



MATERIAŁY SZKOLENIOWE:

SZKOLENIE OKRESOWE BHP

DLA

**DLA NIEWYMIENIONYCH W INNYCH GRUPACH PRACOWNIKÓW,
KTÓRYCH CHARAKTER PRACY WIĄŻE SIĘ Z NARAŻENIEM
NA CZYNNIKI SZKODLIWE DLA ZDROWIA,
UCIĄŻLIWE LUB NIEBEZPIECZNE**

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

KWIECIEŃ 2025 R.

BIURO SYSTEM DARIUSZ OKRASKA

Spis treści

1. Najważniejsze zmiany w prawie pracy	4
1.2. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2021 r.	4
1.3. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2022 r.	4
1.4. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2023 r.	4
1.5. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2024 r.	18
1.6. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2025 r.	20
2. Regulacje prawne z zakresu BHP, z uwzględnieniem przepisów związanych z wykonywaną pracą	21
2.1. Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie BHP oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad BHP21	
2.1.1. Obowiązki pracodawcy	21
2.1.2. Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP	21
2.1.3. Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami	22
2.1.4. Odpowiedzialność pracodawców i osób sprawujących funkcje kierownicze za wykroczenia związane z naruszeniem praw pracowniczych	22
2.1.5. Podstawowe obowiązki pracowników	23
2.1.6. Prawa pracowników w zakresie BHP	23
2.1.7. Odpowiedzialność porządkowa i materialna pracowników wynikająca z Kodeksu pracy	24
2.2. Ochrona pracy kobiet	24
2.2.1. Uprawnienia związane z rodzicielstwem	24
2.2.2. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią	25
2.3. Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia młodocianych	26
2.4. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz świadczenia z nimi związane	26
2.4.1. Główne przyczyny wypadków przy pracy	27
2.4.2. Świadczenia	27
2.4.3. Choroby zawodowe	28
2.5. Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników	28
2.5.1. Badania lekarskie	29
2.5.2. Szkolenia BHP	29
2.5.3. Ryzyko zawodowe	29
3. Zagrożenia czynnikami występującymi w procesach pracy oraz zasady i metody likwidacji lub ograniczenia oddziaływania tych czynników na pracowników	30
3.1. Czynniki środowiska pracy - szkodliwe i uciążliwe	30
3.2. Czynniki niebezpieczne	31
3.3. Hałas	31
3.4. Metody likwidacji lub ograniczania wpływu niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników występujących w środowisku pracy	31
3.5. Skutki ekspozycji na czynniki szkodliwe	32
3.6. Czynniki chemiczne	33
3.7. Czynniki biologiczne	36
3.8. Czynniki psychofizyczne	36
4. Problemy związane z organizacją stanowisk pracy biurowej, z uwzględnieniem zasad ergonomii, w tym stanowisk wyposażonych w monitory i inne urządzenia biurowe	38
4.1. Organizacja stanowisk pracy zgodnie z zasadami ergonomii	38
4.2. Wymagania BHP dla maszyn i innych urządzeń technicznych oraz wymagania dla pomieszczeń pracy	39
4.2.1. Wymagania BHP oraz ergonomii dla maszyn i urządzeń technicznych	39
4.2.2. Wymagania BHP dla budynków i pomieszczeń pracy oraz dla pomieszczeń higieniczno-sanitarnych	39
4.3. Organizacja stanowisk pracy z monitorami ekranowymi	40
4.4. Dolegliwości w pracy na stanowisku wyposażonym w komputer	42
5. Postępowanie w razie wypadków i w sytuacjach zagrożeń (pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej w razie wypadku	42
5.1. Postępowanie w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy	42
5.2. Postępowanie w nagłych zdarzeniach	43
5.3. System pierwszej pomocy przedmedycznej	44
5.4. Postępowanie w sytuacjach awaryjnych	44
5.5. Postępowanie w sytuacjach zagrożeń	45

1. Najważniejsze zmiany w prawie pracy

1.2. 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.

1.3 Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2022 r.

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 otwarcia 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.

1.4. 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.

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 informacje, 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, wykaze obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał 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^{1g} 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.";

Praca zdalna

Kodeks pracy:

Art. 67¹⁸.

Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

Art. 67¹⁹. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej - jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3, z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem.

§ 5. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

§ 6. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 (*pracownika rodzica dziecka niepełnosprawnego*), pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

Art. 67²⁰. § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

§ 6. W porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulaminie, o którym mowa w § 3 i 4, określa się w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

§ 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, oraz porozumienia, o którym mowa w § 5 zdanie drugie, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2-8.

• **Przy zawieraniu umowy o pracę w formie zdalnej należy dodatkowo dodać informacje :**

1) *określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;*

2) *wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.*

• **Przy zmianie pracy na pracę zdalną informacje należy przekazać pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.**

Art. 67²². § 1. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 2. Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

• **ODMOWA PRZEZ PRACOWNIKA ZGODY NA PRACĘ ZDALNĄ, WYSTĄPIENIE Z WNIOSKIEM O PRACĘ ZDALNĄ LUB O JEJ ZAPRZESTANIE, NIE MOGĄ STANOWIĆ PRZYCZYNY UZASADNIAJĄCEJ WYPOWIEDZENIE PRZEZ PRACODAWCĘ UMOWY O PRACĘ**

Art. 67²⁴. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane

z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;

3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie;

4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

§ 2. Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Art. 67²⁵. Zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu

w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, 2687 i 2745 oraz z 2023 r. poz. 28 i 185).

Art. 67²⁶.

§ 1. Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 67²⁷. Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Art. 67²⁸.

§ 1. Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

§ 3. Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, o której mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67³¹ § 5, lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Art. 67²⁹.

§ 1. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

Art. 67³⁰. Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej - na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Art. 67³¹.

§ 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233.

- art. 208 § 1 (*współpraca pracodawców w razie, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców*),
- art. 209¹ (*np. wyznaczanie pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji, zapewniania środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach*),
- art. 212 pkt 1 i 4 (*dotyczących organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem*),
- art. 213 i art. 214 (*dotyczących obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy*),
- art. 232 (*dotyczących zapewniania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków napojów ze względów profilaktycznych*),
- art. 233 (*dotyczących zapewniania odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczania środków higieny osobistej*).

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej ukończenie szkolenia.

§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 2² nie stosuje się. (*Przepis mówiący że przypadku gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka*).

§ 4. Praca zdalna nie obejmuje prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

§ 5. Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracowuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
 - 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
 - 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
 - 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.
- Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej

w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

§ 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 10. Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Art. 67³². W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy, wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 67³³. [Okazjonalna praca zdalna]

§ 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹-67²⁴ oraz art. 6731 § 3.

§ 3. Kontrola wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w § 1, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.

Art. 67³⁴. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

• Przepisy przejściowe:

Warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 676 § 1-4 Kodeksu pracy w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 676 § 5-7 Kodeksu pracy w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Zmiany w kodeksie pracy -dyrektywa WLB oraz w sprawie przejrzystych warunków pracy.

(Wejście przepisów 26.04.2023)

Kodeks pracy:

Art. 18^{3e}. [Ochrona pracownika]

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

ZMIANY W UMOWACH

Art. 25. [Rodzaje umów]

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹-2³, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

§ 2³. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Art.26. [Dzień nawiązania stosunku pracy] Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

PRAWO DO POZOSTAWANIA W JEDOCZESNYM ZATRUDNIENIU

Art. 26¹. [Dopuszczalność świadczenia pracy u więcej niż jednego pracodawcy]

§ 1. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Wyjątkiem jest podpisanie umowy o zakazie konkurencji lub gdy odrębne przepisy stanowią inaczej (np. praca kierowców)

Art. 29. [Treść i forma umowy o pracę; przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia]

§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, **adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adres zamieszkania**, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) **miejsce lub miejsca wykonywania pracy;**
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy-;
- 6) **w przypadku umowy o pracę na okres próbny:**

a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,

b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2², a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³;

7) w przypadku umowy o pracę na czas określony - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

1)nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- f) w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
- j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,

- k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje - nazwie takich organów lub instytucji,
- m) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy - terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Informacja dotyczy instytucji ZUS oraz PPK i PPE.

§ 3¹. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a-f, h-k i pkt 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

§ 3². Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adresu zamieszkania, nie później niż **w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.**

§ 3³. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o **zmianie warunków zatrudnienia**, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, **nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika.** Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

§ 3⁴. Informacje, o których mowa w § 3-33, pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

ODDELEGOWANIE PRACOWNIKA ZA GRANICĘ.

Art. 29¹. **[Przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia przed wyjazdem do pracy poza granicami kraju]**

§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju - w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

§ 3. Poinformowanie pracownika o zatrudnieniu, o którym mowa w § 2 pkt 3, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 4. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

WNIOSEK PRACOWNIKA O ZMIANĘ WARUNKÓW PRACY.

Art. 29³. [Wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy]

§ 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy **co najmniej 6 miesięcy może raz w roku** kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, **o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy**, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

OKOLICZNOŚCI, KTÓRE NIE MOGĄ BYĆ PRZYCYNĄ ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ.

Art. 29⁴. [Ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę]

§ 1. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniające przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1;
- 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1;
- 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4;
- 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³.

§ 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się powodami innymi niż wskazane w § 1.

§ 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

UMOWY NA CZAS OKREŚLONY - UZASADNIENIE WYPOWIEDZENIA

Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu **umowy o pracę zawartej na czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Pracodawca musi podać przyczynę wypowiedzenia również przy umowie na czas określony co powoduje że pracownik będzie mógł starać się w sądzie pracy o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenie do pracy.

Pracodawca musi zawiadamiać zakładowe związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia.

Art. 45. [Orzeczenia sądu pracy]

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że **uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe**; w takim przypadku sąd

pracy orzeka o odszkodowaniu. Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, **pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.**

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do kiedy miała trwać umowa, nie więcej niż za okres 3 miesięcy.

Art. 47. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, **przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy**, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

SZKOLENIA W GODZINACH PRACY I NA KOSZT PRACODAWCY

Art. 94¹³. [Czas odbywania i pokrywanie przez pracodawcę kosztów obowiązkowych szkoleń pracowników]

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

DODATKOWE PRZERWY W PRACY

Art. 134. [Prawo do przerwy]

§ 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.

ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU SIŁY WYŻSZEJ

Art. 148¹. [Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej]**§ 1.** Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze **2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.** W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w **wysokości połowy wynagrodzenia.**

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.**

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴.

NOWY URLOP OPIEKUŃCZY

Art. 173¹. [Prawo do urlopu opiekuńczego]

§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w **wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.**

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż **1 dzień przed rozpoczęciem korzystania** z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby.

Art. 173². [Wliczanie okresu urlopu opiekuńczego do okresu zatrudnienia]

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

ZA CZAS TEGO URLOPU NIE BĘDZIE PRZYSŁUGIWAŁO WYNAGRODZENIE

ZMIANA ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY NA STANOWISKACH WYPOSAŻONYCH W MONITORY EKRANOWE wchodzi w dniu 17 listopada 2023 r.

1. W przypadku stosowania systemów przenośnych (laptopów) przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, stanowisko pracy powinno być wyposażone w stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz.

2. Obowiązek zapewnienia pracownikom okularów i szkieł kontaktowych korygujących wzrok, w przypadku gdy wynik badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą ich stosowania podczas pracy.

3. Dodano obowiązek wyposażenia krzeseł w regulowane podłokietniki.

Pracodawca ma czas na wprowadzenie zmian do 16.05.2024

ZAKRES OCHRONY W ZWIĄZKU Z MACIERZYŃSTWEM

Art. 177. [Zakres ochrony w związku z macierzyństwem]

§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, **chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy** i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

PRACODAWCA BĘDZIE MUSIAŁ UDOWODNIĆ UZASADNIENIE ZWOLNIENIA.

§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Rozwiązanie umowy może również nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Uwaga; uchylony zostaje przepis wyłączający zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania umowy z pracownicą w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej; zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy; zakaz stosowania systemu przerywanego czasu pracy]

§ 2. Pracownika wychowującego dziecko **do ukończenia przez nie 8 roku życia** nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

ZMIANY W URLOPIE RODZICIELSKIM.

Art. 182^{1a}. [Urlop rodzicielski]

§ 1. Pracownicy - rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom - rodzicom dziecka.

§ 4. Każdemu z pracowników - rodziców dziecka przysługuje **wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka.**

§ 5. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika - rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy - rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.

§ 7. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.

Art. 182^{1c}. [Udzielenie urlopu rodzicielskiego jednorazowo lub w częściach]

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia **roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.**

Prawo ojca do urlopu rodzicielskiego zależy czy matka w dniu porodu pozostawała w zatrudnieniu.

ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY RODZICÓW

Art. 188¹. [Elastyczna organizacja pracy]

§ 1. Pracownik wychowujący dziecko, **do ukończenia przez nie 8 roku życia**, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej **o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.** Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Za elastyczny czas pracy uważa się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy lub indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, **w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.**

§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.

ZMIANY W KATALOGU WYKROCZEŃ – Art. 281. [Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika]

DODANO PUNKTY ZWIĄZANE ZE ZMIANAMI

1.5. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2024 r.

Wynagrodzenie minimalne

Kwota minimalnego wynagrodzenia należnego w 2024 r. uległa podwyższeniu i będzie wynosić:

- Od 1 stycznia 2024 r. : 4242 zł brutto miesięcznie,
- Od 1 lipca 2024 r.: 4300 zł brutto miesięcznie

Wynika to z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.

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

- Od 1 stycznia 2024 r.: 27,70 zł brutto,
- Od 1 lipca 2024 r.: 28,10 zł.

Zmiana w Kodeksie Pracy - od 29 czerwca 2024 r. obowiązują zmienione przepisy wprowadzające do polskiego systemu prawnego substancje o działaniu reprotoksycznym. (Art. 222)

Substancje reprotoksyczne są to substancje, które mogą wywierać niekorzystny wpływ na funkcje seksualne i płodność u dorosłych mężczyzn i kobiet, a także na rozwój potomstwa.

Nowe rozporządzenie MINISTRA ZDROWIA ¹ z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy. ² Obowiązuje od 28.07.2024 r.

§ 1. Rozporządzenie określa:

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

Rozporządzenie zastępuje wcześniejszy przepis: **Substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.** rozporządzenie z dnia 24 lipca 2012 r.

USTAWA z dnia 14 czerwca 2024 r.o ochronie sygnalistów. Wejście w życie:25 września 2024 r

Ustawa reguluje:

- 1) warunki objęcia ochroną sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;
- 2) środki ochrony sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;
- 3) zasady ustalania wewnętrznej procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następnych;
- 4) zasady zgłaszania informacji o naruszeniach prawa organowi publicznemu;
- 5) zasady ujawnienia publicznego informacji o naruszeniach prawa;
- 6) zadania Rzecznika Praw Obywatelskich związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa;
- 7) zadania organów publicznych związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa i z podejmowaniem działań następnych.

Głównym celem ustawy jest zapewnienie ochrony tzw. Sygnalistom, czyli osobom fizycznym, które zgłaszają lub ujawniają publicznie informacje o naruszeniach prawa które zostały uzyskane w kontekście związanym z pracą.

Kontekst to przyszłe lub obecne działania odnoszące się do szeroko rozumianego wykonywania pracy czyli nie tylko umowy o pracę ale i umowy zlecenia, umowy o współpracy bądź pełnienia funkcji lub służby.

Dodatkowo ochrona dotyczy okresu przed nawiązaniem stosunku pracy a także po zakończeniu pracy i kandydatów do pracy.

Warunkiem koniecznym do uzyskania ochrony jest uzasadnione przekonanie sygnalisty, że zgłaszana lub ujawniana publicznie informacja jest w tym momencie prawdziwa i że jest informacją o naruszeniu prawa.

Wobec *sygnalisty* nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące:

- 1) korupcji;
- 2) zamówień publicznych;
- 3) usług, produktów i rynków finansowych;
- 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- 6) bezpieczeństwa transportu;
- 7) ochrony środowiska;
- 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- 9) bezpieczeństwa żywności i pasz;
- 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- 11) zdrowia publicznego;
- 12) ochrony konsumentów;
- 13) ochrony prywatności i danych osobowych;
- 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1-16.

Projekt podaje trzy kanały ujawniania naruszeń prawa:

- zgłoszenie wewnętrzne (pracodawca)
- zgłoszenie zewnętrzne (RZECZNIK Praw Obywatelskich lub organ publiczny)
- ujawnienie publiczne

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 osób mają obowiązek ustalenia wewnętrznej procedury dotyczącej zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych czyli „Procedurę zgłoszeń wewnętrznych”

Próg liczebności nie dotyczy pracodawcy prowadzącego działalność z branży w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937.

Przepisy karne

Art. 54. [Uniemożliwianie lub utrudnianie dokonania zgłoszenia]

1. Kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 stosuje wobec innej osoby przemoc, groźbę bezprawną lub podstęp, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Art. 55. [Podejmowanie działań odwetowych]

1. Kto podejmuje działania odwetowe wobec *sygnalisty*, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z *sygnalistą*, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust.1 działa w sposób uporczywy, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Art. 56. [Ujawnienie tożsamości *sygnalisty*, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z *sygnalistą*]

Kto wbrew przepisom ustawy ujawnia tożsamość *sygnalisty*, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z *sygnalistą*,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Art. 57. [Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego pomimo wiedzy o braku naruszenia prawa]

Kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

1.6. Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2025 r.

Wynagrodzenie minimalne

Kwota minimalnego wynagrodzenia należnego w 2025 r. uległa podwyższeniu i będzie wynosić:

- Od 1 stycznia 2025 r. : 4666 zł brutto miesięcznie,

Wynika to z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r.

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

- Od 1 stycznia 2025 r.: 30,50 zł brutto.

Dodatek za pracę w porze nocnej

- Zgodnie z art. 151 k.p. za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje – oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę – dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wypłaca się go za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Stawkę tę ustala się jako iloraz wynagrodzenia minimalnego (od 1 stycznia 2025 r. w wysokości 4666 zł brutto) i liczby godzin wynikających z wymiaru czasu pracy pracownika w danym miesiącu.

- Wymiar czasu pracy dla danego miesiąca ustala się, mnożąc liczbę pełnych tygodni przypadających w danym miesiącu przez 40 godzin (tj. przez średniotygodniową normę czasu pracy obowiązującą pracowników) i dodając do otrzymanego wyniku iloczyn 8 godzin (tj. liczby godzin wynikających z dobowej normy czasu pracy obowiązującej pracowników) i liczby dni pozostałych do końca danego miesiąca kalendarzowego, będących dla pracowników dniami pracy. Należy przy tym pamiętać, że każde święto występujące w danym miesiącu

i przypadające w innym dniu niż niedziela (a więc także przypadające w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy, innym niż niedziela) zmniejsza wymiar czasu pracy w danym miesiącu o 8 godzin.

2. Regulacje prawne z zakresu BHP, z uwzględnieniem przepisów związanych z wykonywaną pracą

Podstawowe akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

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

Pracodawca - pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając 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.).

2.1.1. Obowiązki pracodawcy

zaznajać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;

informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w kodeksie pracy;

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;

organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;

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;

zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;

ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;

stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;

zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;

stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;

prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);

przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;

wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

2.1.2. Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP

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.

W szczególności zobowiązany jest:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 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;
- 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;
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Art. 207. k.p.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 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. k.p.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii 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.*

2.1.3. Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

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

2.1.4. Odpowiedzialność pracodawców i osób sprawujących funkcje kierownicze za wykroczenia związane z naruszeniem praw pracowniczych

Art. 283. k.p.

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

Tej samej karze podlega, kto:

- wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia które nie spełniają warunków BHP;
- dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej bez oceny zgodności;
- 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;
- nie zawiadamia PIP, Prokuratury o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz choroby zawodowej lub podejrzenia o taką chorobę;
- nie wykonuje poleceń nakazowych w terminie;
- utrudnia przeprowadzenie wizytacji zakładu pracy i bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

2.1.5. Podstawowe obowiązki pracowników

Pracownik powinien:

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganiom egzaminom sprawdzającym,
- 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,
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 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,
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

2.1.6. Prawa pracowników w zakresie BHP

Art. 210. k.p.

§ 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.

2.1.7. Odpowiedzialność porządkowa i materialna pracowników wynikająca z Kodeksu pracy

Art. 108. k.p.

§ 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 albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Art. 109. k.p.

§ 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.

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 119. k.p.

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

Art. 122. k.p.

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

2.2. Ochrona pracy kobiet

2.2.1. Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego (poza zwolnieniem dyscyplinarnym).

Nie wolno również prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy. Umowa o pracę zawarta na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 178. k.p.

§ 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 wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Art. 188. k.p.

§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wymiar urlopów przysługujących po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka

Rodzaj urlopu	Jedno dziecko	Dwoje dzieci	Troje dzieci	Czworo dzieci
Urlop macierzyński po urodzeniu dziecka	20 tygodni	31 tygodni	33 tygodnie	35 tygodni
Urlop rodzicielski	41 tygodnie	43 tygodnie	43 tygodnie	43 tygodnie
Urlop macierzyński dla rodziny zastępczej po przyjęciu dziecka	20 tygodni	31 tygodni	33 tygodnie	35 tygodni

Uzupełniający urlop macierzyński (Art. 180² k.p. § 1)

Pracownica albo pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego - w przypadku urodzenia dziecka:

- 1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g - w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- 2) po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g - w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;
- 3) po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie - w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Uzupełniający urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika - ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

Do wniosku dołącza się zaświadczenie wydane przez szpital, w którym przebywało dziecko oraz dokumenty określone w przepisach. We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. (Art. 182^{1c} § 1 k.p.). Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom. Każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu, prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika- rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. (Art. 182^{1c} § 1.). Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu w wymiarze 2 tygodni do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia. Urlop ten udzielany jest na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem urlopu.

Urlop wychowawczy jest urlopem niepłatnym. Pracownik musi być zatrudniony przynajmniej 6 miesięcy (wlicza się tu poprzednie okresy zatrudnienia). Urlop wychowawczy może trwać maksymalnie 36 miesięcy pod warunkiem, że każdy z rodziców wykorzysta co najmniej 1 miesiąc. Urlop ten można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 6. roku życia.

Elastyczna organizacja czasu pracy. Pracownik wychowujący dziecko do 8 roku może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się: pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy lub indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Pracownik powinien złożyć wniosek 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca informuje pracownika w terminie 7 dni od otrzymania wniosku o jego uwzględnieniu lub przyczynie odmowy.

2.2.2. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

- w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8 godzinnego dnia pracy przekracza 65 dB;
- ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;

prace w pozycji wymuszonej;
prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące;
ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut;
prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy;
wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka;
prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego.

Kobiety przez cały okres swej pracy podlegają ochronie przed nadmierną uciążliwością pracy, a ochrona ta ulega wzmocnieniu w czasie ciąży. Przepisy prawa pracy w zakresie ochrony pracy kobiet są bezwzględnie obowiązujące – ich naruszenie stanowi naruszenie praw pracowniczych, a tym samym skutkować może dla pracodawcy karą grzywny i koniecznością zapłaty odszkodowania.

2.3. Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia młodocianych

Prawo pracy w sposób szczególny chroni zdrowie pracowników młodocianych z uwagi na ich wiek oraz związaną z tym konieczność zapewnienia odpowiednich warunków rozwoju fizycznego oraz psychicznego.

Pracownikiem młodocianym jest zatrudniona osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (art. 190 k.p.). Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym:

prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu i mogące stanowić nadmierne obciążenie psychiczne,
prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, pyłowych, fizycznych i biologicznych,
prace stwarzające zagrożenie wypadkowe.

2.4. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz świadczenia z nimi związane

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 (...).*

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

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.

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

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".

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.

2.4.1. Główne przyczyny wypadków przy pracy

Przyczyny wypadków przy pracy		
Zagrożenia wynikające z organizacji pracy	niewłaściwa ogólna organizacja pracy	nieprawidłowy podział pracy, niewłaściwe polecenia przełożonych, brak nadzoru, niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych, zbyt mała obsada osobowa, niedostateczne przygotowanie pracownika
	niewłaściwa organizacja stanowiska pracy	niewłaściwe usytuowanie urządzeń na stanowisku pracy, nieodpowiednie rozmieszczenie i składowanie przedmiotów pracy (surowców, półproduktów, produktów itp.), nieusunięcie zbędnych przedmiotów, substancji lub energii, brak ochron osobistych, niewłaściwy dobór osłon
Zagrożenia wynikające z nieprawidłowego zachowania się pracownika lub jego reagowania	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,
	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 cząstkowych
Błędy projektowania, konstruowania, technologia	błędy projektowania i błędy konstrukcyjne, wynikające z nieprawidłowych założeń technologicznych, planistyczno-organizacyjnych i innych, które stanowią pierwotne źródło zagrożeń wypadkowych	

2.4.2. Świadczenia

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

zasiłek chorobowy – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy;

zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

jednorazowe odszkodowanie – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

jednorazowe odszkodowanie – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;

renta z tytułu niezdolności do pracy – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;

renta szkoleniowa – dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

renta rodzinna – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;

dodatek do renty rodzinnej - dla sieroty zupełnej;

dodatek pielęgnacyjny;

pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

Wysokość jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej

W okresie od 1 kwietnia 2025 r. do 31 marca 2026 r. kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wynoszą:

Kwoty jednorazowych odszkodowań wypłacanych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej:	
1636 zł	za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
1636 zł	za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych;
28 636 zł	z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego;
28 636 zł	z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty;
147 271 zł	Jeżeli do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
73 635 zł	Jeżeli do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest członek rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty inny niż małżonek lub dziecko;
147 271 zł	Jeżeli do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz 28 636 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci;
147 271 zł	Jeżeli do jednorazowego odszkodowania uprawnionych jest równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty 28 636 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko;
28 636 zł	Jeżeli obok małżonka lub dzieci do jednorazowego odszkodowania są uprawnieni równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty; każdemu z nich niezależnie od odszkodowania przysługującego małżonkowi lub dzieciom;
73 635 zł	Jeżeli do jednorazowego odszkodowania są uprawnieni tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz 28 636 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego.

2.4.3. Choroby zawodowe

Podejrzanie choroby zawodowej to stan, w którym nastąpiło stwierdzenie objawów lub zmian patologicznych, które mogą mieć związek z czynnikiem szkodliwym występującym w środowisku pracy (na stanowisku pracy), bądź z istotą wykonywanej pracy (jej rodzajem). Podejrzanie choroby zawodowej podlega zgłoszeniu państwowemu inspektorowi sanitarnemu oraz okręgowemu inspektorowi pracy.

Narażenie zawodowe podlega ocenie, przy której dokonywaniu uwzględnia się odniesienia do:

czynników chemicznych i fizycznych – chodzi tu o rodzaj czynnika, wartość stężeń lub natężeń i średni czas narażenia zawodowego;

czynników biologicznych – rodzaj czynnika, ustalenie kontaktu, okres utajenia oraz stwierdzenie mechanizmu działania lub drogi szerzenia się czynnika, bez konieczności określenia stężenia tego czynnika.

2.5. Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników

Art. 226. k.p.

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. k.p.

§ 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.

2.5.1. Badania lekarskie

Wstępne badania lekarskie:

osoba przyjmowana do pracy,
pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy,
pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Okresowe badania lekarskie:

wszyscy pracownicy,
pracownicy zatrudnieni w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających, także po:
❖ zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
❖ rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Kontrolne badania lekarskie:

pracownicy po niezdolności do pracy trwającej **dłużej niż 30 dni**, spowodowanej chorobą,

2.5.2. Szkolenia BHP

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Częstotliwość szkoleń okresowych dla pracowników na poszczególnych stanowiskach:

Lp.	Rodzaj stanowiska	Pierwsze szkolenie okresowe	Częstotliwość szkoleń
1	Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami (kierownicy, mistrzowie, brygadziści)	do 6 miesięcy	min. co 5 lat
2	Pracownicy na stanowiskach robotniczych	do 12 miesięcy	min. co 3 lata
3	Pracownicy inżyniersko-techniczni (konstruktorzy, technolodzy, organizatorzy produkcji)	do 12 miesięcy	min. co 5 lat
4	Pracownicy służby BHP	do 12 miesięcy	min. co 5 lat
5	Pracownicy administracyjno-biurowi	do 12 miesięcy	min. co 6 lat
6	Pracownicy niewymienieni w pkt 1-5, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	do 12 miesięcy	min. co 5 lat

2.5.3. Ryzyko zawodowe

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

Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:
zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;
być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

1. opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:
 - a) stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
 - b) wykonywanych zadań,
 - c) występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
 - d) stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
 - e) osób pracujących na tym stanowisku;
2. wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
3. datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.

Pracownik ma obowiązek zapoznać się z oceną ryzyka zawodowego oraz przestrzegać zaleceń w nim zawartych.

3. Zagrożenia czynnikami występującymi w procesach pracy oraz zasady i metody likwidacji lub ograniczenia oddziaływania tych czynników na pracowników

3.1. Czynniki środowiska pracy - szkodliwe i uciążliwe

Czynnik szkodliwy to czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia a w konsekwencji do schorzenia lub choroby zawodowej.

Czynnik uciążliwy to czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do nadmiernego zmęczenia (fizycznego lub psychicznego). Nie stanowi on zagrożenia dla życia lub zdrowia człowieka, ale utrudnia pracę, a tym samym wpływa na zmniejszenie wydajności i zwiększenie sytuacji niebezpiecznych.

Czynniki środowiska pracy	
Fizyczne	hałas, drgania (wibracja), promieniowanie (jonizujące, podczerwone, nadfioletowe, laserowe), pole elektromagnetyczne, elektryczność statyczna, pyły przemysłowe czynniki niebezpieczne mogące prowadzić do urazów: poruszające się maszyny, ruchome elementy maszyn, przemieszczające się wyroby i materiały, ostre oraz wystające elementy i krawędzie
Chemiczne	- w zależności od możliwych skutków i rodzaju ich działania substancje: toksyczne, drażniące, uczulające, rakotwórcze, mutagenne oraz substancje reprotoksyczne, - w zależności od sposobów wchłaniania: przez drogi oddechowe, przez skórę i błony śluzowe, przez przewód pokarmowy
Biologiczne	mikroorganizmy: bakterie, wirusy, grzyby, pierwotniaki substancje wytwarzane przez mikroorganizmy: toksyny, alergen makroorganizmy: rośliny, zwierzęta
Psychofizyczne	obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne); obciążenie nerwowo-psychiczne: obciążenie umysłu, obciążenie lub niedociążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne

3.2. Czynniki niebezpieczne

Są to czynniki, których oddziaływania na pracującego prowadzą lub mogą prowadzić do urazu bądź natychmiastowego pogorszenia stanu zdrowia człowieka, a nawet zejścia śmiertelnego.

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, nieergonomiczne 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;

3.3. Hałas

W tabeli poniżej przedstawiono najwyższe dopuszczalne natężenia hałasu

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

3.4. Metody likwidacji lub ograniczania wpływu niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników występujących w środowisku pracy

Likwidacja lub ograniczenie oddziaływania czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych na pracownika powinny być podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Każdy z tych czynników występujący w procesie pracy powinien być analizowany pod kątem oddziaływania na człowieka i możliwości jego eliminacji lub ograniczenia.

Podstawowe zasady likwidacji lub ograniczenia wpływu tych czynników na pracownika to:

1. Eliminacja źródeł czynników niebezpiecznych i szkodliwych przez:

dobór nieszkodliwych surowców (lub zastępowanie bardziej szkodliwych mniej szkodliwymi surowcami), półfabrykatów,

dobór procesów technologicznych oraz maszyn i urządzeń nie stwarzających zagrożeń czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi,
unieszkodliwianie odpadów.

2. Ograniczenie oddziaływania tych czynników poprzez odsunięcie człowieka z obszaru ich oddziaływania poprzez:

zastąpienie człowieka przez roboty,
mechanizację, automatyzację (zdalne sterowanie i obserwowanie procesu), optymalne rozmieszczenie lub wydzielenie uciążliwych urządzeń,
zapewnienie właściwego transportu surowców, półfabrykatów, wyrobów oraz odpadów,
stosowanie sygnalizatorów stanów niebezpiecznych lub uniemożliwienie wejścia człowieka w strefę zagrożenia.

3. Ograniczenie oddziaływania na człowieka czynników niebezpiecznych i szkodliwych poprzez ostonięcie strefy narażenia:

stosowanie odpowiednich kubatur budynków, materiałów dźwiękoizolacyjnych,
hermetyzację procesów produkcyjnych przed wydostawaniem się do otoczenia gazów, par, cieczy i ciał stałych (pyłów),
stosowanie zbiorowych środków ochronnych w pomieszczeniach oraz na stanowiskach pracy (osłony, ekrany, wentylacja, klimatyzacja).

4. Ograniczenie wpływu tych czynników przez zastosowanie ochron osobistych:

dobór i właściwie stosowanie ochron osobistych, w zależności od istniejących zagrożeń,
odpowiednie przechowywanie i konserwację ochron osobistych,
zasady przydziału ochron osobistych,
stosowanie znaków nakazu stosowania ochron osobistych.

5. Ograniczenie zagrożenia człowieka czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi przez właściwy dobór pracowników i organizację pracy oraz oddziaływanie na bezpieczne zachowania pracowników:

przestrzeganie przeciwwskazań zdrowotnych do zatrudnienia na danym stanowisku pracy,
przestrzeganie obowiązku zatrudniania pracowników o właściwych kwalifikacjach zawodowych, dobór psychologiczny,
działania organizacyjne (przerwy w pracy, rotacja, skrócony czas pracy),
szkolenia, system kar i nagród, wpływ kierownictwa na bezpieczne zachowanie pracowników,
ostrzeganie o zagrożeniach i zakresie wykonywania pewnych czynności (sygnały bezpieczeństwa, znaki i barwy bezpieczeństwa).

3.5. Skutki ekspozycji na czynniki szkodliwe

Czynnik	Skutki ekspozycji
hałas 	-<u>uciążliwe</u>: wpływ na centralny system nerwowy: dyskomfort, podenerwowanie, trudności z koncentracją, wydłużony czas reakcji -<u>szkodliwe</u>: upośledzenie sprawności narządu słuchu, uszkodzenie narządu słuchu, skurcz mięśni, reakcja układu oddechowego i krążenia, zawroty głowy i odczupłas
drgania mechaniczne	- schorzenia naczyń krwionośnych: napadowe skurcze naczyń krwionośnych objawiające się blednięciem lub sinicą skóry - uszkodzenia w układzie kostno-stawowym - obrzęk w obrębie nadgarstka, obrzęk i trzeszczenie w stawie łokciowym, zniekształcenie szpar stawowych, zmiany okostnej, zwapnienie torebek stawowych, zmiany zwyrodnieniowe dolnego odcinka kręgosłupa, objawy martwicy kości, - zmiany w układzie nerwowym- bóle głowy, zawroty, bezsenność, drażliwość, upośledzenie czucia, - zaburzenie czynności mięśni i ścięgien.

Mikroklimat 	- odmrożenia rąk i nóg - hipotermia - przegrzanie organizmu
promieniowanie (optyczne, jonizujące, laserowe) 	- uszkodzenia termiczne i zaczerwienienia skóry, rumień, zapalenie spojówek i rogówki, obrzęk oczu, zaćma fotochemiczna, zaburzenia w podziale komórkowym i w kodzie genetycznym, białaczka, poparzenia
pole elektromagnetyczne i elektryczność statyczna 	- niekorzystny wpływ na samopoczucie pracowników
pyły przemysłowe 	- pylica płuc, nowotwory

3.6. Czynniki chemiczne

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.

Środki ochrony zbiorowej i indywidualnej przed zagrożeniami czynnikami chemicznymi w środowisku pracy

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.

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).

Zasady stosowania substancji i preparatów chemicznych

Art. 221. k.p.

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

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

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

§ 4. *Zasady klasyfikacji substancji chemicznych i ich mieszanin pod względem zagrożeń dla zdrowia lub życia, wykaz substancji chemicznych niebezpiecznych, wymagania dotyczące kart charakterystyki oraz sposób ich oznakowania określają odrębne przepisy.*

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

Oznaczenia stosowane dla substancji szkodliwych i niebezpiecznych

	NIESTABILNE MATERIAŁY WYBUCHOWE
	ŁATWOPALNA CIECZ I PARY
	GAZY I CIECZE UTLENIAJĄCE
	DZIAŁANIE ŻRĄCE
	TOKSYCZNOŚĆ OSTRĄ
	TOKSYCZNOŚĆ OSTRĄ. DZIAŁANIE DRAŻNIĄCE NA SKÓRĘ ORAZ OCZY
	DZIAŁA BARDZO TOKSYCZNIE NA ORGANIZMY WODNE, POWODUJĄC DŁUGOTRWAŁE ZMIANY
	DZIAŁANIE UCZULAJĄCE, MUTAGENNE, RAKOTWÓRCZE I REPROTOKSYCZNE
	GAZY POD CIŚNIENIEM

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 (alergie) 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 reprotoksyczne** są to substancje - substancje działające szkodliwie na rozrodczość, co oznacza niekorzystny wpływ na funkcje rozrodcze i płodność u dorosłych mężczyzn i kobiet oraz na rozwój potomstwa w następstwie narażenia na substancję lub mieszaninę. Zgodnie z rozporządzeniem CLP jako działanie szkodliwe na rozrodczość uważa się również wpływ substancji/mieszanin na laktację lub oddziaływanie szkodliwe na dzieci karmione piersią.

Przykładowe substancje reprotoksyczne: metale i/lub ich związki (ołów, kadm, chrom, nikiel, rtęć, metylortęć), związki boru (tritylenek diboru, kwas borowy, borany), tlenek węgla, niektóre pestycydy i biocydy, ftalany, rozpuszczalniki organiczne, (np. etanol, 2-metoksyetanol, 2-etoksyetanol), formamid, n-metylopirolidon, n-etylopirolidon, imidazol i jego pochodne (np. 4-metyloimidazol), dimetyloformamid.

3.7 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 czerwonej, gronkowiec złocisty, paciorkowiec ropotwórczy

3.8 Czynniki psychofizyczne

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.

Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet - 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej;
- 2) dla mężczyzn - 30 kg przy pracy stałej oraz 50 kg przy pracy dorywczej.

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, monotopia, zagrożenia środowiska, konflikty międzyludzkie, brak wsparcia przez współpracowników i przełożonych.

Efektem 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.

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 cieplne;	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 ochrony 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;	przewodzenie 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;

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

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 płciowej, 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 nie zrównoważony 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.

4. Problemy związane z organizacją stanowisk pracy biurowej, z uwzględnieniem zasad ergonomii, w tym stanowisk wyposażonych w monitory i inne urządzenia biurowe

4.1. Organizacja stanowisk pracy zgodnie z zasadami 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.

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.

4.2. Wymagania BHP dla maszyn i innych urządzeń technicznych oraz wymagania dla pomieszczeń pracy

4.2.1. Wymagania BHP oraz ergonomii dla maszyn i urządzeń technicznych

Wymagania BHP dla maszyn i innych urządzeń technicznych zostały zawarte w Rozdziale IV Działu X k.p. - Maszyny i inne urządzenia techniczne. Zgodnie z nim:

Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby:

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

Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

§ 56. 1. Urządzenia ochronne stosowane przy maszynach powinny spełniać następujące ogólne wymagania:

- 1) zapewniać bezpieczeństwo zarówno pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy obsłudze maszyny, jak i osobom znajdującym się w jej pobliżu,
- 2) działać niezawodnie, posiadać odpowiednią trwałość i wytrzymałość,
- 3) funkcjonować samoczynnie, niezależnie od woli i uwagi obsługującego, w przypadkach gdy jest to celowe i możliwe,
- 4) nie mogą być łatwo usuwane lub odłączane bez pomocy narzędzi,
- 5) nie mogą utrudniać wykonywania operacji technologicznej ani ograniczać możliwości śledzenia jej przebiegu oraz nie mogą powodować zagrożeń i dodatkowego obciążenia fizycznego lub psychicznego pracowników.

4.2.2. Wymagania BHP dla budynków i pomieszczeń pracy oraz dla pomieszczeń higieniczno-sanitarnych

Wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać budynki i pomieszczenia pracy oraz wymagania dla pomieszczeń higieniczno-sanitarnych określa *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*.

Dział II Obiekty budowlane, teren zakładu pracy

§3. Budynki i inne obiekty budowlane, w których znajdują się pomieszczenia pracy, powinny być zbudowane i utrzymywane zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach techniczno-budowlanych.

§ 4. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić na terenie zakładu pracy wykonane i oznakowane, zgodnie z Polskimi Normami i właściwymi przepisami, drogi komunikacyjne i transportowe, zwane dalej "drogami", drogi dla pieszych, zwane dalej "przejściami", i dojazdy pożarowe oraz utrzymywać je w stanie niestwarzającym zagrożeń dla użytkowników. Drogi i przejścia oraz dojazdy pożarowe nie mogą prowadzić przez miejsca, w których występują zagrożenia dla ich użytkowników.

2. Drogi i przejścia powinny posiadać wymiary odpowiednie do liczby potencjalnych użytkowników oraz rodzajów i wielkości stosowanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. Minimalne wymiary dróg i przejść określają Polskie Normy.

Dział III Pomieszczenia pracy

§ 14. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia pracy w czystości i porządku oraz zapewnić ich okresowe remonty i konserwacje w celu zachowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 15. 1. Pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią

temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.

2. Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej 13m³ wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2m² wolnej powierzchni podłogi (niezajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.).

§ 30. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18 °C (291 K).

Dział IV Oświetlenie

§ 25. W pomieszczeniach stałej pracy należy zapewnić oświetlenie dzienne, chyba że jest to niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji, a na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego pracodawca uzyskał zgodę właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

Dział V Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne oraz zaopatrzenie pracowników w napoje i środki higieny osobistej

§ 111. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana.

4.3. Organizacja stanowisk pracy z monitorami ekranowymi

Biurko / stół / blat:

Konstrukcja stołu powinna umożliwiać ergonomiczne ustawienie elementów wyposażenia stanowiska pracy, w tym zróżnicowaną wysokość ustawienia monitora ekranowego i klawiatury, w szczególności powinna zapewniać:

- wystarczającą powierzchnię, gwarantującą łatwe posługiwanie się elementami wyposażenia stanowiska pracy i wykonywanie czynności związanych z pracą,
- ustawienie klawiatury z zachowaniem takiej odległości od przedniej krawędzi stołu, która umożliwia podparcie dla rąk i przedramion z zachowaniem co najmniej kąta prostego między ramieniem i przedramieniem,
- ustawienie elementów wyposażenia w odpowiedniej odległości od pracownika, bez konieczności przyjmowania wymuszonych pozycji

Powierzchnia blatu stołu powinna być matowa

Pracownik powinien mieć zapewnioną odpowiednią przestrzeń do umieszczenia nóg pod blatem stołu oraz do przyjęcia wygodnej pozycji i możliwości jej zmiany podczas pracy.

Krzesełko biurowe powinno posiadać:

- dostateczną stabilność, przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnyymi;
- wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów; regulację wysokości siedziska w zakresie 40-50cm, licząc od podłogi;
- regulację wysokości oparcia oraz regulację pochylenia oparcia w zakresie: 5° do przodu i 30° do tyłu;
- wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych;
- możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°;
- regulowane podłokietniki.

Mechanizmy regulacji wysokości siedziska i pochylenia oparcia powinny być łatwo dostępne i proste w obsłudze oraz tak usytuowane, aby regulację można było wykonywać w pozycji siedzącej. Podczas siedzenia bardzo ważne są przede wszystkim poprawna pozycja ciała i jej częste zmiany. Należy więc:

- siedzieć, zachowując naturalne krzywizny kręgosłupa, nie garbiąc się;
- podparać plecy, zwłaszcza w okolicy lędźwiowej, a przedramiona opierać;
- unikać skrętu tułowia (tzn. elementy stanowiska pracy powinny być ustawione na wprost pracownika);
- w celu uniknięcia skrętu tułowia obracać całe ciało, nie tylko tułów, zachowując wyprostowany kręgosłup;
- monitor komputera ustawić tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu lub niżej (część szyjna kręgosłupa w poprawnej pozycji);
- tak dobrać wysokość siedziska, aby jego krawędź nie powodowała ucisku
- w strefie podkolanowej; stopy nie mogą znajdować się pod siedziskiem;
- tak ustawić wysokość siedziska, aby kąt w stawie kolanowym był większy niż 90°;

- korzystać z podnóżka, umożliwiającego wyższe podparcie stóp;
- przerwać pracę na co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub znaleźć zajęcie o innym charakterze (związane ze zmianą pozycji czy chodzeniem).

Jeżeli przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów, na życzenie pracownika stanowisko pracy należy wyposażyć w uchwyt na dokumenty, posiadający regulację ustawienia wysokości, pochylecia oraz odległości od pracownika.

Na życzenie pracownika stanowisko pracy należy wyposażyć w podnózek.

Sprzęt komputerowy

Monitor ekranowy powinien spełniać następujące wymagania:

- znaki na ekranie powinny być wyraźne i czytelne,
- obraz na ekranie powinien być stabilny, bez migotania lub innych form niestabilności,
- jasność i kontrast znaku na ekranie powinny być łatwe do regulowania w zależności od warunków oświetlenia stanowiska pracy,
- regulacje ustawienia monitora powinny umożliwiać pochylecie ekranu,
- ustawienie ekranu monitora względem źródeł światła powinno ograniczać olśnienie i odbicia światła.
- ustawienie monitora ekranowego oraz innych elementów wyposażenia nie powinno wymuszać niewygodnych ruchów głowy i szyi.
- górna krawędź monitora ekranowego powinna znajdować się na wysokości oczu pracownika.

W przypadku stosowania systemów przenośnych przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, stanowisko pracy powinno być wyposażone w stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz.

Klawiatura powinna stanowić osobny element wyposażenia podstawowego stanowiska pracy.

Konstrukcja klawiatury powinna umożliwiać użytkownikowi przyjęcie pozycji, która nie powodowałaby zmęczenia mięśni kończyn górnych podczas pracy.

Powierzchnia klawiatury powinna być matowa, a znaki na klawiaturze powinny być kontrastowe i czytelne.

Klawiatura oraz mysz powinny stanowić osobne elementy wyposażenia podstawowego stanowiska pracy.

Mysz komputerowa:

- powinna mieć owalny kształt i dobrze leżeć w dłoni.
- powinna suwać się po podkładce.
- kabel przyłącza myszy powinien zapewniać swobodną pracę.
- nadgarstek użytkownika powinien swobodnie spoczywać na powierzchni stołu.
- szybkość pracy myszy powinna być dobrana do wymagań programu.
- ustawienia myszy powinny zapewniać pracę dla obsługi lewo lub praworęcznej.



4.4. Dolegliwości w pracy na stanowisku wyposażonym w komputer

Typowe objawy	Możliwe przyczyny	Zalecane działania korekcyjne
ból karku, szyi i barków	za wysoki stół	zastosować stół o zróżnicowanej wysokości
	nieprawidłowa pozycja (garbienie się) na skutek złej widoczności szczegółów na ekranie	powiększyć wielkości czcionki na ekranie, przesunąć monitor bliżej lub zastosować większy monitor o zmniejszonej rozdzielczości
	nieprawidłowo wyregulowane siedzisko	wyregulować wysokość siedziska i kąt pochylenia oparcia
	nieprawidłowo dobrane siedzisko	zastosować fotel z wyższym oparciem
	monitor ustawiony na ukos od użytkownika	ustawić monitor na wprost użytkownika
	za wysoko ustawione siedzisko	obniżyć wysokość siedziska
cierpienie nóg	nieodpowiednie wyprofilowanie krawędzi siedziska	wymienić typ fotela, zastosować podnóżek
ból nadgarstka i przedramion	klawiatura za blisko użytkownika, brak podparcia nadgarstka	przesunąć klawiaturę bardziej do przodu, aby nadgarstki opierały się na powierzchni stołu, zastosować fotel z podłokietnikami
	klawiatura za wysoko	zastosować stół o zróżnicowanej wysokości
	podłokietniki o nieodpowiednim kształcie	zastosować podłokietniki o innym kształcie
ból głowy	przemęczenie wzroku na skutek niewłaściwego oświetlenia	wyeliminować odbłaski i nadmiar światła dziennego, skorygować oświetlenie stanowiska
ból oczu, łzawienie	zbyt silne oświetlenie w pomieszczeniu	zmniejszyć oświetlenieienne lub górne, zastosować oświetlenie miejscowe nastawną lampą na stole
	zbyt mały kontrast obrazu na monitorze	poprawić ustawienia kontrastu i jasności obrazu na monitorze, ew. zastosować filtr szklany na monitor
	monitor na tle okna lub odbłaski od okien i lamp	poprawić ustawienie monitora, zastosować w oknach żaluzje
	ładunki elektrostatyczne powodują szybkie osadzanie się kurzu, pogarszającego ostrość obrazu	regularnie czyścić ekran monitora i okulary używane do pracy
	zbyt jaskrawe kolory obrazu (znak- tło) na ekranie monitora	zmienić zestaw używanych kolorów na ekranie monitora na mniej jaskrawy
podrażnienie błony śluzowej, zmiany skórne, alergie	wpływ ładunków elektrostatycznych od monitora	zastosować filtr szklany lub zastosować nisko-emisyjny atestowany monitor
	zbyt mała wilgotność powietrza w pomieszczeniu	zastosować nawilżacz powietrza, by utrzymać 40-60% wilgotności względnej
	wpływ ładunków elektrostatycznych, ozonu lub innych substancji chemicznych z drukarki, kserokopiarki, tworzyw	przenieść drukarkę (kopiarkę, inne urządzenia) dalej od użytkownika, częściej wietrzyć pomieszczenie, usunąć sztuczne wykładziny

5. Postępowanie w razie wypadków i w sytuacjach zagrożeń (pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej w razie wypadku

5.1. Postępowanie w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy

W przypadku zaistnienia wypadku przy pracy należy:

a) zabezpieczyć miejsce wypadku

Zabezpieczenie miejsca wypadku musi wykluczać:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- uruchomienie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, których praca w związku z wypadkiem została wstrzymana;

dokonywanie zmian w położeniu maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmian w położeniu innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

b) udzielić poszkodowanemu pierwszej pomocy

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 groźącym 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.

c) w razie potrzeb wezwać pogotowie ratunkowe

Telefony alarmowe:

112 – numer alarmowy

999 – pogotowie ratunkowe

998 – straż pożarna

997 – policja



d) powiadomić przełożonego o zaistniałym wypadku

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 groźącym im niebezpieczeństwie. Jest to uszczegółowienie ogólnego wymogu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, który jest jednym z podstawowych obowiązków każdego pracownika.

5.2. Postępowanie w nagłych zdarzeniach

Zdarzenie	Postępowanie
Zranienie	Pokryć ranę jałowym opatrunkiem; w trakcie udzielania pomocy poszkodowany powinien leżeć lub siedzieć; nie wolno usuwać przedmiotów tkwiących w ranie, ponieważ zapobiegają one krwawieniu; nie dotykać ani nie przemywać rany; w przypadku dużego zranienia wezwać pogotowie.
Krwotok	Należy natychmiast zatrzymać krwotok - 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; w przypadku krwotoków wewnętrznych jak najszybciej wzywamy pogotowie.
Omdlenie	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.
Oparzenie	Przerwać kontakt z czynnikami parzącymi; zmniejszyć występujący ból przez polewanie czystą zimną wodą przez kilkanaście minut (woda zapobiega również powstawaniu głębszych oparzeń); w przypadku oparzeń chemicznych należy je zmyć pod silnym strumieniem zimnej wody; zapewnić poszkodowanemu możliwie szybko opiekę lekarską.
Porażenie 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.

5.3. System pierwszej pomocy przedmedycznej

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 7 kwietnia 2022 r. o wyrobach medycznych, oraz produktów leczniczych wydawanych bez przepisu lekarza dopuszczonych do obrotu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Prawidłowe wykonanie resuscytacji krążeniowo oddechowej (RKO):

- 1) Ułóż poszkodowanego na plecach
- 2) Połóż dłonie (jedną na drugiej) na środku klatki piersiowej poszkodowanego
- 3) Wykonaj **30 uciśnień** klatki piersiowej na wyprostowanych rękach:
 - uciskaj klatkę piersiową na około **5 cm głębokości (z częstością 100/min)**
- 4) 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
- 5) Kontynuuj resuscytację aż: poszkodowany odzyska oddech, do przyjazdu pogotowia lub gdy opadniesz z sił.



5.4. Postępowanie w sytuacjach awaryjnych

<i>Wskazówki ogólne</i>	W każdym wypadku okazać lekarzowi kartę charakterystyki substancji.
Po wdechu	Wyprowadzić pracownika na świeże powietrze lub do strefy bezpiecznej. Kontakt z lekarzem.
Po kontakcie ze skórą	Po zetknięciu ze skórą natychmiast przemyć bieżącą wodą. Zabrudzone i nasączone ubranie natychmiast zdjąć. Przy przedłużającym się podrażnieniu skóry zasięgnąć porady lekarskiej.
Po kontakcie z oczami	Natychmiast przemywać oczy wodą przez 15 minut. Kontakt z lekarzem.
Po połknięciu	Nie wywoływać wymiotów. Kontakt z lekarzem.

O każdej sytuacji niebezpiecznej natychmiast 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.

5.5. Postępowanie w sytuacjach zagrożeń

Organizację ochrony przeciwpożarowej w Polsce określa Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. 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”.

Instrukcja postępowania na wypadek pożaru

- 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,
- korzystać z środków gaśniczych w których instrukcja znajdują się na nich.

Drogi i wyjścia ewakuacyjne

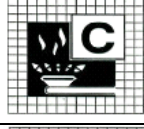
Drogi i wyjścia ewakuacyjne należy oznakować w sposób dobrze widoczny i trwałe. Znaki ewakuacyjne i znaki ochrony przeciwpożarowej powinny być wykonane z materiałów fotoluminescencyjnych, jeżeli nie jest konieczne zastosowanie oświetlenia awaryjnego.



Sprzęt i urządzenia ratownicze

Są 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.

Oznakowanie gaśnic i ich przeznaczenie

Oznakowanie gaśnicy	Rodzaj gaśnicy	Rodzaj gaszonego materiału
	gaśnica pianowa, gaśnica proszkowa, gaśnica wodno - pianowa	drewno, papier, tkaniny
	gaśnice CO ₂ , gaśnica proszkowa	benzyna, alkohole, oleje przemysłowe i tłuszcze, lakier
	gaśnica CO ₂ , gaśnica proszkowa	gazy palne, propan, acetylen, gaz ziemny
	gaśnica proszkowa	metale lekkie, magnez
	gaśnica wodno - mgłowa	tłuszcze oleje jadalne

BIURO SYSTEM DARIUSZ OKRASKA