



MATERIAŁY SZKOLENIOWE:

SZKOLENIE OKRESOWE BHP

DLA

**PRACOWNIKÓW
NA STANOWISKACH
NAUKOWO - TECHNICZNYCH**

Biuro "SYSTEM" Szkolenia i Consulting Dariusz Okraska
ul. Matejki 42, 42-202 Częstochowa

tel. 504 255 339
sekretariat@system-biuro.com
www.system-biuro.com

Spis treści

1. Zestawienie istotnych zmian w prawie pracy	6
1.1 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2018 r.	6
1.2 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2019 r.	6
1.3 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2020 r.	6
1.4 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2021 r.	7
1.5. <i>Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2022 r.</i>	10
1.6 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2023 r.	11
2. Regulacje prawne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem przepisów związanych z wykonywaną pracą	15
2.1 Podstawowe akty prawne	15
2.2 Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie BHP oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad BHP	15
Podstawowe definicje z zakresu prawa pracy:	15
2.3 Odpowiedzialność technologów i organizatorów produkcji związana z wykonywanym zawodem. Obowiązki osoby kierującej pracownikami art. 212 k.p.	19
2.4 Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	19
3. Identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi występującymi w procesach pracy oraz oceny ryzyka związanego z tymi zagrożeniami	20
3.1. Czynniki niebezpieczne występujące w procesie pracy	20
3.2. Czynniki szkodliwe i uciążliwe występujące w procesie pracy	21
3.2.1. Hałas	21
3.2.2. Promieniowanie	22
3.2.3. Pole elektromagnetyczne i elektryczność statyczna	22
3.2.4. Czynniki chemiczne	23
3.3. Instrukcja BHP postępowania z substancjami i preparatami niebezpiecznymi	24
3.4. Oznaczenie stosowane dla substancji szkodliwych i niebezpiecznych	26
3.5. Czynniki biologiczne	27
3.6. Czynniki psychofizyczne	27
3.6.1. Obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne)	27
3.6.2. Obciążenie psychoneurwowe	28
3.7. Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników	28
3.8. Metody identyfikacji zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi występującymi w procesie pracy	29
3.8.1. Ocena ryzyka zawodowego	29
4. Kształtowanie warunków pracy zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa pracy i ergonomii, w tym w zakresie metod likwidacji lub ograniczenia oddziaływania na pracowników czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych (m.in. przez odpowiednie rozwiązania projektowe, technologiczne i organizacyjne)	29
4.1. Zasady uwzględniania wymagań ergonomii w projektowaniu stanowisk pracy	29
4.1.1. Pojęcie ergonomii	29
4.1.2. Organizacja stanowisk pracy zgodnie z zasadami ergonomii	29
5. Nowoczesne rozwiązania techniczno-organizacyjne wpływające na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (w szczególności urządzenia wentylacyjno-klimatyzacyjne, urządzenia zabezpieczające, środki ochrony indywidualnej)	30
5.1 Wentylacja i klimatyzacja	30

5.2	Stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej	30
6.	Zasady postępowania w razie wypadku w czasie pracy i w sytuacjach zagrożeń (np. pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku	31
6.1	Postępowanie w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy	31
6.1.1	Udzielanie pierwszej pomocy poszkodowanemu	31
6.1.2	Obowiązek poinformowania przełożonego o wystąpieniu zagrożenia życia i zdrowia pracowników (np. awaria, pożar) lub o zaistniałym wypadku	32
6.1.3	Zabezpieczenie miejsca wypadku	32
6.2	Regulacje prawne w zakresie wypadków przy pracy i chorób zawodowych	32
6.2.1	Definicja wypadku przy pracy	32
6.2.2	Definicja wypadku w drodze do pracy i z pracy	33
6.3	Główne przyczyny wypadków przy pracy	33
6.4	Świadczenia przysługujące pracownikom w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową	34
6.4.1	Procedura przyznawania świadczeń przysługujących pracownikom w związku z wypadkiem przy pracy/ wypadkiem w drodze do i z pracy	34
6.5	Postępowanie w sytuacjach zagrożeń	35
6.5.1	Organizacja ochrony przeciwpożarowej	35
6.5.1.1	Organizacja ochrony przeciwpożarowej w zakładzie	35
6.5.1.2	Instrukcja postępowania na wypadek pożaru	35
6.5.1.3	Podstawowe zasady bezpieczeństwa pożarowego	36
6.5.1.4	Pojęcia i definicje związane z ochroną przeciwpożarową	36
6.5.1.5	Oznakowanie gaśnic i ich przeznaczenie	37
6.5.1.6	Zasady gaszenia pożaru przy użyciu podręcznego sprzętu gaśniczego:	37
6.5.2	Barwy bezpieczeństwa	38
6.5.3	Ewakuacja ludzi i mienia	38
6.6	Postępowanie w razie wypadku	39
6.6.1	Zasady udzielania pierwszej pomocy	39
6.6.2	Zranienia	39
6.6.3	Krwotoki	40
6.6.4	Krwotok z nosa	40
6.6.5	Omdlenie	40
6.6.6	Oparzenia	40
6.6.7	Porażenie prądem elektrycznym	40
6.7	Podstawowe zabiegi resuscytacyjne i automatyczna defibrylacja zewnętrzna	40
6.8	System pierwszej pomocy w zakładzie pracy	41

1. Zestawienie istotnych zmian w prawie pracy

1.1 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2018 r.

Zwolnienia lekarskie

Od 1 grudnia 2018 r. lekarze mogą wystawiać wyłącznie zwolnienia elektroniczne. Zaświadczenia o niezdolności do pracy w formie papierowej mogą być sporządzane tylko w sytuacjach absolutnie wyjątkowych (np. awaria systemu odpowiedzialnego za ich wystawianie). Takie zwolnienie jest przekazywane do ZUS automatycznie. ZUS udostępnia je płatnikowi składek nie później niż w następnym dniu od otrzymania zaświadczenia.

1.2 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2019 r.

Wypłata wynagrodzenia

Od 1 stycznia 2019 roku wypłata wynagrodzenia musi odbywać się poprzez przelew na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Jeśli zechce otrzymywać gotówkę do ręki, musi złożyć wniosek o taki sposób wypłaty wynagrodzenia.

Prowadzenie dokumentacji pracowniczej

Dokumentacja musi być przechowywana w sposób gwarantujący zachowanie jej poufność, integralność, kompletność oraz dostępność w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Od 1 stycznia 2019 r. dokumentacja pracownicza może być prowadzona w postaci papierowej lub elektronicznej. W przypadku wersji elektronicznej konieczne jest opatrzenie jej kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną.

Został również skrócony okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Dotychczas wynosił on 50 lat, od chwili ustania stosunku pracy. Okres ten aktualnie **wynosi 10 lat**, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś (nowy skrócony okres dotyczy pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r.).

Prewencyjne badanie trzeźwości pracowników a RODO (MPiUSD nr 7/2019)

Od 4 maja 2019 r. zaczęły obowiązywać zmiany w Kodeksie pracy w związku ze zmianą niektórych ustaw w wyniku obowiązywania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii w sprawie ochrony danych osobowych. „Trzeźwość pracownika lub jego stan po użyciu alkoholu dotyczą stanu fizjologicznego osoby i mieszczą się w katalogu informacji o jego stanie zdrowia”. Oznacza to, że dane te mogą być przetwarzane z inicjatywy i za zgodą pracownika. Nowe regulacje nie dają możliwości prowadzenia przez pracodawcę rutynowej kontroli trzeźwości w stosunku do pracowników. Pracodawca może jednak żądać kontroli trzeźwości pracownika jeżeli ma uzasadnione podejrzenie przez inne organy do tego upoważnione, może również korzystać ze zeznań świadków i monitoringu w pracy.

Zmiany w prawie pracy wynikające z nowelizacji Kodeksu pracy

Od 7 września 2019 r. zaczną obowiązywać zmiany w kodeksie pracy uchwalone przez Sejm na wniosek Prezydenta. Są to zmiany w zakresie:

- dyskryminacji i równego traktowania,
- szczególnych uprawnień pracowników — innych (niż matka i ojciec) członków najbliższej rodziny,
- mobbingu,
- świadectw pracy,
- przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

1.3 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2020 r.

Zmiany w katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika

Art. 281. § 1. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,

- 1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażąco przepisy prawa pracy,
- 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,
- 6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, art. 94⁵ § 2 i art. 94⁶ pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,
- 7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem;

- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące

- pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

1.4 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2021 r.

Praca zdalna i telepraca w epoce COVID-19 i postcovid

Praca zdalna w czasie izolacji

Obowiązujące do niedawna regulacje dotyczące wykonywania pracy zdalnej nie rozstrzygały jednoznacznie, czy pracodawca może polecić jej wykonywanie pracownikom przebywającym w izolacji domowej. O ile dopuszczalność pracy w czasie kwarantanny została wcześniej wprost przewidziana w ustawie, o tyle możliwość pracy w czasie izolacji była szeroko dyskutowana. Obecnie ustawodawca przesądził, że praca zdalna w czasie izolacji jest możliwa (zmiany te weszły w życie 5 grudnia 2020 r.).

Przepisy ustawy antykryzysowej wprost wskazują, że zarówno pracownicy, jak i inne osoby zatrudnione, które odbywają izolację w warunkach domowych, mogą wykonywać pracę zdalnie. W tym celu jednak niezbędne jest uzyskanie zgody pracodawcy lub zatrudniającego. Oznacza to, że pracownik nie może jednostronnie podejmować decyzji w tym zakresie.

Jednocześnie znowelizowana ustawa wskazuje wprost, że w takiej sytuacji osobom wykonującym pracę zdalnie przysługuje wyłącznie wynagrodzenie w normalnej wysokości i nie przysługują im świadczenia chorobowe. Możliwość wykonywania pracy zdalnej przysługuje jedynie osobom, które nie przejawiają symptomów zakażenia lub przebieg ich choroby jest łagodny. Jednocześnie w uzasadnieniu do ustawy podkreśla się, że pogorszenie stanu zdrowia pracownika lub innej osoby zatrudnionej pozwala na ubieganie się przez nią o przyznanie świadczeń chorobowych za pozostały okres, w czasie którego nie świadczy ona pracy zdalnie.

Należy jednak podkreślić, że wskazana powyżej regulacja odnosi się wyłącznie do osób, których stan zdrowia oraz warunki, w których odbywają izolację, pozwalają na świadczenie pracy określonej w umowie. Pracodawcę oraz osobę wykonującą pracę zdalną podczas izolacji w warunkach domowych dotyczą w szczególności poniżej wskazane obowiązki oraz uprawnienia:

- a) pracownik może wykonywać pracę zdalną podczas izolacji, jeżeli ma odpowiednie umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe, a rodzaj pracy na to pozwala,
- b) narzędzia i materiały niezbędne do pracy (choć nie zawsze, o czym w pkt c poniżej) oraz obsługę logistyczną zapewnia pracodawca,
- c) używanie do wykonywania pracy narzędzi i materiałów niezapewnionych przez pracodawcę jest możliwe, jeżeli odbywa się to z poszanowaniem i ochroną ważnych informacji, w tym m.in. informacji poufnych, tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych,
- d) na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności,
- e) pracodawcy przysługuje możliwość cofnięcia polecenia pracy zdalnej w każdym czasie.

Przed wprowadzeniem nowo obowiązujących przepisów praca zdalna podczas odbywania izolacji w warunkach domowych była dopuszczalna. Izolacja sama w sobie nie oznacza faktycznej niezdolności do wykonywania pracy – uzyskanie pozytywnego wyniku testu w kierunku zakażenia koronawirusem oraz odbywanie izolacji w warunkach domowych i w związku z tym traktowanie na równi z niezdolnością do pracy warunkuje jedynie prawo do otrzymywania świadczeń chorobowych i umożliwia pracownikowi usprawiedliwienie nieobecności. Zatem już wcześniej pracownik mógł wykonywać pracę zdalną podczas odbywania izolacji w warunkach domowych, jeżeli stan jego zdrowia oraz możliwości techniczne, a także rodzaj wykonywanej pracy na to pozwalały.

Przedłużony okres wykonywania pracy zdalnie na polecenie pracodawcy

Pierwotnie nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej umieszczone w tarczy antykryzysowej miały obowiązywać przez 180 dni od dnia wejścia w życie tej ustawy, tj. licząc od 8 marca 2020 r. Zostały jednak znowelizowane, a możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej została przedłużona do 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19.

W jakiej formie powinno zostać wydane polecenie pracy zdalnej?

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej. Tym samym należy uznać, że takie polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, zarówno pisemnej, jak i ustnej. Z uwagi na ochronę interesów zarówno pracodawcy, jak i pracownika zalecane jest jednak wydanie takiego polecenia w formie dokumentowej. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Co należy zrobić, aby po upływie 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego (stanu epidemii) pracownik dalej mógł wykonywać pracę zdalnie?

W takiej sytuacji, jeżeli pracownik dalej chce pracować zdalnie, może złożyć u pracodawcy odpowiedni wniosek w tej sprawie. Pracodawca może natomiast uregulować zasady wykonywania takiej pracy w regulaminie pracy zdalnej, w którym szczegółowo określona zostanie procedura, w jaki sposób i do kogo powinien zostać skierowany wniosek o pracę w tym trybie. Jeżeli pracownikowi zależy na tym, aby pracę z domu wykonywać regularnie, należy zastanowić się, czy nie będziemy mieli tutaj do czynienia z telepracą.

Czy pracodawca może jednostronnie polecać pracę zdalną po upływie 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii?

W szczególnych sytuacjach, kiedy jest to uzasadnione bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników, takie polecenie pracodawcy byłoby wciąż dopuszczalne, a pracownik powinien się do niego zastosować. Wynika to z ogólnych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ciążyących na pracodawcy. Bezpieczeństwo, zdrowie i życie pracowników to wartości nadrzędne i jeżeli ich ochrona uzasadnia polecenie pracy zdalnej, to takie polecenie jest zgodne z prawem. Pojawił się projekt zmian do przepisów kodeksu pracy odnoszący się do pracy zdalnej, który przewidywał w szczególności bezterminową możliwość polecenia pracy zdalnej w sytuacjach, w których jest to uzasadnione bezpieczeństwem pracowników (co potwierdza zasadność takiego rozwiązania). Na razie projekt ten nie jest jednak dalej procedowany.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu a wykonywanie pracy zdalnie

Pracodawcy powinni mieć na uwadze, wydając określonym grupom pracowników polecenie pracy zdalnej czy też wprowadzając możliwość wykonywania pracy w tej formie jako benefitu wyłącznie dla określonej grupy pracowników, aby nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Chodzi w szczególności o takie przypadki, gdy określony dział jest uprzywilejowany i przykładowo pracuje zdalnie przez cały czas, podczas gdy inne osoby są zobowiązane do stawiania się w biurze codziennie. Jeżeli taki podział jest uzasadniony względami biznesowymi bądź organizacyjnymi (np. pracownicy recepcji z racji charakteru swojej pracy muszą wykonywać ją w biurze), będzie on jak najbardziej akceptowalny. Problem ten pojawia się w szczególności w związku z planowanymi powrotami do biur. Pracodawcom zależy bowiem, aby określone grupy pracowników rotacyjnie pracowały z biura (np. jeden zespół 2 tygodnie, a później następny). O ile pracodawca znajdzie obiektywne uzasadnienie dla takiej organizacji pracy, jest to dopuszczalne.

📌 Badania lekarskie na nowych zasadach

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii obowiązek wykonywania badań okresowych ulega czasowemu zawieszeniu. Zgodnie z nowymi regulacjami wykonanie badań okresowych powinno

nastąpić niezwłocznie po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo po odwołaniu stanu epidemii w przyszłości. Jak wskazują nowe przepisy, pracownik i pracodawca powinni wykonać badania w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania jednego ze wspomnianych powyżej stanów.

W obecnym czasie utrudnione może okazać się także wykonanie badań wstępnych lub kontrolnych. Dlatego też w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia takich badań mogą one zostać wykonane przez każdego innego lekarza. Wówczas orzeczenie wydane przez innego lekarza powinno zostać dołączone do akt osobowych pracownika. Ustawodawca dopuścił możliwość wykonania tych badań także za pomocą systemów teleinformatycznych (np. w ramach telekonsultacji). Warto jednak pamiętać, że zgodnie z nowymi regulacjami orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo od odwołania stanu epidemii.

Wspomniany termin 180 dni, w trakcie którego pracownicy powinni wykonać badania lekarskie po ustaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, znajdzie zastosowanie także w przypadku orzeczeń lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r.

Z obowiązku wstępnych badań lekarskich zwolnione zostają również osoby, które przyjmowane są ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy inne niż stanowisko administracyjno-biurowe w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą lub przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Takie orzeczenie zachowuje ważność, jeżeli rozwiązanie umowy z poprzednim pracodawcą nastąpiło nie później niż 180 dni przed przyjęciem do pracy u obecnego pracodawcy. Natomiast w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiska administracyjno-biurowe, osoby te nie podlegają obowiązkowi badań wstępnych, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Takie orzeczenie zachowuje ważności u nowego pracodawcy bez względu na termin rozwiązania umowy z poprzednim pracodawcą.

Obowiązek włączenia kamerki podczas spotkania online

Czy w trakcie odbywania spotkania z pracodawcą czy klientami pracodawca może wymagać od pracownika włączenia kamerki w jego komputerze, nawet w sytuacji, gdy spotkanie nie zostało zaplanowane z wyprzedzeniem? Według naszej oceny tak. Można się przy tym zastanowić w takim przypadku nad kwestią ochrony prawa do prywatności pracownika i jego domowników. Niemniej jednak w tym kontekście należy przede wszystkim pamiętać, że pracując zdalnie pracownik w dalszym ciągu ma obowiązek świadczenia pracy i tym samym pozostaje pod nadzorem pracodawcy. Oznacza to m.in. obowiązek przestrzegania ustalonych zasad i wykonywania polecenia pracodawcy.

Co więcej, pracownik nie będzie mógł odmówić włączenia kamerki, a odmawiając będzie musiał się liczyć z poniesieniem negatywnych konsekwencji podobnych działań. Nieodłącznym elementem relacji z pracodawcą są m.in. rozmowy z przełożonym, które odbywają się bezpośrednio. I choć istotą pracy zdalnej jest świadczenie jej na odległość, nie oznacza to, że pracodawca czy przełożony nie może żądać rozmowy twarzą w twarz – w tych warunkach przy użyciu kamerki internetowej. Działanie takie nie tylko poprawia jakość wzajemnych relacji, jak i samej rozmowy, ale również może być elementem nadzoru pracodawcy będącego jednym z elementów wykonywanego przez niego kierownictwa nad personelem. Takie działanie pozwala chociażby ocenić, czy pracownik rzeczywiście świadczy pracę w umówionym miejscu (czyli najczęściej w miejscu zamieszkania, a nie np. restauracji czy na plaży).

Skoro pracownik oświadcza, że posiada warunki do wykonywania pracy zdalnej, to powinny one zagwarantować również, że przy jej wykonywaniu nie zostaną naruszone dobra ani pracownika, ani osób trzecich (np. jego domowników). A skoro bezpośrednie rozmowy (rozumiane w tym kontekście jako wideokonferencje) są elementem stosunku pracy, to pracodawca ma prawo do wydania polecenia udziału w wideokonferencji, a pracownik musi takie polecenie wykonać. Jeżeli ze względu na zachowanie prywatności, szczególnie osób trzecich,

nie jest to możliwe, to oznaczałoby to, że pracownik nie posiada odpowiednich warunków do pracy w formie zdalnej – choć mając na uwadze aktualnie dostępne narzędzia porozumiewania się na odległość, które jednym kliknięciem pozwalają zanonimizować tło, problem ten nie wydaje się być rzeczywisty.

Rekomenduje się w celu uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości czy nieporozumień w tym zakresie, przed wyrażeniem zgody pracownikowi na pracę zdalną, aby kwestię tę wyraźnie uregulować w regulaminie bądź porozumieniu dotyczącym pracy zdalnej.

☞ Świadczenie pracy w formie elektronicznej

Pracodawca po zakończeniu stosunku pracy, jeżeli nie ma zamiaru zatrudnić pracownika ponownie w czasie 7 dni, zobowiązany jest wydać mu świadectwo pracy. Powstaje pytanie, czy ten element dokumentacji może być sporządzony i wydany w formie elektronicznej.

Przepisy nie odnoszą się wprost do tego zagadnienia. Od samego początku obowiązywania kodeksu pracy świadectwo pracy było utożsamiane z dokumentem tradycyjnym, czyli wystawionym w formie papierowej i opatrzonym własnoręcznym podpisem samego pracodawcy lub osoby uprawnionej do jego reprezentacji w tym zakresie. Wystawiony w takiej formie umożliwił pracownikowi realizowanie wyżej wymienionego celu bez żadnych przeszkód. Warto jednak zauważyć, że przepisy przewidują jedynie, iż wnioski pracownika związane ze świadectwem pracy mogą być złożone w formie papierowej lub elektronicznej. Natomiast co do formy świadectwa takiej regulacji nie ma.

Trzeba na to spojrzeć przez pryzmat przepisów regulujących kwestie dokumentów elektronicznych. O dokumencie elektronicznym mówimy wtedy, gdy jest on opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Dokument w takiej formie jest równoważny z formą pisemną. Nie ma z technicznego punktu widzenia przeszkód, aby sporządzić świadectwo pracy w formie PDF (trzeba pamiętać, że plik podpisany kwalifikowanym podpisem elektronicznym traci swoją moc prawną, jeżeli ulegnie zmianie po złożeniu podpisu, więc pliki .docx nie są najlepszym rozwiązaniem, bo w odróżnieniu od PDF mogą zostać zmodyfikowane) i opatrzyć kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Jak je jednak wydać pracownikowi? Z przepisów kodeksu pracy wynika, że podstawowym sposobem wydania świadectwa pracy jest wręczenie go osobiście, a jeżeli jest to niemożliwe – przekazanie go za pośrednictwem Poczty Polskiej lub w inny sposób. Rozwiązaniem będzie także przekazanie pracownikowi pliku (np. za pośrednictwem wiadomości e-mail).

Jedyna wątpliwość, jaka pojawia się w tym kontekście, to czy plik PDF na skrzynce e-mailowej pracownika pozwala na zrealizowanie celu, któremu służy świadectwo pracy? Korzystanie z elektronicznej formy prowadzenia dokumentacji pracowniczej nie jest przecież obowiązkiem pracodawców, lecz tylko przysługującym im prawem.

Pracownik mógłby mieć w takiej sytuacji problemy, aby wskazać przed pracodawcą stosującą papierową dokumentację swoje uprawnienia. Uważa się, iż nie powinno blokować się możliwości wydania dokumentu w formie elektronicznej, skoro nie ma przepisu, który by tego zabraniał. Problem nie występuje w odwrotnej sytuacji, gdy pracownik otrzyma papierowe świadectwo pracy, a nowy pracodawca stosuje elektroniczną dokumentację pracowniczą – bowiem przepisy dotyczące dokumentacji pracowniczej jasno i wyraźnie regulują kwestię wprowadzania do dokumentacji elektronicznej dokumentów papierowych.

1.5. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2022 r.

☞ Modyfikacja warunków zatrudnienia w związku z COVID-19

Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca może czasowo zmodyfikować warunki pracy i płacy zatrudnionych osób, jeżeli znajduje się w szczególnej sytuacji finansowej. Możliwość ta dotyczy pracodawców nie objętych układem zbiorowym oraz pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 20 pracowników.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego jest dopuszczalne wyłącznie, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Do wydłużenia okresu rozliczeniowego może dojść wyłącznie wtedy, gdy zostanie zawarte w tej kwestii porozumienie, ewentualnie ustalenia znajdują się w układzie zbiorowym pracy.

☞ Obniżenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia

Pracodawcy, którzy są dotknięci spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19.

Spadek obrotów gospodarczych to spadek sprzedaży towarów i usług nie mniej niż o:

- 15% - gdy jest obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających po 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia

wniosku, do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego lub;

- 25% - gdy jest obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Pracodawcy mogą ograniczyć do 20% czasu pracy pracowników, ale nie więcej niż do połowy etatu.

Praca zdalna

Zgodnie z projektowaną regulacją, pracodawca będzie mógł w szczególnych przypadkach powierzyć wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, przy zastrzeżeniu złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie.

Zmiany w zasiłku chorobowym

Opóźnienie w płatności składek

Od 1 stycznia 2022 r. ubezpieczenie chorobowe nie ustanie z powodu nieterminowego opłacania składek. Przedsiębiorcy będą mogli otrzymać świadczenia z ubezpieczenia chorobowego również wtedy, gdy opłacą składki po terminie. Nie będą oni zobowiązani do dostarczania do ZUS wniosków o wyrażenie zgody na opłacenie tych składek po upływie terminu.

Okres zasiłkowy

Przy ustalaniu okresu zasiłkowego nie będzie miało znaczenia przyczyna niezdolności do pracy przed i po przerwie. Jeżeli przerwa będzie krótsza niż 60 dni, choroba pracownika nie spowoduje otwarcie nowego okresu zasiłkowego.

Zasiłek chorobowy po ustaniu ubezpieczenia

Okres pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia zostanie skrócony do 91 dni. Osoba, która wykorzysta zasiłek chorobowy przez maksymalny okres i nie odzyska zdolności do pracy, będzie mogła ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne.

Zasiłek za okres pobytu w szpitalu

Podlega to zmianie z 70% podstawy wymiaru zasiłku do 80% w dniu 1 stycznia 2022 r.

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich

Unijna dyrektywa work life balance (WLB) w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (czyli dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. wprowadzi zmiany w uprawnieniach rodzicielskich. Polska musi zaimplementować dyrektywę do 2 sierpnia 2022 r.

Urlop ojcowski

Zmiany przewidują wprowadzenie urlopu ojcowskiego w wymiarze 10 dni roboczych. Zmianą, która może zostać wprowadzona na korzyść pracowników, jest zezwolenie im na skorzystanie z urlopu ojcowskiego jeszcze przed narodzinami dziecka.

Urlop rodzicielski

Indywidualnie 4 miesiące do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko maksymalnie 8 lat, każdy z rodziców 2 miesiące do wykorzystania osobiście bez możliwości przeniesienia na drugiego rodzica.

Urlop opiekuńczy

5 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Elastyczna organizacja czasu pracy

Elastyczna organizacja pracy ma dawać pracownikom opiekującym się dziećmi do lat 12 możliwość przystosowania rozplanowania pracy do potrzeb pracownika. Między innymi chodzi o pracę zdalną, zmniejszenie wymiaru czasu pracy, stosowanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie jego wymiaru.

1.6 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2023 r.

Wynagrodzenie minimalne

Kwota minimalnego wynagrodzenia należnego w 2023 r. uległa podwyższeniu i będzie wynosić:

- Od 1 stycznia 2023 r. : 3490 zł brutto miesięcznie (w 2022 r. było 3010 zł brutto miesięcznie),
- Od 1 lipca 2023 r.: 3600 zł brutto miesięcznie

Wynika to z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.

W konsekwencji zmianie uległa również wysokość minimalnej stawki godzinowej i będzie wynosić:

- Od 1 stycznia 2023 r.: 22,80 zł brutto (w 2022 r. było 19,70 zł),
- Od 1 lipca 2023 r.: 23,50 zł.

☞ **Wynagrodzenie za czas choroby**

Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę rośnie również najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących pracownikom (tj. zasiłku chorobowego oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, wypłacanego zgodnie z art. 92 k.p.). W 2023 r. wyniesie ona:

- a) w pierwszym półroczu 3011,52 zł, tj. wynagrodzenie minimalne minus 13,71 % z tego wynagrodzenia, tj. $3490 \text{ zł} - (13,71\% \times 3490 \text{ zł}) = 3490 - 478,48 \text{ zł} = 3011,52 \text{ zł}$,
- b) w drugim półroczu (od 1 lipca 2023 r.) najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych wyniesie: 3106,44 zł, tj. $3600 \text{ zł} - (13,71\% \times 3600 \text{ zł}) = 3600 \text{ zł} - 493,56 \text{ zł} = 3106,44 \text{ zł}$.

- W przypadku pracowników wynagradzanych wynagrodzeniem minimalnym, którym pracodawca wypłaca świadczenia chorobowe na przełomie 2022/2023 r. albo na przełomie czerwca i lipca 2023 r., odpowiednio po 1 stycznia 2023 r. lub po 1 lipca 2023 r. pracodawca zobowiązany jest odpowiednio przeliczyć podstawę wymiaru tych świadczeń.

☞ **Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy**

Zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, maksymalna wysokość odprawy dla zwalnianych pracowników jest uzależniona od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w taki sposób, że nie może ona przekraczać 15-krotności tego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Maksymalna kwota odprawy w 2023 r. wynosi w związku z tym 52 350 zł brutto (15 x 3490 zł), a od 1 lipca 2023 r. – 54 000 zł (15 x 3600 zł). Kwota ta dotyczy wszystkich tych pracowników, z którymi stosunki pracy rozwiązały się lub rozwiążą się odpowiednio po 31 grudnia 2022 r. i 30 czerwca 2023 r. Maksymalna kwota odprawy obowiązująca w pierwszym półroczu 2023 r. (tj. 52 350 zł) dotyczy również tych pracowników, którym stosunek pracy został wypowiedziany jeszcze w 2022 r., ale ich okres wypowiedzenia upłynął lub upłynie po 31 grudnia 2022 r. Analogicznie maksymalna kwota odprawy dla drugiego półrocza 2023 r. będzie obowiązywała pracowników, którym stosunek pracy został wypowiedziany w pierwszej połowie 2023 r., ale ich okres wypowiedzenia upłynął lub upłynie po 1 lipca 2023 r.

- Zwrócić należy uwagę, iż ustawa antykryzysowa (ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z 2 marca 2020 r. wprowadziła dodatkowe ograniczenia wysokości odprawy dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców, u których wystąpił określony przepisami spadek obrotów lub wzrost kosztów wynagrodzeń w rozumieniu ustawy. W okresie obowiązywania stanu epidemii/stanu zagrożenia epidemicznego wysokość odpraw i innych świadczeń z tytułu ustania stosunku pracy ograniczona została do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia. Dotyczy to także wypowiedzenia lub rozwiązania umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług lub umowy o dzieło.

☞ **Składki na ubezpieczenia społeczne**

- Wzrost wynagrodzenia minimalnego do wysokości 3490 zł, a następnie do 3600 zł brutto miesięcznie, ma również wpływ na wzrost wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, a co za tym idzie – wzrost kosztów zatrudnienia pracownika (rozumianych jako koszty minimalne, tj. koszty zatrudnienia pracownika wynagradzanego stawką minimalną). Wzrost kosztów zatrudnienia takiego pracownika w pierwszym półroczu 2023 r. stosunku do 2022 r. oraz w drugim półroczu 2023 r. w stosunku do pierwszego półrocza przedstawia poniższa tabela (w celu wyliczenia wzrostu kosztów po stronie pracodawcy w tabeli przedstawione zostały wyłącznie składki w części ponoszona przez pracodawcę).

☞ **Kontrola trzeźwości**

Kodeks pracy:

Art. 22^{1c}.

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3

ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

§ 6. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

§ 7. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w § 6, w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113.

§ 8. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w § 6, mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 9. Po upływie okresów, o których mowa w § 6, 7 lub 8, informacje, o których mowa w § 6, podlegają usunięciu.

§ 10. Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

§ 11. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o którym mowa w § 10, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 22^{1d}.

§ 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

§ 2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 4. Organ, o którym mowa w § 3, przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

§ 5. Organ, o którym mowa w § 3, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w § 4;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w § 4;
- 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

§ 6. Badania, o których mowa w § 4 i 5, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

§ 7. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

§ 8. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 9. Przebieg badań, o których mowa w § 4 i 5, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada - serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu

pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;

4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;

5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;

6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;

7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;

8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;

9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi - informacji o przyczynie odstąpienia.

§ 10. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku - serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

§ 11. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 10, stosuje się odpowiednio art. 22^{1c} § 6-9.

objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informację, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 22^{1e}.

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Art. 22^{1f}.

§ 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22^{1e} § 1, wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stanął się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

§ 3. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:

1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;

2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;

3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;

4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

§ 4. Badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badanie, o którym mowa w § 3, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

§ 5. Czynności związane z pobraniem moczu do badania, o którym mowa w § 3, odbywają się w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe do przeprowadzania badania moczu, tej samej płci co pracownik, od którego pobiera się mocz.

§ 6. Przebieg badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badania, o którym mowa w § 3, dokumentuje się z uwzględnieniem:

1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;

2) wyniku badania;

3) danych osobowych pracownika:

a) imienia i nazwiska,

b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada - serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,

c) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;

4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;

5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;

6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;

7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;

8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;

9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu - informacji o przyczynie odstąpienia.

Art. 22^{1h}.

Przepisy art. 22^{1c}-22^{1f} oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{4g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.";

2. Regulacje prawne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem przepisów związanych z wykonywaną pracą

2.1 Podstawowe akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy zwany dalej k.p.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

2.2 Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie BHP oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad BHP

Podstawowe definicje z zakresu prawa pracy:

- **Pracodawca** - Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (*art.3 k.p.*).
- **Pracownik** - Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (*art. 2 k.p.*).

Podstawowe obowiązki pracodawcy wynikające z Kodeksu pracy

Art. 94. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) (uchylony)
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- 9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego

Art. 94¹. Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 94³. § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące

u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 97. § 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2188) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 11, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP wynikające z Kodeksu pracy

Art. 207. § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez 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 ramach 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.

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

§ 3. 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. 207¹. § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na po-szczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,

b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Art. 208. § 1. W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

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

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

§ 3. 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.

Art. 209¹. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

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

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, 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.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

§ 4. W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych - działania, o których mowa w § 1 pkt 2, może wykonywać sam pracodawca. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 209². § 1. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia 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.

§ 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Art. 209³. § 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.

Podstawowe obowiązki pracowników wynikające z Kodeksu pracy

Art. 100. § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,

- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Podstawowe obowiązki pracowników w zakresie BHP wynikające z Kodeksu pracy

Art. 210. § 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w §1 i 2.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Pracownik ma 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.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

Art. 211. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 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 oraz 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 oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kwestie odpowiedzialności porządkowej i materialnej pracowników wynikające z Kodeksu pracy

Art. 108. § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 109. § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Art. 119. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Art.122. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Kwestie odpowiedzialności pracodawcy i osób sprawujących funkcje kierownicze za wykroczenia związane

z naruszeniem praw pracowniczych wynikające z Kodeksu pracy

Art. 283. § 1. Kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów BHP podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Tej samej karze podlega, kto:

1. wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia które nie spełniają warunków BHP;
2. dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej bez oceny zgodności;
3. stosuje materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości, stosuje substancje i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób widoczny lub nie posiadające kart charakterystyki a także opakowań zabezpieczających przed szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem;
4. nie zawiadamia PIP, Prokuratury o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz choroby zawodowej lub podejrzenia o taką chorobę;
5. nie wykonuje poleceń nakazowych w terminie;
6. utrudnia przeprowadzenie wizytacji zakładu pracy i dopuszcza do wykonywania pracy przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Art. 220. § 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.

Art. 221. 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.

2.3 Odpowiedzialność technologów i organizatorów produkcji związana z wykonywanym zawodem. Obowiązki osoby kierującej pracownikami art. 212 k.p.

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

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

Technolodzy i organizatorzy produkcji ponoszą odpowiedzialność za niedopełnienie ww. obowiązków. Ponadto ponoszą odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków w zakresie spełniania przez zainstalowane maszyny, urządzenia i narzędzia wymagań zasadniczych i warunków technicznych zawartych w odrębnych przepisach.

2.4 Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Art. 178. § 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Art. 188. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni (16 godzin) , z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wymiar urlopów przysługujących po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka

	Jedno dziecko	Dwoje dzieci	Troje dzieci	Czworo dzieci
Urlop macierzyński po urodzeniu dziecka	20 tygodni	31 tygodni	33 tygodnie	35 tygodni

<i>Urlop rodzicielski</i>	32 tygodnie	34 tygodnie	34 tygodnie	34 tygodnie
<i>Urlop macierzyński dla rodziny zastępczej po przyjęciu dziecka</i>	20 tygodni	31 tygodni	33 tygodnie	35 tygodni

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (art. 1821c § 1 kp).

Urlop wychowawczy jest urlopem niepłatnym. Pracownik musi być zatrudniony przynajmniej 6 miesięcy (wlicza się tu poprzednie okresy zatrudnienia). Urlop wychowawczy trwa 36 miesięcy pod warunkiem, że przynajmniej 1 miesiąc wykorzysta oboje rodziców. Urlop ten można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 6. rok życia.

3. Identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi występującymi w procesach pracy oraz oceny ryzyka związanego z tymi zagrożeniami

Człowiek w środowisku pracy narażony jest na oddziaływanie czynników, które mogą doprowadzić do pogorszenia się jego zdrowia, doznania urazu, a w skrajnych przypadkach nawet do śmierci. Dlatego też w każdym zakładzie pracy konieczne jest prowadzenie działań chroniących pracownika przed uciążliwością, szkodliwością i niebezpieczeństwem środowiska pracy.

Pierwszym krokiem w tym zakresie jest analiza czynników uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych, która najczęściej obejmuje:

- określenie rodzaju czynników uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych występujących w środowisku pracy;
- ustalenie sposobu oddziaływania tych czynników na człowieka (przez sposób oddziaływania rozumie się tutaj drogę transmisji zagrożenia do organizmu człowieka oraz mechanizm i zakres rozwijających się zmian);
- ustalenie czasu ekspozycji;
- ustalenie liczby osób narażonych.

Czynnik uciążliwy to taki czynnik, który powoduje w procesie pracy statyczne lub dynamiczne obciążenie fizyczne albo obciążenie nerwowo-psychiczne. Natomiast czynnik szkodliwy to taki, który oddziałując na pracownika w procesie pracy może prowadzić do schorzenia. W zależności od charakteru oddziaływania czynników uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych na organizm człowieka zgodnie z PN-80/Z-08052 wyróżniamy czynniki fizyczne, chemiczne, biologiczne i psychofizyczne.

3.1. Czynniki niebezpieczne występujące w procesie pracy

Zagrożenia mechaniczne to ogólne określenie tych czynników, które mogą być przyczyną urazów powodowanych mechanicznym działaniem na człowieka różnych elementów, np. części maszyn, narzędzi, obrabianych przedmiotów, wyrzucanych materiałów stałych lub płynnych. Do podstawowych zagrożeń mechanicznych zaliczamy: zgniecenie, zmiżdżenie, przecięcie lub odcięcie; wplątanie; wciągnięcie lub pochwycenie; uderzenie; przekłucie lub przebicie; starcie lub obtarcie; wytrysk cieczy o wysokim ciśnieniu, a także poślizgnięcia i potknięcia.

Zagrożenia te mogą występować zarówno podczas normalnego (ustalonego przez projektanta i /lub producenta) funkcjonowania maszyny lub innego przedmiotu pracy oraz powstawać wskutek zakłóceń powodujących naruszenie normalnych warunków ich funkcjonowania prowadzących do defektów, uszkodzeń lub awarii maszyn i często trudnych do przewidzenia następstw.

Niebezpieczny **czynnik występujący w procesie pracy** - czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do wypadków przy pracy.

Zagrożenia elementami ruchomymi i luźnymi,	miejsca zbiegania się dwóch obracających się elementów; obracające się wały napędowe, sprzęgła, wrzeciona, głowice, koła zębate, koła cierne, walce zgniatające, wałki pociągowe; części wchodzące w skład napędów i przekładni; obracające się narzędzia tnące; elementy przekładni i układów napędowych (zębatach, łańcuchowych i pasowych); elementy maszyn: dźwignie, drążki, korby, suwaki; oddzielające się części obrabianego materiału: odpryski, wióry, odłamy; obluźowane, odpadające zużyte części oprzyrządowania; spadające z wysokości elementy np. na skutek wibracji czy wykonywanych operacji;
Zagrożenia elementami ostrymi i wystającymi	narzędzia robocze: noże, frezy, piły; wystające krawędzie elementów konstrukcyjnych maszyn

Zagrożenia związane z przemieszczaniem się ludzi	niedogodne przestrzenie komunikacyjne: otwory przejścia, otwory dostępu np. ciasnota, nie-ergonomiczne wymiary, kolizyjność; niebezpieczne nawierzchnie: krawędzie, naroża, ostre i szpiczaste występy, przedmioty wystające z posadzek, ruchome płaszczyzny; powierzchnie śliskie, mokre, zatłuszczone; nieporządek;
Zagrożenia porażeniem prądem elektrycznym	niesprawna instalacja elektryczna; technologie powodujące gromadzenie ładunków elektrostatycznych;
Zagrożenia poparzeniem	gorące powierzchnie: części pieców grzewczych, kotłów, rurociągów pary wodnej; otwarty płomień; elementy pracujących silników spalinowych; substancje żrące i parzące: niewłaściwie przechowywane lub transportowane; źródła promieniowania: UV, IR, jonizującego, laserowego;
Zagrożenia pożarowe i wybuchowe	mieszaniny wybuchowe; materiały zapalne; rozgrzane powierzchnie; iskry; żar; nadmierne zapylenie; układy palne; otwarty płomień;

3.2. Czynniki szkodliwe i uciążliwe występujące w procesie pracy

Czynnik szkodliwy, który w normalnych warunkach procesu pracy może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia (choroby zawodowej), w przypadku gwałtownego, nieprzewidywalnego lub trudnego do przewidzenia wzrostu poziomu jego oddziaływania na człowieka (wzrost natężenia czynnika lub stężenia substancji chemicznej w środowisku pracy) może przekształcić się w czynnik niebezpieczny. Podobnie czynnik uciążliwy może stać się w czynnikiem szkodliwym.

3.2.1. Hałas

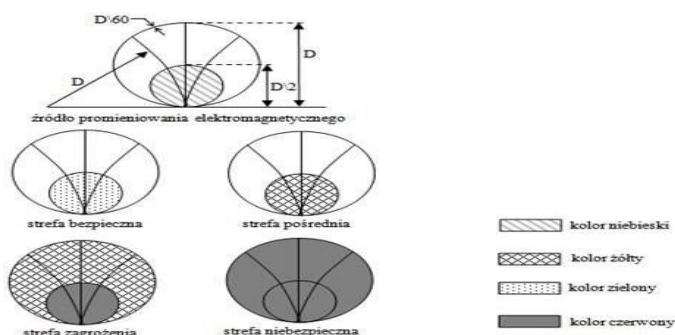
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne określa ww. czynniki jako: **hałas** - każdy niepożądany dźwięk, który może być uciążliwy albo szkodliwy dla zdrowia lub zwiększać ryzyko wypadku przy pracy;

- **Hałas – najwyższe dopuszczalne natężenie**

Lp.	Parametry hałasu	Najwyższe dopuszczalne natężenie
1	Dopuszczalne narażenie na hałas przy 8- godzinnej ekspozycji	85 dB
2	Maksymalny poziom dźwięku A	115 dB
3	Szczytowy poziom dźwięku C	135 dB

Skutki ekspozycji na hałas:

- uciążliwe- wpływ na centralny system nerwowy: dyskomfort, podenerwowanie, trudności z koncentracją, wydłużony czas reakcji
- szkodliwe:
 - upośledzenie sprawności narządu słuchu (ubytki słuchu)
 - uszkodzenie narządu słuchu (głuchota)
 - skurcz mięśni (mrużenie powiek)
 - reakcja układu oddechowego (przyspieszony oddech)



- reakcja układu krążenia (skurcz naczyń krwionośnych)
- zawroty głowy i oczopląs – przy wysokich poziomach natężenia hałasu

3.2.2. Promieniowanie

Rodzaj promieniowania		Zagrożenia dla zdrowia	Ochrona przed promieniowaniem
optyczne	podczerwone	uszkodzenie termiczne skóry (może prowadzić do nowotworu skóry); zapalenie spojówek; zaćma hutnicza; uszkodzenie siatkówki, soczewki i rogówki oka; udar cieplny, wyczerpanie ciepłe;	stosowanie izolacji cieplnej ścian urządzeń emitujących ciepło; odpowiednia wentylacja, osłabiająca skutki promieniowania; duża rotacja pracowników na stanowiskach „gorących”; stosowanie odpowiedniego obuwia i odzieży ochronnej; stosowanie ochron indywidualnych twarzy i oczu;
	widzialne (światło)	uszkodzenia termiczne i zaczerwienienie skóry	Stosowanie odzieży ochronnej; preparaty z filtrami ochronnymi
	nadfioletowe	rumień skóry; zapalenie spojówek; zapalenie rogówki; obrzęk oczu; zaćma fotochemiczna;	wentylacja mechaniczna; środki ochrony indywidualnej: okulary i gogle z filtrem ochronnym, kaptury spawalnicze, tarcze, przyłbice;
jonizujące		zaburzenia w podziale komórkowym i w kodzie genetycznym - mutacje genetyczne; białaczka;	prowadzenie prac przy otwartych źródłach promieniowania wyłącznie w miejscach do tego przeznaczonych; praca ze źródłami promieniowania w rękawicach i fartuchach ochronnych; nie spożywanie pokarmów i napojów w pracowniach; odpowiednia wentylacja;
laserowe		poparzenia (zagrożenia pożarowe i wybuchowe); promieniowanie towarzyszące nadfioletowe, widzialne i podczerwone	laserowe ochronne osłony oczu; odzież ochronna; stały nadzór nad aparaturą laserową;

3.2.3. Pole elektromagnetyczne i elektryczność statyczna

Pole elektromagnetyczne to pole elektryczne, magnetyczne oraz elektromagnetyczne o częstotliwościach od 0 Hz do 300 GHz.

W otoczeniu źródeł pól elektromagnetycznych wyznacza się obszary występowania silnych pól elektromagnetycznych, jako zasięg stref ochronnych:

- strefa niebezpieczna - obszar, w którym przebywanie pracowników jest zabronione.
- strefa zagrożenia - obszar, w którym dopuszczone jest przebywanie pracowników zatrudnionych przy źródłach na czas ograniczony
- strefa pośrednia - obszar, w którym dopuszczone jest przebywanie pracowników zatrudnionych przy źródłach w ciągu całej zmiany roboczej
- strefa bezpieczna - obszar poza zasięgiem stref ochronnych

Oznakowanie stref ochronnych:

Zgodnie z ogólnymi zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ekspozycja zawodowa jest przypuszczalna pod warunkiem, że źródła pól elektromagnetycznych są zidentyfikowane i oznakowane, a pracownicy zostali poinformowani o możliwych zagrożeniach w ich otoczeniu oraz podlegają okresowym specjalistycznym badaniom lekarskim i przechodzą okresowe szkolenia dotyczące zasad bezpiecznego wykonywania pracy w polach elektromagnetycznych. Objawy zaburzeń obserwowanych u osób zawodowo narażonych na promieniowanie elektromagnetyczne wysokiej częstotliwości to m.in.: bóle głowy, zaburzenia snu, ogólne osłabienie, zaburzenia pamięci, obniżenie potencji pciowej, spadek ciężaru ciała, zaburzenia równowagi (zawroty głowy), bóle w okolicy serca, duszność, przyspieszenie przemiany jodu w tarczycy.

Środki ograniczania zagrożenia:

- ekranowanie źródeł pól (tzw. ekranowanie lokalizujące), np. odpowiednio skonstruowane obudowy urządzeń
- ekranowanie stanowisk pracy (tzw. ekranowanie osłaniające)
- wprowadzanie manipulatorów lub automatyzacji obsługi, umożliwiających odsunięcie pracowników od źródeł pól poza obszar występowania silnych pól elektromagnetycznych

- zmiana parametrów pracy urządzeń, taka jak np. zmniejszenie mocy wyjściowej
- stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej ekranujących człowieka przed polem elektromagnetycznym (obecnie dostępne jedynie przy ekspozycji na pola o częstotliwościach radiowych)
- odsunięcie pracownika, który nie obsługuje źródła pola, od obszaru silnych pól poprzez zmianę lokalizacji stanowisk pracy
- skrócenie zmianowego czasu narażenia na pola elektromagnetyczne stref ochronnych i zatrudnienie pracowników na pozostałą część zmiany roboczej do innych prac (wprowadzanie tzw. rotacji pracowników obsługujących źródło pola).
- **Elektryczność statyczną** stanowi niezerównoważony ładunek elektryczny, który pojawia się na powierzchniach ciał o dużym oporze właściwym, a więc jednocześnie o małej przewodności elektrycznej (dielektryki, izolatory) lub na powierzchniach odizolowanych od ziemi (np. ciało człowieka, maszyny, urządzenia). Elektryzowanie ciała może następować m.in. w czasie jego chodzenia po podłodze o małej przewodności elektrycznej lub wskutek obsługiwanie maszyn, urządzeń, pojazdów itd. Elektryzować się przez tarcie może np. taśma produkcyjna wykonana z materiału izolującego, przemieszczająca się przy pomocy walca, którą obsługuje pracownik. W konsekwencji naelektryzowane zostaje ciało człowieka – przez dotyk lub indukcję. Jeżeli po takim naelektryzowaniu pracownik dotknie dłonią uziemionego przedmiotu metalowego np. naczynia z kwasem lub wrzątkiem, wtedy w wyniku doznanego wstrząsu może dojść do obłania jego ciała niebezpieczną substancją.
- Zagrożenia w procesie pracy, związane z elektrycznością statyczną, dotyczą m.in. niekorzystnego wpływu na samopoczucie pracowników, zakłócają procesy technologiczne (np. podczas produkcji elementów półprzewodnikowych), powodują zagrożenia pożarowo-wybuchowe, zakłócają działanie aparatury kontrolno-pomiarowej.

3.2.4. Czynniki chemiczne

Podział szkodliwych czynników chemicznych

Szkodliwe czynniki chemiczne występujące na stanowiskach pracy dzielimy na:

- **substancje toksyczne** - związki chemiczne, które mogą mieć różną toksyczność, zależną od sposobu działania na organizm. W związku z tym zostały określone dopuszczalne dawki, jako najwyższe dopuszczalne stężenie tych substancji (NDS). Są to m.in. związki kadmu, ołowiu i rtęci (rtęć atakuje głównie nerki i wątrobę; ołów i jego związki atakują system kostny, wątrobę, system nerwowy, powodując tzw. ołowicę);
- **substancje drażniące** - związki chemiczne, przeważnie w postaci gazowej lub ciekłej, wywołujące działanie drażniące błon śluzowych i skóry. Są to m.in. fluorowodór, fluor, tlenki azotu, amoniak, chlor, chlorowodór, kleje i rozpuszczalniki, detergenty;
- **substancje uczulające** - związki chemiczne wywołujące uczulenie (alergię) jako swoistą reakcję organizmu. W zakładach przemysłowych mamy do czynienia z tzw. alergenami kontaktowymi, które po zetknięciu z powierzchnią skóry powodują stany zapalne, rumień, wypryski itd. zmiany skórne, wywołane najczęściej w miejscach kontaktu. Są to m.in. związki: chromu, niklu, kobaltu, formalina, fenol;
- **substancje rakotwórcze** - związki chemiczne o udowodnionym działaniu rakotwórczym u ludzi. Są to m.in. związki: arsenu, chromu, niklu, benzen, chlorek winylu, spaliny, azbest;
- **substancje mutagenne** - związki chemiczne powodujące zmiany w genach przekazywanych na następne pokolenie. Do czynników mutagennych zalicza się np.: iperyt, formalinę, benzen, barwniki, kwas azotowy;
- **substancje upośledzające funkcje rozrodcze** - m.in.: ołów i jego związki, rtęć i jej związki, dwusiarczek węgla, pochodne benzenu.

Drogi wchłaniania szkodliwych związków chemicznych:

- wchłanianie przez drogi oddechowe substancji toksycznych w postaci par, gazów, dymów, aerozoli i pyłów - jest najczęstszym źródłem przenikania do organizmu tych substancji;
- przenikanie przez skórę substancji chemicznych szkodliwych do krwi - może spowodować zatrucie ogólne, niekiedy ciężkie i śmiertelne. Przez skórę będą przechodzić przede wszystkim substancje rozpuszczalne w tłuszczach (najszybciej przenikają rozpuszczalne jednocześnie w wodzie). Pocenie i wilgotność skóry wzmagają wchłanianie. Otarcia skóry powiększają jej zdolność wchłaniania nawet kilkadziesiąt tysięcy razy;
- wchłanianie przez przewód pokarmowy szkodliwych substancji chemicznych - jest stosunkowo niewielkie. Substancje te dostają się do żołądka (przez usta) najczęściej drogą pośrednią, przeniesione rękami lub wraz z pożywieniem, w czasie picia lub palenia papierosów, a więc głównie przy zaniedbaniach higienicznych

Czynniki wpływające na poziom ryzyka

Czynnikami wpływającymi na poziom ryzyka są: sposób stosowania produktu, jego stężenie, czas narażenia oraz stosowanie (bądź nie) odpowiednich środków ochrony.

Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach:

Art. 4.1. Substancjami niebezpiecznymi i mieszaninami niebezpiecznymi są substancje i mieszaniny zaklasyfikowane co najmniej do jednej z poniższych kategorii:

- 1) substancje i mieszaniny o właściwościach wybuchowych;
- 2) substancje i mieszaniny o właściwościach utleniających;
- 3) substancje i mieszaniny skrajnie łatwopalne;
- 4) substancje i mieszaniny wysoce łatwopalne;
- 5) substancje i mieszaniny łatwopalne;
- 6) substancje i mieszaniny bardzo toksyczne;
- 7) substancje i mieszaniny toksyczne;
- 8) substancje i mieszaniny szkodliwe;
- 9) substancje i mieszaniny żrące;
- 10) substancje i mieszaniny drażniące;
- 11) substancje i mieszaniny uczulające;
- 12) substancje i mieszaniny rakotwórcze;
- 13) substancje i mieszaniny mutagenne;
- 14) substancje i mieszaniny działające szkodliwie na rozrodczość;
- 15) substancje i mieszaniny niebezpieczne dla środowiska.

Środki ochrony zbiorowej przed zagrożeniami czynnikami chemicznymi w środowisku pracy

Eliminowanie lub ograniczanie zagrożenia czynnikami chemicznymi występującymi w środowisku pracy w postaci gazów, cieczy czy też ciał stałych na stanowiskach pracy powinno być prowadzone przede wszystkim z wykorzystaniem różnych typów środków ochrony zbiorowej, których stosowanie – zgodnie z dyrektywą 89/656 EWG – jest priorytetowe w stosunku do stosowania środków ochrony indywidualnej.

Środki ochrony zbiorowej przed zagrożeniem czynnikami chemicznymi występującymi w postaci gazów, par lub aerozoli obejmują wentylację mechaniczną ogólną oraz wentylację mechaniczną miejscową, wyposażoną w odpowiednie układy do oczyszczania powietrza z par i gazów (sorbenty) oraz cząstek stałych i ciekłych (filtry powietrza). Ogólne przepisy, dotyczące wentylacji pomieszczeń w zakładach pracy są określone w rozporządzeniu ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 czerwca 2002 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*). Celem wentylacji mechanicznej, polegającej na ciągłej lub okresowej wymianie powietrza w pomieszczeniach, jest:

- poprawa stanu i składu powietrza na stanowiskach pracy zgodnie z wymaganiami, dotyczącymi higieny (ochrona zdrowia człowieka) i technologii (konieczność uzyskiwania produktów o określonych własnościach);
- regulacja parametrów powietrza w pomieszczeniach, takich jak: stężenie czynników chemicznych i pyłów, temperatura, wilgotność oraz prędkość i kierunek ruchu powietrza.

Szczególnie istotne jest zastosowanie właściwej wentylacji miejscowej, która wychwytuje, odciąga i oczyszcza powietrze z czynników chemicznych emitowanych na stanowiskach pracy, w celu zapobiegnięcia ich rozprzestrzenianiu się w całym pomieszczeniu i zmniejszenia ryzyka zawodowego pracowników nie tylko zatrudnionych na tych stanowiskach, na których są one emitowane, ale również pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach zlokalizowanych w pomieszczeniu pracy.

Urządzenia wychwytyjące zanieczyszczenia powinny stanowić nieodłączną część osłon i muszą posiadać wszelkie ich cechy (wytrzymałość mechaniczna itd.) Układy wychwytywania nie mogą być powodem powstawania innych zagrożeń, zarówno w typowych fazach ich użytkowania, jak również w fazie ustawiania i konserwacji maszyny i układu wychwytyjącego.

3.3. Instrukcja BHP postępowania z substancjami i preparatami niebezpiecznymi

Karta charakterystyki substancji niebezpiecznej lub mieszaniny niebezpiecznej jest podstawowym źródłem informacji o właściwościach niebezpiecznych substancji chemicznych, rodzaju i rozmiarach stwarzanego przez nie zagrożenia dla ludzi i środowiska naturalnego oraz o zasadach postępowania z nimi na etapie produkcji, w transporcie, podczas stosowania i magazynowania.

Wszystkie substancje i preparaty posiadające oznaczenia podane w tabeli poniżej są substancjami niebezpiecznymi. Podczas ich stosowania należy zachować szczególną ostrożność i przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny.

Pracę z materiałami niebezpiecznymi i szkodliwymi można powierzyć pracownikowi pełnoletniemu z przygotowaniem zawodowym, posiadającemu aktualne badania lekarskie oraz aktualne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Pracownik winien być w ubraniu roboczym ściśle dopasowanym i wyposażony w odpowiednie do danego rodzaju

materiału ochrony osobiste. Materiały szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne można stosować tylko w dobrze wentylowanych pomieszczeniach. Przez cały czas pracy unikać styczności z oczami i skórą.

Czynności przed rozpoczęciem pracy

Przed przystąpieniem do pracy należy:

- Zapoznać się z kartą charakterystyki substancji i wskazówkami bezpieczeństwa na opakowaniu jednostkowym.
- Sprawdzić stanowisko pracy, czy użycie substancji nie stworzy zagrożenia dla pracownika i osób postronnych.
- Sprawdzić, czy obok nie są wykonywane prace pożarowo niebezpieczne, mogące doprowadzić do zapłonu stosowanego materiału.
- Przygotować niezbędne narzędzia oraz sprzęt ochronny.
- W przypadku korzystania z urządzeń dozujących – sprawdzić stopień napełnienia zasobnika i ewentualnie go uzupełnić.

Zauważone przed rozpoczęciem pracy braki i niedociągnięcia zgłaszać swojemu przełożonemu.

Czynności podczas pracy i po jej zakończeniu

Podczas pracy należy bezwzględnie przestrzegać następujących zasad:

- Nie wdychać oparów.
- Nie palić przy pracy, nie jeść, nie pić.
- Przed przerwą i na koniec pracy myć ręce.
- Zabrudzone, nasączone ubrania natychmiast zdjąć.
- Dbać o odpowiednie wietrzenie lub odciągi.
- Używać rękawic ochronnych z gumy.
- Chronić oczy okularami ochronnymi.
- Nanosić substancję warstwami, w ilości niezbędnej wynikającej z wymogów technologicznych.
- W przypadku rozlania się (wysypania) substancji niebezpiecznej należy ją niezwłocznie uprzątnąć do specjalnie przygotowanego pojemnika, a miejsce, gdzie nastąpiło rozlanie (rozsypanie), zneutralizować w sposób podany przez producenta.

Po zakończeniu pracy należy:

- Dokładnie zakręcić pojemnik z substancją niebezpieczną.
- Nadmiar użytego materiału starannie zebrać do szczelnego pojemnika na odpady.
- Oczyszczyć narzędzia i sprzęt, w razie potrzeby środki ochronne.
- Uprzątnąć stanowisko pracy.
- Zużyte, puste opakowania po substancjach szkodliwych umieścić w wyznaczonym, oznakowanym pojemniku / miejscu na odpady niebezpieczne.

Czynności zabronione

Zabrania się:

- **stosowania nieoryginalnych opakowań na substancje niebezpieczne, nie posiadających odpowiednich oznakowań** (np. w celu przelewania do mniejszych pojemników),
- pozostawiania niezabezpieczonych, otwartych pojemników z substancjami niebezpiecznymi,
- pozostawiania substancji niebezpiecznej bez dozoru pracownika,
- wykorzystywania zużytych pojemników do innych celów,
- w przypadku stosowania aerozoli kierowania strumienia substancji na inne osoby,
- stosowania substancji niezgodnie z jej przeznaczeniem,
- składowania substancji niebezpiecznej w odległości mniejszej niż 0,5 m od instalacji grzewczych i lamp oświetleniowych oraz przewodów elektrycznych o napięciu powyżej 1 kV,
- gromadzenia na stanowisku pracy substancji w ilości przekraczającej zapotrzebowanie.

Składowanie i transport substancji niebezpiecznych:

- Substancje niebezpieczne powinny być przechowywane w magazynach spełniających warunki określone w przepisach budowlanych i ochrony przeciwpożarowej.
- Substancje niebezpieczne mogą być przechowywane poza magazynami pod warunkiem spełnienia wymogów opisanych w kartach charakterystyki.
- Należy stosować dobrą wentylację w pomieszczeniu składowania substancji niebezpiecznych.
- W miejscu składowania nie jeść, nie pić i nie palić.
- **Trzymać pojemniki dokładnie zamknięte, przechowywać tylko w oryginalnych opakowaniach.**
- Unikać napięcia elektrostatycznego w pobliżu składowanych materiałów.
- Miejsce przechowywania preparatów musi być suche, podłoże wykonane z materiału nieprzepuszczalnego,

- przystosowane do przechowywania materiałów chemicznych.
- Chronić przed działaniem promieni słonecznych i źródeł ciepła.
 - Z pojemnikami otwartymi manipulować ostrożnie aby nie dopuścić do rozlania.
 - Ilości substancji pożarowo niebezpiecznych nie mogą przekraczać ilości określonych w przepisach ochrony przeciwpożarowej, w szczególności, w jednej strefie pożarowej może znajdować się (łącznie):
 - do 10 dm³ cieczy o temperaturze zapłonu poniżej 21°C,
 - do 50 dm³ cieczy o temperaturze zapłonu 21÷55°C.
 - Na stanowiskach pracy dopuszczalne jest przechowywanie substancji niebezpiecznych w ilości nieprzekraczającej zapotrzebowania.
 - Podczas transportu substancji niebezpiecznych należy zachować szczególne środki ostrożności oraz zalecenia wynikające z karty charakterystyki.
 - Dopuszczalny jest transport substancji niebezpiecznych jedynie w oryginalnych, szczelnie zamkniętych opakowaniach jednostkowych.

Postępowanie w sytuacjach awaryjnych

Wskazówki ogólne	W każdym wypadku okazać lekarzowi kartę charakterystyki substancji
Po wdychu	Wyprowadzić pracownika na świeże powietrze. Wezwać pomoc lekarską
Po kontakcie ze skórą	Po zetknięciu ze skórą natychmiast wymyć wodą i mydłem. Zabrudzone i nasączone ubranie natychmiast zdjąć, nie pozostawiać do suszenia. Przy przedłużającym się podrażnieniu skóry zasięgnąć porady lekarskiej.
Po kontakcie z oczami	Natychmiast przemywać oczy wodą przez 15 minut. Wezwać lekarza.
Po połknięciu	Nie wywoływać wymiotów. Natychmiast wezwać lekarza.

W każdej sytuacji niebezpiecznej natychmiast należy poinformować przełożonego. Postępować zgodnie z zaleceniami karty charakterystyki.

W przypadku zapalenia się substancji palnej zaalarmować otoczenie i przystąpić do likwidacji źródła ognia przy użyciu podręcznego sprzętu gaśniczego.

Uwagi końcowe

- W razie wątpliwości co do zachowania warunków bezpieczeństwa przy wykonywaniu pracownik ma prawo przerwać ją i zwrócić się do przełożonego o wyjaśnienie sytuacji.
- Pracownik używający substancji niebezpiecznych jest obowiązany do dbania o środki ochrony indywidualnej oraz po zakończeniu pracy o odłożenie ich w wyznaczone miejsce.
- Każdy zaistniały wypadek przy pracy należy zgłosić swojemu przełożonemu oraz zabezpieczyć stanowisko pracy przed dostępem osób niepowołanych, uruchomieniem lub zmianą położenia urządzeń technicznych lub innych przedmiotów.

3.4. Oznaczenie stosowane dla substancji szkodliwych i niebezpiecznych

Nowe oznaczenia stosowane dla substancji szkodliwych i niebezpiecznych zastępujące stare piktogramy weszły w życie w czerwcu 2015 roku.

Dotychczasowe oznaczenie	Nowy system GHS	
		Niestabilne materiały wybuchowe
		Łatwopalna ciecz i pary
		Gazy i ciecz utleniające
		Działanie żrące
		Toksyczność ostra
		Toksyczność ostra Działanie drażniące na skórę, oraz oczy,
		Działa bardzo toksycznie na organizmy wodne, powodując długotrwałe zmiany
		Działanie uczulające, mutagenne, Rakotwórczość, szkodliwe na rozrodczość, toksyczne
		Gazy pod ciśnieniem

3.5. Czynniki biologiczne

Do czynników biologicznych zaliczamy:

- drobnoustroje komórkowe, w tym zmodyfikowane genetycznie;
- jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie;
- hodowle komórkowe;
- pasożyty wewnętrzne człowieka.

Drogi przenoszenia czynników biologicznych:

- powietrzna, np. prątek gruźlicy
- przez krew i inne płyny ustrojowe, np. wirus zapalenia wątroby typu B i C, ludzki wirus niedoboru odporności HIV
- pokarmowa, np. wirus zapalenia wątroby typu A
- przez wektory (do zakażenia dochodzi podczas ukąszenia człowieka przez stawonogi będące nosicielami bakterii, tzw. wektor zakażenia), np. krętek boreliozy, wirus kleszczowego zapalenia mózgu,
- przez bezpośredni kontakt, przez skórę lub błony śluzowe, np. wirus opryszczki pospolitej

Grupy ryzyka – kryteria klasyfikacji

Czynniki biologiczne klasyfikuje się do grup ryzyka, biorąc pod uwagę ich działanie zakaźne. Kryteria klasyfikacji:

- możliwość wywołania choroby człowieka
- stopień zagrożenia dla pracowników
- możliwość rozprzestrzenienia się w populacji
- możliwość zastosowania profilaktyki i/ lub skutecznego leczenia

Skutki oddziaływania:

Choroby zakaźne: zapalenie wątroby typu B, ospa, półpasiec, grypa, różyczka, pałeczka czerwonki, gronkowiec złocisty, paciorkowiec ropotwórczy

3.6. Czynniki psychofizyczne

3.6.1. Obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne)

O stopniu obciążenia fizycznego organizmu w czasie wykonywania przez człowieka pracy (a tym samym o stopniu niekorzystnego oddziaływania na organizm) decyduje wiele czynników. Nadmierne obciążenie fizyczne u pracownika może doprowadzić do wystąpienia u niego nie tylko nadmiernego wysiłku (duży koszt energetyczny), ale również do powstania urazów i dolegliwości układu mięśniowo – szkieletowego. Do najważniejszych czynników decydujących o obciążeniu fizycznym organizmu możemy zaliczyć:

- rodzaj, intensywność, czas trwania wysiłku fizycznego;
- organizację pracy;
- pozycję ciała w czasie wykonywania pracy;
- cechy indywidualne człowieka;
- czynniki środowiska pracy.

Obciążenie fizyczne dynamiczne

Najbardziej popularną metodę oceny ciężkości wysiłku fizycznego dynamicznego stanowi ocena wydatku energetycznego organizmu. Wydatek energetyczny, który możemy zdefiniować jako ilość energii wyprodukowanej przez organizm w czasie wykonywania określonych zadań stawianych pracownikowi przez pracodawcę, odzwierciedla tempo przemian metabolicznych zachodzących w jego organizmie. Możemy, więc powiedzieć, iż wydatek energetyczny jest bezwzględną miarą ciężkości pracy, która charakteryzuje fizyczne obciążenie pracownika w czasie wykonywania pracy.

Ilość energii zużywanej przez organizm człowieka w czasie wykonywania pracy możemy podzielić na:

- wydatek energetyczny, który związany jest z zapewnieniem podstawowych procesów życiowych (wydatek energetyczny spoczynkowej przemiany materii);
- wydatek energetyczny związany z wykonywaniem określonych czynności (wydatek energetyczny pracy efektywnej).

Obciążenie fizyczne statyczne

O obciążeniu statycznym organizmu decydują następujące czynniki:

- pozycja ciała przyjmowana na stanowisku pracy;
- czas utrzymania pozycji;
- siła fizyczna związana z wykonywaną pracą.

Jest bardzo istotne (z punktu widzenia obciążenia mięśniowo – szkieletowego), aby stanowisko pracy i wykonywane przez operatora czynności nie wymuszały na nim konieczności zajęcia i utrzymania niewygodnych pozycji, takich jak np. skręt i pochylenie ciała (w kręgosłupie, stawach kończyn górnych i dolnych powstają duże wartości sił ściskających i tnących), gdyż może to doprowadzić do powstania dolegliwości w układzie mięśniowo – szkieletowym. Dolegliwości te mogą być dodatkowo spotęgowane, gdy konieczne staje się wywieranie sił przez pracownika na składowe elementy stanowiska pracy (np. środki pracy, narzędzia pracy, itp.). Dlatego też należy tak zorganizować pracę, aby czynności, które wymagają od pracownika zastosowania tych sił, były wykonywane optymalnie, to znaczy z uwzględnieniem odpowiedniej pozycji przy pracy, wartości oraz kierunku oddziaływania tych sił i czasu ich oddziaływania.

3.6.2. Obciążenie psychonerwowe

Na wielkość obciążenia psychonerwowego człowieka mają wpływ różne czynniki, takie jak: ilość napływających informacji, ich złożoność, zmienność, czuwanie, konieczność podejmowania częstych i trudnych decyzji, precyzyjne czynności motoryczne, monotonia pracy, monotypia, zagrożenia środowiska, konflikty międzyludzkie, brak wsparcia przez współpracowników i przełożonych.

Efektom obciążenia psychicznego jest zmęczenie, które obok wspomnianych wyżej czynników zależy jeszcze od: rodzaju wykonywanej czynności i czasu jej wykonywania, ilości i długości przerw oraz momentu ich wprowadzenia w czasie pracy, rodzaju i intensywności wysiłku, warunków zdrowotnych i adaptacyjnych pracownika, czasu na odpoczynek pomiędzy poszczególnymi zmianami i w trakcie urlopu.

Objawy monotonii to: spadek koncentracji, spadek napięcia mięśni, spadek ciśnienia skurczowego krwi, spadek częstotliwości tętna, zmienny przebieg zdolności do pracy. Jednym z efektów psychicznego obciążenia jest stres zawodowy.

3.7. Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników

Kwestie profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników reguluje Rozdział VI Kodeksu Pracy - Profilaktyczna ochrona zdrowia. Zgodnie z nim:

Art. 226. Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Art. 227. §1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

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

3.8. Metody identyfikacji zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi występującymi w procesie pracy

3.8.1. Ocena ryzyka zawodowego

Jednym z istotnych elementów zapewnienia właściwej profilaktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest sporządzanie oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk w zakładzie pracy. Wypadki przy pracy lub choroby zawodowe mogą być spowodowane brakiem informacji o ryzyku zawodowym na danym stanowisku lub też akceptowaniem zbyt dużego ryzyka. W tym celu wykonuje się ocenę ryzyka zawodowego by sprawdzić, czy właściwie zostały określone zagrożenia dla danego stanowiska i czy ryzyko z nimi związane są akceptowalne.

Ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy :

- zapobieganie ryzyku zawodowemu
- informowanie
- szkolenie i zapewnianie odpowiednich warunków technicznych i organizacyjnych

Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i mieszanin chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.

4. Kształtowanie warunków pracy zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa pracy i ergonomii, w tym w zakresie metod likwidacji lub ograniczenia oddziaływania na pracowników czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych (m.in. przez odpowiednie rozwiązania projektowe, technologiczne i organizacyjne)

4.1. Zasady uwzględniania wymagań ergonomii w projektowaniu stanowisk pracy

4.1.1. Pojęcie ergonomii

Ergonomia- (z greckiego: ergon – praca, nomos – zasada, prawo) to dyscyplina naukowa zajmująca się dostosowaniem warunków pracy do możliwości psychofizycznych człowieka, eliminacją zagrożeń wypadkowych i źródeł chorób zawodowych. Ma na celu humanizowanie pracy poprzez taką organizację układu człowiek-maszyna-warunki otoczenia, aby praca była wykonywana przy możliwie niskim koszcie biologicznym i najbardziej efektywnie. Nauka interdyscyplinarna, korzystająca z dorobku m.in. psychologii, socjologii i fizjologii pracy, higieny, medycyny pracy, antropometrii i nauk technicznych, np. materiałoznawstwa, budowy maszyn.

4.1.2. Organizacja stanowisk pracy zgodnie z zasadami ergonomii

Dążeniem osoby dokonującej oceny stanowiska pracy i warunków panujących na nim podczas wykonywania określonych zadań, będzie dostosowanie tego miejsca pracy w jak największym zakresie do rodzaju wykonywanej pracy, wynikających z tego ograniczeń i potrzeb operatora. Po uwzględnieniu tych elementów możliwe będzie określenie stanowiska mianem ergonomicznego.

Wyższa jakość ergonomiczna urządzeń technicznych, czy procesów technologicznych i organizacyjnych to:

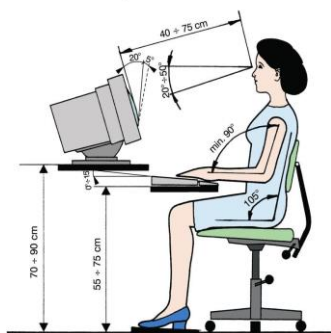
- wydajniejsza i lepsza praca,
- zmniejszenie biologicznych kosztów,
- zwiększenie bezpieczeństwa pracy i ograniczenie chorób zawodowych,
- niższa absencja chorobowa, lepsze wykorzystanie czasu pracy, większa satysfakcja z pracy.

Podstawowym zadaniem organizacji pracy w procesie produkcji jest:

- wybór optymalnych metod pracy;
- zapewnienie bezpieczeństwa pracy;
- zapewnienie odpowiednich warunków środowiska materialnego pracy;
- właściwy dobór pracowników;
- zapewnienie najdogodniejszej organizacji czasu pracy;
- zapewnienie właściwej przemienności wysiłku i odpoczynku.

Punktem wyjścia do opracowania metod pracy jest dokumentacja technologiczna, która powinna określać możliwie dokładnie operację, jaką na leży wykonać na stanowisku roboczym. Aby zapewnić optymalną metodę pracy, należy przestrzegać następujących zasad:

- stanowisko robocze musi zapewniać wygodny i bezpieczny dostęp obsługującym pracownikom;
- należy ustalić stałe miejsca na materiały i narzędzia;
- materiały i narzędzia winny być umieszczone w funkcjonalnym polu pracownika, przedmioty ciężkie oraz najczęściej używane- w polu optymalnym i na wysokości powierzchni roboczej;
- materiały i narzędzia muszą być rozmieszczone w taki sposób, aby zapewniały ustaloną kolejność ruchów;
- odległości między przedmiotami na stanowisku roboczym powinny być jak najmniejsze;
- należy używać pojemników stołowych, przenośników grawitacyjnych, uchwytów itp. w celu ułatwienia pracy i odciążenia rąk.



5. Nowoczesne rozwiązania techniczno-organizacyjne wpływające na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (w szczególności urządzenia wentylacyjno-klimatyzacyjne, urządzenia zabezpieczające, środki ochrony indywidualnej)

5.1 Wentylacja i klimatyzacja

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy określa obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom w pomieszczeniach pracy odpowiedniej temperatury do rodzaju wykonywanej pracy.

§30. W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższą niż 14°C (287 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18°C (291 K).

§32.1. W pomieszczeniach pracy powinna być zapewniona wymiana powietrza wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych.

2. W pomieszczeniach pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia, powinna być zapewniona taka wymiana powietrza, aby nie były przekraczane wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń tych substancji.

3. Wymagania dotyczące parametrów powietrza w pomieszczeniach pracy określają odrębne przepisy i Polskie Normy.

§34. Urządzenia lub ich części, z których mogą wydzielać się szkodliwe gazy, pary lub pyły, powinny być hermetyzowane. W razie niemożliwości zhermetyzowania, urządzenia te powinny być wyposażone w miejscowe wyciągi.

§35.1. Powietrze doprowadzane do pomieszczeń pracy z zewnątrz przy zastosowaniu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej powinno być oczyszczone z pyłów i substancji szkodliwych dla zdrowia.

2. Klimatyzacja lub wentylacja nie może powodować przeciągów, wyziębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy. Nie dotyczy to wentylacji awaryjnej.

3. Strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie powinien być skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy.

5.2 Stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej

Środki ochrony zbiorowej

(pierwszeństwo stosowania przed środkami ochrony indywidualnej) przeznaczone do jednoczesnej ochrony grupy ludzi, w tym i pojedynczych osób, przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy, będące rozwiązaniami technicznymi stosowanymi w pomieszczeniach pracy, maszynach i innych urządzeniach.

Środki ochrony indywidualnej

Przez środki ochrony indywidualnej rozumie się środki noszone bądź trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń. Powinny być stosowane w sytuacjach, kiedy nie można uniknąć zagrożeń lub nie można ich wystarczająco ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej lub odpowiedniej

organizacji pracy (np. podczas demontażu ochron zbiorowych).

Środki ochrony indywidualnej, aby zapewnić wystarczającą i skuteczną ochronę powinny:

- być odpowiednio dobrane do istniejącego zagrożenia oraz uwzględniać warunki na danym stanowisku;
- uwzględniać wymagania ergonomii oraz w możliwie minimalnym stopniu powodować niedogodności związane z ich noszeniem (masa, gabaryty, regulacja, rozmiary);
- 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;
- być odpowiednio dopasowane do użytkownika - po wykonaniu odpowiednich regulacji;
- być stosowane zgodnie z przeznaczeniem i wymogami opisanymi w instrukcji - instrukcja powinna być opracowana dokładnie i zrozumiale w języku polskim zgodnie z wymogami rozporządzenia;

Warunki stosowania ochron powinny być określone w instrukcji bezpiecznego prowadzenia prac oraz być zgodne z oceną ryzyka. Instrukcje powinny być dostępne dla użytkownika. Pracownik powinien być przeszkolony w zakresie ich użytkowania. Powinny również:

- posiadać oznakowanie CE oraz deklarację zgodności WE - każdy środek wprowadzony na rynek powinien być poddany odpowiedniej procedurze oceny typu WE. W przypadku środków zabezpieczających przed upadkiem, ocena typu WE powinna być dokonana przez jednostkę notyfikowaną. W deklaracji zgodności producent zaświadcza, iż dany środek został wykonany zgodnie z wymogami dyrektywy i odpowiednio przebadany. Najprostszym sposobem (aczkolwiek nieobowiązkowym) spełnienia wymogów dyrektywy, jest zastosowanie wymogów zawartych w normach zharmonizowanych z dyrektywą;
- być identyfikowalne - posiadać swoją nazwę i numer identyfikacyjny. Jeżeli w wyniku użytkowania znaki te zostały zatarte, wówczas należy środek wyeliminować z użytkowania;
- być ewidencjonowane - należy założyć kartę użytkownika sprzętu (z określonym numerem identyfikacyjnym środka ochrony), danymi użytkownika, datą wydania oraz polami kontroli okresowej. Zwykle taka karta dostarczana jest przez producenta sprzętu.

6. Zasady postępowania w razie wypadku w czasie pracy i w sytuacjach zagrożeń (np. pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku

6.1 Postępowanie w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy

6.1.1 Udzielanie pierwszej pomocy poszkodowanemu

Z przepisów polskiego prawa wynika, że każdy bez względu na wykonywany zawód i posiadane wykształcenie ma obowiązek udzielenia pierwszej pomocy przedmedycznej.

Art.162 Kodeks karny

§ 1. Kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Nie popełnia przestępstwa, kto nie udziela pomocy, do której jest konieczne poddanie się zabiegowi lekarskiemu albo w warunkach, w których możliwa jest niezwłoczna pomoc ze strony instytucji lub osoby do tego powołanej.

Pierwsza pomoc to zespół czynności podejmowanych w celu ratowania osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego wykonywanych przez osobę znajdującą się w miejscu zdarzenia, w tym również z wykorzystaniem wyrobów medycznych i wyposażenia wyrobów medycznych, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych, oraz produktów leczniczych wydawanych bez przepisu lekarza dopuszczonych do obrotu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Telefony alarmowe:

- 112 numer alarmowy**
- 999 pogotowie ratunkowe**
- 998 straż pożarna**
- 997 policja**

Zgłaszając zdarzenie należy podać:

- swoje dane osobowe
- miejsce zdarzenia
- opisać zdarzenie (co się stało)
- liczbę i stan poszkodowanych

- rodzaj pomocy jaka została udzielona poszkodowanemu
- Zakończyć rozmowę można dopiero, gdy dyspozytor potwierdzi przyjęcie zgłoszenia!

6.1.2 Obowiązek poinformowania przełożonego o wystąpieniu zagrożenia życia i zdrowia pracowników (np. awaria, pożar) lub o zaistniałym wypadku

W razie zaistnienia wypadku przy pracy, pracownik, który uległ temu wypadkowi, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego.

Oczywiście realizacja tego obowiązku uzależniona jest od stanu zdrowia tegoż pracownika. Może się zdarzyć tak, że pracownik nie jest w stanie sam zawiadomić swoich przełożonych o tym, że doznał wypadku. Z tego względu w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy określone obowiązki wynikają również dla pozostałych pracowników zakładu pracy. Każdy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie. Jest to uszczegółowienie ogólnego wymogu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, który jest jednym z podstawowych obowiązków każdego pracownika.

6.1.3 Zabezpieczenie miejsca wypadku

Do momentu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku głównym zadaniem pracodawcy na tym etapie jest zabezpieczenie miejsca wypadku. Procedura zabezpieczenia miejsca wypadku ma uniemożliwić:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych;
- uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane;
- dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Powyższe działania pracodawcy mają na celu zmniejszenie ryzyka wystąpienia wtórnych wypadków przy pracy, zwłaszcza po stronie osób postronnych nieświadomych zagrożenia. Zabezpieczenie miejsca zdarzenia ma również na celu uniemożliwienie przypadkowego zatarcia śladów na miejscu wypadku, utrudniającego późniejsze ustalenie jego przyczyn i przebiegu.

6.2 Regulacje prawne w zakresie wypadków przy pracy i chorób zawodowych

6.2.1 Definicja wypadku przy pracy

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych reguluje definicję wypadku przy pracy i choroby zawodowej:

Art. 3. 1. Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

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

2. Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

4. Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

5. Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

6. Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Art. 4. Za chorobę zawodową uważa się chorobę określoną w art. 235¹ Kodeksu pracy.

Art. 235¹ k.p. Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo

w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym".

6.2.2 Definicja wypadku w drodze do pracy i z pracy

Za wypadek w drodze do pracy i z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia. Aby wypadek mógł mieć charakter wypadku w drodze do pracy lub z pracy, droga ta musi być możliwie najkrótsza albo - ze względów komunikacyjnych - najdogodniejsza. Co do zasady - droga do pracy lub z pracy nie może zostać przerwana, chyba że przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby.

Droga do pracy lub z pracy to:

- droga z domu do pracy lub droga z pracy do domu,
- droga do miejsca lub z miejsca innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- droga do miejsca lub z miejsca zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- droga do miejsca lub z miejsca zwykłego spożywania posiłków,
- droga do miejsca lub z miejsca odbywania nauki lub studiów

6.3 Główne przyczyny wypadków przy pracy

1. Niewłaściwy stan czynnika materialnego

- wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego,
- niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego,
- Wady materiałowe czynnika materialnego,
- Niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego

2. Zagrożenia wynikające z organizacji pracy

Niewłaściwa ogólna organizacja pracy:

- nieprawidłowy podział pracy lub rozplanowanie zadań,
- niewłaściwe polecenia przełożonych,
- brak nadzoru,
- niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych,
- wykonywanie z polecenia nadzoru prac nie wchodzących w zakres obowiązków pracownika,
- brak instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym, i dopuszczenie do pracy czynnika materialnego bez wymaganych kontroli, przeglądów,
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpieczeństwa pracy,
- niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika, i/lub brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa pracy i ergonomii,
- tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii, i dopuszczenie do pracy człowieka z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich,
- wykonywanie pracy w zbyt małej obsadzie osobowej,
- wykonywanie prac pomimo niewłaściwego zaopatrzenia w narzędzia, surowce,
- inne niewłaściwości związane z ogólną organizacją pracy.

Niewłaściwa organizacja stanowiska pracy:

- niewłaściwe usytuowanie urządzeń na stanowisku pracy,
- nieodpowiednie przejścia i dojścia,
- nieodpowiednie rozmieszczenie i składowanie przedmiotów pracy (surowców, półproduktów, produktów itp.),
- nieusunięcie zbędnych przedmiotów, substancji lub energii (np. odpadów, opakowań, resztek substancji, niewyłączenie zasilania itp.),
- brak ochron osobistych, niewłaściwy dobór ochron osobistych,
- inne niewłaściwości organizacji stanowiska pracy.

3. Zagrożenie wynikające z nieprawidłowego zachowania się pracownika lub jego reagowania

Zachowanie wynikające z nieprawidłowego zachowania się lub błędnych reakcji różnych pracowników (w tym dalekich i bliskich pośrednich sprawców zagrożeń) np. podejmujących decyzje technologiczne, projektowo-konstrukcyjne, planistyczne, produkcyjno-inwestycyjne, realizujących bezpośrednio działalność projektowo-konstrukcyjną, modernizacyjną, produkcyjną (dozór na wszystkich szczeblach kierowania i zarządzania, zakładowe służby specjalistyczne i sami pracownicy), ujawnienie różnych źródeł motywujących nieprawidłowe postawy i zachowania ludzkie (ekonomiczne, socjologiczno-psychologiczne, rutyniarstwo, brak kwalifikacji, wyobraźni itp.).

Niewłaściwe zachowanie się pracownika:

- świadome wykonywanie niebezpiecznych czynności bez niezbędnego zabezpieczenia w przekonaniu, że uda się uniknąć wypadku,
- nieprawidłowe zachowanie się spowodowane motywacją ekonomiczną (np. pośpiech, ułatwianie sobie pracy, które powodują lub zwiększają ryzyko aktywizacji zagrożenia), brak urządzeń niezbędnych do bezpiecznego wykonywania pracy,
- niezdawanie sobie sprawy z zagrożenia i działania w strefie bezpośredniego zagrożenia,
- niewłaściwe reagowanie wskutek nadmiernego zmęczenia (częsta praca w godzinach nadliczbowych) lub stanu zdrowia (choroba, nietrzeźwość, działanie leków),
- nieprawidłowe zachowanie wynikające z żartów, zabaw, chęci dokuczenia i inne oznaki zachowań spowodowanych stanem emocjonalnym, osłabieniem dyscypliny przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących przy pracy.

Niewłaściwe zachowanie się dozoru:

- brak zakładowego systemu nadzoru i kontroli nad bezpieczeństwem pracy, powiązanego z kierowaniem i zarządzaniem, sprawowanego przez dyrektora przedsiębiorstwa, kierowników wydziałów i odpowiednie służby, mistrzów i brygadzystów w celu określenia i okresowego rozliczania z wykonania zadań problemowych, głównych i częściowych (np. ustalenie miejsca powtarzalnych zagrożeń wypadkowych oraz techniczno-organizacyjne zasady kontroli i zapobiegania powstawaniu tych zagrożeń lub ich aktywizacji, realizacja kontroli w wydziałach, stworzenie systemu pozytywnych motywacji wykrywania i likwidacji zagrożeń),
- przy pracach i czynnościach, w których występuje szczególne ryzyko wypadku, złe przygotowanie do wykonywania tych czynności i niedostateczny nadzór przy ich wykonywaniu,
- świadome skierowanie do pracy lub dopuszczenie do niej w warunkach zagrożenia wypadkowego możliwego do usunięcia lub ograniczenia, liczenie na szczęśliwy zbieg okoliczności, a gdy doszło do wypadku, twierdzenie, że pracownik był przeszkolony i samowolnie pracował nieprawidłowo,
- brak działań ograniczających ryzyko wypadku, które wzrasta proporcjonalnie do zwiększania tempa pracy i wzrostu produkcji oraz dekapitalizacji urządzeń bezpieczeństwa ruchu,
- brak kontroli stanu technicznego maszyn, urządzeń produkcyjnych oraz narzędzi ręcznych, a także działań w celu konserwacji środków produkcji, urządzeń sygnalizacyjnych,
- polecenie wykonania czynności w warunkach sprzecznych z przepisami i zasadami bezpieczeństwa lub tolerowanie zagrożeń wypadkowych na powierzonym odcinku dozoru,
- brak inicjatyw na rzecz profilaktyki przedwypadkowej,
- brak zainteresowania wiedzą i umiejętnościami praktycznymi podległych pracowników w zakresie bezpieczeństwa i metod pracy, a także jakością szkolenia i instruktażu, którym podlegają pracownicy w tym zakresie.

4. Błędy projektowania, konstruowania, technologia i inne

- błędy projektowania i błędy konstrukcyjne, wynikające z nieprawidłowych założeń technologicznych, planistyczno-organizacyjnych i innych, które stanowią pierwotne źródło zagrożeń wypadkowych.

6.4 Świadczenia przysługujące pracownikom w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową

6.4.1 Procedura przyznawania świadczeń przysługujących pracownikom w związku z wypadkiem przy pracy/ wypadkiem w drodze do i z pracy

Warunkiem koniecznym ustalenia prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego jest stwierdzenie, że ubezpieczony stał się niezdolny do pracy bądź zmarł w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Stąd też zanim zainteresowany wystąpi do ZUS lub do płatnika składek o ustalenie prawa do świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego koniecznym jest stwierdzenie, w przewidzianym prawem trybie, że wypadek, któremu uległ ubezpieczony był wypadkiem przy pracy lub chorobą, na którą zachorował, jest chorobą zawodową.

Do świadczeń, które wchodzi w zakres ubezpieczenia wypadkowego należą m.in. tzw. świadczenia krótkoterminowe. Za świadczenia krótkoterminowe z ubezpieczenia wypadkowego uważa się zasiłek chorobowy,

świadczenie rehabilitacyjne i zasiłek wyrównawczy. Zgodnie z **art. 7 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych** do stwierdzenia prawa ubezpieczonego do przedmiotowych świadczeń, a następnie ich wypłaty, niezbędne jest przedłożenie tych samych dokumentów, które stanowią podstawę przyznania - noszących analogiczną nazwę - świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego. W przypadku zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego dokumentem, który stanowi podstawę stwierdzenia prawa ubezpieczonego do tego świadczenia i jego wypłaty jest w pierwszym rzędzie zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy wystawione na druku ZUS ZLA. Oprócz tego zaświadczenia, koniecznym jest przedłożenie dokumentu, z którego będzie wynikało, że ubezpieczony uległ wypadkowi przy pracy albo zachorował na chorobę zawodową. Dokumentem takim jest:

- protokół powypadkowy – w przypadku niezdolności do pracy pracownika będącej wynikiem wypadku przy pracy;
- karta wypadku przy pracy – w przypadku niezdolności do pracy innego niż pracownik ubezpieczonego (np. zleceniobiorcy) będącej wynikiem wypadku przy pracy;
- decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej wydana przez państwowego inspektora sanitarnego – w przypadku niezdolności do pracy ubezpieczonego będącej wynikiem choroby zawodowej,
- zaświadczenie lekarskie stwierdzające związek niezdolności do pracy z chorobą zawodową – w przypadku niezdolności do pracy ubezpieczonego będącej wynikiem choroby zawodowej.

6.5 Postępowanie w sytuacjach zagrożeń

6.5.1 Organizacja ochrony przeciwpożarowej

Organizację ochrony przeciwpożarowej w Polsce określa *Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991r. o ochronie przeciwpożarowej*. Ustawa ta w **art. 1** definiuje ochronę przeciwpożarową jako: „system polegający na realizacji przedsięwzięć mających na celu ochronę życia, zdrowia, mienia lub środowiska przed pożarem, klęską żywiołową lub innym miejscowym zagrożeniem poprzez:

- zapobieganie powstawaniu i rozprzestrzenianiu się pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia,
- zapewnienie sił i środków do zwalczania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia,
- prowadzenie działań ratowniczych.

6.5.1.1 Organizacja ochrony przeciwpożarowej w zakładzie

Podstawą sprawnie funkcjonującego systemu ochrony przeciwpożarowej w każdym zakładzie jest jego właściwe zorganizowanie. Pod pojęciem zorganizowania systemu ochrony przeciwpożarowej należy rozumieć przede wszystkim jego powszechność w zakresie stosowania obowiązujących przepisów, ustalonych zasad i postępowania zgodnie z instrukcjami, nakazami i przyjętymi zwyczajami, a także właściwie sprawowany nadzór nad powszechnym stosowaniem przyjętych i obowiązujących ustaleń.

Organizacja ochrony przeciwpożarowej zależy przede wszystkim od rodzaju zakładu, charakteru jego działalności, rodzaju produkcji czy usług, technologii, wielkości, itp. Ogólnie można powiedzieć, że system ochrony przeciwpożarowej w zakładzie zależy głównie od rodzaju i skali zagrożeń.

6.5.1.2 Instrukcja postępowania na wypadek pożaru

W przypadku powstania pożaru należy zachować spokój, nie wywoływać paniki i natychmiast zaalarmować okrzykiem „pali się - POŻAR” innych pracowników, uruchomić najbliższy ręczny ostrzegacz pożarowy lub telefonicznie zawiadomić straż pożarną.

Straż 998 lub 112

Alarmując należy podać:

- Gdzie się pali i co się pali (adres, nazwa obiektu)
- Czy istnieje zagrożenie ludzi
- Nazwisko i nr telefonu spod którego wzywa się straż pożarną.

O powstałym pożarze należy ponadto zawiadomić:

- Policję 997
- Dyrektora/Kierownika Zakładu

W razie potrzeby (nieszczęśliwy wypadek) powiadomić:

- Pogotowie ratunkowe 999
- Pogotowie energetyczne 991
- Pogotowie gazowe 992
- Pogotowie wodno-kanalizacyjne 994

Równocześnie z alarmowaniem należy natychmiast przystąpić do gaszenia ognia przy pomocy znajdującego się sprzętu pożarniczego (gaśnice, agregaty gaśnicze, hydranty) i nieść pomoc zagrożonym osobom. Do czasu przybycia straży pożarnej akcją kieruje Dyrektor/Kierownik Zakładu lub wyznaczona przez niego osoba. Z chwilą przybycia straży pożarnej należy podporządkować się poleceniom dowódcy przybyłej jednostki i udzielić niezbędnych informacji.

Każda osoba przystępująca do akcji powinna wiedzieć, że:

- W pierwszej kolejności należy ratować ludzi,
- Należy wyłączyć dopływ prądu i gazu do pomieszczeń objętych pożarem,
- Nie wolno otwierać bez koniecznej potrzeby drzwi, okien i innych otworów, gdyż sprzyja to rozwojowi pożaru,
- Nie wolno gasić wodą instalacji i urządzeń elektrycznych pod napięciem, cieczy palnych i substancji reagujących z wodą (karbidu, sodu, potasu),
- Należy usuwać z zasięgu ognia materiały palne, a w szczególności butle z gazami technicznymi, naczynia z cieczami palnymi, cenne maszyny i ważne dokumenty,
- Umiejętne stosowanie środków gaśniczych umożliwia szybkie ugaszenie pożaru.

6.5.1.3 Podstawowe zasady bezpieczeństwa pożarowego

Każda osoba, pracownik obowiązany jest zwracać baczną uwagę na przestrzeganie przepisów ppoż. co w szczególności wiąże się z ZAKAZEM:

- Używania otwartego ognia i palenia tytoniu w strefach zagrożonych pożarem lub wybuchem,
- Garażowania pojazdów silnikowych w obiektach i pomieszczeniach do tego celu nie przystosowanych, jeżeli nie opróżniono zbiornika paliwa i nie odłączono na stałe akumulatora,
- Spalania śmieci i odpadków w miejscu umożliwiającym zapalenie się sąsiednich obiektów lub innych materiałów palnych,
- Przechowywania materiałów palnych w odległości mniejszej niż 0,5m od:
 - urządzeń i instalacji, których powierzchnie zewnętrzne mogą, nagrzewać się do temperatury powyżej 100 °C,
 - linii kablowych o napięciu powyżej 1 kW,
 - przewodów uziemiających i odgromowych,
- Użytkowania elektrycznych urządzeń grzewczych (piecyki, kuchenki) ustawionych bezpośrednio na palnym podłożu,
- Stosowania na osłony punktów oświetleniowych materiałów palnych, jeżeli zostaną umieszczone w odległości co najmniej 5 cm od żarówki,
- Naprawiania bezpieczników energii elektrycznej,
- Eksploatowania prowizorycznych, uszkodzonych bądź przeciążonych instalacji elektrycznych i gazowych,
- Składowania materiałów palnych na drogach komunikacji ogólnej służących ewakuacji oraz jakichkolwiek przedmiotów w obrębie i klatkach schodowych,
- Zamykania drzwi ewakuacyjnych w sposób uniemożliwiający ich natychmiastowe użycie,
- Ograniczania dostępu do:
 - urządzeń ppoż., stałych i półstałych urządzeń gaśniczych, urządzeń odciążających, instalacji alarmowej, hydrantów, zaworów, suchych pionów,
 - urządzeń uruchamiających instalacje gaśnicze,
 - wyjść ewakuacyjnych,
 - wyłączników i tablic rozdzielczych prądu elektrycznego oraz głównych zaworów gazu,
 - podręcznego sprzętu gaśniczego,
- Przekroczenia dobowego zapotrzebowania materiałów palnych na stanowisku pracy,
- Używania podręcznego sprzętu niezgodnie z przeznaczeniem.

6.5.1.4 Pojęcia i definicje związane z ochroną przeciwpożarową

Bezpieczeństwo pożarowe - rozumie się przez to stan eliminujący zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi, uzyskiwany przez funkcjonowanie systemu norm prawnych i technicznych środków zabezpieczenia przeciwpożarowego oraz prowadzonych działań zapobiegawczych przed pożarem.

Prace niebezpieczne pożarowo - rozumie się przez to prace, których prowadzenie może powodować bezpośrednio niebezpieczeństwo powstania pożaru lub wybuchu.

Instalacja sygnalizacyjno-alarmowa - rozumie się przez to instalację automatycznego wykrywania i przekazywania informacji o pożarze.

Materiały niebezpieczne pożarowo - rozumie się przez to ciecze palne o temperaturze zapłonu poniżej 55°C, gazy

palne, ciała stałe wytwarzające w zetknięciu z wodą lub parą wodną gazy palne, ciała stałe zapalające się samorzutnie w powietrzu, materiały wybuchowe i pirotechniczne, ciała stałe palne utleniające o temperaturze rozkładu poniżej 21°C, ciała stałe jednorodne o temperaturze samozapalenia poniżej 200°C oraz materiały mające skłonności do samozapalenia.

Przeciwpożarowy wyłącznik prądu - rozumie się przez to wyłącznik odcinający dopływ prądu do wszystkich obwodów, z wyjątkiem obwodów zasilających instalacje i urządzenia, których funkcjonowanie jest niezbędne podczas pożaru.

Sprzęt i urządzenia ratownicze - rozumie się przez to przedmioty, narzędzia, maszyny i urządzenia związane na stałe z budynkiem, obiektem lub terenem, uruchamiane lub wykorzystywane do ratowania ludzi i mienia w warunkach pożaru, klęski żywiołowej oraz innego miejscowego zagrożenia.

Strefa pożarowa - rozumie się przez to przestrzeń wydzieloną w taki sposób, aby w określonym czasie pożar nie przeniósł się na zewnątrz lub do wewnątrz wydzielonej powierzchni.


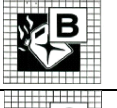
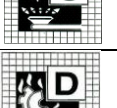

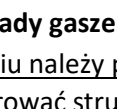
Strefa zagrożenia wybuchem - rozumie się przez to przestrzeń, w której może występować mieszanina substancji palnych z powietrzem lub innymi gazami utleniającymi, o stężeniu zawartym między dolną i górną granicą wybuchowości.

Stale urządzenia gaśnicze - rozumie się przez to urządzenia związane na stałe z obiektem, zawierające własny zapas środka gaśniczego, wyposażone w układ przechowywania i podawania środka gaśniczego, uruchamiane automatycznie we wczesnej fazie rozwoju pożaru.

Odpowiednie warunki ewakuacji - rozumie się przez to zespół przedsięwzięć oraz środków techniczno-organizacyjnych zapewniający szybkie i bezpieczne opuszczenie strefy zagrożonej lub objętej pożarem.

Zagrożenie wybuchem - rozumie się przez to możliwość tworzenia przez palne gazy, pary palnych cieczy, pyły lub włókna palnych ciał stałych, w różnych warunkach, mieszanin z powietrzem, które pod wpływem czynnika inicjującego zapłon (iskra, łuk elektryczny lub przekroczenie temperatury samozapalenia) wybuchają, czyli ulegają gwałtownemu spalaniu połączonemu ze wzrostem ciśnienia.

6.5.1.5 Oznakowanie gaśnic i ich przeznaczenie

Oznakowanie gaśnicy	Rodzaj gaśnicy	Rodzaj gaszonego materiału
	gaśnica pianowa, gaśnica proszkowa, gaśnica wodno - pianowa	drewno, papier, tkaniny
	gaśnice CO, gaśnica proszkowa	benzyna, alkohole, oleje, tłuszcze, lakier
	gaśnica CO, gaśnica proszkowa	gazy palne, propan, acetylen, gaz ziemny
	gaśnica proszkowa	metale lekkie, magnez
	gaśnica wodno - mgłowa	tłuszcze oleje

6.5.1.6 Zasady gaszenia pożaru przy użyciu podręcznego sprzętu gaśniczego:

Przy gaszeniu należy pamiętać o następujących zasadach:

- kierować strumień środka gaśniczego na palące się przedmioty lub obiekty od strony zewnętrznej (skrajnej) w kierunku do środka;
- przy gaszeniu przedmiotów ustawionych pionowo należy gasić od dołu w górę;
- należy używać środków gaśniczych przeznaczonych do gaszenia danej grupy pożarów,
- gasząc pożary w pomieszczeniach, należy bardzo uważać z otwieraniem drzwi i wybijaniem okien, gdyż grozi to bardzo poważnymi oparzeniami i zapaleniem odzieży, przez wylatujące z nagranych pomieszczeń ogień i gorące gazy spalinowe.

W przypadku konieczności użycia hydrantów wewnętrznych należy pamiętać że:

- Wodą możemy gasić skutecznie i bezpiecznie pożary grupy A (w których występuje zjawisko spalania żarowego np. drewna, papieru itp.),

- Zakaz gaszenia wodą obejmuje:
 - Materiały, które po zetknięciu z wodą wchodzi w reakcje chemiczne w wyniku czego mogą powstawać palne i wybuchowe gazy,
 - ciekłe substancje palne lżejsze od wody tj, olejów, benzyny, nafty.
 - materiały palące się w obrębie urządzeń elektrycznych pod napięciem.

Miejsca lokalizacji hydrantów wewnętrznych na terenie ośrodka oznakowano znakami ochrony przeciwpożarowej zgodnie z PN-92/N-01256-01. Linia węzowa hydrantu wewnętrznego nie może utrudniać ewakuacji pracowników z obiektu. Podczas gaszenia cieczy palnych używać mgłowych prądów wody. Prąd taki uzyskuje się przez odpowiednią regulację prądownicy wodnej hydrantu wewnętrznego.

Szczegółowe procedury postępowania oraz zasady bezpieczeństwa pożarowego znajdują się w opracowanej dla przedsiębiorstwa Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego lub w Dokumentacji Techniczno - Ruchowej w zakresie bezpieczeństwa pożarowego.

6.5.2 Barwy bezpieczeństwa

Zastosowanie barw bezpieczeństwa powiązanych z kształtami znaków ma na celu wywołanie reakcji zapobiegającej powstaniu niebezpiecznej sytuacji lub wypadku. Aby osiągnąć ten cel stosowane są barwy bezpieczeństwa: czerwona, żółta, zielona i niebieska. Tablica poniżej przedstawia znaczenia tych czterech barw bezpieczeństwa i przykłady ich zastosowania.

Barwy bezpieczeństwa	Znaczenie	Przykładowe zastosowanie
Czerwona	zatrzymanie, stop, zakaz,	znak stop, wyłącznik awaryjny, znaki zakazu, oznakowanie sprzętu przeciwpożarowego
Żółta	ostrzeżenie przed niebezpieczeństwem, uwaga	znaki sygnalizujące zagrożenie pożarem, wybuchem, promieniowaniem, itp., oznakowanie niebezpiecznych przejść, przeszkód
Zielona	stan bezpieczeństwa pierwsza pomoc	oznakowanie dróg i wyjść ewakuacyjnych, stanowisk pierwszej pomocy
Niebieska	nakaz	obowiązek stosowania np. środków ochrony indywidualnej

6.5.3 Ewakuacja ludzi i mienia

Warunki ewakuacji polegają w szczególności na:

- zapewnieniu odpowiedniej liczby i szerokości wyjść,
- zachowaniu dopuszczalnych długości dróg ewakuacyjnych
- zapewnieniu odpowiedniej, bezpiecznej pożarowo obudowy i wydzielen dróg ewakuacyjnych,
- zapewnieniu urządzeń do usuwania dymów i gazów pożarowych

Z pomieszczeń przeznaczonych na pobyt ludzi powinna być zapewniona możliwość ewakuacji w bezpieczne miejsce na zewnątrz budynku lub do sąsiedniej strefy pożarowej, bezpośrednio albo drogami komunikacji ogólnej. Z sąsiedniej strefy pożarowej powinno być wyjście bezpośrednio na zewnątrz budynku lub przez inną strefę pożarową.

Najważniejsze wymagania dotyczące dróg i wyjść ewakuacyjnych:

- Wyjścia z pomieszczeń na drogi ewakuacyjne powinny być zamykane drzwiami.
- Drzwi stanowiące wyjście ewakuacyjne z budynku przeznaczonego dla więcej niż 50 osób powinny otwierać się na zewnątrz. Wymaganie to nie dotyczy budynku wpisanego do rejestru zabytków.
- Przy wyjściu ewakuacyjnym z budynku dopuszcza się stosowanie drzwi rozsuwanych spełniających określone wymagania:
 - otwieranie automatyczne i ręczne bez możliwości ich blokowania,
 - samoczynne ich rozsuniecie i pozostanie w pozycji otwartej w razie pożaru lub awarii drzwi,
- Określając wymaganą szerokość i liczbę przejść, wyjść oraz dróg ewakuacyjnych w budynku, w którym z przeznaczenia i sposobu zagospodarowania pomieszczeń nie wynika jednoznacznie maksymalna liczba ich użytkowników, liczbę tę należy przyjmować w odniesieniu do powierzchni tych pomieszczeń, dla:
 - sal konferencyjnych, lokali gastronomiczno-rozrywkowych, poczekalni, holi, świetlic itp. – 1 m²/osobę,
 - pomieszczeń handlowo-usługowych - 4 m²/osobę,
 - pomieszczeń administracyjno-biurowych - 5 m²/osobę,

- archiwów, bibliotek itp. - 7 m²/osobę,
- magazynów - 30 m²/osobę.
- Szerokość przejścia ewakuacyjnego w pomieszczeniu przeznaczonym na pobyt ludzi należy obliczać proporcjonalnie do liczby osób, do których ewakuacji ono służy, co najmniej 0,6m na 100 osób, lecz nie mniej niż 0,9m, a w przypadku przejścia służącego do ewakuacji do 3 osób - nie mniej niż 0,8m.
- łączną szerokość drzwi w świetle, stanowiących wyjścia ewakuacyjne z pomieszczenia, należy obliczać proporcjonalnie do liczby osób mogących przebywać w nim równocześnie, przyjmując co najmniej 0,6m szerokości na 100 osób, przy czym najmniejsza szerokość drzwi w świetle ościeżnicy powinna wynosić 0,9m, a w przypadku drzwi służących do ewakuacji do 3 osób - 0,8m.
- Zabrania się stosowania do celów ewakuacji drzwi obrotowych i podnoszonych.
- Na drogach ewakuacyjnych zabronione jest stosowanie:
 - spoczników ze stopniami,
 - schodów ze stopniami zabiegowymi, jeżeli schody te są jedyną drogą ewakuacyjną.

Celem ewakuacji ludzi jest zapewnienie osobom szybkiego i bezpiecznego opuszczenia strefy zagrożonej lub objętej pożarem. Ewakuacją ludzi z części lub z całego obiektu zarządza kierujący akcją ratowniczo - gaśniczą. W przypadku zaistnienia pożaru lub innego zagrożenia budynku lub jego części, osoby nie biorące udziału w akcji ratowniczej powinny opuścić strefę zagrożenia. Osoby opuszczające strefę zagrożenia kierują się do najbliższego wyjścia służącego celom ewakuacji zgodnie z oznakowaniem.

W czasie prowadzenia ewakuacji zabronione jest:

- dokonywanie jakichkolwiek czynności mogących wywołać panikę,
- przechodzenie w kierunku przeciwnym do kierunku ewakuacji,
- zatrzymywanie się lub tamowanie ruchu w inny sposób.

Osoby ewakuowane muszą podporządkować się poleceniom ratowników to jest osobom prowadzącym ewakuację: strażacy, pracownikom służby zabezpieczenia obiektu. Poza ewakuacją ludzi niejednokrotnie zachodzi konieczność ewakuacji mienia. Celem ewakuacji mienia jest zabezpieczenie cennych przedmiotów oraz ważnych dokumentów przed zniszczeniem lub uszkodzeniem w przypadku pożaru lub innego zagrożenia. Ewakuowane przedmioty i dokumenty należy umieszczać aby nie były narażone na zniszczenie lub uszkodzenie.

6.6 Postępowanie w razie wypadku



6.6.1 Zasady udzielania pierwszej pomocy

Postępowanie osoby ratującej powinno wyglądać następująco:

- ocena bezpieczeństwa- zanim przystąpimy do udzielania pierwszej pomocy sprawdzamy czy nic nie zagraża naszemu bezpieczeństwu
- ocena zdarzenia, podjęcie działania;
- jak najszybsze usunięcie czynnika działającego na poszkodowanego;
- ocena zaistniałego zagrożenia dla życia poszkodowanego:
 - ocena stanu przytomności,
 - sprawdzenie tętna
 - sprawdzenie oddechu oraz drożności dróg oddechowych,
 - ustalenie rodzaju urazu (rany, złamania itp.)
- zabezpieczenie chorego przed możliwością dodatkowego urazu lub innego zagrożenia (np. wyniesienie poszkodowanego z miejsca działania czynników toksycznych)
- wezwanie pomocy (lekarza, pogotowia ratunkowego itd.)

6.6.2 Zranienia

Rana - urazowe uszkodzenie tkanki, połączone z przerwaniem skóry lub błony śluzowej; W zależności od przedmiotu uszkadzającego oraz stopnia uszkodzenia rozróżniamy rany: cięte, tłuczone, klute, szarpane, postrzałowe.

Postępowanie przy zranieniu:

- pokryć ranę jałowym opatrunkiem,
- w trakcie udzielania pomocy poszkodowany powinien leżeć lub siedzieć,
- nie usuwać przedmiotów tkwiących w ranie , ponieważ zapobiegają one krwawieniu
- nie dotykać ani nie przemywać rany

- wezwać pogotowie

6.6.3 Krwotoki

Krwotok - wypływ krwi poza światło naczynia krwionośnego (tętnicy, żyły, naczynia włosowate). Krew może wylewać się do jam ciała lub światła narządu, tkanek (krwotoki wewnętrzne) lub na zewnątrz przez ranę (krwotoki zewnętrzne).

Postępowanie przy krwawieniu:

- natychmiastowe zatrzymanie krwotoku - dużą ilość jałowej gazy przykładamy w miejsce krwawienia i zawijamy ciasno bandażem
- jeżeli opatrunek zaczyna przesiąkać nie zdejmujemy go, tylko nakładamy kolejne warstwy i zawijamy bandażem
- wzywamy pomoc
- w przypadku krwotoków wewnętrznych jak najszybciej wzywamy pogotowie

6.6.4 Krwotok z nosa

W przypadku krwawienia z nosa osobę poszkodowaną należy posadzić na krześle pochyloną do przodu. Chłodzić okolice karku i nosa.

6.6.5 Omdlenie

Omdlenie to chwilowa utrata przytomności (trwająca maksymalnie 3 minuty) spowodowana niedotlenieniem mózgu. Omdleniu sprzyja: ciasne ubranie, wysoka temperatura powietrza, zmęczenie, głód, długotrwała pozycja stojąca, przebywanie w zatłoczonych i dusznych pomieszczeniach oraz strach.

Postępowanie przy omdleniu:

- rozluźnić ubranie, aby umożliwić poszkodowanemu swobodne oddychanie
- ułożyć poszkodowanego na plecach i unieść kończyny do góry
- jeżeli poszkodowany po chwili nie odzyska przytomności wezwać pogotowie

6.6.6 Oparzenia

Oparzenie to uszkodzenie tkanki miękkiej (skóry, błon śluzowych, a w oparzeniach głębszych także tkanki podskórnej i mięśni) spowodowane działaniem energii: cieplnej, chemicznej, elektrycznej, promieniowania. Ze względu na głębokość uszkodzenia skóry lub tkanki podskórnej wyróżnia się 4 stopnie oparzeń.

Postępowanie przy oparzeniu:

- przerwać kontakt z czynnikami parzącymi
- zmniejszyć występujący ból przez polewanie czystą zimną wodą przez kilkanaście minut (woda zapobiega również powstawaniu głębszych oparzeń).
- w przypadku oparzenia związkami chemicznymi należy je zmyć pod silnym strumieniem zimnej wody
- zapewnić poszkodowanemu możliwie szybko opiekę lekarską

6.6.7 Porażenie prądem elektrycznym

Przeptywający przez ciało człowieka prąd poraża ośrodki nerwowe powodując nagły skurcz mięśni, uniemożliwiający uwolnienie się od urządzenia elektrycznego. Może spowodować zatrzymanie oddechu i krążenia, a w sytuacjach ekstremalnych śmierć. O bezpośrednich skutkach rażenia decydują przede wszystkim: rodzaj prądu, wartość prądu rażeniowego, czas przepływu prądu oraz droga przepływu przez ciało człowieka.

Postępowanie przy porażeniu prądem elektrycznym:

- jak najszybciej uwolnić porażonego spod działania prądu elektrycznego przez:
 - wyłączenie napięcia właściwego obwodu elektrycznego
 - odciągnięcie porażonego od urządzeń będących pod napięciem (należy pamiętać o stosowaniu przez ratującego odpowiedniego zabezpieczenia siebie przed porażeniami - nie wolno odciągać poszkodowanego gołymi rękami! Należy użyć w tym celu izolowanych przedmiotów.)
- w zależności od stanu porażonego zastosować odpowiednie czynności ratownicze:
 - przy zatrzymaniu oddechu i czynności serca- masaż serca i sztuczne oddychanie
 - przy oparzeniach, krwotokach, zranieniach itd. postępować, według wytycznych
 - natychmiast wezwać pogotowie

6.7 Podstawowe zabiegi resuscytacyjne i automatyczna defibrylacja zewnętrzna

- 1) Oceń bezpieczeństwo
- 2) Sprawdź przytomność poszkodowanego - potrząśnij delikatnie za ramię i głośno zapytaj: Czy Pan mnie słyszy? Czy wszystko w porządku?
- 3) Jeżeli poszkodowany nie odpowiada udroźnij drogi oddechowe i sprawdź oddech:

Prawidłowe wykonanie resuscytacji krążeniowo oddechowej (RKO):

- Ułóż poszkodowanego na plecach
- Połóż dłoń (jedną na drugiej) na środku klatki piersiowej poszkodowanego
- Wykonaj 30 uciśnień klatki piersiowej na wyprostowanych rękach:

BRAK ODDECHU

Rozpocznij resuscytację krążeniowo oddechową (RKO)
Wyznacz osobę, która wezwie pogotowie lub jeżeli jesteś sam wezwij pomoc zanim przystąpisz do RKO

ODDECH ZACHOWANY

Ułóż poszkodowanego w pozycji bezpiecznej, kontroluj oddech i wezwij pogotowie

- uciskaj klatkę piersiową na około 5cm głębokości (z częstością 100/min)
- Po 30 uciśnięciach wykonaj dwa wdechy:
 - odchyl głowę poszkodowanego
 - zatkaj nos poszkodowanego
 - przyłóż szczelnie usta do ust poszkodowanego
 - wdmuchaj powietrze tak aby klatka piersiowa poszkodowanego uniosła się
- Kontynuuj resuscytację aż: poszkodowany odzyska oddech, do przyjazdu pogotowia lub gdy opadnie z sił

Automatyczna defibrylacja zewnętrzna

1. Włącz AED i naklej elektrody:

- Bezwzględnie wykonuj polecenia defibrylatora
- Przyklej jedną elektrodę pod lewą pachą
- Przyklej drugą elektrodę pod prawym obojczykiem, obok mostka
- Jeżeli jest więcej niż jeden ratownik, nie przerywaj RKO

2. Odsuń się i wykonaj defibrylację:

- Nikt nie może dotykać pacjenta:
 - w trakcie analizy rytmu
 - w trakcie defibrylacji

Jeżeli poszkodowany zaczyna reagować: porusza się, otwiera oczy, oddycha prawidłowo, przerwij RKO. Jeżeli oddycha ale jest nadal nieprzytomny ułóż w pozycji bezpiecznej i czekaj na pogotowie.

6.8 System pierwszej pomocy w zakładzie pracy

W ramach systemu pierwszej pomocy w zakładzie pracy należy zorganizować:

- **punkty pierwszej pomocy** w wydziałach (oddziałach), w których wykonywane są prace powodujące duże ryzyko wypadku lub związane z wydzielaniem się par, gazów albo pyłów substancji sklasyfikowanych jako niebezpieczne ze względu na ostre działanie toksyczne,
- **apteczki** w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy. Apteczki powinny znajdować się w oznakowanych miejscach i każdy pracownik powinien mieć do nich dostęp.

Ilość, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczek powinny być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, z uwzględnieniem rodzajów i nasilenia występujących zagrożeń. Obsługa punktów i apteczek powinna być powierzana wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy. W punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach, powinny być wywieszane instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników, wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy.

