **nie mniej niż 5 godzin lekcyjnych**, umożliwia uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bhp.
- samokształcenia kierowanego – rozumie się przez to formę szkolenia umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bhp, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców.

Zgodnie z rozporządzeniem [15] **instruktaż** to forma szkolenia o czasie trwania **nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne**, umożliwiającym uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uwaga!

Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu.

Jak udokumentować szkolenie okresowe pracownika?

Szkolenie okresowe kończy się egzaminem, przeprowadzanym przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia, sprawdzającym opanowanie materiału z zakresu kursu.

W przypadku pozytywnego wyniku egzaminu, organizator szkolenia wydaje zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp, zgodnego ze wzorem określonym w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp. Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp przechowuje się w części B akt osobowych pracownika [43].

Czy szkolenie okresowe może być przeprowadzone poza godzinami pracy?

Art. 237³ § 3 Kodeksu pracy [3], stanowi że wszystkie szkolenia w zakresie bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. **Nie ma** od tej zasady żadnych **wyjątków**. W związku z tym, pracownik nie ma obowiązku uczestniczenia w szkoleniach zorganizowanych poza normalnymi godzinami pracy. Jeżeli natomiast pracownik będzie w szkoleniu uczestniczył poza normalnymi godzinami pracy, należy to potraktować jako pracę w godzinach nadliczbowych.

Czas i częstotliwość szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie prowadzone dla	Szkolenie okresowe		
	Pierwsze szkolenie do ... mies.	Minimalna liczba godzin szkolenia*)	Częstotliwość szkoleń, nie rzadziej niż raz na lat
Pracodawców oraz innych osób kierujących pracownikami	6	16	5
Pracowników na stanowiskach robotniczych	12	8	3
Pracowników na stanowiskach robotniczych zatrudnionych przy pracach szczególnie niebezpiecznych	12	8	1
Pracowników inżynieryjno-technicznych	12	16	5
Pracowników służby bhp i innych osób wykonujących zadania służby bhp	-	32	5
Pracowników administracyjno-biurowych	12	8	6
Pracowników niewymienionych powyżej, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bhp	12	8	5

*) w godzinach lekcyjnych trwających 45 minut

Czy przeprowadzenie ww. szkoleń jest wystarczającym spełnieniem obowiązku w zakresie zaznajomienia pracownika z przepisami i zasadami bhp?

Oprócz szkolenia pracowników powinnością pracodawcy jest udostępnienie pracownikom aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących:

- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
- postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- udzielania pierwszej pomocy.

Czy pracodawca w małej firmie może sam szkolić pracowników?

Pracodawca może sam szkolić pracowników we własnym zakładzie pracy, pod warunkiem, że odbył odpowiednie szkolenie w dziedzinie bhp w jednostkach organizacyjnych uprawnionych do prowadzenia działalności szkoleniowej.

Jaki jest czas i częstotliwość przeprowadzania szkoleń okresowych?

Pracodawca ustala, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, biorąc pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach.

Według rozporządzenia szkolenie okresowe należy przeprowadzać nie rzadziej niż w następujących wskazanych w przepisach czasookresach oraz co najmniej w minimalnym czasie trwania szkolenia (rozporządzenie [15] – patrz tabela str. 61 pt.: „Czas i częstotliwość szkoleń okresowych bhp”).

Kiedy należy przeprowadzić pierwsze okresowe szkolenie bhp?

Pierwsze szkolenie okresowe osób będących pracodawcami oraz innych osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierowników, mistrzów i brygadzystów należy przeprowadzić w okresie **do 6 miesięcy** od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, natomiast osób zatrudnionych na pozostałych stanowiskach w okresie **do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach**.

Do kiedy zawieszone były obowiązki dotyczące szkolenia w dziedzinie bhp pracowników w związku z zagrożeniem epidemicznym wywołanym wirusem SARS-CoV-2?

W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypadł w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub w okresie 30 dni od dnia odwołania ostatniego ogłoszonego stanu, termin tego szkolenia wydłużony został do 180. dnia od dnia odwołania tego stanu [70].

Stan zagrożenia epidemicznego ogłoszony w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 został w Polsce odwołany od dnia 1 lipca 2023 r. [71], co oznacza powrót wynikających z Kodeksu pracy [3] i przepisów wykonawczych do tej ustawy obowiązków związanych z przeprowadzaniem szkoleń pracowników w dziedzinie bhp. Pracodawca i pracownik powinni zatem podjąć wykonywanie zawieszonych w czasie stanu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego obowiązków dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp i uzupełnić je w terminie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania tego stanu. **Termin ten upłynął w dniu 28 grudnia 2023 r., zatem wszyscy pracownicy powinni posiadać aktualne szkolenia w dziedzinie bhp.**

ROZDZIAŁ XI.

CZYNNIKI SZKODLIWE DLA ZDROWIA I UCIAŹLIWE W ŚRODOWISKU PRACY. BADANIA I POMIARY CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA

W celu zapobiegania chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, każdy pracodawca obowiązany jest:

- **utrzymywać w stanie stałej sprawności** urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy i urządzenia, służące do pomiarów tych czynników,
- **przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować oraz przechowywać wyniki tych badań i pomiarów, a także udostępniać je pracownikom.**

Występujące w środowisku pracy czynniki pod względem oddziaływania na organizm człowieka dzielą się na:

Czynniki szkodliwe dla zdrowia – czynniki, których oddziaływanie na pracującego może prowadzić lub prowadzi do schorzenia.

Czynniki uciążliwe – czynniki, których oddziaływanie na pracownika może być przyczyną złego samopoczucia lub nadmiernego zmęczenia, które nie prowadzi jednak do trwałego pogorszenia stanu zdrowia.

Czynniki niebezpieczne – czynniki, które mogą prowadzić do powstania u pracującego urazu (wypadku przy pracy).

Pamiętaj!

W zależności od poziomu oddziaływania lub innych warunków czynnik uciążliwy może stać się szkodliwym dla zdrowia, a szkodliwy dla zdrowia – niebezpiecznym (np. hałas).

1. Czynniki szkodliwe dla zdrowia

Główne kategorie czynników szkodliwych dla zdrowia to:

- **czynniki fizyczne** (hałas, hałas ultradźwiękowy, drgania mechaniczne/wibracja, mikroklimat, promieniowanie optyczne, pola i promieniowania elektromagnetyczne),
- **czynniki chemiczne** (substancje toksyczne, drażniące, uczulające, rakotwórcze i mutagenne, upośledzające funkcje rozrodcze),

- **czynniki biologiczne** – makro- i mikroorganizmy roślinne oraz zwierzęce (bakterie, wirusy, grzyby, pierwotniaki).

Jakie są obowiązki pracodawcy dotyczące pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy?

Pracodawca wskazuje czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników, uwzględniając:

- 1) rodzaj tych czynników oraz ich właściwości;
- 2) procesy technologiczne i ich parametry;
- 3) wyposażenie techniczne, w tym maszyny, urządzenia, instalacje i narzędzia, które mogą być źródłem emisji czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem wyników pomiarów tej emisji, dostarczanych przez producentów;
- 4) środki ochrony zbiorowej i dane dotyczące ich użytkowania;
- 5) organizację pracy i sposób wykonywania pracy;
- 6) rzeczywisty czas narażenia na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem obowiązującego u pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy.

Oprócz tego pracodawca ma obowiązek:

- konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami działań dotyczących rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a także wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek na stanowiskach pracy,
- przechowywania przez okres 3 lat wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, licząc od daty ich wykonania,
- **niezwłocznie informować pracowników** narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów oraz udostępniać im te wyniki i wyjaśniać ich znaczenie,
- prowadzić na bieżąco rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy, zgodnie ze wzorem określonym w załączniku nr 1 do rozporządzenia [17],
- wpisywać na bieżąco wyniki badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia do karty badań i pomiarów, której wzór jest określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia [17],
- w przypadku likwidacji zakładu pracy niezwłocznie przekazać rejestr oraz kartę właściwemu Państwowemu Inspektorowi Sanitarnemu,
- niezwłocznie udostępniać pracownikowi oraz byłemu pracownikowi wyniki badań i pomiarów wpisane do rejestru i karty, na jego pisemny wniosek.

Z jaką częstotliwością należy przeprowadzać pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia?

Wykonanie badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy po raz pierwszy musi być zapewnione nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności.

W przypadku występowania **szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego lub pyłu**, o ile nie jest on czynnikiem o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, badania i pomiary wykonuje się:

- 1) **co najmniej raz na 2 lata** – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,1 do 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS),
- 2) **co najmniej raz w roku** – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,5 wartości NDS.

W przypadku występowania **szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego, dla którego została ustalona wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia pułapowego (NDSP)**, pracodawca wykonuje pomiary ciągłe stężenia tego czynnika (monitoring) za pomocą urządzeń lub z uwzględnieniem procedur spełniających wymagania określone w Polskiej Normie PN-EN 482:2021-08 Narażenie na stanowiskach pracy – Procedury oznaczania stężenia czynników chemicznych – Podstawowe wymagania dotyczące parametrów procedur pomiarów czynników chemicznych.

Częściej należy przeprowadzać **badania i pomiary czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym**, jeśli występuje on w środowisku pracy. Wykonuje się je:

- 1) **co najmniej raz na 6 miesięcy** – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powyżej 0,1 do 0,5 wartości NDS;
- 2) **co najmniej raz na 3 miesiące** – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powyżej 0,5 wartości NDS.

W przypadku narażenia na pył zawierający **azbest**, badania i pomiary wykonuje się co najmniej raz na 3 miesiące. Jeżeli wyniki dwóch ostatnich badań i pomiarów nie przekroczyły 0,5 wartości NDS, częstotliwość ta może być zmniejszona do jednego pomiaru na 6 m-cy.

Jeżeli wyniki dwóch ostatnich badań i pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych lub pyłów, wykonanych w odstępie co najmniej 2 lat, a w przypadku czyn-

Badania i pomiary chemicznych i fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, o których mowa powyżej, wykonuje się każdorazowo, jeżeli nastąpiły zmiany w wyposażeniu technicznym, w procesie technologicznym lub w warunkach wykonywania pracy, które mogły mieć wpływ na zmianę poziomu emisji, poziomu narażenia albo wystąpiły okoliczności, które uzasadniają ich ponowne wykonanie.

Pracodawca lub właściwy Państwowy Inspektor Sanitarny przechowują rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia oraz karty badań i pomiarów tych czynników przez okres 40 lat, licząc od daty ostatniego wpisu.

ników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, co najmniej 6 miesięcy, nie przekrocząły 0,1 wartości NDS, **pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów tych czynników.**

Informacje o badaniach i pomiarach promieniowania optycznego nielaserowego i laserowego oraz promieniowania elektromagnetycznego, a także mikroklimatu zimnego albo gorącego oraz szkodliwych dla zdrowia czynników fizycznych można znaleźć w rozporządzeniu [17].

1.1. Hałas i drgania mechaniczne (wibracje)

Co to jest hałas?

Hałasem są niepożądane, nieprzyjemne, dokuczliwe lub szkodliwe drgania mechaniczne ośrodka sprężystego, działające za pośrednictwem powietrza na organ słuchu, zmysły oraz części organizmu człowieka. W zależności od częstotliwości drgań wyróżnia się:

- a) hałas infradźwiękowy, niesłyszalny, lecz odczuwalny, o częstotliwości niższej od 20 Hz;
- b) hałas słyszalny o częstotliwości w przedziale 20-20 000 Hz;
- c) hałas ultradźwiękowy, niesłyszalny, ponad 20 000 Hz.

Jakie są dopuszczalne wartości natężenia hałasu na stanowiskach pracy?

Dopuszczalne ze względu na ochronę słuchu wartości hałasu w środowisku pracy wynoszą [18] i PN-B-02151-2: 2018-01:

- 1) 85 dB – w odniesieniu do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy,
- 2) 115 dB – maksymalny poziom dźwięku, oznaczany A,
- 3) 135 dB – szczytowy poziom dźwięku, oznaczany C.

Obowiązkiem pracodawcy jest dokonywanie pomiarów wielkości charakteryzujących hałas lub drgania mechaniczne [17] oraz ocena ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na te czynniki [3], [4], [7].

W jaki sposób pracodawca musi chronić pracownika przed narażeniem na hałas w środowisku pracy?

Pracodawca jest obowiązany **zapewnić ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas**, a w szczególności zapewnić stosowanie:

1. procesów technologicznych niepowodujących nadmiernego hałasu,
2. maszyn i innych urządzeń technicznych powodujących możliwie najmniejszy hałas, nieprzekraczający dopuszczalnych wartości,
3. rozwiązań obniżających poziom hałasu w procesach pracy.

Jakie działania pracodawca musi podjąć w przypadku stwierdzenia przekroczeń dopuszczalnych norm poziomu hałasu?

Na stanowiskach pracy, na których mimo zastosowania możliwych rozwiązań technicznych i organizacyjnych **poziom hałas przekracza dopuszczalne normy, pracodawca ma obowiązek zapewnić:**

- 1) ustalenie przyczyn przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu oraz opracowanie i zastosowanie programu działań technicznych i organizacyjnych, mających na celu najskuteczniejsze zmniejszenie narażenia pracowników na hałas,
- 2) zaopatrzenie pracowników w indywidualne ochrony słuchu, dobrane do wielkości charakteryzujących hałas i do cech indywidualnych pracowników oraz ich stosowanie,
- 3) ograniczenie czasu ekspozycji na hałas, w tym stosowanie przerw w pracy,
- 4) oznakowanie stref zagrożonych hałasem, a także ograniczenie dostępu do tych stref poprzez ich odgrodzenie, jeżeli jest to uzasadnione i możliwe ze względu na stopień zagrożenia.

Pracownikom należy przekazać informację na temat:

- **wyników pomiarów hałasu i zagrożenia dla zdrowia,**
- **działań podjętych w związku z przekroczeniem na określonych stanowiskach dopuszczalnych wartości hałasu,**
- **właściwego doboru i sposobu używania indywidualnych ochron słuchu.**

Środki ochrony indywidualnej przeznaczone do zapobiegania szkodliwym skutkom hałasu powinny zmniejszać hałas w takim stopniu, aby maksymalny poziom dźwięku A, odbierany przez użytkownika, nie przekroczył wartości dopuszczalnych. Środki te powinny posiadać etykiety, wskazujące wartość tłumienia hałasu i wartość wskaźnika komfortu zapewnianego przez dany środek, a jeśli nie jest to możliwe, etykiety powinny być umieszczone na opakowaniu fabrycznym tego środka.

W pomieszczeniu przeznaczonym na odpoczynek pracownika poziom hałasu nie może przekraczać wartości dopuszczalnych dla pomieszczeń administracyjno-biurowych – 55 dB.

Co to jest wibracja?

Wibracja to drgania lub wstrząsy, przekazywane do organizmu człowieka przez części ciała mające bezpośredni kontakt z drgającym obiektem. Jako czynnik szkodliwy dla zdrowia w środowisku pracy wibracja występuje w postaci drgań miejscowych albo drgań ogólnych:

1. **drgania miejscowe** – drgania mechaniczne, działające na organizm człowieka i przenoszone bezpośrednio przez kończyny górne; ich źródłem mogą być np. ręczne narzędzia udarowe,
2. **drgania ogólne** – drgania mechaniczne o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przekazywane do organizmu, jako całości, przez stopy lub części tułowia, w szczególności miednicę lub plecy; ich źródłem są np. siedziska i podłogi środków transportu. Dopuszczalne ze względu na ochronę zdrowia wartości progów działania dla drgań mechanicznych wynoszą:
 - 1) $2,5 \text{ m/s}^2$, jeżeli występują w postaci drgań miejscowych,
 - 2) $0,5 \text{ m/s}^2$, jeżeli występują w postaci drgań ogólnych.

Jakie działania pracodawca musi podjąć w przypadku, gdy wielkości charakteryzujące drgania mechaniczne przekraczają wartości progów działania?

W przypadku, gdy wielkości charakteryzujące drgania mechaniczne przekraczają wartości progów działania oraz występuje konieczność ochrony przed zimnem i wilgocą, pracodawca zapewnia pracownikom narażonym na działanie drgań ogólnych odzież ochronną, a pracownikom narażonym na działanie drgań miejscowych – rękawice ochronne.

Pozostałe obowiązki pracodawcy są podobne, jak w przypadku narażenia na hałas.

Pracodawco!

Pamiętaj o szczególnej ochronie prawnej przed hałasem i wibracją w środowisku pracy młodocianych i kobiet w ciąży [21], [22].

1.2. Pyły

Na czym polega szkodliwe działanie pyłów?

Ze względu na rodzaj działania biologicznego, szkodliwego dla człowieka, pyły można podzielić na pyły o działaniu:

- **drażniącym** (cząstki węgla, żelaza, szkła, aluminium, związki baru itp.),
- **złótniającym** (cząstki kwarcu, krystobalitu, trydymitu, azbestu, talku, kaolinu, pyły rud żelaza i z kopalni węgla),
- **kancerogennym** (azbest, ogniotrwałe włókna ceramiczne do specjalnych celów),
- **alergizującym** (pyły pochodzenia roślinnego, zwierzęcego, leki, pyły arsenu, miedzi, cynku, chromu).

W warunkach narażenia zawodowego szkodliwe działanie pyłów związane jest z wnikaniem przez drogi oddechowe. Skutki działania pyłu na organizm człowieka zależą od: stężenia pyłu, wymiarów i kształtu cząstek oraz składu chemicznego i struktury krystalicznej, a także rozpuszczalności pyłu w płynach ustrojowych. Istotna jest także ciężkość

wykonywanej pracy fizycznej i właściwości osobnicze człowieka, zarówno genetyczne, jak i nabyte. Najwyższe dopuszczalne stężenia pyłów określone są w rozporządzeniu w sprawie NDS i NDN [18].

Jakie działania profilaktyczne powinien stosować pracodawca, zatrudniający pracowników w narażeniu na pyły?

Ocena narażenia na pyły polega na wykonaniu pomiarów stężeń pyłów na stanowiskach pracy, określeniu wskaźników ekspozycji na pyły w odniesieniu do dobowego czasu pracy i porównaniu uzyskanej wartości wskaźników ekspozycji z wartościami NDS [18]. Wyniki oceny narażenia są podstawą oceny ryzyka zawodowego oraz doboru środków ochrony przed zapyleniem.

Ważnym parametrem pyłów z uwagi na jego szkodliwe działanie jest zawartość wolnej krystalicznej krzemionki.

Jeżeli z badań wyniknie, że obliczone wartości wskaźników narażenia na pyły są wyższe od wartości NDS, to pracodawca powinien niezwłocznie podjąć działania i środki (techniczne i organizacyjne), zmierzające do zlikwidowania przekroczeń.

1.3. Czynniki rakotwórcze i czynniki mutagenne

Jakie akty prawne określają wymagania bhp związane z występowaniem w środowisku pracy czynników rakotwórczych i mutagennych?

Wymagania bhp związane z występowaniem w środowisku pracy czynników rakotwórczych i mutagennych określone są w:

- Kodeksie pracy – art. 222 Kodeksu pracy [3],
- Rozporządzeniu w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy [11],

Dane z rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca przekazuje właściwemu Państwowemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu oraz właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy, niezwłocznie po rozpoczęciu działalności oraz corocznie w terminie do dnia 15 stycznia na druku „Informacja o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”. Wzór takiej informacji stanowi załącznik nr 2 do rozporządzenia [11].

– rozporządzeniach branżowych wydanych przez właściwych ministrów, dotyczących wykonywania prac w narażeniu na czynniki rakotwórcze.

Rozporządzenie [11] określa:

- 1) wykaz substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania;
- 2) sposób prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 3) sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach;
- 4) wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych;
- 5) szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 6) warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Rejestr pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym należy przechowywać przez okres 40 lat po ustaniu narażenia, a w przypadku likwidacji zakładu pracy – przekazać właściwemu Państwowemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu.

Jakie działania powinien wykonywać pracodawca, zatrudniający pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym?

Pracodawca zobowiązany jest m.in. do:

- zastępowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym mniej szkodliwymi dla zdrowia lub do stosowania innych dostępnych środków ograniczających stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki;
- rejestrowania wszystkich rodzajów prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonymi w wykazie [11];

- prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach;
- wykonywania pomiarów w trybie i z częstotliwością zgodnie z rozporządzeniem [17], a w szczególności stosowania metod wczesnego wykrywania narażenia podczas awarii lub w przypadku wystąpienia innych nieprzewidzianych okoliczności;
- informowania pracowników o opakowaniu, zbiorniku i instalacji zawierających substancje chemiczne, ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a także o wymaganiach dotyczących oznakowania i znakach ostrzegawczych;
- przeprowadzania okresowych szkoleń pracowników zgodnie z rozporządzeniem [11]:

2. Czynniki uciążliwe

Co to są czynniki uciążliwe w środowisku pracy?

Czynniki uciążliwe są to czynniki, których oddziaływanie na pracującego może spowodować **złe samopoczucie** lub **nadmierne zmęczenie**, nie prowadząc do trwałego pogorszenia stanu zdrowia człowieka. Czynniki uciążliwe mogą spowodować obniżenie sprawności fizycznej i psychicznej pracownika. Do czynników uciążliwych zalicza się tzw. czynniki psychofizyczne. Czynniki psychofizyczne obejmują:

1. **obciążenie fizyczne** (statyczne i dynamiczne),
2. **obciążenie psychiczne** (obciążenie umysłu, niedociążenie i przeciążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne).

Zgodnie z przepisami ogólnymi bhp [4], stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników z uwzględnieniem zasad ergonomii.

2.1. Obciążenie fizyczne

Obciążenie fizyczne pracownika wynika najczęściej z nieprawidłowej pozycji ciała podczas pracy, nadmiernej częstości wykonywanych czynności lub zbyt dużej masy przenoszonych przedmiotów. Przyczyną jest zwykle zła organizacja pracy lub stanowiska pracy, nieuwzględniająca zasad ergonomii, a także przepisów bhp. Pod względem obciążenia fizycznego bardzo istotnym czynnikiem jest podnoszenie i dźwiganie ciężkich przedmiotów. Zasady prawidłowego podnoszenia i dźwigania uregulowane są w rozporządzeniu w sprawie bhp przy ręcznych pracach transportowych [6]. Rozporządzenie to określa także obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz wymagania dotyczące organizacji i sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych z uwzględnieniem zasad ergonomii. Wskazuje też dopuszczalne maksymalne masy przemieszczanych przedmiotów, ładunków lub materiałów oraz dopuszczalne wartości sił niezbędne do przemieszczania przedmiotów.

Nadmierne obciążenie fizyczne może prowadzić do wielu chorób, także zawodowych, a nawet wypadków. Pracodawca jest obowiązany oceniać ryzyko zawodowe występujące przy ręcznych pracach transportowych.

Rozporządzenie [6] nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania rozwiązań technicznych i organizacyjnych, których celem jest **wyeliminowanie ręcznych prac transportowych**. W wypadku braku możliwości ich wyeliminowania, pracodawca – w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności – **jest zobowiązany do odpowiedniej organizacji pracy oraz do wyposażania pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy oraz środki ochrony indywidualnej**.

Miarą obciążenia fizycznego jest wydatek energetyczny w ciągu zmiany roboczej, wyrażony w [kJ] lub [kcal] na jednostkę czasu. Wielkość wydatku energetycznego stanowi podstawę do określania prac szczególnie uciążliwych dla zdrowia kobiet [22] i prac wzbronionych młodocianym [21] oraz prac, podczas wykonywania których należy wydawać pracownikom napoje i posiłki profilaktyczne [14].

2. 2. Obciążenie psychiczne

Obciążenie psychiczne jest charakterystyczne dla pracy umysłowej. Jego nasilenie zależy przede wszystkim od złożoności, zmienności, powtarzalności, ważności i dokładności wykonywanych czynności.

Może mieć charakter **niedociążenia lub przeciążenia percepcyjnego, obciążenia monotonią, nadmiernego wysiłku umysłowego** itp.

Najpowszechniej występującym w środowisku pracy czynnikiem psychicznym jest **stres związany z warunkami pracy**. Stres u pracownika może wywołać każda cecha pracy, która w wyniku oddziaływania i subiektywnego odbioru informacji przez pracownika powoduje stan napięcia. Przedłużający się stres jest dla organizmu bardzo destrukcyjny. Powoduje wyczerpanie, osłabienie, trudności w koncentracji i racjonalnym myśleniu. Może zaburzać funkcjonowanie organizmu, prowadząc do bezsenności i zaburzeń wegetatywnych. Może też prowadzić do chorób organicznych, jak choroba wrzodowa. Skutkiem jest obniżenie efektywności w pracy i pogorszenie relacji z otoczeniem.

W jaki sposób ocenić obciążenie psychiczne na danym stanowisku pracy?

Na wielkość **obciążenia psychicznego** składa się **wysiłek psychiczny** związany z pracą oraz towarzysząca jej **monotonia**.

W celu **określenia wysiłku psychicznego**, każdy proces pracy dzieli się na trzy etapy:

1. **Uzyskiwanie informacji**, polegające na odbiorze i odczytywaniu sygnałów zawierających określone informacje.
2. **Podejmowanie decyzji**, polegające na przetwarzaniu otrzymywanych informacji na odpowiednie decyzje.
3. **Wykonywanie czynności**, będące realizacją podjętej decyzji.

We wszystkich ww. etapach istotnymi parametrami wysiłku psychicznego w odniesieniu do informacji, decyzji i czynności są: **częstotliwość, zmienność, złożoność, powtarzalność, dokładność, ważność i szybkość przebiegu** danego zjawiska.

Ocenę wysiłku psychicznego przeprowadza się dla wszystkich ww. etapów procesu pracy.

W ocenie obciążenia psychicznego ważne jest uwzględnienie monotonii pracy, która oddziałuje równolegle i przyczynia się do powstawania zmęczenia psychicznego.

Monotonia pracy wynika m.in. z takich cech procesu, jak:

- niezmiennność (jednostajność) procesu pracy,
- niezmiennność (jednostajność) otaczających warunków,
- konieczność stałego wyężania uwagi bez możliwości myślenia o sprawach niezwiązanych z pracą lub ewentualnego porozumiewania się z sąsiadami,
- łatwość pracy, znacznie zmniejszająca potrzebę myślenia i rozumowania (procesów intelektualnych).

Monotonia duża – powstaje w wyniku występowania wszystkich 4 elementów.

Monotonia średnia – gdy tych elementów jest 3.

Monotonia mała – gdy tych elementów jest mniej niż 3.

Całkowite obciążenie psychiczne ocenia się, uwzględniając słowną ocenę sumaryczną wysiłku psychicznego z oceną monotonii pracy.

Więcej informacji na temat metod oceny obciążenia psychofizycznego można znaleźć w różnych dostępnych na rynku publikacjach naukowych oraz na stronie internetowej www.pip.gov.pl

Pamiętaj!

Stanowisko pracy wraz z maszynami i urządzeniami oraz jego otoczeniem powinno być przystosowane do autonomicznych i psychofizycznych cech, a także możliwości pracownika, jego potrzeb i oczekiwań, zapewniających sprawne, wydajne i bezpieczne wykonywanie przez niego pracy. Nigdy nie powinno być odwrotnej sytuacji, to znaczy takiej, gdy pracownik musi się dostosować do stanowiska i jego otoczenia.

ROZDZIAŁ XII.

CZYNNIKI ORAZ PROCESY PRACY STWARZAJĄCE SZCZEGÓLNE ZAGROŻENIE DLA ZDROWIA I ŻYCIA

Czynniki środowiska pracy, mające wpływ na zdrowie pracownika, podzielone zostały na 3 grupy:

1. Czynniki niebezpieczne, mogące powodować urazy, a co za tym idzie wypadki w pracy.
2. Czynniki szkodliwe dla zdrowia, których oddziaływanie na organizm człowieka może skutkować powstaniem schorzeń, w tym chorób zawodowych (np. pylica płuc) i cywilizacyjnych (np. dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, nadciśnienie).
3. Czynniki uciążliwe, mogące powodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie, nie prowadząc do trwałego pogorszenia stanu zdrowia człowieka. Ich oddziaływanie na organizm człowieka może skutkować obniżeniem sprawności fizycznej i psychicznej.

Stopień zagrożenia zdrowia pracowników zależy od stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego, czasu i częstotliwości narażenia, rodzaju pracy, dróg wchłaniania lub oddziaływania, wieku pracownika (młodociani są bardziej zagrożeni) oraz płci (szczególnie kobiety w okresie ciąży).

1. Substancje chemiczne i ich mieszaniny

Czynniki chemiczne w środowisku pracy, w tym zaliczone do niebezpiecznych, występują nie tylko w zakładach przemysłu chemicznego i pokrewnego, gdzie wytwarza się takie substancje lub mieszaniny, ale także w innych branżach, takich jak np.:

- budownictwo i branże pokrewne,
- profesjonalne sprzętanie,
- szpitale i laboratoria,
- warsztaty samochodowe i mechaniczne,
- zakłady drukarskie,
- stolarnie,
- lakiernie,
- konserwacja dzieł sztuki itp.

Substancje chemiczne i ich mieszaniny w powietrzu na stanowiskach pracy występują jako gazy, pary, aerozole, ciecze lub ciała stałe. W warunkach narażenia zawodowego wchłanianie substancji zachodzi głównie poprzez drogi oddechowe, skórę i przewód pokarmowy.

Czym są substancje chemiczne stwarzające zagrożenie i mieszaniny stwarzające zagrożenie w rozumieniu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy?

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych [9] pod pojęciem czynnika che-

micznego należy rozumieć czynnik chemiczny, który spełnia kryteria klasyfikacji zawarte w którejkolwiek z klas zagrożeń fizycznych lub zagrożeń dla zdrowia człowieka określonych w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 [46], bez względu na to, czy został zaklasyfikowany, a także inny czynnik chemiczny, który z uwagi na swoje właściwości fizykochemiczne lub oddziaływanie na człowieka oraz sposób, w jaki jest stosowany lub obecny w miejscu pracy, może stwarzać ryzyko dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników; przez pojęcie to należy rozumieć także każdy czynnik chemiczny oraz pył, dla którego ustalono wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń [18].

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 [46] wprowadziło na terenie całej Unii Europejskiej jednolity system klasyfikacji i oznakowania chemikaliów. W rozumieniu przepisów ww. rozporządzenia substancje stwarzające zagrożenie to m.in. substancje sklasyfikowane jako: wybuchowe, o właściwościach utleniających, łatwopalne, toksyczne, o działaniu żrącym, o działaniu drażniącym, o działaniu uczulającym, rakotwórcze, mutagenne, o szkodliwym działaniu na rozrodczość, stwarzające zagrożenie dla środowiska.

Przykładowo:

Alergiczne zmiany skórne mogą powodować żywice epoksydowe, nikiel, chrom, formalina. Na centralny układ nerwowy oddziałują pary rtęci, ołowiu, disiarczek węgla, a na obwodowy – heksan i związki benzenu. Wątroba może zostać uszkodzona przez związki chloropochodne i bromopochodne benzenu. Nerki są uszkodzane przez kadm, ołów, toluen i ksylen. Płodność mężczyzn obniżają gazy stosowane do narkozy i rozpuszczalniki organiczne. Poronienia u kobiet mogą wystąpić po pracy w narażeniu na ołów i chlorek winylu. Arsen, azbest, chrom i nikiel mogą powodować nowotwory płuc.

Jakie wymagania bhp muszą być spełnione, aby możliwe było stosowanie w zakładzie substancji chemicznych stwarzających zagrożenie i mieszanin stwarzających zagrożenie?

Zgodnie z art. 220 Kodeksu pracy [3] niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych. Ponadto na podstawie art. 221 Kodeksu pracy:

- Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

Nie wolno przechowywać substancji chemicznych i ich mieszanin w opakowaniach po środkach spożywczych! Substancje chemiczne i ich mieszaniny muszą być przechowywane w opakowaniach zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

- Niedopuszczalne jest również stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie, bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

W związku z występowaniem w zakładzie pracy czynników chemicznych pracodawca jest zobowiązany:

- ustalić czy w środowisku pracy występuje czynnik chemiczny stwarzający zagrożenie,
- wytypować czynniki do badań i pomiarów,
- przeprowadzać pomiary stężeń czynników na stanowiskach pracy zgodnie z przepisami rozporządzenia [17],
- dokonać **oceny ryzyka zawodowego** związanego z pracą w narażeniu na czynniki chemiczne, **która musi uwzględnić** [9]:
 - niebezpieczne właściwości czynnika chemicznego,
 - otrzymane od dostawcy informacje, dotyczące zagrożenia czynnikiem chemicznym oraz zaleceń jego bezpiecznego stosowania, w szczególności zawarte w karcie charakterystyki substancji chemicznej,
 - rodzaj, poziom i czas trwania narażenia,
 - wartości NDS w środowisku pracy, jeżeli zostały ustalone,
 - wartości dopuszczalnych stężeń w materiale biologicznym, jeżeli zostały ustalone,
 - efekty działań zapobiegawczych,
 - wyniki oceny stanu zdrowia pracowników, jeżeli ocena taka została przeprowadzona,
 - warunki pracy przy użytkowaniu czynników chemicznych, z uwzględnieniem ilości tych czynników,
- informować pracowników o zagrożeniach czynnikami chemicznymi i środkach ochrony przed zagrożeniami,
- dostarczyć pracownikom środki ochrony indywidualnej, jeżeli zagrożeniu nie można przeciwdziałać w inny sposób.

Pamiętaj!

Ocena ryzyka zawodowego związanego z występowaniem czynników chemicznych na stanowisku pracy stanowi integralną część stanowiskowej oceny ryzyka zawodowego, związanego ze wszystkimi zagrożeniami. Nie należy traktować tych ocen jako dwóch różnych.

Jakie działania profilaktyczne powinien stosować pracodawca przy używaniu chemicznych czynników niebezpiecznych?

Podstawowe działania profilaktyczne pracodawcy w zakresie bhp przy stosowaniu chemicznych czynników niebezpiecznych, obejmują:

1. usunięcie substancji niebezpiecznej lub zastąpienie jej mniej niebezpieczną,
2. zaprzestanie prowadzenia procesu powodującego niekorzystne warunki pracy,
3. instalację systemów wentylacji ogólnej i miejscowej,
4. hermetyzację procesów technologicznych,
5. automatyzację i robotyzację procesów technologicznych,
6. izolację stanowisk pracy związanych z wydzielaniem substancji niebezpiecznej,
7. prawidłowe postępowanie z substancjami chemicznymi i mieszaninami oraz ich właściwe magazynowanie.

Jakie wymagania prawne pracodawca musi spełniać w razie zatrudnienia pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym?

Zob. Rozdział XI pkt 1.3

2. Czynniki biologiczne

Podstawowe zasady ochrony zdrowia pracowników przed narażeniem na działanie szkodliwych czynników biologicznych określone zostały w art. 222¹ Kodeksu pracy [3]. Natomiast regulacje szczegółowe w tym zakresie zawarte są w rozporządzeniu w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników narażonych na te czynniki [10]. Na ich podstawie pracodawca powinien m.in.:

- a) unikać stosowania szkodliwego czynnika biologicznego, jeżeli rodzaj prowadzonej działalności na to pozwala, poprzez jego zastąpienie innym czynnikiem biologicznym, który zgodnie z warunkami używania nie jest niebezpieczny lub jest mniej niebezpieczny;
- b) ograniczać liczbę pracowników narażonych lub potencjalnie narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego;
- c) projektować proces pracy w sposób pozwalający na uniknięcie lub zminimalizowanie uwalniania się szkodliwego czynnika biologicznego w miejscu pracy;
- d) zapewniać pracownikom środki ochrony zbiorowej lub w przypadku gdy w inny sposób nie można uniknąć narażenia, środki ochrony indywidualnej, odpowiednie do rodzaju i poziomu narażenia;
- e) zapewniać pracownikom środki hermetyczności w celu zapobiegania i redukcji przypadkowego przeniesienia lub uwolnienia szkodliwego czynnika biologicznego;

- f) stosować znak ostrzegający przed zagrożeniem biologicznym oraz inne znaki ostrzegawcze;
- g) stosować procedury bezpiecznego postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi;
- h) zapewniać pracownikom systematyczne szkolenia;
- i) informować pracownika o badaniach lekarskich.

Jakie środki powinien stosować pracodawca, zatrudniający pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych?

Zgodnie z art. 222¹ Kodeksu pracy [3] pracodawca obowiązany jest:

- stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe, ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki,
- prowadzić rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach.

Klasyfikacja i wykaz szkodliwych czynników biologicznych zostały określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia [10], natomiast **wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych** – w załączniku nr 2 do tego rozporządzenia. W wykazie tym znajdują się następujące prace:

1. Praca w zakładach produkujących żywność.
2. Praca w rolnictwie.
3. Praca, podczas której dochodzi do kontaktu ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego.
4. Praca w jednostkach ochrony zdrowia, w tym w pomieszczeniach izolacyjnych i zakładach, gdzie są wykonywane badania pośmiertne.
5. Praca w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych.
6. Praca w zakładach gospodarki odpadami.
7. Praca przy oczyszczaniu ścieków.
8. Praca inna od wymienionej w lp. 1-7, w przypadku której wynik oceny ryzyka, przeprowadzonej zgodnie z § 5 i § 6 rozporządzenia [10], wskazuje, że czynniki biologiczne mogą być obecne w środowisku pracy.

Czy pracodawca ma obowiązek dokonać oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na szkodliwe czynniki biologiczne?

Pracodawca przed wyborem środków zapobiegawczych, czyli wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie lub ograniczających stopień narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne obowiązany jest dokonać oceny ryzyka zawodowego, na jakie jest lub może być narażony pracownik. W tej ocenie ryzyka pracodawca ma obowiązek uwzględnić w szczególności:

- klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych,
- rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego,
- informacje na temat potencjalnego działania alergizującego lub toksycznego szkodliwego czynnika biologicznego, choroby, która może występować w następstwie wykonywanej pracy oraz choroby, która ma bezpośredni związek z wykonywaną pracą,
- wskazówki organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz jednostek służby medycyny pracy. Ponadto w zakładach opieki zdrowotnej i zakładach leczniczych dla zwierząt pracodawca ma obowiązek uwzględnić dodatkowe wymogi określone w rozporządzeniu [10]. Ocena ryzyka zawodowego związana z narażeniem na szkodliwe czynniki biologiczne powinna być aktualizowana w szczególności w odniesieniu do zmian mających znaczenie dla zachowania pracowników w miejscu pracy.

3. Promieniowanie jonizujące

Zgodnie z art. 223 § 1 i § 2 Kodeksu pracy [3] pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku pracy, a dawka promieniowania jonizującego pochodzącego ze źródeł naturalnych, otrzymywana przez pracownika przy pracy w warunkach narażenia na to promieniowanie, nie może przekraczać dawek granicznych, określonych w odrębnych przepisach dla sztucznych źródeł promieniowania jonizującego. Przepisy szczegółowe w tym zakresie zawarte są w ustawie Prawo atomowe [54] oraz aktach wykonawczych do tej ustawy, m.in. w rozporządzeniu w sprawie wskaźników pozwalających na wyznaczenie dawek promieniowania jonizującego stosowanych przy ocenie narażenia na promieniowanie jonizujące [55].

4. Działalność stwarzająca możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników

Zgodnie z art. 224 Kodeksu pracy [3] pracodawca prowadzący działalność, która **stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa** dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu. W takim przypadku pracodawca powinien zapewnić:

- odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone;
- udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.

5. Praca stwarzająca możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników

Zgodnie z art. 225 Kodeksu pracy [3] pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których **istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego**, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. W przypadku wystąpienia w danym zakładzie takiego rodzaju prac pracodawca jest obowiązany ustalić wykaz prac szczególnie niebezpiecznych wymagających asekuracji po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy dotyczące prac niebezpiecznych zawarte w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bhp [4]. Przykładem prac, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego wymagających asekuracji są prace eksploatacyjne przy urządzeniach energetycznych, przy wykonywaniu których należy ponadto spełnić szereg dodatkowych wymagań prawnych zawartych w rozporządzeniu w sprawie bhp przy urządzeniach energetycznych (zob. Rozdział XIII).

ROZDZIAŁ XIII.

PRACE SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNE ORAZ PRACE WYMAGAJĄCE SZCZEGÓLNEJ SPRAWNOŚCI PSYCHOFIZYCZNEJ

1. Prace szczególnie niebezpieczne

Jakie prace, w świetle przepisów bhp, uznane są za szczególnie niebezpieczne?

Prace szczególnie niebezpieczne to takie, gdzie ryzyko wypadkowe, ze względu na ich specyfikę, stosowane materiały niebezpieczne, warunki miejscowe wykonywania, jest większe niż przy pracach innego rodzaju. Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się:

- prace określone w ogólnych przepisach bhp jako szczególnie niebezpieczne [4],
- prace określone jako szczególnie niebezpieczne w branżowych przepisach dotyczących bhp,
- określone jako szczególnie niebezpieczne w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji,
- inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę za szczególnie niebezpieczne.

Ogólne przepisy bhp do prac szczególnie niebezpiecznych zaliczają [4]:

- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części,
- prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych,
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych,
- prace na wysokości.

Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy i wymagania przepisów ogólnych bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych?

Przy wykonywaniu takich prac należy zapewnić:

1. bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób,

Pracodawca jest obowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, występujących w zakładzie pracy. Formę prowadzenia tych dokumentów ustala pracodawca.

2. odpowiednie środki zabezpieczające, zarówno organizacyjne, jak i techniczne, w postaci asekuracji pracujących, zastosowania środków ochrony zbiorowej (automatyczna wentylacja lub odpylanie), ewentualnie środków ochrony indywidualnej (aparaty tlenowe, urządzenia samohamowne chroniące przed upadkiem z wysokości), oznakowania stref niebezpiecznych itp.,
3. instruktaż pracowników, w szczególności obejmujący: imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach, pracę na pisemne polecenie, postępowanie w sytuacjach awaryjnych.

Charakter bezpośredniego nadzoru sprowadza się do tego, że udział pracownika nadzoru ma mieć miejsce przez cały czas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Oznacza to, że prac szczególnie niebezpiecznych nie wolno wykonywać w czasie chwilowej nieobecności pracownika nadzoru.

Obowiązki powyższe mogą być zrealizowane np. przez:

- protokolarne ustalenie przez pracodawcę i osobę kierującą pracownikami szczególnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzonych robót z imiennym podziałem obowiązków w tym zakresie,
- podejmowanie i prowadzenie prac wyłącznie na podstawie pisemnego pozwolenia, którego tryb wydawania ustalił pracodawca,
- poinformowanie pracowników o właściwościach stosowanych materiałów, półfabrykatów i wyrobów gotowych oraz o sposobach bezpiecznego ich stosowania i postępowania w sytuacjach awaryjnych.

Wymagania ogólne bhp, dotyczące **robót budowlanych, rozbiórkowych, remontowych i montażowych prowadzonych bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części** określone są w § 82-84 [4].

Wymagania ogólne bhp, dotyczące **prac w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych**, określone są w § 85-90 [4].

Jeżeli tylko jest to możliwe, zawsze należy w pierwszej kolejności stosować środki ochrony zbiorowej (np. balustrady, składające się z poręczy ochronnej na wysokości min. 1,1 m i krawężników min. 0,15 m, z poprzeczką pośrednią, w połowie wysokości między nimi lub trwałym wypełnieniem tej przestrzeni – przy pracach na wysokości) przed środkami ochrony indywidualnej (dla prac na wysokości będą to np. uprząż z linką i urządzeniem samohamownym).

Wymagania ogólne bhp, dotyczące prac przy użyciu materiałów niebezpiecznych, określone są w § 91-104 [4].

Wymagania ogólne bhp dotyczące **prac na wysokościach**, określone są w § 105-110 [4].

Jakie przepisy branżowe bhp określają prace szczególnie niebezpieczne?

Prace szczególnie niebezpieczne to również prace określone w branżowych szczególnych przepisach bhp, m.in. w:

1. Rozporządzeniu w sprawie bhp podczas wykonywania robót budowlanych [35].
2. Rozporządzeniu w sprawie bhp w oczyszczalniach ścieków [37].
3. Rozporządzeniu w sprawie bhp przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego [38].
4. Ustawie o wykonywaniu prac podwodnych [36].
5. Rozporządzeniu w sprawie bhp przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych [39].
6. Rozporządzeniu w sprawie bhp w hutnictwie żelaza i stali [31].
7. Rozporządzeniu w sprawie bhp przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym, napyłaniu i natryskiwaniu cieplnym [32].
8. Rozporządzeniu w sprawie bhp pracy przy przetwórstwie tworzyw sztucznych [33].
9. Rozporządzeniu w sprawie bhp przy produkcji szkła i wyrobów ze szkła [34].
10. Rozporządzeniu w sprawie bhp przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających [28].
11. Rozporządzeniu w sprawie bhp w odlewniach metali [25].
12. Rozporządzeniu w sprawie bhp przy urządzeniach energetycznych [26].

2. Prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej

Za prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej obligatoryjnie uznane są prace wymienione w rozporządzeniu w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej [23].

Dobrą praktyką jest wytypowanie tych rodzajów prac, spośród wskazanych w rozporządzeniu [23], które wykonywane są w zakładzie pracy i podanie ich do wiadomości pracowników.

3. Prace wykonywane przez co najmniej 2 osoby

Pracodawca, zgodnie z art. 225 Kodeksu pracy [3], obowiązany jest zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej 2 osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

Pracodawca obowiązany jest, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, ustalić w zakładzie wykaz takich prac, uwzględniając przepisy właściwe dla prowadzonej działalności i rodzajów prac.

Przykładem prac wykonywanych w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego, wymagających asekuracji, są prace eksploatacyjne wykonywane przy urządzeniach energetycznych wymienione w § 27 rozporządzenia w sprawie bhp przy urządzeniach energetycznych [26].

Zgodnie z tym przepisem pracodawca ustala i aktualizuje szczegółowy wykaz prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych, stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp oraz wyników identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami, które mogą występować podczas wykonywania prac.

ROZDZIAŁ XIV.

MASZYNY I INNE URZĄDZENIA TECHNICZNE

Co jest maszyną w rozumieniu obowiązujących przepisów?

Zgodnie z definicją zawartą w rozporządzeniu w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy [24] „**maszyną**” jest **każda maszyna i inne urządzenie techniczne, narzędzie oraz instalacja użytkowana podczas pracy, a także sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości, w szczególności drabina i rusztowanie.**

Znacznie szerszą definicję maszyny zawiera rozporządzenie w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn [51], zgodnie z którą maszyna to:

- zespół wyposażony, lub który można wyposażyć, w mechanizm napędowy inny niż bezpośrednio wykorzystujący siłę mięśni ludzkich lub zwierzęcych, składający się ze sprzężonych części lub elementów, z których przynajmniej jeden jest ruchomy, połączonych w całość mającą konkretne zastosowanie,
- zespół, o którym mowa wyżej, bez elementów przeznaczonych do jego podłączenia w miejscu pracy lub do podłączenia do źródeł energii i napędu,
- zespół, o którym mowa wyżej, gotowy do zainstalowania i zdolny do funkcjonowania jedynie po zamontowaniu na środkach transportu lub zainstalowaniu w budynku lub na konstrukcji,
- zespoły maszyn, o których mowa wyżej lub maszyny nieukończone, które w celu osiągnięcia określonego efektu końcowego zostały zestawione i są sterowane w taki sposób, że działają jako zintegrowana całość,
- zespół sprzężonych części lub elementów, z których przynajmniej jeden jest ruchomy, połączonych w całość, przeznaczony do podnoszenia ładunków, którego jedynym źródłem mocy jest bezpośrednie wykorzystanie siły mięśni ludzkich.

W jakich aktach prawnych określone są wymagania bhp, dotyczące konstrukcji i budowy maszyn i innych urządzeń technicznych?

Wymagania ogólne bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie konstrukcji i budowy maszyn i innych urządzeń technicznych określone są w Kodeksie pracy i rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bhp [4]. Wymagania te są rozwinięte w rozporządzeniach, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w różnych gałęziach pracy, a także w odpowiednich Polskich Normach oraz w rozporządzeniu w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy [24] i w rozporządzeniu w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn [51].

Jakie oświetlenie należy zapewnić przy maszynach?

Należy zwrócić uwagę na natężenie oświetlenia (im bardziej precyzyjna praca, tym więcej luxów wymaga – np. precyzyjna obróbka mechaniczna, szlifowanie, tolerancja obróbki < 0,1 mm wymaga 500 lx), barwę światła, zapobieganie powstawaniu cieni i zjawiska stroboskopowego (wrażenia nieruchomości wirujących części maszyn).

Jakie są podstawowe obowiązki pracodawców, dotyczące użytkowania maszyn?

Zgodnie z art. 215 Kodeksu pracy [3] pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

- zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,
- uwzględniały zasady ergonomii.

Jakie obowiązki ciążyą na pracodawcy w przypadku, gdy maszyny i inne urządzenia techniczne nie spełniają wymagań ogólnych określonych w art. 215 kp?

W przypadku, gdy maszyny i inne urządzenia nie spełniają wymagań określonych w art. 215 Kodeksu pracy [3], pracodawca obowiązany jest wyposażyć je w odpowiednie zabezpieczenia.

Również w przypadku, gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy – art. 216 Kodeksu pracy [3].

Jakie wymagania bhp należy zapewnić przy obsłudze i stosowaniu maszyn i innych urządzeń technicznych w zakładzie pracy?

Wymagania te określone są w § 51-§ 61 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp [4]. Między innymi:

- **Montaż, demontaż i eksploatacja maszyn**, w tym ich obsługa, powinny odbywać się przy zachowaniu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, uwzględniających instrukcje zawarte w dokumentacji techniczno-ruchowej. Miejsce i sposób zainstalowania oraz użytkowania maszyn powinny uwzględniać minimalizację ryzyka zawodowego, w szczególności poprzez zapewnienie dostatecznej przestrzeni pomiędzy ruchomymi częściami maszyn, a ruchomymi lub stałymi elementami otoczenia oraz zapewnienie, aby wszystkie używane lub produkowane materiały bądź energia były w bezpieczny sposób dostarczane i odprowadzane ze stanowiska pracy.
- **Maszyny wielostanowiskowe** powinny być wyposażone w urządzenia sygnalizacji akustycznej lub optycznej automatycznie uprzedzające o ich uruchomieniu. Sygna-

ły powinny być odbierane na wszystkich stanowiskach pracy przy danej maszynie oraz powinny wyprzedzać jej uruchomienie.

- **W przypadku zespołowej obsługi maszyny** lub gdy stwarza ona zagrożenie dla otoczenia, należy zapewnić sygnalizację ostrzegawczą i alarmową.
- **Maszyny i narzędzia oraz ich urządzenia ochronne powinny być utrzymywane w stanie sprawności technicznej i czystości**, zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz stosowane tylko w procesach i warunkach, do których są przeznaczone.
- **Maszyny muszą być wyposażone w urządzenia ochronne**, które:
 - powinny zapewniać bezpieczeństwo pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy obsłudze maszyny, jak również osobom znajdującym się w jej pobliżu,
 - powinny działać niezawodnie, posiadać odpowiednią trwałość i wytrzymałość,
 - powinny funkcjonować samoczynnie, niezależnie od woli i uwagi obsługującego, w przypadkach gdy jest to celowe i możliwe,
 - nie mogą być łatwo usuwane lub odłączane bez pomocy narzędzi,
 - nie mogą utrudniać wykonywania operacji technologicznej ani ograniczać możliwości śledzenia jej przebiegu oraz nie mogą powodować zagrożeń i dodatkowego obciążenia fizycznego lub psychicznego pracowników.
- **Urządzenia ochronne przy maszynach szczególnie niebezpiecznych** powinny być tak skonstruowane, aby zdjęcie, otwarcie lub wyłączenie urządzenia ochronnego powodowało natychmiastowe zatrzymanie maszyny bądź jej niebezpiecznych elementów lub niemożliwe było zdjęcie albo otwarcie osłony podczas ruchu osłanianych elementów. Ponowne założenie, zamknięcie lub włączenie urządzenia ochronnego nie może automatycznie włączać maszyny.

Używanie maszyny bez wymaganego urządzenia ochronnego lub przy jego nieodpowiednim stosowaniu jest niedopuszczalne. Szczegółowe wymagania dla urządzeń ochronnych określają Polskie Normy.

- **Elementy ruchome i inne części maszyn**, które stwarzają zagrożenie w przypadku zetknięcia się z nimi, powinny być do wysokości co najmniej 2,5 m od poziomu podłogi (podestu) stanowiska pracy osłonięte lub zaopatrzone w inne skuteczne urządzenia ochronne. Nie dotyczy to przypadków, gdy spełnienie tych wymagań nie jest możliwe ze względu na funkcję maszyny.
- **Pasy, łańcuchy, taśmy, koła zębate i inne elementy układów napędowych** oraz części maszyn zagrażające spadnięciem, znajdujące się nad stanowiskami pracy lub przejściami na wysokości ponad 2,5 m od poziomu podłogi, powinny być osłonięte przynajmniej od dołu trwałymi osłonami.

- **Oslony stosowane na maszynach** powinny uniemożliwiać bezpośredni dostęp do strefy niebezpiecznej. Oslony niepełne (wykonane z siatki, blachy perforowanej, prętów itp.) powinny znajdować się w takiej odległości od elementów niebezpiecznych, aby przy danej wielkości i kształcie otworów nie było możliwe bezpośrednie dotknięcie tych elementów. Odległości bezpieczeństwa określają Polskie Normy.
- **Maszyny powinny być oznakowane znakami i barwami bezpieczeństwa**, zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku nr 1 do rozporządzenia [4] oraz w Polskich Normach.
- **O dostrzeżonych wadach lub uszkodzeniach maszyny pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego.**
- Maszyny, których uszkodzenie stwierdzono w czasie pracy, powinny być niezwłocznie zatrzymane i wyłączone z zasilania energią. **Wznowienie pracy maszyny bez usunięcia uszkodzenia jest niedopuszczalne.**
- **Maszyny niesprawne**, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być wycofane z użytkowania oraz wyraźnie oznakowane tablicami informacyjnymi i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.
- **Maszyn będących w ruchu nie wolno pozostawiać bez obsługi lub nadzoru**, chyba że dokumentacja techniczno-ruchowa stanowi inaczej.
- 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.
- **Maszyn będących w ruchu nie wolno naprawiać, czyścić i smarować**, z wyjątkiem smarowania za pomocą specjalnych urządzeń określonych w dokumentacji techniczno-ruchowej.
- **Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze maszyn z ruchomymi elementami nie mogą pracować w odzieży z luźnymi (zwisającymi) częściami**, jak np. luźno zakończone rękawy, krawaty, szaliki, poły oraz bez nakryć głowy okrywających włosy.
- Jeżeli **obsługa, naprawa, remont lub konserwacja** maszyn powoduje zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników – pracodawca powinien zapewnić, aby czynności te wykonywane były przez pracowników upoważnionych i posiadających odpowiednie przygotowanie.
- **W czasie ruchu maszyny niedopuszczalne jest ręczne zakładanie i zrzucanie pasów pędnych, lin i taśm.** Czynności te mogą być wykonywane wyłącznie przy użyciu specjalnych urządzeń przeznaczonych do tego celu.
- **Pędnie** powinny posiadać urządzenia do zawieszania pasów pędnych, zapobiegające zetknięciu się zrzuconych pasów, lin lub taśm z częściami pędni będącymi w ruchu.
- **Pasy pędne, liny i taśmy pędne** mogą być napinane, naprawiane, łączone, skraccane i smarowane po unieruchomieniu napędu maszyny.

Jakie najważniejsze wymagania muszą spełniać nowe maszyny i inne urządzenia techniczne, w które pracodawca wyposaża stanowiska pracy?

Każda nowa maszyna, w którą pracodawca wyposaża stanowisko pracy, **powinna spełniać wymagania wynikające z systemu oceny zgodności**, a mianowicie:

- musi posiadać deklarację zgodności wystawioną przez producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela,
- musi spełniać wymagania zasadnicze w zakresie konstrukcji oraz dokumentacji technicznej,
- musi być oznaczona znakiem CE,
- musi być wyposażona w instrukcję użytkowania w języku polskim.

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w ustawie o systemie oceny zgodności [50].

Jakie wymagania dotyczą maszyn nabytych i użytkowanych przed dniem 1 maja 2004 r., czyli maszyn które nie podlegają pod wymagania dotyczące oceny zgodności?

Maszyny i inne urządzenia techniczne nabyte przed dniem 1 stycznia 2003 r. nie spełniające wymagań, dotyczących oceny zgodności, pracodawca powinien **w terminie do dnia 1 stycznia 2006 r. dostosować do wymagań minimalnych określonych w rozporządzeniu** w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn podczas pracy [24].

Należy przy tym podkreślić, że **wymagania minimalne**, jak sama nazwa wskazuje, **są łagodniejsze niż wymagania zasadnicze**, wynikające z norm zharmonizowanych.

Więcej informacji na temat wymagań minimalnych i działań dostosowawczych znaleźć można w publikacjach Państwowej Inspekcji Pracy i na stronie internetowej www.pip.gov.pl.

W jakim dokumencie należy poświadczать dostosowanie użytkowanej maszyny do minimalnych wymagań bhp?

Przepisy nie określają, jakim dokumentem należy poświadczать dostosowanie użytkowanej maszyny do minimalnych wymagań bhp, pozostawiając to uznaniu pracodawcy. Można wykorzystać w tym celu dokumenty, powstające w procesie dostosowania (lista kontrolna i plan dostosowania z potwierdzeniem pomyślnej oceny wykonanych działań) lub ustanowić wewnętrzny dokument potwierdzający zgodność.

Jakie kontrole maszyn należy przeprowadzać w okresie ich użytkowania, aby utrzymać je w stanie zgodności z wymaganiami bhp?

Maszyny użytkowane powinny być poddawane następującym kontrolom:

1. **Kontroli wstępnej** po ich zainstalowaniu, a przed przekazaniem do eksploatacji po raz pierwszy oraz po zainstalowaniu na innym stanowisku pracy lub w innym miejscu.
2. **Kontroli okresowej**, w przypadkach, gdy maszyny narażone są na działanie warunków powodujących pogorszenie ich stanu technicznego, mogących spowodować powstanie sytuacji niebezpiecznych.
3. **Kontroli specjalnej**, w przypadku możliwości pogorszenia bezpieczeństwa związanego z maszyną, a będącego wynikiem:

- prac modyfikacyjnych, • zjawisk przyrodniczych, • wydłużonego czasu postoju maszyny, • niebezpiecznych uszkodzeń, • wypadków przy pracy.

Każdy rodzaj wymienionej kontroli może przeprowadzać samodzielnie pracodawca, osoby upoważnione przez pracodawcę i posiadające odpowiednie kwalifikacje, np. inspektorzy bhp, pracownicy służb utrzymania ruchu, będący pracownikami lub specjalistami spoza zakładu pracy oraz firmy posiadające osobowość prawną. Pracodawca zlecając osobie lub firmie kontrolę maszyn powinien mieć pewność, że kontrola przeprowadzona zostanie rzetelnie i sumiennie, ponieważ pozwoli to zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa użytkowania tych maszyn po kontroli.

Kontrola maszyn podlegających specjalnym przepisom np. o dozorze technicznym powinna być przeprowadzona przez jednostki upoważnione, w tym przypadku przez inspektorów UDT.

Wyniki kontroli maszyn, urządzeń technicznych, narzędzi i sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości pracodawca powinien rejestrować, przechowywać i okazywać na żądanie organom nadzoru i kontroli nad warunkami pracy (głównie PIP i UDT). **Okres przechowywania wyników kontroli wynosi zwykle 5 lat** od dnia zakończenia kontroli, choć odrębne przepisy mogą podawać inny okres przechowywania. Jeżeli maszyny będące własnością pracodawcy są użytkowane poza terenem zakładu pracy, to w miejscu ich użytkowania powinien być dostępny dokument potwierdzający przeprowadzenie ostatniej kontroli maszyny.

Obsługa, naprawa, remont lub konserwacja maszyn, podczas których może dojść do zagrożenia bezpieczeństwa lub zdrowia załogi, powinna być przeprowadzana tylko i wyłącznie przez upoważnionych i posiadających odpowiednie kwalifikacje pracowników [24].

Instrukcja obsługi maszyny lub urządzenia technicznego powinna być dostępna dla pracownika i znajdować się w pobliżu stanowiska pracy.

Jakie informacje powinna zawierać instrukcja bhp dotycząca maszyny?

Wymagania dotyczące treści instrukcji obsługi maszyny zawarte są w § 41 ust. 1 i 2 [4]. Instrukcja ta powinna w sposób zrozumiały dla pracownika/operatora wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem pracy na danej maszynie, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy (m.in. sposób uruchomienia i bezpiecznego za-

trzymania, sposób awaryjnego zatrzymania i uruchomienia po awaryjnym zatrzymaniu, środki ochrony indywidualnej wymagane przy obsłudze maszyny), czynności do wykonania po zakończeniu pracy oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

Pracodawca powinien informować pracowników o zagrożeniach związanych z maszynami znajdującymi się w miejscu pracy lub jego otoczeniu oraz wszelkich zmianach w nich wprowadzonych w takim zakresie, w jakim zmiany te mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo obsługi maszyny.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom:

- użytkującym maszyny, odbycie odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpiecznego ich użytkowania,
- wykonującym naprawy, modernizację, konserwację lub obsługę maszyn, odbycie specjalistycznego przeszkolenia w tym zakresie.

Użytkowanie maszyny niedostosowanej, pomimo obowiązku prawnego, do wymagań minimalnych, stanowi naruszenie przepisów bhp. W przypadku kontroli PIP i stwierdzenia, że eksploatowana maszyna stwarza zagrożenie dla pracowników, inspektor pracy wyda decyzję wstrzymania prac z użyciem tej maszyny (patrz rozdział I i XXI).

ROZDZIAŁ XV.

WYPADKI PRZY PRACY

Jakie są podstawowe zasady realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym?

Podstawowe zasady realizacji powyższego obowiązku to:

- 1) zapobieganie zagrożeniom,
- 2) przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, których nie można wykluczyć,
- 3) likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania,
- 4) dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy – z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników,
- 5) stosowanie nowych rozwiązań technicznych,
- 6) zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,
- 7) nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,
- 8) instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawco! Pamiętaj, że:

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe mogą negatywnie wpłynąć na Twoje przedsiębiorstwo poprzez:

1. Zmniejszenie ilości i wydajności produkcji.
2. Uszkodzenie maszyn, urządzeń i innego mienia.
3. Zwiększenie składki ubezpieczeniowej (koszt ubezpieczenia wypadkowego).
4. Zwiększenie absencji chorobowej oraz kosztów z nią związanych.
5. Konieczność uczestnictwa w procesach sądowych.

Jakie zdarzenie jest wypadkiem przy pracy?

Za wypadek przy pracy [57] uważa się zdarzenie, które spełnia **łącznie 4 warunki**:

1. **Zdarzenie nagłe** – rozumiane jako natychmiastowe wystąpienie przyczyny zewnętrznej, która wywołuje określony skutek, np. porażenie prądem elektrycznym, upadek na

schodach, wypadek samochodowy; z orzecznictwa sądowego wynika, że zdarzeniem nagłym może być również niejednorazowe i niemomentalne działanie czynnika zewnętrznego, który wywołuje ujemne skutki, w czasie nie dłuższym niż jedna dniówka robocza, np. poranny stres wynikający z rozmowy pracownika z przełożonym skutkuje zawałem serca tuż przed zakończeniem pracy, czy takie, mające też cechę powtarzalności zdarzenia, jak pożar, pobicie przez człowieka, pokąsanie przez zwierzę.

2. **Wywołane przyczyną zewnętrzną** – czyli taką, która nie wynika z wewnętrznych uwarunkowań organizmu pracownika, np. choroby; do przyczyn zewnętrznych zaliczyć można maszyny, urządzenia, inne osoby lub zadziałanie sił przyrody; z orzecznictwa sądowego wynika, że przyczyna zewnętrzna nie musi być wyłączną przyczyną wypadku - może nastąpić splot przyczyny zewnętrznej z przyczyną tkwiącą w organizmie człowieka, ale przy tym ważne jest, aby stanowiła ona przyczynę sprawczą zdarzenia, np. nadmierny wysiłek fizyczny powodujący zawał serca.

3. **Nastąpiło w związku z pracą:**

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

4. **Spowodowało uraz lub śmierć** – uszkodzenie tkanek ciała lub narządów wewnętrznych pracownika w wyniku zadziałania czynnika zewnętrznego. Będą to np. skaleczenia, rany, złamania kończyn, amputacje, oparzenia, odmrożenia, zatrucia, skutki duszenia, działania promieniowania, ale także wstrząs psychiczny, będący reakcją na stres. Uraz nie musi skutkować niezdolnością do pracy (zwolnieniem lekarskim).

Uwaga!

Przepisy nie wymagają, by wykonywanie czynności przez pracownika miało charakter bezpośrednio wytwórczy. Jeżeli pracownik ulegnie wypadkowi w trakcie korzystania z pomieszczeń socjalnych lub urządzeń higieniczno-sanitarnych w zakładzie pracy, w trakcie świadczenia przez niego pracy, również będzie to wyczerpywało znamiona wypadku przy pracy.

W jakich sytuacjach wypadek jest traktowany na równi z wypadkiem przy pracy?

Może się zdarzyć, że pracownik ulegnie zdarzeniu wypadkowemu w trakcie wykonywania powierzonych mu zadań niepozostających w bezpośrednim związku z pracą. Mówimy wtedy o wypadku zrównanym z wypadkiem przy pracy. W zakresie uprawnień do świadczeń ubezpieczeniowych będzie to wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej do miejsca delegowania lub np. między miejscem oddelegowania a miejscem zakwaterowania albo w miejscu zakwaterowania, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Czy wypadek osoby zatrudnionej na innej podstawie niż umowa o pracę jest wypadkiem przy pracy?

Za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego podczas:

- wykonywania pracy lub współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy,
- wykonywania innych czynności, które opisuje ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych [57].

Dokumentowanie tego rodzaju wypadku odbywa się **w karcie wypadku** przez **podmiot związany z poszkodowanym** (lub poszkodowanymi) zgodnie z ustawą [57] i rozporządzeniem w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia [58].

Jakie są rodzaje wypadków przy pracy?

1. **Śmiertelny** wypadek przy pracy – śmierć w wyniku wypadku następuje w okresie do 6 miesięcy od daty wypadku.
2. **Ciężki** wypadek przy pracy – to taki wypadek, który powoduje ciężkie uszkodzenie ciała np. utratę wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenia ciała albo rozstrój zdrowia naruszający podstawowe funkcje organizmu. Ciężkie uszkodzenie ciała, to także zagrażająca życiu lub nieuleczalna choroba, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale istotne zespечение lub zniekształcenie ciała.

3. **Lekki** wypadek przy pracy – każdy inny wypadek niewyczerpujący znamion wypadku śmiertelnego i ciężkiego.
4. **Zbiorowy** wypadek przy pracy – zdarzenie wypadkowe, w wyniku którego poszkodowane są co najmniej 2 osoby.

Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy z chwilą otrzymania informacji o zdarzeniu wypadkowym?

Z zaistnieniem w zakładzie pracy wypadku wiążą się obowiązki, określone w art. 234 Kodeksu pracy [3] oraz w rozporządzeniu w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy [27]. Pracodawca ma obowiązki:

- zapewnić udzielenie poszkodowanym pierwszej pomocy,
- zabezpieczyć miejsce wypadku,
- podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- niezwłocznie zawiadomić o wypadku właściwego Okręgowego Inspektora Pracy i prokuratora (wypadek ciężki, zbiorowy, śmiertelny),
- powołać zespół powypadkowy,
- zapewnić ustalenie okoliczności i przyczyny wypadku,
- zapewnić określenie wniosków i środków profilaktycznych,
- zapewnić sporządzenie przez zespół powypadkowy protokołu powypadkowego zgodnie z rozporządzeniem [27],
- zatwierdzić protokół powypadkowy,
- zapewnić doręczenie protokołu powypadkowego poszkodowanemu,
- dostarczyć protokół powypadkowy właściwemu inspektorowi pracy - w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych,
- zarejestrować wypadek w rejestrze wypadków lub karcie wypadku,
- sporządzić statystyczną kartę wypadku GUS, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy [30].

Zaniechanie powiadomienia o wypadku przy pracy (śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym) właściwych organów, w tym Okręgowego Inspektora Pracy, stanowi wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6 Kodeksu pracy i jest zagrożone karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Co jest celem postępowania powypadkowego?

Celem postępowania powypadkowego (dochodzenia powypadkowego) jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy w celu uzyskania przez poszkodowanego pracownika świadczeń powypadkowych oraz zastosowania przez pracodawcę odpowiednich środków prewencyjnych, zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości.

Szczegółowy sposób postępowania zespołu powypadkowego i sporządzania dokumentacji powypadkowej określa rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy [27]. Ustalenia powypadkowe dokumentowane są w protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy według wzoru określonego w załączniku do rozporządzenia [29].

Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez okres 10 lat.

W jaki sposób należy zabezpieczyć miejsce wypadku?

Miejsce wypadku powinno być zabezpieczone przed:

- wstępem osób niepowołanych,
- uruchomieniem bez potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które zostały wstrzymane w związku z wypadkiem,
- dokonywaniem zmian położenia maszyn, urządzeń technicznych i innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub mogą okazać się pomocne w ustaleniu jego okoliczności i przyczyny.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody odpowiednich organów jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku lekkiego wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku i udokumentowaniu wszystkich możliwych okoliczności, pozwalających ustalić przebieg i przyczyny wypadku.

W przypadku zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego zgodę na uruchomienie maszyn lub dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem.

Jakie osoby wchodzi w skład zespołu powypadkowego?

Po wypadku w zakładzie należy powołać **zespół powypadkowy w następującym składzie, zawsze dwuosobowym:**

- pracownik służby bhp i społeczny inspektor pracy – jeśli w zakładzie powołano służbę bhp (zatrudnionych powyżej 100 pracowników) i w zakładzie działają związki zawodowe oraz społeczna inspekcja pracy,
- pracodawca lub pracownik, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp lub specjalista spoza zakładu pracy i przedstawiciel załogi – jeśli w zakładzie nie powołano służby bhp i nie działają związki zawodowe oraz społeczna inspekcja pracy. Pra-

codawca, pracownik oraz specjalista spoza zakładu pracy muszą spełniać wymogi formalne (ukończone niezbędne szkolenia), zgodnie z art. 237¹¹ § 1 i § 2 Kodeksu pracy [3].

- pracodawca i specjalista spoza zakładu pracy – w przypadku gdy w zakładzie pracy zatrudnionych jest na tyle mało pracowników, że powołanie zespołu w składzie podanym w powyższych punktach nie jest możliwe.

Zespół wypadkowy można powoływać każdorazowo w przypadku zaistnienia wypadku lub ustalić stały skład zespołu do czasu odwołania. Najlepiej powołać zespół odpowiednim pisemnym zarządzeniem, którego kopia dołączona zostanie razem z protokołem wypadkowym do dokumentacji wypadkowej.

Zespół wypadkowy ma obowiązek przystąpić do ustalania okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku, czyli właściwie zaraz po powołaniu przez pracodawcę. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

W jakim terminie sporządza się protokół wypadkowy?

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół wypadkowy sporządza, **nie później niż w terminie 14 dni** od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, protokół wypadkowy. Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w terminie dłuższym niż 14 dni, jeżeli nastąpiły uzasadnione przeszkody lub trudności, wymaga podania przyczyn tego opóźnienia w treści protokołu wypadkowego.

Jakie informacje należy zamieścić w rejestrze wypadków?

Na podstawie wszystkich protokołów wypadkowych należy prowadzić w zakładzie rejestr wypadków przy pracy. W rejestrze tym odnotowuje się **zdarzenia wypadkowe osób będących pracownikami**, w praktyce najczęściej w ujęciu rocznym. Jeśli w zakładzie pracują osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, dokumentacja wypadkowa rejestrowana jest w kartach wypadków i takie karty należy również przechowywać, niezależnie od prowadzonego rejestru wypadków.

W rejestrze wypadków powinny znaleźć się następujące informacje:

- 1) imię i nazwisko poszkodowanego,
- 2) miejsce i data wypadku,
- 3) informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego,
- 4) data sporządzenia protokołu wypadkowego,
- 5) stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy,
- 6) data przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy,
- 7) liczba dni niezdolności do pracy,
- 8) inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu wypadkowego.

Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do **systematycznego analizowania przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy**. Na podstawie wyników tych analiz pracodawca powinien stosować właściwe środki zapobiegające zaistnieniu podobnych wypadków w przyszłości.

Nieujawnienie wypadku przy pracy, albo przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących wypadków, stanowi wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6 Kodeksu pracy i jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Komu nie przysługują świadczenia z ZUS?

Świadczenia nie przysługują ubezpieczonemu, jeżeli:

- **wyłączną** przyczyną wypadku było **udowodnione naruszenie** przez ubezpieczonego **przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia**, spowodowane przez niego **umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa**,
- ubezpieczony, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających bądź substancji psychotropowych, przyczynił się w **znacznym stopniu** do spowodowania wypadku.

Powyższe okoliczności powinny być wskazane i udokumentowane w protokole powypadkowym.

W jakich sytuacjach ZUS odmówi przyznania świadczeń?

ZUS, w drodze decyzji, odmówi przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, w przypadku gdy:

- nie zostanie przedstawiony protokół powypadkowy lub karta wypadku,
- w protokole lub karcie wypadku dane zdarzenie nie zostanie uznane za wypadek przy pracy w rozumieniu ustawy,
- protokół powypadkowy lub karta wypadku zawierają stwierdzenia bezpodstawne.

Czy pracownik może dochodzić roszczeń uzupełniających od pracodawcy?

Zdaniem sądu odpowiedzialność deliktowa pracodawcy za wypadek przy pracy doznany przez pracownika jest odpowiedzialną subsydiarną w stosunku do odpowiedzialności ZUS, który odpowiada w razie spełnienia przesłanek z ustawy wypadkowej. Oznacza to, że pracownik poszkodowany na skutek wypadku przy pracy uprawniony jest do dochodzenia roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów prawa cywilnego w zakresie szkód niepokrytych odszkodowaniem z ustawy wypadkowej. W takim przypadku wysokość uzyskanego z ZUS jednorazowego odszkodowania za uszczerbek na zdrowiu winna być brana pod uwagę przy określaniu wysokości zadośćuczynienia, przewidzianego z art. 445 kc (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach IIIAPa 80/16 z dnia 30 marca 2017 r.: LEX nr 2279509).

ROZDZIAŁ XVI.

CHOROBY ZAWODOWE

Co to jest choroba zawodowa?

Za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, [19] o ile można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub wywołał ją sposób wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym” (art. 235¹ Kodeksu pracy [3]).

Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych (art. 235² Kodeksu pracy [3]).

Jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie zapobiegania chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą?

Do obowiązków pracodawcy należy (art. 227 Kodeksu pracy [3]):

- 1) utrzymywanie w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiarów tych czynników,
- 2) przeprowadzanie, na swój koszt, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom (patrz rozdział XI).

Jaki jest tryb postępowania w przypadku stwierdzenia u pracownika objawów choroby zawodowej?

Zgodnie z art. 235 Kodeksu pracy, jeżeli u pracownika podejrzewa się chorobę zawodową, pracodawca jest obowiązany:

- **niezwłocznie zgłosić ten fakt** właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy (wzór zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej w załączniku 1 do rozporządzenia [20]),
- **zbadać przyczyny choroby zawodowej**, jej charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym powiatowym inspektorem sanitarnym,
- **usunąć czynniki powodujące powstanie choroby zawodowej** i zastosować właściwe środki zapobiegawcze,
- **realizować zalecenia lekarskie**, tj. przenieść pracownika na inne stanowisko pracy, na którym nie występują zagrożenia mogące pogorszyć jego stan zdrowia,

- **wypłacić dodatek wyrównawczy** równy wysokości ewentualnie utraconego wynagrodzenia w związku z przeniesieniem na inne stanowisko pracy, przez okres nieprzekraczający 6 m-cy,
- **prowadzić rejestr** zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby.

Kto i w jakiej formie ma obowiązek zgłosić podejrzenie choroby zawodowej?

Każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej ww. organom obowiązany jest niezwłocznie zgłosić:

- pracodawca zatrudniający pracownika, u którego podejrzewa się chorobę zawodową,
- lekarz orzecznik jednostki orzeczniczej w sprawie chorób zawodowych.

Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę. Pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza takie podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej dokonuje się pisemnie na formularzu, którego wzór znajduje się w załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób [20].

Jakie obowiązki spoczywają na każdym lekarzu lub lekarzu dentyście w związku ze stwierdzeniem podejrzenia choroby zawodowej?

Lekarz lub lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął podejrzenie wystąpienia u pacjenta choroby zawodowej, kieruje go na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu lub braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej. Wzór skierowania na badania w związku z podejrzeniem choroby zawodowej, stosowany w przypadku skierowania wydanego przez lekarza lub lekarza dentystę stanowi załącznik nr 2 do rozporządzenia w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób [20].

Co zrobić w przypadku rozpoznania u pracownika objawów choroby zawodowej, poświadczonej orzeczeniem lekarskim?

W przypadku rozpoznania u pracownika objawów choroby zawodowej może zaistnieć konieczność przeniesienia go do innej pracy, gdzie nie będzie narażony na działanie czynnika, który wywołał u niego te objawy. Przeniesienia dokonuje się w terminie i na czas określony w orzeczeniu lekarskim. Nie jest konieczne dokonywanie wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy (wypowiedzenie zmieniające), lecz jeżeli przeniesienie pracownika do innej pracy spowoduje obniżenie jego wynagrodzenia, przysługuje mu dodatek wyrównawczy, równy wysokości utraconego wynagrodzenia, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Jeżeli pracownik nie zostanie przeniesiony do innej pracy w terminie określonym w orzeczeniu lekarskim, może on rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez 6 miesięcy, występuje również w przypadku pracownika, któremu orzeczono niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek choroby zawodowej, a nie został on uznany za całkowicie niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Kto wszczyna tryb ustalania choroby zawodowej?

Tryb ustalania choroby zawodowej wszczyna właściwy Państwowy Inspektor Sanitarny po otrzymaniu zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej, w szczególności kieruje pracownika lub byłego pracownika z objawami choroby zawodowej na badania do lekarza orzecznika jednostki orzeczniczej w sprawie chorób zawodowych w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

Jakich informacji może żądać lekarz orzekający o rozpoznaniu lub braku rozpoznania choroby zawodowej?

Lekarz orzecznik wydaje **orzeczenie lekarskie o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania na podstawie** wyników przeprowadzonych badań lekarskich i pomocniczych, dokumentacji medycznej pracownika lub byłego pracownika, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego. Każdy pracownik powinien mieć udokumentowany przebieg zatrudnienia u pracodawcy oraz mieć przeprowadzoną ocenę narażenia zawodowego na czynniki szkodliwe (w tym uczulające) i niebezpieczne. Jeżeli zakres informacji, będący w posiadaniu lekarza-orzecznika będzie niewystarczający, wystąpi on do pracodawcy o ich uzupełnienie w zakresie obejmującym przebieg oraz organizację pracy zawodowej pracownika lub byłego pracownika, w tym pracę w godzinach nadliczbowych, dane o narażeniu zawodowym, obejmujące także wyniki pomiarów czynników szkodliwych wykonanych na stanowiskach pracy, na których pracownik był zatrudniony, stosowane przez pracownika środki ochrony indywidualnej, a w przypadku narażenia pracownika na czynniki o działaniu uczulającym (alergenów) – także o przekazanie próbki substancji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia badań diagnostycznych [19].

Czy od orzeczenia lekarskiego w sprawie choroby zawodowej przysługuje odwołanie?

Postępowanie orzecznicze w sprawie rozpoznania choroby zawodowej jest dwustopniowe. Od orzeczenia lekarskiego w sprawie choroby zawodowej wydanego w jednostce orzeczniczej I stopnia **pracownikowi lub byłemu pracownikowi** przysługuje odwołanie do jednostki orzeczniczej II stopnia. Odwołanie składa się w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem jednostki orzeczniczej I stopnia, w której lekarz orzecznik wydał kwestionowane orzeczenie. Orzeczenie wydane przez jednostkę orzeczniczą II stopnia jest ostateczne.

Kto wydaje decyzję w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej?

Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo decyzję o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej wydaje **właściwy Państwowy Inspektor Sanitarny** na podstawie materiału dowodowego, a w szczególności danych zawartych w orzeczeniu lekarskim oraz w ocenie narażenia zawodowego pracownika lub byłego pracownika. Jeżeli powyższe jest niewystarczające do wydania decyzji państwowy inspektor sanitarny może żądać dodatkowego uzasadnienia do wydanego orzeczenia lekarskiego, a także wystąpić do jednostki orzeczniczej II stopnia o dodatkowe konsultacji lub podjąć inne niezbędne czynności, aby uzupełnić materiał dowodowy.

Czy od decyzji w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej przysługuje odwołanie?

Postępowanie w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej jest dwuinstancyjnym postępowaniem administracyjnym. Od decyzji powiatowego inspektora sanitarnego w sprawie choroby zawodowej przysługuje **stronom postępowania odwołanie do wojewódzkiego inspektora sanitarnego**, za pośrednictwem państwowego powiatowego inspektora sanitarnego, który wydał kwestionowaną decyzję, w terminie 14 dni od dnia otrzymania decyzji.

Na decyzję właściwego wojewódzkiego inspektora sanitarnego stronom postępowania administracyjnego przysługuje **skarga do właściwego Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego** w terminie 30 dni od dnia otrzymania decyzji, za pośrednictwem organu administracji państwowej, który wydał zaskarżoną decyzję. Od orzeczenia Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego przysługuje stronom postępowania **skarga kasacyjna do Naczelnego Sądu Administracyjnego** w terminie 30 dni od dnia otrzymania odpisu orzeczenia wraz z uzasadnieniem.

Czy pracownik może dochodzić od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych z tytułu innej choroby niż choroba zawodowa?

Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w Uchwale Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego III PZP 85/86 z dnia 4 grudnia 1987 r. pracownik, który doznał uszczerbku na zdrowiu wskutek spowodowanej warunkami pracy choroby, nie będącej chorobą zawodową, **może na mocy art. 300 kp dochodzić od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych na podstawie prawa cywilnego**. Sąd Najwyższy zauważył, że nie wszystkie choroby pracowników spowodowane warunkami pracy są objęte przepisami o chorobach zawodowych i wobec braku pełnej regulacji w tym zakresie możliwe jest poprzez art. 300 kp odpowiednie zastosowanie przepisów zawartych w Kodeksie cywilnym (art. 415 kc, art. 435 kc), gdyż słusznym i sprawiedliwym społecznie jest umożliwienie pracownikom dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu utraty zdrowia spowodowanego innym schorzeniem niż choroba zawodowa.

ROZDZIAŁ XVII.

OCHRONA PRACY KOBIEC

W sierpniu 2016 r. znowelizowano Kodeks pracy w zakresie art. 176 [3]. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu, kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Celem wprowadzonej zmiany było dostosowanie przepisów krajowych do unijnych, w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Nowelizacja miała na celu zapewnić zgodność przepisu z art. 33 Konstytucji RP, który stanowi o równości praw kobiet i mężczyzn w zakresie prawa do kształcenia, zatrudnienia i awansów. Po nowelizacji art. 176 Kp wykaz prac uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych, określony w nowym rozporządzeniu [22] ograniczono jedynie do kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią.

Wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży i karmiącym dziecko piersią obejmuje prace:

- 1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym z ręcznym transportem ciężarów,
- 2) mogące mieć niekorzystny wpływ na zdrowie ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomu ich występowania.

Najważniejsze zmiany we wspomnianym wykazie dotyczą **zakazu prac dla kobiet w ciąży** związanych z:

- **ręcznym podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów** o masie przekraczającej 3 kg;
- **ręcznym przenoszeniem pod górę:** jakichkolwiek przedmiotów przy pracy stałej lub przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę pracy i łącznie nie dłużej niż przez 4 godziny w ciągu doby);
- **ręcznym przenoszeniem materiałów ciekłych** – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- **przewożeniem ładunków na wózku jednokołowym (taczce)** i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- **pracami w pozycji wymuszonej;**
- **pracami w pozycji stojącej** łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- **pracami na stanowiskach z monitorami ekranowymi** w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy;

- **prace wykonywane w środowisku o dużych wahanach 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;
- **prace w warunkach narażenia na hałas**, którego poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy **przekracza wartość 65 dB**;
- **inne prace** określone w wykazie [22], w tym wymienione prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych oraz prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi.

Wykaz prac wzbronionych **kobietom karmiącym dziecko piersią** jest mniej restrykcyjny w szczególności w zakresie ciężarów transportowanych przedmiotów, siły potrzebnej do wykonania niektórych prac i pracy taczkami lub wózkami w terenie płaskim i pochyłym. Szczegóły opisane są w wykazie prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, stanowiącym załącznik do rozporządzenia [22]. **Na podstawie przytaczanych w tym rozdziale przepisów, pracodawca powinien ustalić własny, obowiązujący w jego zakładzie, wykaz prac wzbronionych kobietom.**

Pracodawcy obowiązani do tworzenia regulaminu pracy powinni pamiętać, aby zawrzeć w nim także wykaz prac wzbronionych kobietom – zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt 6 Kodeksu pracy [3]. W związku z opisaną nowelizacją przepisów normy dźwigania dotyczące kobiet przeniesione zostały do rozporządzenia [6].

Zmiana ta została dokonana rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 kwietnia 2017 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. poz. 854).

ROZDZIAŁ XVIII.

OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH

Podobnie jak w przypadku zdrowia kobiet, szczególną ochroną objęci są także pracownicy młodociani. **Młodocianym** w rozumieniu przepisów prawa pracy **jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat** (art. 190 § 1 Kodeksu pracy [3]).

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 2¹ – 2³ Kodeksu pracy [3].

Jakie prace są wzbronione młodocianym?

Zgodnie z art. 204 § 1 Kodeksu pracy [3] nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach im wzbronionych, wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do rozporządzenia [21], m.in.:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, najczęściej przy pracach transportowych,
- stale wymuszoną, niewygodną pozycją ciała,
- zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu (np. produkcja i sprzedaż wyrobów alkoholowych, nikotynowych, ubój zwierząt, obsługa zakładów kąpielowych i łaźni),
- stwarzające zagrożenia wypadkowe,
- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, pyłowych, fizycznych i biologicznych.
- w warunkach narażenia na hałas, którego poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
- w warunkach narażenia na drgania miejscowe oraz drgania ogólne powyżej wartości określonych w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia.

Normy dźwigania dla młodocianych określa załącznik nr 1 do ww. rozporządzenia [21].

Jakie obowiązki w związku z zatrudnianiem młodocianych ciąży na pracodawcy?

Pracodawca, zatrudniający pracowników młodocianych, **ma obowiązek zapewnić im bezpieczeństwo i szczególną ochronę zdrowia podczas pracy, uwzględniając ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia i nieświadomości potencjalnych zagrożeń**. W tym celu:

- zapewnia im stały nadzór nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- informuje o zagrożeniach,

- organizuje przerwy w pracy w celu odpoczynku w warunkach odizolowania od czynników niebezpiecznych, uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
- dostarcza młodocianemu nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informuje młodocianych o sposobach posługiwania się tymi środkami,
- dostarcza młodocianemu nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, zgodnie z przepisami art. 237⁷ ustawy Kodeks pracy [3],
- obowiązany jest przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

Pracodawca na podstawie rozporządzenia [21] sporządza wykaz prac wzbudzających niebezpieczeństwo dla młodocianego w jego zakładzie pracy i prowadzi ewidencję pracowników młodocianych [3], o ile ich zatrudnia.

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej określonej dla młodocianego.

Czy dozwolone jest wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko?

Warunki dopuszczające wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową określa art. 304⁵ Kodeksu pracy [3]. Wykonywanie przez dziecko takiej pracy lub innych zajęć zarobkowych, wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Naruszenie przepisów o zatrudnianiu młodocianych, stanowi wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy i jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Dopuszczenie do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia bez zezwolenia właściwego inspektora pracy, stanowi wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 9 Kodeksu pracy i jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

ROZDZIAŁ XIX.

OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

Umiejętność identyfikacji zagrożeń zawodowych i wiedza pozwalająca skutecznie neutralizować zagrożenia są podstawowym, najważniejszym sposobem zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Ocena ryzyka zawodowego jest podstawą profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników w przedsiębiorstwie. Od jakości tej oceny zależy skuteczność przyjętej w zakładzie pracy polityki bezpieczeństwa i higieny pracy, a co za tym idzie skuteczność zarządzania bhp.

Zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy [3] każdy pracodawca jest zobowiązany oceniać i dokumentować ryzyko związane z wykonywaną pracą oraz informować pracowników o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami. Również § 39 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp [4] zobowiązuje pracodawcę do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego, występującego przy określonych pracach oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Przepis ten nakłada także na pracodawcę obowiązek zapewnienia organizacji pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych.

Co to jest ryzyko zawodowe?

Ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą – w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku narażenia na zagrożenia zawodowe, występujące w środowisku pracy lub ze względu na sposób wykonywania pracy.

Na czym polega ocena ryzyka zawodowego?

Ocena ryzyka zawodowego jest procesem analizowania ryzyka i wyznaczania jego dopuszczalności.

Kto u pracodawcy dokonuje oceny ryzyka zawodowego?

W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających do 10 pracowników albo zatrudniających do 50 pracowników i zakwalifikowanych do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, w których pracodawca zgodnie z prawem sam wykonuje zadania służby bhp i jest dobrze zorientowany w rodzaju i technologii wykonywanej pracy może on sam przeprowadzić ocenę ryzyka. W przedsiębiorstwach, w których działa służba bhp lub zadania służby bhp są wykonywane przez pra-

cownika zatrudnionego przy innej pracy albo eksperta spoza zakładu, podmioty te biorą udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Przy czym **zawsze odpowiedzialność za prawidłowe przeprowadzenie oceny ryzyka spoczywa na pracodawcy.**

Istotne jest, aby osoby przeprowadzające ocenę ryzyka posiadały niezbędną wiedzę w zakresie:

- ogólnych zasad oceny ryzyka,
- identyfikowania zagrożeń występujących na ocenianych stanowiskach pracy,
- szkodliwych następstw występujących zagrożeń,
- zasad prowadzenia działań profilaktycznych,
- zasad oceny skuteczności działań zapobiegawczych i korygujących.

W celu zebrania rzetelnych informacji, niezbędnych do właściwej oceny ryzyka zawodowego ważne jest zaangażowanie zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracowników – ich wiedza jest bezcenna, bowiem to oni najlepiej znają swoje stanowisko pracy.

Jakie zasady przyjąć przy dokonywaniu oceny ryzyka?

Przepisy bhp [3, 4] stanowią jednoznacznie, że pracodawca ocenia ryzyko zawodowe związane z wykonywaną przez pracownika pracą. A zatem ocena ryzyka dotyczy wszystkich prac wykonywanych przez pracownika w zakresie powierzonych mu obowiązków, również prac doraźnych zlecanych przez pracodawcę.

Przy dokonywaniu oceny ryzyka na stanowisku pracy należy:

- uwzględnić wszystkie prace wykonywane na tym stanowisku,
- zidentyfikować wszystkie zagrożenia występujące przy poszczególnych pracach wykonywanych na tym stanowisku,
- oszacować ryzyko występujące przy poszczególnych pracach,
- określić i podjąć niezbędne działania profilaktyczne.

Ryzyko zawodowe powinno być oceniane zarówno na stałych stanowiskach pracy, jak i na niestacjonarnych (np. sprzątaczką, konserwator maszyn/urządzeń technicznych, elektryk).

Należy pamiętać, że powierzając pracownikowi inne prace trzeba poinformować go o zasadach bezpiecznego wykonywania tych prac, zapoznać z oceną ryzyka zawodowego związanego z ich wykonywaniem oraz przekazać wiedzę o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 42 Kodeksu pracy [3]).

Co to jest zagrożenie?

Przy dokonywaniu oceny ryzyka często popełnianym błędem jest utożsamianie zagrożenia z jego następstwami (wydarzeniami lub skutkami zdrowotnymi).

Należy zatem pamiętać, że:

Zagrożenie to stan środowiska pracy określony czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi, mogący spowodować chorobę lub wypadek. Zatem zagrożeniami są np. prąd elektryczny, śliskie i nierówne powierzchnie, wysoka lub niska temperatura, ruchome i niebezpieczne części maszyn, elementy ostre i wystające, hałas, wibracja, praca na wysokości, ręczne przenoszenie ciężarów, szkodliwe czynniki chemiczne, szkodliwe czynniki biologiczne, pole elektromagnetyczne, promieniowanie nadfioletowe, promieniowanie laserowe itd.

Następstwa zagrożenia to np. pochwycenie ubrania lub kończyny człowieka przez wirujące, niebezpieczne części maszyny, upadek z wysokości, zatrucie substancją chemiczną, porażenie prądem elektrycznym, uszkodzenie słuchu, uszkodzenie narządu wzroku, amputacja części ciała itd.

Jaki jest cel oceny ryzyka?

Przystępując do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego należy pamiętać, że jej podstawowym celem jest **zapewnienie możliwie najlepszej ochrony zdrowia pracowników**, a nie spełnienie wyłącznie wymogu formalnego, wynikającego z przepisów bhp.

Podstawowym błędem podczas oceniania ryzyka zawodowego jest założenie na samym początku, że poziom ryzyka na danym stanowisku pracy powinien być przynajmniej akceptowalny i późniejsze prowadzenie oceny ryzyka w taki sposób, żeby ten poziom „na papierze” uzyskać. W ocenie ryzyka nie chodzi jednak o to, by ryzyko było akceptowalne. Chodzi o uzyskanie wiedzy, jakie ryzyko faktycznie jest i co trzeba zrobić, żeby je zmniejszyć, jeśli jest zbyt duże.

Celem dokonywania oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy w zakładzie jest identyfikacja zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych („co może mi się stać przy tej maszynie?”), oszacowanie ciężkości następstw w przypadku faktycznego wystąpienia zagrożenia („jakie będą konsekwencje oparcia się ręką o obracającą się, nieosłoniętą tarczę piły?”) oraz określenie prawdopodobieństwa faktycznego wystąpienia zagrożenia („jeśli ta maszyna nie ma osłony tarczy piły, to prawdopodobieństwo jest bardzo duże, bo wystarczy chwila nieuwagi lub drobna utrata równowagi”).

Wynikiem oceny powinno być ustalenie:

- Czy ryzyko jest odpowiednio kontrolowane i można je uznać za akceptowalne?
- Jeżeli nie jest akceptowalne, to jakie środki można zastosować w celu jego redukcji?
- Jakie priorytety należy przyjąć redukując ryzyko?
- Jakie środki można zastosować w celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników?

Jak przebiega ocena ryzyka?

Ocenę ryzyka powinno się przeprowadzać w możliwie najprostszy sposób. Ważne jest, aby przy określaniu zagrożeń i ocenie związanego z nimi ryzyka, opierać się na zasadach zdrowego rozsądku.

Ocena ryzyka przebiega w dwóch podstawowych etapach:

Etap I – analiza ryzyka obejmująca trzy kolejne kroki.

Krok 1. Zebranie informacji niezbędnych do oceny.

Krok 2. Identyfikacja zagrożeń.

Krok 3. Oszacowanie ryzyka, związanego ze zidentyfikowanymi zagrożeniami.

Etap II – wyznaczenie dopuszczalności/akceptowalności ryzyka.

W tym etapie należy ocenić: czy ryzyko jest niedopuszczalne/nieakceptowalne, czy dopuszczalne/akceptowalne, a jeśli jest dopuszczalne, to czy jest ono średnie czy małe.

W przypadku ryzyka niedopuszczalnego działania ograniczające muszą mieć charakter natychmiastowy, a praca do tego czasu nie może być wykonywana.

Dopuszczalne ryzyko średnie wymaga prowadzenia działań na rzecz jego dalszego zmniejszania, natomiast **ryzyko małe** wymaga działań zapewniających takich, że pozostanie ono na tym samym poziomie.

Działania te należy zaplanować, zrealizować, a następnie ocenić wyniki ich realizacji.

Jeżeli stwierdza się, że obowiązujące wymagania nie są spełnione, ryzyka nie można uznać za akceptowalne.

Uznaje się, że ryzyko jest w sposób odpowiedni kontrolowane i jest akceptowalne, jeśli w wyniku oceny ryzyka można stwierdzić, że:

- spełnione są wymagania obowiązujących przepisów i norm,
- zasady ograniczania ryzyka są właściwie stosowane,
- zapewniając ochronę pracowników uwzględniono najnowsze dostępne osiągnięcia techniki, organizacji oraz zapewniono odpowiednie do zagrożeń środki ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Wskazówki do analizy ryzyka

Krok 1. Zebranie informacji niezbędnych do oceny

Należy zebrać przede wszystkim informacje na temat:

- lokalizacji stanowiska pracy,
- zadań /operacji technologicznych, wykonywanych na tym stanowisku przez pracownika,
- osób pracujących na stanowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tych pracowników, dla których ryzyko związane z oddziaływaniem zagrożeń może być więk-

sze w porównaniu z innymi pracownikami, takich jak np. kobiety w ciąży, młodociani lub osoby z niepełnosprawnością,

- stosowanych środków pracy i materiałów technologicznych,
- wykonywanych czynności oraz czasu i sposobu ich wykonywania przez osoby pracujące na tym stanowisku,
- zagrożeń, które już zostały zidentyfikowane i ich źródeł, np. wskazanych w instrukcjach użytkowania maszyn i urządzeń,
- możliwych skutków występujących zagrożeń (wypadków i skutków zdrowotnych),
- stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (o ile były przeprowadzane),
- wyników badań i pomiarów ochrony przeciwporażeniowej,
- wypadków i chorób zawodowych, którym uległy pracujące na stanowisku osoby,
- wymagań przepisów prawnych i norm określających minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy na analizowanym stanowisku,
- opinii i uwag pracowników dotyczących stanowisk pracy, na których pracują.

Krok 2. Identyfikacja zagrożeń

Identyfikacja zagrożeń to proces obejmujący rozpoznawanie tego, czy zagrożenie istnieje, a także jego scharakteryzowanie.

Identyfikacja zagrożeń powinna obejmować:

- określenie wszelkich czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych występujących na stanowisku pracy,
- zwrócenie uwagi na te czynniki, które na danym stanowisku i w określonych okolicznościach mogą stworzyć największe zagrożenie,
- ustalenie, w jaki sposób czynniki te mogą oddziaływać na człowieka (drogi wchłaniania, mechanizm oddziaływania, zakres zmian),
- określenie czasu lub częstotliwości narażenia człowieka na istniejące zagrożenie,
- ustalenie liczby osób narażonych (określenie płci, wieku),
- sposób ujawniania się zagrożenia.

Krok 3. Oszacowanie ryzyka związanego ze zidentyfikowanymi zagrożeniami

Ryzyko można oszacować na podstawie dwóch elementów: **prawdopodobieństwa wystąpienia urazu** ciała lub utraty zdrowia oraz **ciężkości możliwego urazu** ciała lub pogorszenia stanu zdrowia.

Na prawdopodobieństwo wystąpienia urazu ciała lub utraty zdrowia mają wpływ:

- czas, przez jaki człowiek jest narażony na działanie czynnika szkodliwego lub niebezpiecznego (czas ekspozycji),
- ludzkie możliwości uniknięcia lub ograniczenia skutków zagrożeń.

Do mało prawdopodobnych zalicza się następstwa zagrożeń, które nie powinny wystąpić podczas okresu aktywności zawodowej.

Do prawdopodobnych zalicza się te następstwa, które mogą wystąpić podczas całego okresu aktywności zawodowej.

Do wysoce prawdopodobnych zalicza się te następstwa zagrożeń, które cechuje powtarzalność podczas okresu aktywności zawodowej.

Do następstw o małym stopniu szkodliwości zalicza się zaburzenia stanu zdrowia prowadzące do chwilowego złego samopoczucia, niepowodujące absencji w pracy.

Do następstw o średnim stopniu szkodliwości zalicza się te urazy i choroby, które powodują absencję w pracy, a nie są związane z dużym stopniem szkodliwości.

Do następstw o dużym stopniu szkodliwości zalicza się ciężkie uszkodzenia ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolność płodzenia lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia naruszający podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca zdrowiu, trwała choroba psychiczna, trwała, całkowita lub znaczna niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe poważne zeszpecenia lub zniekształcenie ciała i śmierć.

Tam, gdzie jest to możliwe, można oceniać ryzyko zawodowe na podstawie wartości wielkości charakteryzujących zagrożenie (wartości uzyskane w wyniku pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy). Wartości te mogą być wskazówkami do ustalenia, jakie jest prawdopodobieństwo wystąpienia i ciężkości szkodliwych następstw zagrożenia.

Przy szacowaniu ryzyka można skorzystać z prostej metody oceny ryzyka wg Polskiej Normy PN-N-18002:2011. Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.

Metoda szacowania ryzyka wg tej normy nie jest jedyna, znane są jeszcze inne proste metody oceny ryzyka. Najbardziej popularne to:

UWAGA! Istnieją też czynniki środowiska pracy i takie rodzaje prac, dla których opracowano szczegółowe wymagania dotyczące związanej z nimi oceny ryzyka i dla których wyżej wspomniana metoda wg normy nie zawsze da się zastosować. Są to:

- czynniki chemiczne,
- czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- czynniki biologiczne,
- ręczne prace transportowe,
- hałas lub drgania mechaniczne,
- promieniowanie optyczne,
- pole elektromagnetyczne,
- ergonomiczne czynniki ryzyka (np. wymuszona pozycja ciała, monotopowość ruchów).

1. Metoda Risk Score.
2. Metoda Pięciu Kroków.

Inne wykorzystywane metody to, m.in:

1. Metoda Wstępnej Analizy Zagrożeń PHA.
2. Metoda Analizy Bezpieczeństwa Pracy JSA.

Istnieje dowolność w wyborze metody, a zatem pracodawca sam decyduje, którą z nich będzie stosował w swoim zakładzie pracy.

Informacje na temat poszczególnych metod można znaleźć m.in. na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Dodatkowe wymagania dotyczące oceny ryzyka, elementy, które w szczególności powinna uwzględniać konkretna ocena i obowiązki pracodawcy związane z oceną ryzyka przy szczególnych zagrożeniach znajdują się w niżej wymienionych rozporządzeniach.

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym [6].
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne [7].
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych [9].
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki [10].
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji, chemicznych i ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy [11].
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne [16].
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe [8].
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne [40].

Jak udokumentować ocenę ryzyka?

Obowiązujące przepisy bhp nie ustalają wzoru formularza do takiej dokumentacji. Nie ma także jednolitego wzorca dla takiego dokumentu.

Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego powinna uwzględniać elementy określone w § 39a ust. 3 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp [4], tj.:

1) opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:

- stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
- wykonywanych zadań,
- występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
- stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- osób pracujących na tym stanowisku.

2) wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,

3) datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.

Jak często należy przeprowadzać ocenę ryzyka zawodowego?

Przepisy bhp nie wskazują konkretnie, jak często należy dokonywać oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy w zakładzie. Ocena ryzyka zawodowego musi być jednak zawsze aktualna.

Ponowną ocenę ryzyka zawodowego przeprowadza się zawsze, jeżeli na stanowisku pracy doszło do wypadku przy pracy, a także w przypadku stwierdzenia choroby zawodowej.

Informacje na temat postępowania przy przeprowadzaniu oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz ogólne zasady przygotowania oceny ryzyka zawodowego zawiera Polska Norma PN-N-18002:2011. Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.

Norma ta zaleca przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego przy tworzeniu nowych stanowisk pracy okresowo i zawsze wówczas, gdy wykorzystywane do jego oceny informacje straciły swoją aktualność, a w szczególności w następujących przypadkach:

- przy wprowadzaniu zmian na stanowiskach pracy (np. technologicznych lub organizacyjnych),
- po zmianie obowiązujących wymagań, odnoszących się do ocenianych stanowisk pracy (określenie w przepisach np. nowych norm najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych może mieć zasadniczy wpływ na dopuszczalność),

- po wprowadzeniu zmian stosowanych środków ochrony zarówno indywidualnej, jak i zbiorowej.

Ponowna ocena ryzyka zawodowego może być także konieczna z powodu popełnienia błędów w poprzedniej ocenie (np. niewłaściwa identyfikacja zagrożeń lub niewłaściwe oszacowanie ryzyka).

W jaki sposób pracodawca informuje pracowników o wynikach oceny ryzyka?

Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Informację tę może przekazać sam pracodawca, bądź też może być przekazana za pośrednictwem kierownictwa zakładu, bezpośredniego przełożonego pracownika, a także przez oceniający ryzyko w firmie zespół.

Pracodawca zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt 8 Kodeksu pracy powinien ustalić w regulaminie pracy sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą. Dla celów dowodowych, aby uniknąć ewentualnych kwestii spornych, pracownik powinien potwierdzić na piśmie podpisem fakt zapoznania się z wynikami oceny ryzyka zawodowego i podjętymi przez pracodawcę działaniami profilaktycznymi (zapobiegawczymi lub korygującymi), dotyczącymi jego stanowiska pracy.

Pracodawca obowiązany jest zapoznać pracownika **z wynikami oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach**, po każdym okresowym przeprowadzeniu oceny tego ryzyka.

Czy pracodawca ma obowiązek konsultacji spraw dot. oceny ryzyka zawodowego?

Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac, a także informuje pracowników o stwierdzonym ryzyku.

ROZDZIAŁ XX.

SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Czym jest i jakie funkcje pełni w zakładzie pracy służba bhp?

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy pełni w zakładzie pracy funkcje doradcze i kontrolne pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zadania tej służby polegają m.in. na:

- wykonywaniu bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp na terenie zakładu pracy,
- bieżącym informowaniu pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń,
- sporządzaniu okresowych analiz, dotyczących stanu bhp, zawierających propozycje wprowadzenia poprawy warunków pracy,
- współdziałaniu przy opracowywaniu planów modernizacyjnych poprzez opiniowanie projektów zmian uwzględniających bezpieczeństwo i higienę pracy,
- udziale w dochodzeniach powypadkowych mających na celu ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz zachorowań na choroby zawodowe,
- kontroli realizacji przez pracodawcę wniosków dotyczących poprawy stanu bhp,
- doradztwie w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bhp.

Kiedy i w jaki sposób pracodawca tworzy w zakładzie służbę bhp?

Liczba pracowników służby bhp zależy od liczby zatrudnionych w zakładzie pracy pracowników oraz zagrożeń i uciążliwości związanych z wykonywaną w tym zakładzie pracą. Jeśli w zakładzie pracy zatrudnionych jest:

- do 100 pracowników, to zadania związane z bhp można powierzyć pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy (wykonującemu inne obowiązki zawodowe w tym zakładzie), w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy,
- od 100 do 600 pracowników, to należy utworzyć co najmniej jednoosobowe stanowisko bhp albo zatrudnić na takim stanowisku pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- ponad 600 pracowników, to należy zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej jednego pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników.

Zgodnie z art. 237¹ § 4 Kodeksu pracy [3] inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

Każdy pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bhp dla pracowników tej służby [5]. Nie mogą oni także ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań tej służby bhp.

Pamiętaj! Przy zatrudnianiu powyżej 100 pracowników nie wolno powierzyć obowiązków służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy lub specjalście spoza zakładu pracy. Pogląd ten podzielił też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 13 października 2006 r. (IOSK263/06).

Kiedy pracodawca może sam pełnić zadania służby bhp?

Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

- zatrudnia do 10 pracowników albo
- zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych [59].

Grupy działalności oraz kategorie ryzyka określa załącznik nr 2 do rozporządzenia w sprawie zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń i ich skutków [59].

Grupy ryzyka dla których rozporządzenie [59] określa nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka to m.in.:

- produkcja odzieży;
- poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji;
- handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa samochodów;
- handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi;
- działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi;
- informacja i komunikacja;
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa;
- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości;
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna;
- działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane;
- działalność detektywistyczna i ochroniarska;
- działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej;

- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, organizacje i zespoły eksterytorialne;
- edukacja oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją;
- pozostała działalność usługowa.

W przypadku braku odpowiednich pracowników można powierzyć zadania służby bhp kompetentnemu specjalście spoza zakładu pracy, który spełnia wymagania kwalifikacyjne dla służby bhp [5] i ukończył szkolenie z zakresu bhp dla pracowników tej służby [15].

Co należy do podstawowych zadań służby bhp?

Do podstawowych zadań służby bhp należy:

- udział w opracowywaniu regulaminów pracy, instrukcji ogólnych i stanowiskowych, zarządzeń wewnętrznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opiniowanie szczegółowych instrukcji bhp na poszczególnych stanowiskach pracy,
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bhp oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników,
- współpraca z lekarzem sprawującym opiekę medyczną nad pracującymi oraz laboratoriami wykonującymi badania i pomiary środowiska pracy.

Jaki jest zakres kontroli warunków pracy prowadzonych przez służbę bhp?

Kontrola warunków pracy powinna w szczególności dotyczyć:

- **organizacji procesów pracy i ich wpływu na warunki pracy**, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy,
- **stanu technicznego pomieszczeń pracy**, w tym urządzeń wentylacyjnych, klimatyzacyjnych, odpylających i innych wpływających na warunki pracy,
- **oświetlenia** ogólnego w pomieszczeniach oraz oświetlenia na stanowiskach pracy;
- **stanu pomieszczeń higieniczno-sanitarnych**,
- **stanu technicznego maszyn** i innych urządzeń technicznych, w tym spełniania wymagań dotyczących oceny zgodności, **wyposażenia w osłony i inne środki zabezpieczające** pracowników obsługujących maszyny i urządzenia,
- **oceny ochrony pracowników** przed działaniem materiałów i procesów technologicznych niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia,
- **zaopatrzenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej**, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy.

Jakie są uprawnienia służby bhp w razie stwierdzenia nieprawidłowości?

W razie stwierdzenia nieprawidłowości osoba wykonująca zadania służby bhp jest uprawniona do:

- **niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny** lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób,
- **niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,**
- **niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób,**
- **wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy,** w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób,
- **występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych** w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bhp.**

Pracodawco!

Wszystko, co ma wpływ bezpośredni lub pośredni na stan bhp w przedsiębiorstwie powinno odbywać się z udziałem służby bhp.

Jak należy organizować pracę komórkom służby bhp i jakich udzielać informacji?

Służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż przewidziane dla niej zadania zgodnie z rozporządzeniem [5]. Nie dotyczy to oczywiście pracownika zatrudnionego przy innej pracy, któremu powierzono zadania służby bhp. Pracownik służby bhp i pracownik, któremu powierzono zadania tej służby muszą mieć zapewnioną możliwość pełnej realizacji zadań i dlatego ich rozkład czasu pracy i organizacja pracy muszą to umożliwiać.

Należy udostępnić służbie bhp oraz pracownikowi wykonującemu jej zadania, a także specjalistę spoza zakładu pracy, informacje mogące wywierać wpływ na bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników, by mogli oni prawidłowo realizować zadania służby bhp. Informacje te będą dotyczyły w szczególności:

- 1) stanu środowiska pracy, w tym wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

- 2) zastosowanych dotychczas środków, w tym technicznych i organizacyjnych, zapobiegających zagrożeniom zdrowia lub życia pracowników w odniesieniu do zakładu pracy i poszczególnych stanowisk pracy,
- 3) środków przewidzianych w razie potrzeby do udzielenia pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników.

ROZDZIAŁ XXI.

WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA, DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Wykroczenia z art. 283 § 1 i 2 Kodeksu pracy [3] mają charakter wykroczeń indywidualnych – dotyczą osób odpowiedzialnych za stan bhp i osób kierujących pracownikami lub innymi osobami. Oznacza to, że na pracodawcę może zostać nałożona kara grzywny, bowiem zgodnie z art. 207 § 1 Kodeksu pracy [3] to pracodawca jest odpowiedzialny za stan bhp w zakładzie pracy. Tego rodzaju wykroczenia, w zakresie obowiązków wymienionych w art. 212 Kodeksu pracy [3], dotyczą także osób kierujących pracownikami (zob. rozdział II i III). Osoby kierujące pracownikami, w tym osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla (np. majstrowie, brygadziści), ponoszą odpowiedzialność wykroczeniową w dziedzinie bhp na takich samych zasadach, jak pracodawcy.

Należy pamiętać, że podmiotami objętymi ochroną na mocy art. 283 Kodeksu pracy [3] są nie tylko osoby zatrudnione przez pracodawcę, tj. pracownicy oraz inne osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz prowadzące w zakładzie pracy własną działalność gospodarczą – art. 304 § 1 Kodeksu pracy [3], ale także inne osoby przebywające na terenie zakładu pracy, w tym osoby niebiorące udziału w procesie pracy, a także studenci i uczniowie niebędący jego pracownikami.

Kiedy naruszenie przepisów bhp jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika?

W myśl art. 283 § 1 i § 2 Kodeksu pracy [3], jeśli osoba odpowiedzialna 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 1 000 zł do 30 000 zł**. Tej samej karze podlega osoba, która:

- 1) wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 2) wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 3) wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 4) wbrew obowiązkowi stosuje:
 - a. materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
 - b. substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,

- c. substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- 5) wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty, dotyczące takich wypadków i chorób,
 - 6) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy,
 - 7) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
 - 8) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia.

Inspektor pracy może ukarać ww. osoby winne naruszeń przepisów bhp mandatem karnym w wys. od 1 000 zł do 2 000 zł lub skierować wniosek o ukaranie. Osoba karana ma prawo odmowy przyjęcia mandatu, wówczas jej sprawa będzie skierowana do Sądu Rejonowego – Wydziału Karnego. Jeżeli osoba wcześniej ukarana co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu 2 lat od dnia ostatniego ukarania następne takie wykroczenie, to inspektor pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5 000 zł.

Na co inspektor pracy zwraca uwagę w przypadku popełnienia wykroczenia?

Decydując jak zareagować na ujawnione wykroczenie inspektor pracy uwzględni szereg czynników, do których należy zaliczyć:

- stopień społecznej szkodliwości czynu,
- cele kary w zakresie społecznego, zapobiegawczego oraz wychowawczego oddziaływania,
- rodzaj i rozmiar szkody wyrządzonej przez wykroczenie,
- rodzaj i stopień winy,
- sposób działania oraz motywację sprawcy,
- stosunek sprawcy do pokrzywdzonego,
- zachowanie się sprawcy po popełnieniu wykroczenia.

Analiza dokonywana przez inspektora pracy konkretnego przypadku z uwzględnieniem wskazanych wyżej przesłanek pozwala na wybranie odpowiedniej (adekwatnej) reakcji na wykroczenie, którą może być poprzestanie na środku wychowawczym lub podniesienie wysokości kwoty mandatu, do maksymalnej włącznie (2 000 zł, a nawet 5 000 zł w przypadku opisanym w pytaniu wyżej).

ROZDZIAŁ XXII.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA ZA NARUSZENIE PRZEPISÓW BHP

Zgodnie z art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej [1] każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Prawo to stanowi bezpośredni przedmiot ochrony, do którego odnosi się typ czynu zabronionego określony w art. 220 Kodeksu karnego [69]. Szczegółowe obowiązki pracodawcy w tym zakresie określa Kodeks pracy w dziale dziesiątym [3], deklarując w art. 207 § 1, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Poza Kodeksem pracy standardy bezpieczeństwa i higieny jej wykonywania określone są zarówno w szeregu aktów normatywnych powszechnie obowiązujących (rozporządzenia krajowe i europejskie), jak też w aktach wewnątrzzakładowych (regulaminy i instrukcje wydane przez pracodawcę).

Poza prawami pracowniczymi przestępstwo z art. 220 Kodeksu karnego skierowane jest równocześnie przeciwko życiu lub zdrowiu pracownika, mając charakter przestępstwa konkretnego narażenia na niebezpieczeństwo.

W przypadku, gdy naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez osobę odpowiedzialną za stan bhp nosi znamię przestępstwa, inspektor pracy powiadamia prokuratora o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową określone są w Kodeksie karnym [69].

Zgodnie z art. 220 Kodeksu karnego:

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

Zgodnie z art. 221 Kodeksu karnego:

Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

Pamiętaj! W ramach postępowania w sprawach o wykroczenia, jak przy kontroli, zaleca się współpracę z inspektorem pracy. Skrajne przypadki braku współpracy mogą zostać uznane za utrudnianie czynności kontrolnych i zakwalifikowane jako przestępstwo ze wszystkimi tego konsekwencjami, takimi jak zawiadomienie do prokuratury.

PODSTAWY PRAWNE

- 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78 poz. 483, z późn. zm.).
- 2) Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 97).
- 3) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).
- 4) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650, z późn. zm.).
- 5) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109 poz. 704, z późn. zm.).
- 6) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1139).
- 7) Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. z 2005 r. Nr 157 poz. 1318).
- 8) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 1998 r. Nr 148 poz. 973, z późn. zm.).
- 9) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1488).
- 10) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. Nr 81 poz. 716, z późn. zm.).
- 11) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 156).
- 12) Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 437).
- 13) Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 607).
- 14) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279, z późn. zm.).

- 15) Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180 poz. 1860, z późn. zm.).
- 16) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 1619).
- 17) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 419).
- 18) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (tekst jedn. Dz.U. poz. 1286, z późn. zm.).
- 19) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1836).
- 20) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 1379, z późn. zm.).
- 21) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. poz. 1240).
- 22) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796).
- 23) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz.U. Nr 62 poz. 287).
- 24) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191 poz. 1596, z późn. zm.).
- 25) Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali (Dz.U. z 2018 r. poz. 48).
- 26) Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1210).
- 27) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105 poz. 870).
- 28) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających (Dz.U. Nr 73 poz. 770, z późn. zm.).

- 29) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 1071).
- 30) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 2750).
- 31) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 14 lipca 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w hutnictwie żelaza i stali (Dz.U. Nr 142 poz. 951).
- 32) Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 12 września 2023 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym, napyłaniu i natryskiwaniu cieplnym (Dz.U. poz. 2159).
- 33) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 7 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie tworzyw sztucznych (Dz.U. Nr 81 poz. 735).
- 34) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 19 lutego 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji szkła i wyrobów ze szkła (Dz.U. Nr 24 poz. 248).
- 35) Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47 poz. 401).
- 36) Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 612).
- 37) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków (Dz.U. Nr 96, poz. 438).
- 38) Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 maja 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego (Dz.U. Nr 98 poz. 902).
- 39) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych (Dz.U. Nr 75 poz. 846, z późn. zm.).
- 40) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 331).
- 41) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 19 marca 2007 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas stosowania rtęci i jej związków (Dz.U. Nr 69 poz. 455).
- 42) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 sierpnia 2007 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów włókienniczych (Dz.U. Nr 179 poz. 1274).
- 43) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369, z późn. zm.).

- 44) Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 2 czerwca 1952 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w kesonach (Dz.U. Nr 31, poz. 208).
- 45) Rozporządzenie (WE) Nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń zmieniające dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) w zakresie chemikaliów (REACH) i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz.U.UE.L.2006.396.1 z dnia 2006.12.30).
- 46) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin (CLP), zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.U.UE.L.2008.353.1 z dnia 2008.12.31).
- 47) Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1816).
- 48) Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 682, z późn. zm.).
- 49) Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 1225, z późn. zm.).
- 50) Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 215).
- 51) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199 poz. 1228, z późn. zm.).
- 52) Ustawa z 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1854, z późn. zm.).
- 53) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylenia dyrektywy Rady 89/686/EWG (Dz.U.UE.L.2016.81.51 z dnia 2016.03.31).
- 54) Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. Prawo atomowe (tekst jedn. Dz. U z 2023 r. poz. 1173, z późn. zm.).
- 55) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 sierpnia 2021 r. w sprawie wskaźników pozwalających na wyznaczenie dawek promieniowania jonizującego stosowanych przy ocenie narażenia na promieniowanie jonizujące (Dz.U. poz. 1657).
- 56) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 475).
- 57) Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 2189, z późn. zm.).

- 58) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 23 stycznia 2022 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (tekst jedn. poz. 223).
- 59) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 740, z późn. zm.).
- 60) Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 164, z późn. zm.).
- 61) Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 73).
- 62) Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.).
- 63) Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 449).
- 64) Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 416).
- 65) Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 700).
- 66) Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.).
- 67) Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 236).
- 68) Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2022 r. poz. 2201, z późn. zm.).
- 69) Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 17, z późn. zm.).
- 70) Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 340, z późn. zm.).
- 71) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. poz. 1118).

ROZDZIAŁ XXIV.

ZESTAWIENIE WYBRANYCH PODSTAWOWYCH POLSKICH NORM DOTYCZĄCYCH MASZYN I URZĄDZEŃ

Słowo wstępu na temat norm

Normy typu A

Normy typu A określają podstawowe pojęcia, terminologię i zasady projektowania mające zastosowanie do wszystkich kategorii maszyn. Stosowanie wyłącznie tego typu norm, mimo że określają one podstawowe ramy dotyczące właściwego stosowania dyrektywy w sprawie maszyn, nie jest wystarczające, aby zapewnić zgodność z odpowiednimi zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa zawartymi w przedmiotowej dyrektywie w związku z czym nie stanowi podstawy dla pełnego domniemania zgodności.

Normy typu B

Normy typu B dotyczą określonych aspektów bezpieczeństwa maszyn lub określonych rodzajów zabezpieczeń, które mogą być stosowane w szerokim zakresie kategorii maszyn. Stosowanie specyfikacji norm typu B stanowi podstawę domniemania zgodności z uwzględnionymi w nich zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, jeżeli z normy typu C lub oceny ryzyka producenta wynika, że rozwiązania techniczne określone w normie typu B są adekwatne w odniesieniu do konkretnej kategorii lub modelu danej maszyny. Stosowanie norm typu B zawierających specyfikacje dotyczące elementów bezpieczeństwa, które są wprowadzane do obrotu niezależnie, stanowi podstawę domniemania zgodności takich elementów oraz zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa objętych normami.

Normy typu C

Normy typu C zawierają specyfikacje dotyczące określonej kategorii maszyn. Maszyny różnego typu należące do kategorii objętej normą typu C są przeznaczone do podobnego użytku oraz stwarzają podobny poziom ryzyka. Normy typu C mogą odwoływać się do norm typu A lub B, wskazując, które specyfikacje normy typu A lub B mają zastosowanie do kategorii danych maszyn. Jeżeli ze względu na określone aspekty bezpieczeństwa maszyny norma typu C odbiega od specyfikacji norm typu A lub B, specyfikacje normy typu C mają pierwszeństwo przed specyfikacjami normy typu A lub B. Stosowanie specyfikacji normy typu C na podstawie oceny ryzyka producenta stanowi podstawę domniemania zgodności z zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dyrektywy w sprawie maszyn, które obejmuje norma. Niektóre normy

typu C są publikowane w kilku częściach, przy czym część 1 normy zawiera ogólne specyfikacje mające zastosowanie do rodziny maszyn, a pozostałe części normy zawierają specyfikacje dotyczące poszczególnych kategorii maszyn należących do danej rodziny, uzupełniając lub zmieniając specyfikacje podane w części 1. W przypadku norm typu C posiadających taką formę, podstawę domniemania zgodności z zasadniczymi wymaganiami dyrektywy w sprawie maszyn stanowi stosowanie ogólnej części 1 normy oraz jej odpowiednich szczegółowych części.

Polskie Normy co do zasady nie są obligatoryjne. W przypadku jednak gdy w określonych sprawach przepisy prawa odsyłają do Polskich Norm, z mocy prawa stają się w tych sprawach obligatoryjne. Poniższe zestawienie pomoże odnaleźć część z norm, przywoływanych w przepisach sformułowaniami przykładowo: „zgodnie z odpowiednimi normami...” czy „spełniające wymagania w Polskich Norm”.

W opracowaniu podano przykładowe normy. Wykazy norm zharmonizowanych zawarte są w publikowanych cyklicznie obwieszczeniach prezesa Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w sprawie wykazu norm zharmonizowanych.

- **PN-EN ISO 13854:2020-01:** Bezpieczeństwo maszyn - Minimalne odstępstwa zapobiegające zgnieceniu części ciała człowieka.
- **PN-EN 842+A1:2010:** Bezpieczeństwo maszyn - Wizualne sygnały niebezpieczeństwa - Ogólne wymagania, projektowanie i badanie.
- **PN-EN ISO 14120:2016-03:** Bezpieczeństwo maszyn. Osłony. Ogólne wymagania dotyczące projektowania i budowy osłon stałych i ruchomych.
- **PN-EN 981+A1:2010:** Bezpieczeństwo maszyn - System dźwiękowych i wizualnych sygnałów niebezpieczeństwa oraz sygnałów informacyjnych.
- **PN-EN ISO 14118:2018-05:** Bezpieczeństwo maszyn - Zapobieganie nieoczekiwanemu uruchomieniu.
- **PN-EN ISO 14119:2014-03:** Bezpieczeństwo maszyn - Urządzenia blokujące sprzężone z osłonami - Zasady projektowania i doboru.
- **PN-EN 12198-3+A1:2010:** Bezpieczeństwo maszyn - Ocena i zmniejszanie ryzyka wynikającego z promieniowania emitowanego przez maszyny - Część 3: Zmniejszenie promieniowania przez tłumienie lub ekranowanie.
- **PN-EN ISO 19353:2019-04:** Bezpieczeństwo maszyn - Zapobieganie pożarom i ochrona przed pożarami.

- **PN-EN ISO 4413:2011:** Napędy i sterowania hydrauliczne - Ogólne zasady i wymagania bezpieczeństwa dotyczące układów i ich elementów.
- **PN-EN ISO 4414:2011:** Napędy i sterowania pneumatyczne - Ogólne zasady i wymagania bezpieczeństwa dotyczące układów i ich elementów.
- **PN-EN ISO 4871:2012:** Akustyka - Deklarowanie i weryfikowanie wartości emisji hałasu maszyn i urządzeń.
- **PN-EN ISO 11161:2007/A1: 2010:** Bezpieczeństwo maszyn - Zintegrowane systemy produkcyjne - Wymagania podstawowe.
- **PN-EN ISO 13855:2010:** Bezpieczeństwo maszyn - Umieszczenie wyposażenia ochronnego ze względu na prędkości zbliżania części ciała człowieka.
- **PN-EN ISO 13857:2020-03:** Bezpieczeństwo maszyn - Odległości bezpieczeństwa uniemożliwiające sięganie kończynami górnymi i dolnymi do stref niebezpiecznych.
- **PN-EN 1299+A1:2010:** Drgania mechaniczne i wstrząsy - Wibroizolacja maszyn. Informacje dotyczące stosowania izolacji źródła.
- **PN-EN ISO 14159:2008:** Bezpieczeństwo maszyn - Wymagania w zakresie higieny dotyczące projektowania maszyny.
- **PN-EN ISO 20430:2020-12:** Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych. Wtryskarki - Wymagania bezpieczeństwa.
- **PN-EN 289:2014-11:** Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych – Prasy do formowania pod ciśnieniem i prasy do formowania z przetłoczeniem - Wymagania bezpieczeństwa.
- **PN -EN 422:2010:** Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych-Maszyny do formowania z rozdmuchiowaniem - Wymagania bezpieczeństwa.
- **PN -EN 1114-1:2011:** Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych - Wyłaczarki i linie wyłaczarskie - Część 1: Wymagania bezpieczeństwa dotyczące wyłaczarek.
- **PN-EN 1417:2015-04:** Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych - Walcarki dwuwalcowe - Wymagania bezpieczeństwa.
- **PN-EN ISO 16092-1:2018-03:** Bezpieczeństwo obrabiarek - Prasy - Część 1: Ogólne wymagania bezpieczeństwa.

- **PN-EN ISO 16092-3:2018-05:** Bezpieczeństwo obrabiarek - Prasy - Część 3: Wymagania bezpieczeństwa pras hydraulicznych.
- **PN-EN 415-3:2022-03:** Bezpieczeństwo maszyn pakujących - Część 3: Maszyny formująco-napełniające-zamykające i maszyny napełniające-zamykające.
- **PN -EN 415-5+A1:2010:** Bezpieczeństwo maszyn pakujących - Część 5: Owijarki.
- **PN -EN 415-6:2013-09:** Bezpieczeństwo maszyn pakujących - Część 6: Owijarki do paletowych jednostek ładunkowych.
- **PN -EN 415-7+A1:2008:** Bezpieczeństwo maszyn pakujących - Część 7: Załadowarki i wyładowarki.
- **PN-EN ISO 19085-16:2022-04:** Obrabiarki do drewna - Bezpieczeństwo - Część 16: Pilarki taśmowe stolarskie i rozdzielcze.
- **PN-EN 1807-2:2013-08:** Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna - Pilarki taśmowe - Część 2: Pilarki taśmowe do kłód.
- **PN-EN 1870-3:2015-03:** Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna - Pilarki tarczowe - Część 3: Pilarki górnoprzecionowe do cięcia poprzecznego oraz kombinowane pilarki górnoprzecionowe do cięcia poprzecznego/pilarki tarczowe stołowe.
- **PN-EN ISO 19085-13:2020-10:** Obrabiarki do drewna - Bezpieczeństwo - Część 13: Pilarki wielopiłowe do cięcia wzdłużnego z ręcznym podawaniem i/lub odbieraniem.
- **PN-EN 1870-5+A2:2013-03:** Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna - Pilarki tarczowe - Część 5: Kombinowane pilarki tarczowe stołowe/dolnoprzecionowe do cięcia poprzecznego.
- **PN-EN 1870-6:2018-03:** Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna - Pilarki tarczowe - Część 6: Pilarki tarczowe do drewna opałowego.
- **PN-EN 1870-7:2013-04:** Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna - Pilarki tarczowe - Część 7: Pilarki jednopiłowe do kłód z wbudowanym mechanizmem posuwowym stołu i ręcznym podawaniem i/lub odbieraniem.
- **PN-EN 1870-8:2013-05:** Bezpieczeństwo obrabiarek do drewna - Pilarki tarczowe - Część 8: Pilarki jednopiłowe do cięcia wzdłużnego z mechanicznym przesuwem zespołu piłującego, z ręcznym podawaniem i/lub odbieraniem.
- **PN-EN 1012-1:2011:** Sprężarki i pompy próżniowe - Wymagania bezpieczeństwa - Część 1: Sprężarki powietrza.

- **PN-EN 1012-2+A1:2011:** Sprężarki i pompy próżniowe – Wymagania bezpieczeństwa – Część 2: Pompy próżniowe.
- **PN-EN 1175:2020-12:** Wózki jezdniowe, bezpieczeństwo – Wymagania elektryczne/elektroniczne.
- **PN-EN 1459-1+A1:2020-07:** Wózki jezdniowe podnośnikowe terenowe – Wymagania bezpieczeństwa i sprawdzanie – Część 1: Wózki jezdniowe podnośnikowe ze zmiennym wysięgiem.

Inne normy:

- **PN-EN ISO 13854:2020-01:** Bezpieczeństwo maszyn. Minimalne odstępstwa zapobiegające zgnieceniu części ciała człowieka.
- **PN-EN 12464-1:2022-01:** Światło i oświetlenie – Oświetlenie miejsc pracy – Część 1: Miejsca pracy we wnętrzach.
- **PN-N 18002:2011:** Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.
- **PN-B-02151-2:2018-01:** Akustyka budowlana – Ochrona przed hałasem w budynkach – Część 2: Wymagania dotyczące dopuszczalnego poziomu dźwięku w pomieszczeniach.

NOTATKI

➤ Egzemplarz bezpłatny



www.pip.gov.pl

