

PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

UWAGA! Materiały szkoleniowe znajdziesz na
www.praktyczneszkoleniabhp.wip.pl



TEMAT NUMERU

Prace kominiarskie – organizacja pracy, szkolenia bhp, zagrożenia

Prace wykonywane przez kominiarzy należą do zajęć szczególnie wymagających, zarówno pod względem organizacyjnym, jak i bezpieczeństwa. Specyfika tego zawodu wiąże się z codziennym narażeniem na liczne zagrożenia. Żeby skutecznie minimalizować te ryzyka, kluczowa jest odpowiednia organizacja pracy, regularne szkolenia bhp oraz precyzyjne rozpoznanie potencjalnych zagrożeń. W artykule przedstawiono najważniejsze zasady, które pozwalają na bezpieczne wykonywanie prac kominiarskich. Zebrane materiały wykorzystaj w czasie szkolenia okresowego kominiarzy.

METODYKA SZKOLEŃ

Szkolenia bhp – jak angażować pracowników i uatrakcyjnić formę szkolenia

Jeśli kiedykolwiek prowadziłeś szkolenie bhp, to na pewno zauważyłeś, że tematyka związana z bezpieczeństwem pracy często budzi opór i zniechęcenie wśród pracowników. „Znowu bhp” – można usłyszeć, gdy nadchodzi czas szkolenia, a oczy uczestników zaczynają szukać wyjścia z sali. Szkolenia bhp mogą być jednak interesujące, angażujące, a do tego skuteczne. Brzmi jak wyzwanie? Owszem, ale jest to możliwe. W artykule przedstawiamy sprawdzone metody, które uczynią szkolenia wartościowymi i naprawdę ciekawymi.

OGÓLNI O BHP

Oznakowanie dróg ewakuacyjnych – najczęstsze błędy i jak ich unikać

Właściwe oznakowanie dróg ewakuacyjnych to nie tylko obowiązek prawny, ale przede wszystkim gwarancja bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających w budynku. W sytuacji zagrożenia – pożaru, awarii instalacji, katastrofy budowlanej – czas ewakuacji może decydować o życiu i zdrowiu ludzi. Tylko dobrze oznakowane i dostępne drogi ewakuacyjne w budynkach umożliwiają szybką i bezpieczną ucieczkę.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW

Redakcja odpowiada m.in.:

- Kim jest jednostka organizacyjna uprawniona do prowadzenia szkoleń
- Czy zmiana stanowiska w ramach firmy wymaga ponownego przeszkolenia
- Jakie szkolenia dla dyrektora, kierownika





Od 2009 r. wspieramy pracowników służby BHP
w ich rozwoju zawodowym i codziennej pracy

BEZPŁATNE KONTO TESTOWE
48 h dostępu do zasobów portalu



Zeskanuj
i przetestuj
BEZPŁATNIE



Jesteś zainteresowany stałym dostępem?

Zadzwoń do nas lub sprawdź ofertę na stronie www.portalbhp.pl

Nasi konsultanci dopasują najlepszą ofertę dla Ciebie.

Korzystaj wygodnie z wiedzy, gdziekolwiek jesteś! Centrum Obsługi Klienta: **22 518 29 29**



Marek Kalman

redaktor prowadzący,
specjalista z zakresu bhp

Drogi Czytelniku!

Praca kominiarza kojarzy się często z tradycją i szczęściem, jednak za tym sentymentalnym wizerunkiem stoi ciężka i wymagająca profesja. Codziennność osób wykonujących prace kominiarskie to stałe zmaganie się z niebezpiecznymi warunkami, wysokością i szkodliwymi czynnikami środowiska pracy. W tym wydaniu szczegółowo omawiamy, jak prawidłowo organizować pracę kominiarzy, zapewniając im maksymalne bezpieczeństwo i efektywność działania. Znajdziesz tu także praktyczne wskazówki do przygotowania skutecznego szkolenia bhp, które uwzględni specyfikę tej trudnej pracy i pomoże ograniczyć zagrożenia zawodowe.

Polecam też artykuł o angażujących formach szkoleń bhp. Doskonale zdaję sobie sprawę, że często są one postrzegane jako zło konieczne. Tym razem jednak prezentujemy sprawdzone pomysły, dzięki którym Twoje szkolenia staną się ciekawsze i bardziej skuteczne.

W tym numerze przeczytasz również o najczęstszych błędach popełnianych przy oznakowaniu dróg ewakuacyjnych – podpowiadamy, jak ich unikać, aby w sytuacji zagrożenia wszystko przebiegło bezproblemowo. Ponadto wyjaśniamy, jak postępować, gdy inspektor pracy stwierdzi bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia – koniecznie zapoznaj się z tym materiałem, aby być dobrze przygotowanym na każdą sytuację.

Jak zawsze odpowiadamy też na pytania Czytelników oraz przedstawiamy nowości branżowe. Zapraszam do kontaktu z redakcją: praktyczneszkoleniabhp@wip.pl.

Zachęcam do lektury

KALENDARIUM

GUS podał dane o wypadkach przy pracy za 2024 rok – liczba wypadków nadal wysoka	3
Sąd Najwyższy wskazał formę, jaką powinien mieć zakres obowiązków pracownika	8
PIP przekształci umowy cywilnoprawne w umowę o pracę	12

ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW

Kim jest jednostka organizacyjna uprawniona do prowadzenia szkoleń	15
Czy zmiana stanowiska w ramach firmy wymaga ponownego przeszkolenia	18
Jakie szkolenia dla dyrektora, kierownika	20

ZDANIEM EKSPERTA

Inspektor pracy stwierdza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia. I co dalej...	23
--	----

TEMAT NUMERU

Prace kominiarskie – organizacja pracy, szkolenia bhp, zagrożenia	29
---	----

METODYKA SZKOLEŃ

Szkolenia bhp – jak angażować pracowników i uatrakcyjnić formę szkolenia	59
--	----

OGÓLNE O BHP

Oznakowanie dróg ewakuacyjnych – najczęstsze błędy i jak ich unikać	77
---	----

ORZECZNICTWO SĄDOWE

Pracodawca nie może ingerować w wybór społecznego inspektora pracy	85
--	----

Kalendarium

GUS podał dane o wypadkach przy pracy za 2024 rok – liczba wypadków nadal wysoka

W 2024 roku Główny Urząd Statystyczny odnotował 67 tys. osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, co oznacza spadek o 2,4% w porównaniu do 2023 roku. Mimo pozytywnego trendu liczba wypadków jest wciąż duża. Jakie były główne przyczyny wypadków przy pracy? Czy inspekcja pracy podejmuje specjalne działania w odpowiedzi na te statystyki?

W 2024 roku w Polsce zgłoszono 67.000 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy – o 2,4% mniej niż w 2023 roku. Wskaźnik wypadkowości spadł z 4,90 do 4,80 na 1000 pracujących.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego opublikowanych 10 kwietnia 2025 r. w 2024 roku liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy w Polsce wyniosła 67.000, co oznacza spadek o 2,4% w porównaniu z 2023 roku. Takich przypadków było wówczas ponad 68.600. Co istotne, zmniejszeniu uległ również wskaźnik wypadkowości, czyli liczba poszkodowanych na 1.000 pracujących – z 4,90 w 2023 roku do 4,80 w 2024 roku.

Spadek ten można przypisać kilku kluczowym czynnikom:

- większa świadomość pracodawców i pracowników w zakresie przestrzegania przepisów bhp,
- skuteczniejsze działania prewencyjne państwowej inspekcji pracy (pip) – w tym kontrole oraz kampanie informacyjne,
- rozwój pracy zdalnej, która może eliminować wiele typowych zagrożeń obecnych w środowisku fizycznym,
- inwestycje w nowoczesne rozwiązania techniczne i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa.

Warto jednak podkreślić, że mimo zauważalnej poprawy, poziom wypadkowości nadal pozostaje wysoki – średnio co około 15 minut dochodzi w Polsce do nowego wypadku przy pracy. Taka skala problemu nie pozwala na samozadowolenie – a raczej wymusza kontynuowanie działań kontrolnych i profilaktycznych.

Statystyki wypadkowości – co pokazują liczby

W analizowanym okresie 2024 roku:

- 66.300 osób zostało poszkodowanych w wypadkach przy pracy z innym skutkiem (np. urazy niekwalifikowane jako ciężkie),
- 500 osób odniosło obrażenia w wypadkach ciężkich,
- 200 osób straciło życie w wyniku wypadków przy pracy,
- 300 poszkodowanych odnotowano w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

Choć każda z tych liczb to osobna ludzka tragedia, zauważalne zmniejszenie liczby ofiar może być pierwszym krokiem ku trwałej poprawie.

Analiza wskaźnika wypadkowości według województw

Wskaźnik wypadkowości, czyli liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy na 1000 zatrudnionych, stanowi jedno z kluczowych narzędzi analizy stanu bezpieczeństwa pracy w Polsce. Pozwala na identyfikację regionów, w których zagrożenia zawodowe są największe oraz wskazuje na konieczność podjęcia dodatkowych działań kontrolnych i prewencyjnych.

Dane GUS wskazują, że najwyższe wartości wskaźnika wypadkowości odnotowano w województwach:

- śląskim – 6,53
- opolskim – 6,17
- zachodniopomorskim – 5,88

Tak wysoka liczba wypadków może być związana ze specyfiką lokalnej gospodarki – w tych regionach silnie rozwinięty jest prze-

myśl, w tym górnictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz produkcja, gdzie praca często odbywa się w warunkach zwiększonego ryzyka.

Najniższe wskaźniki wypadkowości odnotowano w województwach:

- mazowieckim – 3,22
- małopolskim – 3,62
- podkarpackim – 4,49

Niższe wartości mogą być efektem większego udziału usług i sektora administracyjnego w gospodarce tych regionów, a także skuteczniejszych działań profilaktycznych oraz inwestycji w bezpieczne środowisko pracy.

Znaczenie danych regionalnych dla działań bhp

Zróźnicowanie wskaźnika wypadkowości między województwami powinno skłonić organy nadzoru oraz samych pracodawców do wdrażania strategii ukierunkowanych lokalnie.

W regionach szczególnie narażonych na wypadki konieczne będzie:

- wzmocnienie kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy,
- organizowanie szkoleń dla pracodawców i pracowników,
- promowanie programów takich jak „Wizja Zero” – zwłaszcza w branżach wysokiego ryzyka.

Główne przyczyny wypadków przy pracy

Analiza przyczyn wypadków przy pracy jest kluczowym elementem skutecznej strategii prewencji. Pozwala nie tylko zidentyfikować najczęstsze zagrożenia, ale także opracować konkretne działania minimalizujące ryzyko ich wystąpienia. Dane Głównego Urzędu Statystycznego oraz informacje przekazane przez Państwową Inspekcję Pracy rzucają światło na najczęściej występujące mechanizmy wypadkowe i czynniki im towarzyszące.

Najczęstsze przyczyny wypadków przy pracy w 2024 roku:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika (42%),
- uderzenie w nieruchomy obiekt (ok. 30%),
- upadki na tym samym poziomie i z wysokości,
- kontakty z maszynami w ruchu,
- przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego.

Z raportu GUS wynika, że dominującym typem zdarzeń prowadzących do urazów było uderzenie w nieruchomy obiekt – dotyczyło blisko 30% wszystkich wypadków. Ten typ incydentu może mieć związek z nieodpowiednią organizacją przestrzeni pracy, brakiem barier ochronnych, niewystarczającym oznakowaniem lub pośpiechem i roztargnieniem pracowników. W dalszej kolejności należy wymienić:

- upadki osób – zarówno na tym samym poziomie, jak i z wysokości,
- kontakty z ostrymi narzędziami i maszynami w ruchu,
- nagle przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego wynikające z nieprawidłowego podnoszenia lub przenoszenia ciężarów.

Szczególnie niepokojące są dane dotyczące nieprawidłowego zachowania się pracownika, które stanowiło 42% wszystkich przyczyn wypadków przy pracy. Obejmuje to m.in.:

- niewłaściwe korzystanie z narzędzi lub maszyn,
- ignorowanie zasad bhp,
- brak koncentracji podczas wykonywania zadań,
- ryzykowne działania pod presją czasu.

Znaczenie prewencji i kultury bezpieczeństwa

Zmniejszenie udziału ludzkich błędów w ogólnej liczbie przyczyn wypadków możliwe jest przez:

- promowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji,
- wdrażanie systemów zachęt do zgłaszania potencjalnych zagrożeń,
- analizowanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych,
- regularne audyty bhp i doskonalenie procedur.

Dobrze zaplanowane działania profilaktyczne powinny uwzględniać również ergonomię stanowisk pracy oraz czynniki psychofizyczne, które wpływają na koncentrację i szybkość reakcji pracowników.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy

Mimo zauważalnego spadku liczby wypadków przy pracy w 2024 roku, Państwowa Inspekcja Pracy nie zamierza spowalniać tempa swoich działań kontrolnych i prewencyjnych. Wręcz przeciwnie – opublikowane dane GUS stanowią dla inspektorów impuls do jeszcze bardziej ukierunkowanych i intensywnych kontroli, szczególnie w branżach o podwyższonym ryzyku zawodowym.

Najbardziej narażone branże pod lupą PIP

Wśród sektorów gospodarki, które w 2024 roku odnotowały najwyższą liczbę najcięższych wypadków – w tym wypadków śmiertelnych – znajduje się przetwórstwo przemysłowe. To właśnie w tej branży dochodziło najczęściej do zdarzeń skutkujących trwałą utratą zdrowia lub życia pracowników. Dane PIP wskazują również, że:

- zdecydowana większość poszkodowanych to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę;
- aż 20% ofiar stanowili pracownicy zatrudnieni na innych zasadach, głównie zleceniobiorcy – co rodzi dodatkowe wyzwania w zakresie odpowiedzialności pracodawców i nadzoru bhp.

W związku z tym PIP zapowiedziała, że priorytetem w najbliższych latach będą kontrole w zakładach:

- przetwórstwa,
 - produkcji,
 - górnictwa
- szczególnie tam, gdzie praca wiąże się z wysokim stopniem ryzyka zawodowego.

Strategia „Wizja Zero” – nowy kierunek działań

Kluczowym narzędziem PIP w walce z wypadkami będzie realizacja nowej, długofalowej strategii: „Zapobieganie wypadkom związanym

z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero”. Program ten ma być wdrażany do 2027 roku, a jego główne założenia to:

- redukcja liczby wypadków ciężkich i śmiertelnych do zera (docelowo),
- zwiększenie efektywności działań kontrolnych,
- edukacja pracodawców w zakresie zarządzania ryzykiem,
- wzmacnianie kultury bezpieczeństwa w organizacjach.

Kontrole realizowane w ramach tej strategii mają nie tylko sprawdzać przestrzeganie przepisów bhp, ale również wspierać pracodawców w identyfikacji zagrożeń oraz w wdrażaniu skutecznych mechanizmów prewencyjnych.

Bhp jako element zarządzania ryzykiem

Działania Państwowej Inspekcji Pracy pokazują wyraźnie, że bezpieczeństwo pracy to dziś nie tylko obowiązek prawny, ale także element zarządzania strategicznego w firmie. Pracodawcy, którzy inwestują w kulturę bezpieczeństwa, systemy prewencji i edukację pracowników mają szansę nie tylko uniknąć kosztów związanych z wypadkami, ale również budować wizerunek odpowiedzialnej organizacji.

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

Sąd Najwyższy wskazał formę, jaką powinien mieć zakres obowiązków pracownika

Forma przekazania pracownikowi jego zakresu obowiązków może budzić wątpliwości wśród pracodawców oraz osób odpowiedzialnych za dokumentację pracowniczą. Czy konieczne jest jego przekazanie na piśmie? Może wystarczy informacja ustna lub przestana za pośrednictwem wewnętrznej sieci firmowej? Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego

dostarcza jasnych wskazówek. Jakie formy są zatem zgodne z prawem, kiedy mają moc wiążącą oraz jakie znaczenie ma dokumentacja w aktach osobowych?

W praktyce wielu pracodawców traktuje pisemne przekazanie obowiązków jako niezbędny element dokumentacji pracowniczej. Tymczasem zakres obowiązków pracownika – forma przekazania nie jest jednoznacznie uregulowana w przepisach Kodeksu pracy. Zarówno kp, jak i rozporządzenie w sprawie prowadzenia akt osobowych pracowników nie nakładają obowiązku przedstawienia zakresu zadań w formie pisemnej.

■ **WAŻNE**



Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, szczególnie postanowieniem z 17 stycznia 2024 r. (III PSK 26/23), przekazanie obowiązków pracownikowi może odbyć się również ustnie lub elektronicznie, np. przez intranet. Oznacza to, że pracodawca ma elastyczność co do formy, jeśli informacje są kompletne i jasne dla pracownika.

Ważnym aspektem jest także art. 94 pkt 1 kp, który wskazuje, że pracodawca jest zobowiązany zaznajomić pracownika z jego obowiązkami i sposobem wykonywania pracy. Jednak nie wskazuje, że musi to nastąpić w formie pisemnej. Prawo pracy nie narzuca pracodawcy jednej, sztywno określonej formy przekazania zakresu obowiązków pracownikowi. Zgodnie z art. 94 pkt 1, zadaniem pracodawcy jest zapoznanie pracownika z jego obowiązkami oraz sposobem ich wykonywania, jednak forma przekazania zakresu obowiązków nie została ściśle uregulowana. Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 17 stycznia 2024 r., kluczowe jest, aby przekazana treść była wyraźna, jednoznaczna i dostosowana do kwalifikacji oraz stanowiska pracownika.

Zakres obowiązków pracownika a dokumentacja pracownicza

Wielu pracodawców zakłada, że skuteczne przekazanie obowiązków pracownikowi wymaga dołączenia pisemnego dokumentu do akt osobowych. Tymczasem, jak wynika z analizy orzeczenia Sądu Najwyższego (III PSK 26/23), zakres obowiązków pracownika – forma przekazania nie musi mieć charakteru formalnego, by była skuteczna i wiążąca.

Co istotne, nawet elektroniczne przekazanie obowiązków – bez podpisu pracownika i bez dołączenia dokumentu do jego akt osobowych – może być uznane za skuteczne, jeśli treść została zaakceptowana przez obie strony stosunku pracy oraz znajdowała się w wewnętrznych źródłach informacji pracodawcy (np. intranet, system HR).

Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej wskazuje, że zakres czynności powinien znaleźć się w części B akt osobowych tylko wtedy, gdy pracodawca wyraźnie określił obowiązki pracownika w tej formie (tj. jako osobny dokument). W przeciwnym razie nie istnieje obowiązek jego zamieszczania w aktach, a mimo to taki zakres może mieć pełną moc prawną, jeśli został przekazany w sposób jednoznaczny i został zaakceptowany przez strony.

Dla pracodawców istotne jest zatem, że dokumentacja pracownicza nie musi zawierać zakresu obowiązków, by te były wiążące – jeśli obowiązki wynikają z innych źródeł, np. organizacyjnych regulaminów wewnętrznych, ustnych poleceń lub procedur obowiązujących w danej jednostce. Potwierdzają to także wcześniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego, które wskazują, że obowiązki mogą być przekazywane również w sposób ustny, z uwzględnieniem specyfiki pracy.

Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z 7 stycznia 1998 r. (I PKN 457/97, OSNAP 1998 r., nr 22, poz. 653), że powinność zaznajomienia pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków oraz ze sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowi-

skach (art. 94 pkt 1 kp) może być zrealizowana również w formie informacji ustnej, której treść uwzględnia charakter pracy i skalę jej złożoności, a także wykształcenie i zawodowe doświadczenie pracownika. Taka interpretacja znacząco poszerza katalog dopuszczalnych form komunikacji, co może być szczególnie przydatne w środowisku pracy zdalnej lub rozproszonej terytorialnie. Dla celów dowodowych warto jednak udokumentować przekazanie treści, np. poprzez e-mail lub potwierdzenie zapoznania się z informacją w systemie wewnętrznym.

Z perspektywy organizacyjnej warto jednak zapewnić, aby informacja o zakresie obowiązków była czytelna, dostępna i utrwalona w systemie, np. jako wpis w platformie intranetowej, elektroniczne polecenie lub komunikat e-mail. Taka praktyka ułatwia udowodnienie, że pracownik znał i akceptował przypisane mu obowiązki, co może być kluczowe w razie sporu sądowego.

Wnioski dla pracodawców

Postanowienie Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2024 r. (sygn. akt III PSK 26/23) stanowi ważną interpretację przepisów dotyczących przekazywania obowiązków pracowniczych. Choć skarga kasacyjna w tej sprawie nie została przyjęta do rozpoznania, uzasadnienie decyzji zawiera istotne wskazówki dla pracodawców i działów HR. SN jednoznacznie stwierdził, że przekazanie obowiązków pracownikowi może nastąpić ustnie lub za pośrednictwem sieci komputerowej, np. intranetu, jeśli zapewniono pełną, jasną informację o zakresie obowiązków. Tym samym, zakres obowiązków pracownika – forma przekazania nie musi być formalnie udokumentowana w aktach osobowych, jeśli przekazanie odbyło się w sposób zrozumiały i skuteczny.

W praktyce oznacza to, że:

- brak podpisanego dokumentu w aktach osobowych nie wyklucza skutecznego ustalenia obowiązków pracownika,

- elektroniczne przekazanie obowiązków, np. w formie wiadomości e-mail lub ogłoszenia w systemie wewnętrznym – jest wystarczające,
- pracodawca nie musi każdorazowo formalizować obowiązków w odrębnym dokumencie, jeśli wynikają one z obowiązującego porządku organizacyjnego.

Dla służby bhp, HR oraz kadry zarządzającej to jasny sygnał, że prawo pracy dopuszcza elastyczność w formie komunikacji z pracownikiem, jeśli obowiązki są realnie wykonywane, a pracownik ma świadomość ich zakresu. Orzeczenie może mieć również wpływ na sposób dokumentowania relacji pracowniczych, zwłaszcza w kontekście zdalnej i hybrydowej organizacji pracy.

Podstawa prawna:

- postanowienie Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2024 r. (sygn. akt III PSK 26/23).

Michał Culepa

prawnik, wieloletni specjalista z zakresu prawa pracy,
trener na szkoleniach

PIP przekształci umowy cywilnoprawne w umowę o pracę

Państwowa Inspekcja Pracy zyska nowe, przełomowe uprawnienia. Zgodnie z zapowiedzią ministerstwa pracy, już wkrótce inspektorzy będą mogli przekształcić umowę cywilnoprawną w umowę o pracę, jeśli stwierdzą, że doszło do jej wykorzystania niezgodnego z prawem. Reforma ma na celu ograniczenie nadużyć na rynku pracy i jest jednym z kluczowych elementów Krajowego Planu Odbudowy. Zmiana ma wzmocnić ochronę pracowników, ale też odciążyć sądy i zwiększyć efektywność kontroli PIP.

Zgodnie z założeniami reformy, inspektorzy PIP otrzymają prawo do wydania decyzji administracyjnej, na mocy której umowa cywilnoprawna (np. umowa zlecenia czy umowa o dzieło) zostanie przekształcona w umowę o pracę. Będzie to możliwe tylko w przypadkach gdy występują wszystkie cechy stosunku pracy – podporządkowanie, miejsce i czas wykonywania pracy określone przez pracodawcę oraz odpłatność.

To znaczące rozszerzenie kompetencji PIP, która do tej pory mogła jedynie kierować podobne sprawy do sądu. Nowe przepisy pozwolą unikać przewlekłych procesów sądowych i chronić pracowników zatrudnianych fikcyjnie na podstawie umów cywilnoprawnych. Celem reformy jest walka z zatrudnianiem „na śmieciówkach”, segmentacją rynku pracy oraz nadużywaniem umów cywilnoprawnych. Wprowadzenie możliwości przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę to element dążenia do większej stabilności zatrudnienia i ochrony praw pracowniczych. Reforma jest odpowiedzią na oczekiwania Komisji Europejskiej, wpisuje się w cele Krajowego Planu Odbudowy i ma przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i uczciwym pracodawcom, którzy zatrudniają zgodnie z przepisami.

Jakie uprawnienia zyskają inspektorzy PIP od 2026 roku

Nowe przepisy mają wejść w życie do połowy 2026 roku. Od tego momentu inspektorzy pracy będą mogli:

- samodzielnie ocenić, czy umowa cywilnoprawna faktycznie maskuje stosunek pracy,
- wydać decyzję administracyjną o przekształceniu umowy,
- nałożyć konsekwencje na pracodawców stosujących nielegalne formy zatrudnienia,
- wspierać pracowników bez konieczności długotrwałego postępowania sądowego.

W ministerstwie pracy powołano już zespół, który opracowuje szczegółowe rozwiązania, a także zapowiedziano konsultacje społeczne i rozmowy z Radą Dialogu Społecznego.

Co zyska pracownik

Dzięki planowanym zmianom osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej, mimo że faktycznie wykonują obowiązki pracownicze, będą mogły liczyć na m.in.:

- pełne prawa wynikające z Kodeksu pracy (np. urlop wypoczynkowy, inne zwolnienia od pracy, które przysługują pracownikom, a także uprawnienia pracownicze),
- stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia,
- większe możliwości ochrony prawnej w razie konfliktu z pracodawcą.

Reforma nie oznacza likwidacji umów cywilnoprawnych – ich stosowanie nadal będzie możliwe, ale wyłącznie w sytuacjach, które nie spełniają cech stosunku pracy. Dzięki nowym kompetencjom PIP, system kontroli stanie się bardziej efektywny, a fikcyjne zatrudnienie – trudniejsze do ukrycia. Nowe prawo to też szansa na uporządkowanie rynku pracy i wzmocnienie pozycji pracownika, bez zbędnej biurokracji i konieczności kierowania sprawy do sądu.

Marta Wszoła

prawnik, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji w Szczecinie. W latach 2009–2013 zatrudniona w Publicznych Służbach Zatrudnienia jako specjalista ds. rozwoju zawodowego. Aktualnie związana z administracją samorządową. Autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa turystycznego

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Kim jest jednostka organizacyjna uprawniona do prowadzenia szkoleń

Szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub, na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne uprawnione do prowadzenia działalności szkoleniowej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie przepisów o systemie oświaty. Co rozumiemy przez „jednostki organizacyjne”. Jakie warunki muszą spełnić, żeby prowadzić każdy rodzaj szkoleń? Czy mogą to robić w formie niezarejestrowanej działalności gospodarczej?

Zgodnie z przepisami rozporządzenia ministra gospodarki i pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp jednostką organizacyjną prowadzącą szkolenia może być przedsiębiorca, który prowadzi działalność oświatową na zasadach określonych w ustawie Prawo przedsiębiorców. Ustawa ta definiuje, że przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą.

Wprowadzona do stosowania w statystyce, ewidencji i dokumentacji oraz rachunkowości, a także w urzędowych rejestrach i systemach informatycznych administracji publicznej Polska Klasyfikacja Działalności nazywana „PKD 2007”, obejmuje w Sekcji P Edukacja:

- szkoły publiczne i niepubliczne wszystkich typów, prowadzone przez organy administracji rządowej, jednostki samorządu

terytorialnego lub inne osoby prawne lub fizyczne w ramach obowiązującego systemu oświaty i szkolnictwa wyższego,

- edukację w formach: stacjonarnej, zaocznej lub na odległość przez radio, telewizję, Internet lub drogą korespondencyjną,
- edukację prowadzoną na różnych poziomach kształcenia, włączając kształcenie specjalne oraz edukację dla dorosłych (w tym: edukację dla dorosłych wchodzącą w skład publicznych Centrów Kształcenia Ustawicznego),
- szkoły wojskowe i akademie wojskowe,
- szkoły w zakładach karnych, w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich na odpowiednich poziomach nauczania,
- pozaszkolne formy doksztalcania i doskonalenia zawodowego,
- pozaszkolne formy edukacji związane głównie ze sportem i rekreacją, np. kursy gry w tenisa lub golfu itp.,
- działalność usługową wspomagającą edukację.

Zgodnie z tą klasyfikacją kody 85.59.B oznaczają „Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane” (od 2025 roku PKD – Sekcja Q Edukacja 85.59). Podklasa ta obejmuje:

- edukację, w której nie da się zdefiniować poziomu nauczania,
- działalność placówek kształcenia praktycznego, ustawicznego oraz ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego,
- korepetycje, włączając korepetycje z języków obcych,
- działalność ośrodków prowadzących kursy wyrównawcze,
- kursy przygotowujące do egzaminu z wiedzy zawodowej,
- kursy komputerowe,
- naukę religii,
- kursy udzielania pierwszej pomocy,
- szkoły przetrwania,
- szkolenia z zakresu komunikacji werbalnej i niewerbalnej,
- kursy szybkiego czytania,
- pozostałe pozaszkolne formy edukacji związane głównie z rozwijaniem własnych zainteresowań oraz doskonaleniem zawodowym.

Wraz z wprowadzoną w 2025 roku klasyfikacją PKD 2025 w statystyce, ewidencji i dokumentacji oraz rachunkowości, a także w urzędowych rejestrach i systemach informacyjnych administracji publicznej można stosować klasyfikację PKD 2007, jednak nie dłużej niż do 31 grudnia 2026 r.

W odniesieniu do przedmiotowej sprawy osoba spełniająca wymagania kwalifikacyjne co najmniej dla specjalisty bhp, posiadająca wiedzę i doświadczenie zawodowe w zakresie bhp, musi prowadzić działalność oświatową na zasadach określonych w ustawie – Prawo przedsiębiorców, czyli działalność gospodarczą PKD 85.59.B (od 2025 roku PKD – Sekcja Q Edukacja 85.59), aby prowadzić szkolenia okresowe bhp dla pracowników, pracodawców, służby bhp. Musi wtedy też zapewnić:

- programy poszczególnych rodzajów szkolenia opracowane dla określonych grup stanowisk,
- wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia,
- odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia działalności szkoleniowej,
- wyposażenie dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programów szkolenia,
- właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołów przebiegu egzaminów i rejestru wydanych zaświadczeń.

Wobec tego działalność nierejestrowana nie spełnia wymogów określonych w przepisach do prowadzenia działalności szkoleniowej bhp.

Podstawa prawna:

- art. 4 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 236 ze zm.),
- § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 18 grudnia 2024 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) [Dz.U. poz. 1936],

- § 1, § 5 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Halina Góralska
główny specjalista ds. bhp, wykładowca przedmiotów zawodowych
z zakresu bhp i prawa pracy

Czy zmiana stanowiska w ramach firmy wymaga ponownego przeszkolenia

Pracownik zmienia stanowisko w strukturach firmy i przechodzi z jednego wydziału do drugiego. Będzie wykonywał inne zadania (ale zbliżone), Czy powinien przejść ponownie instruktaż ogólny i stanowiskowy? Jeżeli tak, to na jakim druku udokumentować przedmiotowe instruktaże?

Zatrudnienie pracownika na innym stanowisku pracy wiąże się z koniecznością spełnienia przez pracodawcę między innymi obowiązków związanych ze szkoleniem w zakresie bhp.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie ma on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązek skierowania pracownika, zatrudnionego na innym stanowisku pracy, na szkolenie wstępne bhp ograniczone do instruktażu stanowiskowego, został określony w rozporządzeniu w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis ten określa, że instruktaż stanowiskowy odbywa przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na stanowisku:

- pracownik zatrudniony na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,

- pracownik przenoszony na wyżej wymienione stanowisko,
- uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu oraz student odbywający praktykę studencką.

Jeśli pracownik wykonuje pracę na kilku różnych stanowiskach, powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z nich.

Wprowadzenie na danym stanowisku pracy zmian techniczno-organizacyjnych (np. procesu technologicznego, organizacji stanowiska pracy, substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia, zastosowanie nowych maszyn) również powoduje, że pracownik musi odbyć instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu wprowadzonych zmian.

Dokumentację szkolenia wstępnego bhp stanowią:

- szczegółowe programy instruktaży (ogólnego i stanowiskowego) opracowane dla poszczególnych grup stanowisk na podstawie programów ramowych,
- karty szkolenia wstępnego bhp.

Instruktaż stanowiskowy kończy się sprawdzianem wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiącym podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Dokumentem potwierdzającym, że pracownik, przeniesiony na inne stanowisko w zmienionych warunkach organizacyjnych, ukończył szkolenie wstępne bhp – instruktaż stanowiskowy, będzie zapis w karcie szkolenia wstępnego (pozycja 4.2), potwierdzony podpisem osoby, której udzielono instruktażu, oraz kierownika komórki organizacyjnej przeprowadzającego instruktaż stanowiskowy.

Podstawa prawna:

- art. 237³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 6–12, załącznik nr 2 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Halina Góralska

**główny specjalista ds. bhp, wykładowca przedmiotów zawodowych
z zakresu bhp i prawa pracy**

Jakie szkolenia dla dyrektora, kierownika

**Pytanie dotyczy szkoleń bhp dla osób kierujących pracownikami. Czy osoby na stanowiskach dyrektor, kierownik, brygadzi-
sta, oprócz szkolenia bhp dla osób kierujących pracownikami
(co 5 lat), powinny przechodzić jeszcze ogólne szkolenia bhp?**

Szczegółowe zasady organizacji i prowadzenia szkoleń bhp zostały określone w rozporządzeniu w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wydanym na podstawie delegacji zawartej w Kodeksie pracy. Przepis ten ustala, że szkolenie bhp jest prowadzone jako:

- szkolenie wstępne, składające się z instruktażu ogólnego i instruktażu stanowiskowego oraz
- szkolenie okresowe.

Szkolenie wstępne bhp – instruktaż ogólny odbywają, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu. Natomiast instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na stanowisku:

- pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,
- pracownika przenoszonego na powyżej wymienione stanowisko,
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Szkolenie wstępne bhp odbywają wyłącznie pracownicy (pracobiorcy), pracodawca musi natomiast odbywać tylko szkolenia okresowe, zorganizowane przez jednostkę organizacyjną prowadzącą działalność szkoleniową w dziedzinie bhp. Jeżeli dyrektor jest pracodawcą, to jego szkolenie bhp ogranicza się do szkolenia okresowego. Pierwsze szkolenie okresowe bhp pracodawca musi odbyć w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na stanowisku, a kolejne – nie rzadziej niż raz na 5 lat. W przypadku gdy dyrektor nie jest pracodawcą, wówczas jako osoba kierująca pracownikami powinien odbyć szkolenie wstępne (instruktaż ogólny i stanowiskowy), a także szkolenie okresowe w dziedziny bhp dla osób kierujących pracownikami. Pierwsze szkolenie okresowe bhp dyrektora, jak również dla osób kierujących pracownikami (kierownicy, mistrzowie, brygadziści) musi się odbyć w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, a kolejne – nie rzadziej niż raz na 5 lat.

Podstawa prawna

- art. 3–3¹, art. 128 § 2, art. 237³ § 1 i 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 4, § 6, § 10, § 11, § 14, § 15, załącznik nr 2 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Halina Góralska
główny specjalista ds. bhp, wykładowca przedmiotów zawodowych
z zakresu bhp i prawa pracy

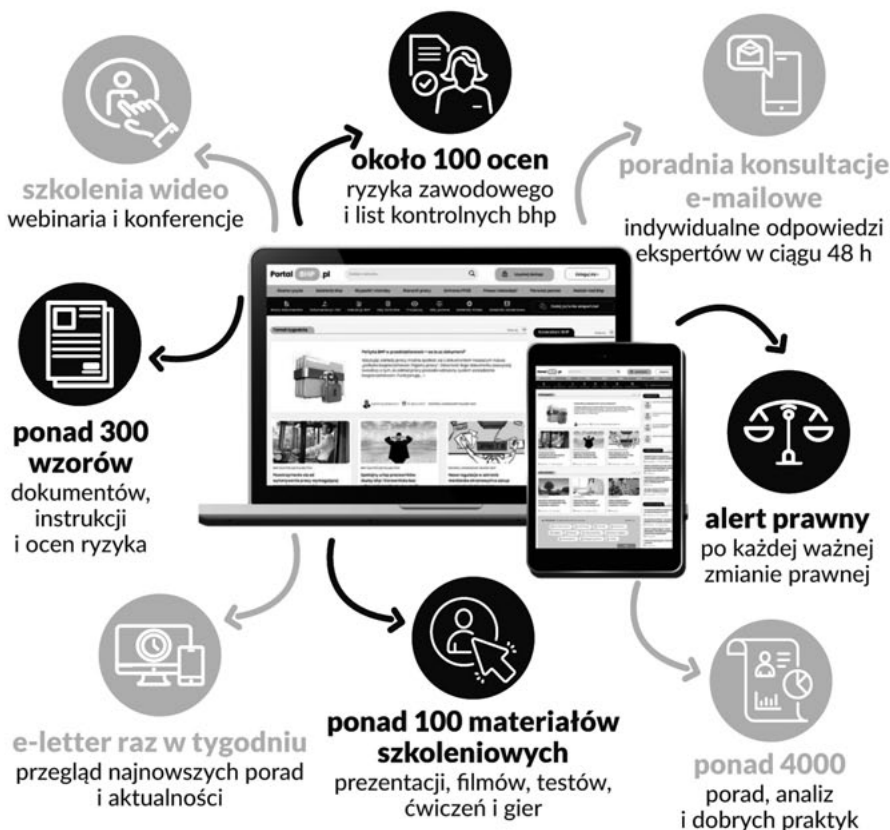


Od 2009 r. wspieramy pracowników służby BHP
w ich rozwoju zawodowym i codziennej pracy

BEZPŁATNE KONTO TESTOWE
48 h dostępu do zasobów portalu



Zeskanuj
i przetestuj
BEZPŁATNIE



Jesteś zainteresowany stałym dostępem?

Zadzwoń do nas lub sprawdź ofertę na stronie www.portalbhp.pl

Nasi konsultanci dopasują najlepszą ofertę dla Ciebie.

Korzystaj wygodnie z wiedzy, gdziekolwiek jesteś! Centrum Obsługi Klienta: 22 518 29 29

Zdaniem eksperta

Inspektor pracy stwierdza bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia. I co dalej...

Każde stanowisko pracy niesie za sobą określone ryzyko wypadków i wystąpienia chorób zawodowych. Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp zawiera szeroką definicję zagrożenia, jednak w praktyce kluczowe jest odróżnienie zwykłego zagrożenia od bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Pomimo częstego odwoływania się do tego pojęcia w aktach prawnych brakuje jego jednoznacznej definicji. Taki stan rzeczy może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych pomiędzy pracodawcami a inspektorami Państwowej Inspekcji Pracy.

Niezależnie od rodzaju pracy każdy zakres obowiązków pracowniczych wiąże się z charakterystycznymi dla siebie zagrożeniami. Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp definiuje *zagrożenie* jako stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę. Warto zwrócić uwagę, że definicja legalna *zagrożenia* nie odwołuje się do wypadku przy pracy ani do choroby zawodowej, tylko do wypadków i chorób w ogólnym znaczeniu.

Przepisy z zakresu bhp, jak również ustawy o PIP, odwołują się do pojęcia *bezpośredniego zagrożenia* dla zdrowia lub życia pracowników. Jest to więc kwalifikowana forma zagrożenia, która nakłada szczególne obowiązki na pracujących, pracodawcę, ale też daje nowe uprawnienia inspektorom pracy, które wcale nie muszą być oceniane w kategoriach uprawnień.

Kłopotliwe jest jednak to, że mimo iż przepisy odwołują się do pojęcia *zagrożenia bezpośredniego*, którego wystąpienie nakłada liczne obowiązki na strony stosunku pracy i na inspektorów, to

cały czas nie ma definicji legalnej takiej skrajnej z punktu widzenia bezpieczeństwa sytuacji.

Bezpośrednie zagrożenie w orzecznictwie

Orzecznictwo, w tym wyroki Sądu Najwyższego czy Naczelnego Sądu Administracyjnego, nie stanowią prawa powszechnie obowiązującego w Polsce. Niezależnie od tego zapatrywania sądów najwyższych instancji stanowią bardzo istotną pomoc w zakresie interpretowania przepisów bhp, w tym kwestii rozszyfrowania, co twórcy konkretnych regulacji prawnych mieli na myśli. Nie inaczej jest w przypadku rażącego czy bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia.

■ WAŻNE



W uzasadnieniu wyroku z 4 lutego 2021 r. (sygn. akt II USKP 11/21) Sąd Najwyższy wskazał, że „za rażące rozumie się takie naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które stwarza bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników”.

Pojęcie *bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracownika* wyjaśniono zaś w orzecznictwie sądowym dotyczącym wykroczeń przeciwko prawom pracownika, polegających na nieprzestrzeganiu przepisów bhp oraz odpowiedzialności karnej określonej w art. 160 i art. 220 Kodeksu karnego (narażenie na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu). Niebezpieczeństwo jest zaś bezpośrednie, gdy okazuje się nieuniknione lub co najmniej wysoce prawdopodobne w dającej się przewidzieć przyszłości, ale niekoniecznie natychmiastowe. W przypadku czasowej rozbieżności pomiędzy działaniem a skutkiem powinien zostać wykazany automatyzm dowodzący co najmniej wysokiego prawdopodobieństwa jego zaistnienia.

Próbując rozstrzygnąć pojęcie *bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia* jako zagrożenia rażącego, można również przywołać wyrok

Sądu Najwyższego z 6 lutego 2014 r. (sygn. akt I UK 318/13). W jego uzasadnieniu wskazano, że „bezpośredniość związku zachodzącego pomiędzy naruszeniem przepisów bhp a zagrożeniem dla zdrowia i życia pracowników występuje wówczas, gdy naruszenie przepisów bhp jest naruszeniem tego rodzaju, że skutek w postaci zagrożenia życia lub zdrowia jest wynikiem samego naruszenia przepisów bhp, bez konieczności wystąpienia dodatkowej przyczyny. Zgodnie zatem z orzecznictwem sądowym zapadłym na gruncie przepisów art. 160 § 1 kk i art. 220 § 1 kk, niebezpieczeństwo musi być bezpośrednie, zagrożenie dla życia potencjalnej ofiary musi być konkretne i realne. Pojęcie *bezpośrednie* wyklucza natomiast możliwość objęcia nim takich przypadków, w których niebezpieczeństwo wprawdzie istnieje, ale jego realizacja zależy od ewentualnych działań sprawcy bądź innych osób”.

Reakcja inspektorów PIP na zagrożenie życia lub zdrowia

Przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy regulują zakres działania inspektorów w kontekście poszczególnych obszarów, które mogą być przez nich kontrolowane. W szczególnej orbicie zainteresowania organów PIP znajdują się oczywiście kwestie bezpieczeństwa, a wyjątkowy nadzór dotyczy właśnie zagrożeń o charakterze bezpośrednim.

WAŻNE



Do zadań PIP należy w szczególności nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zadaniem PIP jest również podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom.

Zagrożenia o charakterze bezpośrednim są przez inspektorów ujawniane nie tylko w czasie kontroli planowych, realizowanych

w szczególnych obszarach. Liczne przypadki stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia zatrudnionych bywają również ujawniane w czasie kontroli skargowych, gdzie autorami zawiadomień są szeregowi pracownicy, społeczni inspektorzy pracy czy organizacje związkowe. Każda kontrola, czy wcześniej zaplanowana, czy też podjęta w wyniku skargi, co do zasady, jest prowadzona według procedury zawartej w przepisach ustawy o PIP.

Postępowanie kontrolne ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.

Uwzględnivszy powyższe, można wyróżnić niejako dwie fazy postępowania kontrolnego:

- pierwszą są ustalenia stanu faktycznego prowadzone w ramach np. analizy dokumentów czy wizytacji inspektora na stanowiskach pracy,
- drugą – udokumentowanie tego, co się udało ustalić w postaci protokołu z kontroli.

W przypadku zagrożeń o charakterze bezpośrednim trudno przyjąć, że właściwe będzie prowadzenie postępowania w formie „klasycznej”: inspektor ujawnia zagrożenie, następnie przechodzi do kontroli w kolejnych obszarach, w dalszej części sporządza protokół, finalizuje dokumentację pokontrolną i dopiero następnie wydaje nakaz administracyjny w zakresie stwierdzonego bezpośredniego zagrożenia. Uznanie takiego działania za prawidłowe oznacza, że od momentu stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia do czasu realizacji przez pracodawcę nakazu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy inspektor legalizuje pracę w warunkach bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia. Stwierdzenie zatem bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia obliguje inspektora do natychmiastowego działania – także przed spisaniem protokołu z kontroli.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do:

- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność, skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju.

Ocenny charakter zagrożenia

Uwzględniając brak legalnej definicji *bezpośredniego* (rażącego) *zagrożenia zdrowia i życia*, może powstać spór między pracodawcą a inspektorem PIP w zakresie oceny charakteru danego zagrożenia. Wdawanie się z inspektorem w spór podczas kontroli i ignorowanie jego decyzji dotyczących np. wstrzymania prac lub eksploatacji

maszyn (w przypadku gdy oceni, że dana sytuacja zagraża bezpośrednio zdrowiu lub życiu) nie jest rekomendowane.

Inspektor i tak wyda decyzję, a jeżeli pracodawca lub osoba kierująca pracownikami (kierownik, mistrz, brygadzysta) będą się upierać przy swojej ocenie zagrożenia, nie można wykluczyć, że inspektor zawiadomi prokuraturę nie tylko w przedmiocie utrudniania czynności kontrolnych, ale także w kontekście przepisu art. 220 kk. Pamiętaj, że ten, kto jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Podstawa prawna:

- ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.),
- ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 383).

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

Prace kominarskie

– organizacja pracy, szkolenia bhp, zagrożenia

Warto zapamiętać:

„Każda praca na wysokości musi być poprzedzona szczegółową oceną ryzyka zawodowego oraz zapewnieniem indywidualnych środków ochrony przed upadkiem”.

„Podczas czyszczenia i kontroli przewodów kominowych zawsze stosuj odpowiednie maski ochronne z filtrami przeciwpyłowymi oraz rękawice zabezpieczające przed kontaktem ze szkodliwymi substancjami”.

„Przed rozpoczęciem czynności upewnij się, że sprzęt roboczy, drabiny i uprząże są sprawne technicznie oraz mają aktualne atesty i przeglądy”.

„Wszystkie procedury i instrukcje bhp są obowiązkowe – nie pozwalaj na rutynę ani skracanie czasu pracy kosztem zasad bezpieczeństwa”.

„Regularne badania profilaktyczne oraz systematyczne szkolenia bhp to podstawa zdrowia i bezpieczeństwa każdego kominiarza”.

Halina Góralska
główny specjalista ds. bhp,
wykładowca przedmiotów zawodowych
z zakresu bhp

Prace kominiarskie należą do zajęć szczególnie wymagających, zarówno pod względem organizacyjnym, jak i bezpieczeństwa. Specyfika tego zawodu wiąże się z codziennym narażeniem na liczne zagrożenia, takie jak praca na wysokości, kontakt z substancjami szkodliwymi oraz ryzyko wypadków. Żeby skutecznie minimalizować te ryzyka, kluczowa jest odpowiednia organizacja pracy, regularne szkolenia bhp oraz precyzyjne rozpoznanie potencjalnych zagrożeń. W artykule przedstawiono najważniejsze zasady, które pozwalają na bezpieczne wykonywanie prac kominiarskich. Zebrane materiały wykorzystaj w czasie szkolenia okresowego kominiarzy.

Praca kominiarska to specyficzny rodzaj działalności usługowej, związany przede wszystkim z kontrolą, czyszczeniem oraz konserwacją przewodów kominowych i wentylacyjnych. Zadania wykonywane przez kominiarzy obejmują m.in. usuwanie zanieczyszczeń (sadzy, popiołów, nagarów), ocenę stanu technicznego przewodów kominowych, kontrolę ciągów kominowych oraz sporządzanie opinii kominiarskich niezbędnych do odbiorów budowlanych czy okresowych przeglądów obiektów budowlanych.

Czynności kominiarskie są wykonywane zarówno w pomieszczeniach zamkniętych (kotłownie, poddasza, szyby kominowe), jak i na otwartej przestrzeni (dachy budynków mieszkalnych, przemysłowych oraz użyteczności publicznej). Ze względu na specyfikę tego zawodu kominiarze wykonują swoje obowiązki w trudnych warunkach obejmujących:

- **prace na wysokości**, związane z bezpośrednim zagrożeniem upadku z wysokości, koniecznością zastosowania specjalistycznego sprzętu zabezpieczającego oraz odpowiednich technik dostępu (drabiny, rusztowania, sprzęt do pracy na wysokości);
- **kontakt ze szkodliwymi substancjami chemicznymi i biologicznymi**, przede wszystkim sadzą, pyłami oraz produktami spalania mogącymi zawierać rakotwórcze związki chemiczne (np. wielopierścieniowe węglowodory aromatyczne, dioksyny),

a także drobnoustroje chorobotwórcze rozwijające się w przewodach wentylacyjnych;

- **zagrożenie pożarowe i wybuchowe**, wynikające z obecności łatwopalnych osadów i substancji w przewodach kominowych, szczególnie podczas czyszczenia przewodów kominowych obsługujących kotły na paliwa stałe czy gazowe;
- **obciążenia fizyczne**, takie jak wymuszona pozycja ciała (pochylenie, praca na kolanach, praca w ciasnych i niewygodnych przestrzeniach), konieczność dźwigania sprzętu oraz ekspozycja na niekorzystne warunki atmosferyczne (wiatr, deszcz, mróz lub wysokie temperatury).

Z uwagi na wymienione zagrożenia zawód ten wymaga od pracowników specyficznych kwalifikacji i predyspozycji zdrowotnych. Do najważniejszych należą dobra kondycja fizyczna, brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na wysokości oraz zdolność do pracy w warunkach uciążliwych, często o zwiększonym ryzyku zawodowym. Kominarze muszą regularnie przechodzić specjalistyczne badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej. Ponadto muszą mieć wiedzę techniczną oraz znać przepisy przeciwpożarowe, prawo budowlane.

Kompleksowe podejście do zagrożeń występujących na stanowisku pracy kominarza, a także odpowiednia świadomość pracowników i pracodawców są kluczowymi czynnikami zapewniającymi skuteczność działań profilaktycznych oraz ochronę zdrowia i życia osób wykonujących ten zawód.

Organizacja stanowiska pracy kominarza

Prawidłowa organizacja stanowiska pracy kominarza to istotny element zapewniający bezpieczne i efektywne wykonywanie zadań zawodowych. Kluczowe znaczenie ma szczególna dbałość o następujące aspekty:

1. Przygotowanie miejsca pracy:

- dokonanie wizualnej oceny warunków pracy, w tym stanu technicznego dachu, przewodów kominowych oraz ich dostępności,
- zabezpieczenie terenu wokół miejsca prowadzenia prac (oznaczenie strefy niebezpiecznej, zabezpieczenie przed upadkiem przedmiotów),
- upewnienie się, że przewody kominowe oraz wentylacyjne są odpowiednio przygotowane do kontroli lub czyszczenia (np. wyłączenie urządzeń grzewczych, wentylacyjnych na czas prac).

2. Zapewnienie odpowiednich narzędzi i wyposażenia:

- sprzętu do czyszczenia przewodów kominowych (szczotki, zestawy kominowe, kamery inspekcyjne),
- narzędzi do pomiaru parametrów technicznych przewodów (mierniki ciągu, analizatory spalin),
- sprzętu ochrony osobistej (uprząże bezpieczeństwa, kaski, obuwie ochronne, rękawice, maski z filtrami chroniącymi przed pyłami).

3. Organizacja pracy na wysokości:

- zapewnienie i sprawdzenie stanu technicznego sprzętu służącego do pracy na wysokości (drabiny, rusztowania, platformy robocze),
- zastosowanie zabezpieczeń indywidualnych i zbiorowych, takich jak uprząże, punkty kotwiczące oraz barierki zabezpieczające,
- zapewnienie pomocy drugiej osoby (asekuracja, nadzór), szczególnie podczas wykonywania prac w trudnych lub niebezpiecznych miejscach.

4. Opracowanie i przestrzeganie procedur bezpieczeństwa:

- stosowanie instrukcji stanowiskowych zawierających opis bezpiecznego sposobu wykonywania poszczególnych czynności kominiarskich,
- przeprowadzanie regularnych kontroli przestrzegania procedur bhp oraz stosowania środków ochronnych przez kominiarzy,

- zapewnienie łatwego dostępu do dokumentacji bhp, w tym do instrukcji oraz planów reagowania na sytuacje awaryjne.

5. Przygotowanie na sytuacje awaryjne:

- zapewnienie dostępu do apteczki pierwszej pomocy oraz środków gaśniczych,
- ustalenie i przećwiczenie procedur ratunkowych, np. ewakuacji osoby poszkodowanej z dachu lub z ciasnych przestrzeni,
- zapewnienie sprawnej komunikacji z zespołem roboczym oraz ze służbami ratowniczymi w razie potrzeby.

Odpowiednie zorganizowanie stanowiska pracy, ze szczególnym naciskiem na wymienione punkty, pozwala na minimalizację ryzyka zawodowego oraz poprawę ogólnego poziomu bezpieczeństwa pracy kominiarzy. Regularna kontrola przestrzegania standardów organizacyjnych powinna być integralnym elementem zarządzania bezpieczeństwem w przedsiębiorstwach świadczących usługi kominiarskie.

Szkolenie okresowe

Szkolenie jest przeznaczone dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – pracowników wykonujących czynności kominiarza. Powinno być realizowane przez instruktą na stanowisku pracy, a także wykład, pogadankę, film, omówienie okoliczności i przyczyn charakterystycznych (dla prac wykonywanych przez uczestników szkolenia) wypadków przy pracy oraz wniosków profilaktycznych. Pierwsze szkolenie okresowe kominiarza przeprowadza się w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tym stanowisku, natomiast następne nie rzadziej niż raz na 3 lata. Zgodnie z wymaganiami rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp szkolenie okresowe kominiarza powinno trwać nie krócej niż 8 godzin lekcyjnych. Odpowiednio zrealizowane nie tylko wskazuje zagrożenia, ale też przypomina sposoby ich minimalizacji, pokazuje też metody radzenia sobie w sytuacjach trudnych i stresujących, przez co może wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa wykonywanej pracy.

■ WAŻNE



Od pracownika i jego zachowania w czasie pracy zależy stan jego zdrowia, a często również zdrowie współpracowników. Dlatego w trakcie szkolenia należy wyraźnie określić rolę pracownika i jego obowiązki w dziedzinie bhp w konkretnych warunkach pracy.

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

a) dział X Kodeksu pracy:

Dział X Kodeksu pracy jest poświęcony zagadnieniom bezpieczeństwa i higieny pracy. Zawiera określenie podstawowych:

- obowiązków pracodawcy, praw i obowiązków pracownika oraz osób kierujących pracownikami,
- wymagań dla obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy,
- wymagań dla maszyn i innych urządzeń technicznych,
- obowiązków w przypadku stosowania czynników oraz procesów pracy stwarzających szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia, w tym stosowania substancji chemicznych, narażenia na substancje rakotwórcze, promieniowanie jonizujące,
- obowiązków w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia,
- obowiązków w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej,
- obowiązków w zakresie szkoleń z zakresu bhp,
- obowiązków dotyczących środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- zasad powoływania służby bhp,
- wymagań dotyczących konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisji bhp,
- obowiązków organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.

b) podstawowe prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad bhp:

Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy ponosi pracodawca. Na zakres tej odpowiedzialności nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

Pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

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.

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w opisanym przypadku.

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

- znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp 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.

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.

■ WAŻNE



za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Kara pieniężna, zarówno za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary

pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń dopuszczonych przepisami Kodeksu pracy.

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.

Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

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

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

c) państwowe organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy:

Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna:

PIP przeprowadza kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne:

- w razie stwierdzenia naruszenia przepisów może zażądać m.in. usunięcia uchybień lub natychmiastowego wstrzymania robót bądź skierowania pracowników do innych prac,
 - za wykroczenie przeciwko prawom pracownika może ukarać sprawcę mandatem lub wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie.
- Uprawnienia inspektorów PIP i PIS określają przepisy odpowiednich ustaw. Co warto zaznaczyć, w przypadku istnienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia ludzi inspektor może nakazać:
- unieruchomienie zakładu pracy lub jego części (stanowiska pracy, maszyny lub innego urządzenia),
 - zamknięcie obiektu użyteczności publicznej,
 - wyłączenie z eksploatacji środka transportu,
 - wycofanie z obrotu środka spożywczego, przedmiotu użytku, materiału przeznaczonego do kontaktu z żywnością, kosmetyku lub innego wyrobu mogącego mieć wpływ na zdrowie ludzi.

d) nadzór i wewnętrzna kontrola nad warunkami pracy – służba bhp:

Służba bhp jest organem doradczym i kontrolnym pracodawcy (kontrola wewnętrzna). Służba bhp jest uprawniona do:

- przeprowadzania kontroli stanu bhp, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy,

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

e) odpowiedzialność porządkowa, za wykroczenia, karna:

Pracodawca i pracownik ponoszą odpowiedzialność za naruszenie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyróżniamy trzy podstawowe rodzaje odpowiedzialności:

- porządkową (art. 108 kp),
- za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283 kp),
- karną (art. 220 i 221 kk).

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczy osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy albo kierujących pracownikami. W przy-

padku nieprzestrzegania przepisów lub zasad bhp, w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy nakładają mandat lub wnioskuje do sądu rejonowego o zastosowanie kary grzywny. Dotyczy to osób odpowiedzialnych w zakładzie pracy za bezpieczeństwo i higienę pracy, które nie dopełniają w tym zakresie swoich obowiązków, narażając przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

Zagrożenia czynnikami występującymi w procesach pracy

Ze względu na charakter czynności zawodowych kominiarze każdego dnia są narażeni na liczne zagrożenia, które mogą mieć poważne konsekwencje zdrowotne lub nawet skutkować utratą życia. Wśród najbardziej typowych zagrożeń należy wymienić pracę na wysokości, kontakt z niebezpiecznymi substancjami oraz ryzyko wystąpienia pożarów lub eksplozji. Szczegółowa identyfikacja i zrozumienie tych zagrożeń to kluczowy element profilaktyki oraz punkt wyjścia do wdrażania skutecznych procedur bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tabela 1. Czynniki fizyczne występujące na stanowisku kominiarza, które potencjalnie mogą być uciążliwe dla zdrowia, szkodliwe lub niebezpieczne

Lp.	Czynnik	Opis
1.	Oświetlenie	Niedostateczne oświetlenie naturalne i sztuczne zwiększa uciążliwość pracy i może być źródłem zagrożeń wypadkowych, np. w trakcie wykonywania kontroli na strychach w nieodpowiednio oświetlonych kotłowniach, wewnątrz pieców, kominów itp.

2.	Mikroklimat	Ekspozycja na zmienne czynniki atmosferyczne ma oddziaływanie zdrowotne wpływające na możliwość wystąpienia, w przypadku upałów, niebezpiecznych ze względu na prace na wysokości osłabienia, bólu głowy, udarów cieplnych. Z kolei wysoki poziom wilgotności i niska temperatura wywołują choroby reumatyczne, odmrożenia, upadki itp.
3.	Hałas	Ekspozycja na hałas, którego źródłem jest ruch uliczny lub występujący w miejscu wykonywania pracy. Ekspozycja na hałas ma oddziaływanie zdrowotne, mogące wywołać uszkodzenie słuchu
4.	Zapylenie	Ekspozycja na pyły podczas czyszczenia kominów lub odgruzowywania może powodować podrażnienie górnych dróg oddechowych, zaproszenie oczu
5.	Elektryczność	Zagrożenie porażeniem prądem, którego źródłem mogą być niezabezpieczone przewody instalacji elektrycznej lub prowizoryczne podłączenia do sieci energetycznej
6.	Czynniki urazowe	Prace na wysokości, przemieszczające się środki transportu, ludzie, zwierzęta, ruchome elementy urządzeń technicznych, kontakt z powierzchniami, na których jest możliwy upadek, ostrza, ostre krawędzie, przedmioty, temperatura powierzchni elementów wyposażenia i materiałów w miejscu wykonywania pracy

Tabela 2. Czynniki chemiczne, biologiczne i psychospołeczne w pracy kominiarza

Lp.	Czynnik	Opis
Czynniki chemiczne		
1.	Sadza, tlenek węgla i dwutlenek węgla	Ekspozycja występuje podczas czyszczenia przewodów kominowych. Sposób wchłaniania przez drogi oddechowe. Możliwość zatrucia, śmierć
Czynniki biologiczne		
2.	Mikroorganizmy chorobotwórcze	To na przykład prątki gruźlicy, wirus grypy lub ospy wietrznej, wirus wścieklizny. Możliwość chorób zakaźnych w wyniku bliskiego kontaktu z zakażonymi ludźmi lub zwierzętami
3.	Makroorganizmy	To na przykład ludzie, zwierzęta, gryzonie, owady obecne w zaniedbanych miejscach (piwnice, strychy, kanały ciepłownicze itp.). Możliwość urazów, pogryzień, ukąszeń oraz chorób odzwierzęcych
Czynniki psychofizyczne		
4.	Obciążenie fizyczne	Praca w wymuszonej, pochylonej pozycji ciała, konieczność kucania, przeciskania się między kominem a ścianą, praca z rękami wyciągniętymi do przodu. Możliwość wystąpienia dolegliwości bólowych, chorób układu mięśniowo-szkieletowego
5.	Obciążenie nerwowo-psychiczne	Praca na dużych wysokościach, w warunkach szczególnego zagrożenia, niewłaściwe relacje międzyludzkie, np. osoby chore psychicznie, alkoholicy itp. Możliwość wystąpienia nerwicy, zaburzeń snu, chorób układu pokarmowego

Profilaktyka sprowadza się do:

- a) eliminowania lub ograniczania źródeł zagrożeń urazowych poprzez wdrażanie bezpiecznych technik działania,
- b) stosowania właściwej organizacji pracy – wdrażania bezpiecznych metod pracy,
- c) wyposażenia pracowników w odzież ochronną, roboczą i środki ochrony indywidualnej (np. szelki bezpieczeństwa, rękawice żaroodporne, chusty pyłowe, maski gazowe, okulary ochronne),
- d) zapewnienia pracownikom napojów, ogrzewania się, suszenia odzieży,
- e) wyposażenia pracowników w latarki, drabiny, środki komunikacji,
- f) odpowiedniego doboru pracowników pod względem kwalifikacji, sprawności psychoruchowej, odporności na sytuacje stresowe,
- g) motywowania do bezpiecznego działania,
- h) szkolenia pracowników,
- i) profilaktycznych badań lekarskich.

W ramach profilaktyki pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom do stałego korzystania aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące:

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

Zasady przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

Pracodawca musi dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z wymogami Kodeksu pracy oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego w zakładowej tabeli norm przydziału, stanowiącej załącznik do regulaminu pracy lub odrębny akt zarządu wewnątrzzakładowego. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze przydzielone pracownikowi stanowią własność pracodawcy.

Dostarczane pracownikom do stosowania środki ochrony indywidualnej powinny:

- 1) być odpowiednie do istniejącego zagrożenia i nie powodować same z siebie zwiększonego zagrożenia;
- 2) uwzględniać warunki istniejące w danym miejscu pracy;
- 3) uwzględniać wymagania ergonomii oraz stan zdrowia pracownika;
- 4) być odpowiednio dopasowane do użytkownika – po wykonaniu niezbędnych regulacji.

Do środków ochrony indywidualnej nie zalicza się zwykłej odzieży roboczej, która nie jest specjalnie przeznaczona do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika.

W zależności od stopnia zagrożenia, częstotliwości narażenia na zagro-

zenie, cech stanowiska pracy każdego pracownika i skuteczności działania środków ochrony indywidualnej – pracodawca powinien określić warunki stosowania środków ochrony indywidualnej, a w szczególności czas i przypadki, w których powinny być używane. Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane zgodnie ze swoim przeznaczeniem, z wyłączeniem szczególnych i wyjątkowych sytuacji – zgodnie z instrukcją przekazaną przez pracodawcę.

■ WAŻNE



W razie potrzeby – w celu zapewnienia właściwego używania środków ochrony indywidualnej – pracodawca powinien zorganizować pokazy używania tych środków. Instrukcja stosowania środków ochrony indywidualnej powinna być zrozumiała dla pracowników oraz powinna określać sposoby używania środków ochrony indywidualnej, ich kontroli i konserwacji.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze miały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zagwarantować odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkazanie.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym. Przykładowa odzież kominiarza to:

- mundur kominiarski (letni i zimowy) składający się z bluzy o 13 guzikach i spodni,
- koszula z długim rękawem,
- koszulka z krótkim rękawem,
- trzewiki odporne na poślizg,
- kurtka zimowa,
- czapka kominiarska, a cylinder dla mistrza kominiarskiego.

Do środków ochrony indywidualnej zaliczamy:

- rękawice ochronne,
- chustę pyłową.

Profilaktyczna ochrona zdrowia kominiarza polega na systematycznym wdrażaniu działań mających na celu zapobieganie chorobom zawodowym, wypadkom oraz ograniczanie skutków ekspozycji na czynniki szkodliwe i niebezpieczne.

Obejmuje ona przede wszystkim:

- 1. Badania profilaktyczne pracowników** – regularne badania wstępne, okresowe oraz kontrolne, które oceniają stan zdrowia i przydatność do pracy na wysokości oraz ekspozycji na substancje toksyczne.
- 2. Szkolenia z zakresu bhp** – prowadzenie systematycznych szkoleń, dzięki którym kominiarze poznają procedury bezpiecznego wykonywania pracy oraz odpowiednie korzystanie ze środków ochrony indywidualnej.
- 3. Wyposażenie w środki ochrony osobistej** – zapewnienie wysokiej jakości sprzętu ochronnego (maski przeciwpyłowe i przeciwgazowe, rękawice, obuwie, kombinezony ochronne, uprząże do pracy na wysokości).
- 4. Ocena ryzyka zawodowego** – identyfikacja i analiza potencjalnych zagrożeń na stanowisku pracy, co umożliwia stosowanie właściwych procedur bezpieczeństwa.
- 5. Monitoring środowiska pracy** – regularne pomiary czynników szkodliwych, takich jak stężenia pyłów, sadzy, substancji chemicznych oraz monitoring warunków ergonomicznych.
- 6. Szczepienia ochronne** – rekomendowane szczepienia (np. przeciw tężcowi), które mogą być wymagane ze względu na szczególnie charakter pracy kominiarza.
- 7. Działania organizacyjne i techniczne** – tworzenie i przestrzeganie procedur pracy, instrukcji stanowiskowych oraz odpowiednia organizacja stanowiska roboczego.

Realizacja tych działań zapewnia ochronę zdrowia kominiarzy, zmniejsza ryzyko wystąpienia chorób zawodowych oraz pozwala na szybką identyfikację i eliminację zagrożeń zawodowych.

Pomieszczenia pracy

Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników. 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, drganiem oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.

Powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy powinny zapewniać spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, stosowanych technologii oraz czasu przebywania pracowników w tych pomieszczeniach. Przepisy wyróżniają:

- pomieszczenie stałej pracy – rozumie się przez to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby przekracza 4 godziny,
- pomieszczenie czasowej pracy – rozumie się przez to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godzin.

Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej:

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

Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:

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

Wysokość pomieszczenia czasowej pracy nie może być mniejsza niż:

- 2,2 m w świetle – jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia;
- 2,5 m w świetle – jeśli w pomieszczeniu są prowadzone prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.

W pomieszczeniach oraz na drogach komunikacyjnych podłogi powinny być stabilne, równe, nieśliskie, niepyłące i odporne na ścieranie oraz nacisk, a także łatwe do utrzymania w czystości.

Do pomieszczeń i stanowisk pracy położonych na różnych poziomach powinny prowadzić bezpieczne dojścia stałymi schodami lub pochylniami.

Pomieszczenia pracy, w których przebywają pracownicy, nie mogą być zamykane w sposób uniemożliwiający wyjście z pomieszczenia. Jeżeli istnieją względy wymagające zamykania pomieszczeń w czasie pracy przed osobami nieupoważnionymi, należy stosować przy drzwiach zamki uniemożliwiające wejście z zewnątrz, a jednocześnie umożliwiające wyjście z pomieszczenia bez użycia klucza. W takiej sytuacji należy przewidzieć możliwość powiadamiania pracowników znajdujących się w takich pomieszczeniach o niebezpieczeństwie grożącym z zewnątrz.

W zakładzie kominiarskim pomieszczenia pracy z reguły ograniczają się do pomieszczenia biurowego, w którym przyjmuje się klientów zamawiających usługę kominiarską, oraz pomieszczenia, gdzie pracownicy rozliczają się z wykonanej pracy i opracowują dokumentację kominiarską.

Postępowanie w razie wypadku i w sytuacjach zagrożenia

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Z kolei pracownik ma obowiązek 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.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego.

Za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie, wywołane przyczyną zewnętrzną, które spowodowało uraz lub śmierć i nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych lub w związku z nimi,
- 2) podczas wykonywania przez pracownika czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia lub w związku z nimi,
- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji zakładu pracy, w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

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

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku,
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeśli stan jego zdrowia na to pozwala,
- zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku,
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,

- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

Stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

Uwaga: Poszkodowany pracownik zostaje pozbawiony prawa do świadczeń wypadkowych, mimo uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, w dwóch przypadkach:

- 1) w razie stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa (należy wskazać naruszone przepisy i przedstawić dowody);
- 2) w razie stwierdzenia stanu nietrzeźwości albo użycia przez poszkodowanego pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczyniających się w znacznym stopniu do powstania wypadku przy pracy (należy wskazać dowody,

a w przypadku odmowy przez poszkodowanego poddania się badaniom na zawartość tych substancji w organizmie – zamieścić informację o tym fakcie w protokole).

Świadczenia odszkodowawcze z tytułu wypadków przy pracy wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych na wniosek poszkodowanego.

Postępowanie w sytuacjach zagrożeń

W sytuacji zagrożenia należy przestrzegać podstawowych zasad postępowania (tabela 3).

Tabela 3. Zasady postępowania w sytuacji zagrożenia

Lp.	Zasada
1.	Uspokój ofiarę i sam zachowaj spokój. To pozwoli rannemu opanować strach, dzięki czemu nie wpadnie w panikę. Każdy poszkodowany, nawet przytomny, jest narażony na wstrząs, dlatego należy zapewnić mu bezpieczeństwo i okryć przed utratą ciepła
2.	Nigdy nie podawaj leków i płynów osobie nieprzytomnej lub półprzytomnej
3.	Wypytaj chorego, czy nie leczy się na choroby przewlekłe, np. na cukrzycę, nadciśnienie itp.
4.	U ofiar wypadków samochodowych oraz przy upadkach z wysokości zawsze podejrzewaj uszkodzenie kręgosłupa
5.	Jeśli poszkodowany wymiotował, a nie podejrzewasz urazu kręgosłupa, możesz położyć go na boku
6.	Wezwij pomoc – jeśli nie jesteś sam, możesz to zlecić innej osobie. W celu wezwania pogotowia ratunkowego dzwonimy pod nr 112 lub 999

Dyspozytorowi pogotowia przekaz spokojnie następujące informacje:

- kto wzywa,

- rodzaj zdarzenia (wypadek, zatrucie, porażenie prądem),
- miejsce zdarzenia i najdogodniejsza droga dojazdu, charakterystyczne punkty terenowe (szczególnie ważne w osiedlach miejskich, na wsiach i terenach niezamieszkałych),
- liczba ofiar i przybliżony ich stan,
- czy są potrzebne dodatkowe służby zabezpieczające (straż pożarna itp.).

Nie przerywaj rozmowy dopóty, dopóki dyspozytor o tym nie zadecyduje!

W razie pożaru lub innego zagrożenia należy:

- zachować spokój, ostrzec współpracowników,
- zaalarmować straż pożarną – 998 lub 112,
- odłączyć spod napięcia urządzenia elektryczne,
- wyłączyć instalacje wentylacyjne, transportowe i grzewcze,
- zamknąć główny zawór gazu,
- natychmiast opuścić miejsca niebezpieczne oznakowanymi drogami ewakuacyjnymi,
- w razie zadymienia przemieszczać się, trzymając głowę na wysokości ok. 1 m (ochrona przed dymem i ciepłem),
- nie używać wind!

Pamiętaj, że ratowanie życia ludzi ma pierwszeństwo przed gaszeniem pożaru.

■ WAŻNE



Pracownicy powinni zostać zapoznani z zasadami ochrony przeciwpożarowej (instrukcja ppoż.) i znać sprzęt ochrony przeciwpożarowej, drogi ewakuacyjne, lokalizację głównych wyłączników prądu, gazu, wody.

Zasady gaszenia pożaru:

- gaśnicę należy trzymać pionowo,
- gasić strumieniem skierowanym od dołu do góry i od przodu do tyłu,
- nie rozpraszać cieczy silnym strumieniem, lecz pokrywać ognisko pożaru rozpylonym środkiem gaśniczym,
- gasić wyłącznie za pomocą przeznaczonego do tego celu podręcznego sprzętu gaśniczego,
- nigdy nie gasić płonącego tłuszczu wodą.

Zasady udzielania pierwszej pomocy

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy, w szczególności apteczki pierwszej pomocy w poszczególnych wydziałach zakładu pracy. Wyposażenie apteczki pierwszej pomocy pracodawca ustala w porozumieniu z lekarzem sprawującym opiekę profilaktyczną nad pracownikami.

Tabela 4. Pierwsza pomoc przedlekarska w nagłych wypadkach

Lp.	Nagły wypadek	Postępowanie
1.	Złamanie	Unieruchom kończyne
		Złamaną rękę podwieś na chuście lub bandażu
		Złamaną nogę połóż na deseczce i unieruchom bandażem
		Ustabilizuj złamaną nogę, mocując ją do zdrowej nogi za pomocą bandaża
		Jeśli złamanie jest otwarte, opatrzyć ranę za pomocą jałowego opatrunku z gazy; pamiętać, aby nie wciskać do środka odcinków kostnych
		Wezwij zespół ratownictwa medycznego, dzwoniąc pod numer alarmowy 112 lub 999

2.	Krwotoki	Założ jałowy opatrunek na ranę
		Zastosuj miejscowy ucisk na ranę
		Unieś zranioną kończynę powyżej tułowia
		Jeśli zajdzie taka potrzeba, wezwij zespół ratownictwa medycznego, dzwoniąc pod numer alarmowy 999 lub 112
3.	Oparzenia	Jeśli zajdzie taka potrzeba, wezwij straż pożarną, dzwoniąc pod numer alarmowy 112 lub 998
		Ochładzaj oparzoną część ciała czystą wodą o temperaturze ok. 20°C od 10 do 20 minut
		Zabezpiecz oparzoną część ciała jałowym opatrunkiem
		W razie silnego bólu podaj leki przeciwbólowe
		Jeśli oparzenie jest rozległe, wezwij zespół ratownictwa medycznego, dzwoniąc pod numer alarmowy 112 lub 999
		Jeżeli oparzona jest ręka, zdejmij biżuterię – zanim narastający obrzęk to uniemożliwi
		W przypadku oparzeń chemicznych natychmiast usuń zanieczyszczone ubranie (przed rozpoczęciem polewania wodą)
		Jeśli ubranie jest wtopione w ciało, to nie zrywaj go, tylko wytnij ubranie wokół rany
4.	Omdlenia i utrata przytomności	Ułóż poszkodowanego na plecach z nogami uniesionymi wyżej niż tułów
		Zastosuj zimne okłady na twarz
		Jeżeli utrata świadomości lub splątanie (utrudniony kontakt słowny z poszkodowanym) przedłuża się, wezwij zespół ratownictwa medycznego, dzwoniąc pod numer alarmowy 999 lub 112

Czynności reanimacyjne – oceń stan poszkodowanego:

- czy jest przytomny? (podejdź do poszkodowanego, dotknij jego ramienia i zapytaj, co się stało, czy cię słyszy); jeśli odpowiada, to wypytaj o całe zdarzenie; okryj chorego i nadal obserwuj.

Jeśli nie odpowiada:

- udroźnij drogi oddechowe (wyjmij wszystkie ciała obce z ust, delikatnie odchyl głowę i wysuń żuchwę – jeśli masz do czynienia z upadkiem z wysokości lub wypadkiem drogowym, ogranicz się tylko do wysunięcia żuchwy) i oceń, czy oddycha (przysuń ucho do ust i nosa poszkodowanego, połóż dłoń na klatce piersiowej, obserwuj, czy porusza się klatka piersiowa, spróbuj wyczuć lub usłyszeć oddech;
- jeśli pomimo udroźnienia dróg oddechowych poszkodowany nie oddycha, należy przystąpić do czynności ratowniczych: resuscytacja krążeniowo-oddechowa w schemacie dwa oddechy/30 uciśnień klatki piersiowej.

Profilaktyka wypadkowa

Przyczyny wypadków są to wszelkie braki i nieprawidłowości, które pośrednio przyczyniły się do powstania wypadku, związane z:

- czynnikami materialnymi – przyczyny techniczne (T),
- ogólną organizacją pracy lub niewłaściwą organizacją stanowiska pracy – przyczyny organizacyjne (O),
- pracownikiem (w tym jego nieprawidłowym zachowaniem) – przyczyny związane z czynnikiem ludzkim (L).

■ WAŻNE



Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze, a także prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

Wiedza o wypadkach jest oparta na zakładowym rejestrze wypadków przy pracy oraz wynika z informacji zawartych w protokołach powypadkowych. Jest ona podstawą do szczegółowego omówienia w trakcie szkolenia okresowego bhp, charakterystycznych dla danej grupy zawodowej zdarzeń wypadkowych. Szczególną uwagę należy zwrócić na przyczyny wypadku i zalecenia profilaktyczne, wynikające z przeprowadzonego postępowania powypadkowego.

W praktyce zawodowej kominiarzy często dochodzi do błędów i zaniedbań, które wynikają głównie z nieświadomości ryzyka lub rutynowego podejścia do obowiązków bhp. Do najczęstszych należą:

- brak właściwej oceny ryzyka zawodowego – nieuwzględnianie specyfiki konkretnego zadania lub obiektu;
- niedostateczne wyposażenie pracowników – stosowanie niesprawnych lub nieodpowiednich środków ochrony indywidualnej i sprzętu roboczego;
- zaniedbania w szkoleniach bhp – nieregularne, powierzchowne lub zbyt ogólne szkolenia, nieuwzględniające specyfiki zawodu kominiarza;
- ignorowanie procedur pracy na wysokości – niestosowanie odpowiednich zabezpieczeń, np. uprząży, drabin z atestem lub barierek ochronnych;
- brak nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem zasad bhp – tolerowanie nieprawidłowych zachowań i brak konsekwencji wobec osób łamiących zasady bezpieczeństwa;
- zbyt duży pośpiech podczas realizacji zadań – pomijanie procedur i standardów bezpieczeństwa w celu przyspieszenia wykonania pracy.

W ramach profilaktyki wypadkowej najczęściej stosowanymi zaleceniami są:

- a) przestrzeganie obowiązujących instrukcji oraz przepisów bhp,
- b) stosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej,
- c) eliminowanie niebezpiecznych i szkodliwych czynników,

- d) organizowanie pracy zgodnie z wymaganiami przepisów,
- e) bieżące informowanie o wykrywanych zagrożeniach,
- f) wywiązywanie się przez pracowników z obowiązków w zakresie bhp,
- g) wnioski o zastosowanie nagrody i wyróżnienia za inicjatywę w promowaniu bezpiecznych metod pracy.

Podstawa prawna:

- rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 109, poz. 870),
- rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327),
- rozporządzenie ministra infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1225 ze zm.),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 nr 169, poz. 1650 ze zm.),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1139),
- rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 822 ze zm.),
- rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 607).

Szkolenia bhp – jak angażować pracowników i uatrakcyjnić formę szkolenia

Warto zapamiętać:

„Do bardzo pożądanых cech charakteru szkoleniowca należy poczucie humoru”.

„Szkoleniowiec nie obraża, nie ośmiesza, nie krytykuje odbiorców. Jeśli konieczna jest negatywna ocena, ma być połączona z rzeczowym szukaniem przyczyn i znajdowaniem sposobów poprawy sytuacji”.

„W trakcie prowadzenia szkolenia praktycznie cały czas wykonuje się jakieś gesty, prezentuje określoną mimikę i postawę ciała oraz utrzymuje się kontakt wzrokowy ze słuchaczami (bądź go unika). Także informacje płynące z wyglądu zewnętrznego mają ważny wpływ na postrzeganie danej osoby”.

„Zamiast odbywać szkolenie w zamkniętej sali, warto zabrać uczestników na zewnątrz”.

„Po zakończeniu szkolenia, nie można zapomnieć o ocenie tego szkolenia przez jego uczestników”.

Marek Kalman
specjalista ds. bhp,
redaktor naczelny

Jeśli kiedykolwiek prowadziłeś szkolenie bhp na pewno zauważyłeś, że tematyka związana z bezpieczeństwem pracy często budzi opór i zniechęcenie wśród pracowników. „Znowu bhp” – można usłyszeć, gdy nadchodzi czas szkolenia, a oczy uczestników zaczynają szukać wyjścia z sali. Szkolenia bhp mogą być jednak interesujące, angażujące, a do tego skuteczne. Brzmi jak wyzwanie? Owszem, ale jest to możliwe. W artykule przedstawiamy sprawdzone metody, które czynią szkolenia wartościowymi i naprawdę ciekawymi.

Uczestnicy szkolenia często skarżą się na nudę, brak zaangażowania ze strony prowadzącego, który odczytuje informacje z wyświetlanych slajdów, oraz długość szkoleń. Padają też hasła, że szkolenia bhp to strata czasu. Długie wykłady i prezentacje multimedialne nieangażujące uczestników nie przynoszą efektów. Uczestnicy nie korzystają ze szkolenia, niewiele zapamiętują, nie chcą brać udziału w kolejnych spotkaniach.

Prowadzący szkolenia nie zawsze niestety chcą zmian lub nie zdają sobie sprawy z tego, że ich zajęcia nie są atrakcyjne dla odbiorcy. Istnieje jednak wiele sposobów na to, aby uatrakcyjnić przeprowadzenie szkolenia z zakresu bhp. Na wstępie jednak kilka słów na temat samego prowadzącego takie szkolenia.

Autorytet szkoleniowca to podstawa

Każdy trener, szkoleniowiec bhp musi podejść rzetelnie do swojej roli. Powinien zadbać o sposób przekazu oraz metody szkoleniowe. Ważne jest, aby prowadzący realizował dany temat z zaangażowaniem i pasją. Wtedy potrzebuje mniej zasobów do wykonania zadania. Budzi się jego kreatywność, optymizm, wiara we własne możliwości. Łatwiej pokonuje ewentualne przeszkody lub trudności, które mogą pojawić się podczas zajęć. Dzięki takiemu zaangażowaniu zarówno prowadzący, jak i uczestnicy szkolenia działają wydajniej. Decyzje, pomysły, rozwiązania pojawiają się szybciej, są odważniejsze i ciekawsze. Wspólnie wszyscy dochodzą do celu, do ostatecznego i optymalnego wyniku.

O tym, jaki jest współczesny szkoleniowiec, decydują czynniki wewnętrzne i zewnętrzne. Do tych pierwszych, zależnych od samego trenera, zaliczają się m.in.:

- kwalifikacje zawodowe,
- osobowość,
- wiedza,
- samokontrola,
- podatność na stres,
- radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych i z osobistymi problemami,
- poziom zadowolenia z wykonywanego zawodu,
- poczucie sukcesu,
- dbałość o własne zdrowie i wygląd zewnętrzny,
- racjonalne wykorzystanie wolnego czasu.

Czynniki zewnętrzne to uwarunkowania, na które trener raczej nie ma wpływu. Należą do nich:

- sytuacja polityczna kraju,
- system szkoleniowy,
- warunki pracy oraz warunki finansowe,
- brak czasu na odpowiednie formy wypoczynku.

Uświadomienie sobie jednych i drugich na pewno ułatwi określenie własnej pozycji w zawodzie, odszukanie źródła ewentualnych trudności i nazwanie ich.

■ WAŻNE



Do bardzo pożądanych cech charakteru szkoleniowca należy poczucie humoru. Sprawia ono, że słuchacze odbierają go jako sympatycznego i potrafiącego zaakceptować innych. Taki szkoleniowiec każdą niekorzystną dla siebie sytuację potraktuje jako żart, nie czuje się obrażony, znieważony czy atakowany przez innych.

Odpowiedni wygląd ma znaczenie

Pierwsze wrażenie, którego niestety nie można już powtórzyć, to m.in.:

- strój dostosowany do sytuacji i pory roku,
- uczesanie,
- czystość,
- zapach,
- gesty,
- intonacja głosu,
- mimika itp.

Wszystko to składa się na pozytywny, obojętny lub negatywny odbiór trenera przez słuchaczy. Nie należy się wyróżniać. Na ekstrawagancję może sobie pozwolić jedynie osoba, która już ma autorytet, ale nie taka, która dopiero go buduje. Wyjątkiem jest środowisko osób kreatywnych – artystów, fotografów czy projektantów. Tutaj indywidualizm jest w cenie. W środowiskach konserwatywnych – jak szkoleniowcy – trampki lepiej schować do szafy i przyjść w eleganckim stroju. Marynarka, koszula, kostium to najważniejsze elementy ubioru, a także buty z twardą podeszwą. Jeśli nosi się dzinsy to nie mogą być brudne czy dziurawe. Taki styl podważa wiarygodność prowadzącego.

Komunikatywność i łatwość rozmowy

Jeśli trener nie potrafi wyrażać swoich myśli poprawnie, jeśli dysponuje ubogim słownictwem albo nie kontroluje tego, co i jak mówi naraża się na krytykę i lekceważenie. Od kultury osobistej prowadzącego, jego taktu i wyczucia sytuacji zależy w znacznym stopniu, czy uwagi skierowane do słuchaczy będą przyjmowane poważnie i zostaną potraktowane jako priorytetowe, poprawią sytuację, czy też przejdą bez echa, szybko zostaną zapomniane.

■ WAŻNE



Szkoleniowiec nie obraża, nie ośmiesza, nie krytykuje odbiorców. Jeśli konieczna jest negatywna ocena, ma być połączona z rzeczowym szukaniem przyczyn i znajdowaniem sposobów poprawy sytuacji.

Pracując nad budowaniem własnego autorytetu, należy pamiętać, że każdy uczestnik szkolenia ma inne potrzeby, możliwości i aspiracje. Ważne, aby trener był komunikatywny i posługiwał się takim językiem, jaki przemawia do słuchaczy, nie zapominał przy tym, że istotna jest szczególna dbałość o jego czystość i poprawność.

Tabela 1. Jak dobrze się komunikować

Lp.	Żeby eliminować zakłócenia w komunikowaniu się podczas szkoleń
1.	Dokładne i wyraźnie wymawiaj słowa. Dzięki temu przekazywana treść będzie lepiej słyszalna i zrozumiała
2.	Nadawaj odpowiednie tempo wypowiedzi. Zbyt szybkie wypowiadanie słów spowoduje zagubienie słuchaczy, którzy po prostu nie nadążą za przekazywaną wiedzą, a z kolei zbyt wolne mówienie sprawi, że szybko zaczną się nudzić i przestaną nas słuchać
3.	Dostosowuj głośność wypowiedzi do liczby osób w grupie i wielkości sali, w której prowadzone są zajęcia. W przypadku bardzo dużych grup dobrze jest skorzystać z mikrofonu
4.	Stosuj żywe wypowiedzi – słuchacze podczas szkoleń zdecydowanie lepiej odbierają komunikaty wypowiedziane w sposób dynamiczny. Monotonne mówienie zniechęca ich do dalszego słuchania

5.	Eliminuj niepotrzebne wtrącenia – powtarzanie zbitek głosek, takich jak: yyy..., eee... czy też wyrazów bądź wypowiedzi typu: „prawda, tak?” itp. Rozprasza to odbiorców, którzy po pewnym czasie słuchania takich wyrażen językowych zaczynają się dekoncentrować i irytować, przez co właściwa treść komunikatu w ogóle do nich nie dociera
6.	Kontroluj elementy parawerbalne, czyli związane z głosem. To tempo mówienia, siła, napięcie i barwa głosu oraz intonacja (melodia mowy). Ważne jest to, aby głos trenera był przyjemny dla ucha słuchaczy. Jeśli jest zbyt wysoki, powinien popracować nad jego obniżeniem, gdyż za wysokie tony męczą odbiorców. Poza tym przez sposób mówienia przekazuje wiele informacji o jego nastawieniu do odbiorców, samopoczuciu czy nastroju. Trzeba tak dostosować wszystkie cechy swojego głosu, aby uczestnicy szkolenia odbierali go jako osobę przyjaźnie do nich nastawioną, chcącą ich wiele nauczyć oraz nawiązać pozytywny kontakt

Komunikaty niewerbalne – istotne, często pomijane

W trakcie prowadzenia szkolenia praktycznie cały czas wykonuje się jakieś gesty, prezentuje określoną mimikę i postawę ciała oraz utrzymuje się kontakt wzrokowy ze słuchaczami (bądź go unika). Także informacje płynące z wyglądu zewnętrznego i zachowania trenera mają ważny wpływ na postrzeganie danej osoby. Warto wykorzystać siłę, jaka tkwi w elementach komunikacji niewerbalnej, gdyż to od nich w głównej mierze zależy to, czy osoby na szkoleniu będą chciały wysłuchać tego, co ma do przekazania prowadzący. Poprzez środki pozasłowne prowadzący szkolenie przekazuje słuchaczom, jak ich traktuje.

Komunikaty niewerbalne są bardzo ważnym elementem nie tylko porozumiewania się, ale wpływają również na cały wizerunek szkoleniowca. Gdy używa ich świadomie, istnieje większe prawdopodobieństwo, że nawiąże z odbiorcami poprawną relację interpersonalną,

a w pracy szkoleniowej jest to szczególnie istotne. Za pomocą pozasłownych środków wypowiedzi przekazuje bowiem więcej informacji, niż mogłoby się wszystkim wydawać.

Tabela 2. Wykorzystanie pozasłownych środków komunikacji

Lp.	Co	W jaki sposób
1.	Wygląd zewnętrzny	Jest twoją wizytówką (o czym była już mowa wcześniej). Przychodząc na zajęcia, należy ubrać się stosownie do sytuacji, a zatem najlepiej włożyć oficjalny strój, aby dać do zrozumienia odbiorcom, że są traktowani poważnie i z należytym szacunkiem. To przecież na nim jest skupiony wzrok słuchaczy przez cały czas trwania spotkania
2.	Gestykulacja	Wskazana podczas wystąpień, ale nie może być używana w nadmiarze. Właściwa gestykulacja pomaga podkreślać główne myśli wypowiedzi trenera i uzupełniać słowny przekaz. Osoby gestykulujące są postrzegane jako sympatyczniejsze i bardziej otwarte, a te cechy pozwolą prowadzącemu zbudować dobre relacje ze słuchaczami. Powinien zadbać o to, aby jego ruchy były naturalne. Zarówno osoby stojące w jednym miejscu w bezruchu, jak i osoby nadmiernie wymachujące rękami, nie są dobrze postrzegane
3.	Pośtawa ciała	Powinna być otwarta, czyli taka, w której ręce i nogi nie są skrzyżowane, sylwetka jest wyprostowana, wnętrza dłoni zwrócone do słuchaczy, a na twarzy widnieje uśmiech. Osoba prezentująca taką pozycję ciała jest postrzegana jako osoba szczerza i przyjaźnie nastawiona do otoczenia

4.	Mimika	Wyraz twarzy szkoleniowca ujawnia wiele informacji o nim. Powinien więc to wykorzystać i często prezentować uśmiech, życzliwość i radość. Taka postawa wpłynie pozytywnie na samych odbiorców. Udzieli im się dobre samopoczucie prowadzącego. To od niego zależy również zachowanie osób szkolonych. Jeśli wykładowca będzie przyjaźnie nastawiony do grupy, to ze strony poszczególnych jej członków może liczyć na to samo
5.	Kontakt wzrokowy	Bardzo ważny element właściwie poprowadzonych zajęć. Warto go utrzymywać, gdyż dzięki niemu może odbierać sygnały wysyłane przez odbiorców, dostosować do nich tempo mówienia, a także może się przekonać, czy to, co się mówi, jest zrozumiałe i interesujące dla słuchaczy. Dbaj o to, aby kontakt wzrokowy utrzymywać ze wszystkimi osobami, skupiając wzrok na każdym słuchaczu. Nie można oczywiście patrzeć na jedną osobę zbyt długo, gdyż może to się okazać dla niej zbyt krępujące i niekomfortowe
6.	Dystans	Odległość, która dzieli trenera od szkoleniowców. Dbaj o to, aby była zróżnicowana. Zmieniaj swoje położenie podczas zajęć. Dzięki temu będziesz postrzegany jako osoba dynamiczna i energiczna, a to z kolei wpłynie na lepszą percepcję słuchaczy. Siedzenie przy biurku podczas całego spotkania nie jest sposobem na rozwinięcie dobrych relacji z grupą. Zwracaj uwagę na dystans – czasem (nawet nieświadomie) możesz naruszyć bezpieczną granicę i wkroczyć w strefę, która nie będzie dla ciebie przeznaczona, tym samym uczestnik szkolenia może poczuć się niekomfortowo, nieswojo. Niekiedy odczuje lęk, wycofanie, a czasem nawet złość. Naruszenie granic wywołuje niezręczność i zagrożenie oraz budzi niechęć i opór

Zastosowanie elementów komunikacji niewerbalnej (tabela 2) pozwala zbudować wizerunek szkoleniowca, który robi to, co lubi, z pasją naucza i czerpie największą satysfakcję z tego, że uczestnicy spotkania przyszli na nie z chęcią, a nie dlatego, że zostali do niego przymuszeni. Stosując elementy pozasłowne komunikacji, szkoleniowiec musi pamiętać o tym, że to, co pokazuje, powinno być odzwierciedlone w jego słowach, a zatem komunikat niewerbalny musi potwierdzać to, co mówi.

Ciekawe szkolenie? Nic trudnego

Czy zastanawiasz się, w jaki sposób prowadzisz szkolenie? Czy są one ciekawe dla uczestników? Przedstawiamy kilka propozycji na uatrakcyjnienie szkoleń bhp. Ile z tych elementów wykorzystujesz?

Wprowadź elementy (g)rywalizacji

Dlaczego nie uczynić szkolenia czymś w rodzaju gry? Warto stworzyć konkursy i quizy, w których pracownicy będą mogli wykazać się wiedzą. Może to być forma rywalizacji drużynowej, gdzie każda grupa zbiera punkty za poprawne odpowiedzi, wykonanie zadań praktycznych czy identyfikowanie potencjalnych zagrożeń w środowisku pracy.

Nagrody mogą być drobne (nie są najważniejsze), ale dają poczucie satysfakcji i motywują do aktywności. Wprowadzenie elementów grywalizacji uczyni szkolenie bardziej dynamicznym i da pracownikom poczucie, że mają realny wpływ na wynik szkolenia.

Używaj multimediów i interaktywnych materiałów

Nikt nie chce siedzieć przez dwie godziny, patrząc na slajdy z tekstem. Warto wykorzystać multimedia – wideo, animacje, zdjęcia, a także interaktywne aplikacje. Można też na przykład pokazać filmiki przedstawiające prawidłowe i błędne zachowania w sytuacjach zagrożenia, a następnie poprosić uczestników o analizę i dyskusję na ich temat.

■ WAŻNE



Filmy sprawiają, że temat staje się bardziej przystępny, a jednocześnie zwiększa zaangażowanie. Im więcej zmysłów pracownicy angażują podczas szkolenia, tym łatwiej przyswajają informacje.

Prezentacja nadal najpopularniejsza

Przygotowanie skutecznej prezentacji to kluczowy element każdego szkolenia. Choć nie zastąpi dobrze przygotowanego wykładowcy, to w znacznej mierze może wpłynąć na jakość zajęć. Ale jeśli slajdy prezentują długi tekst, którego nikt nie chce czytać, to nie ma co liczyć na zaangażowanie uczestników. Jak więc przygotować prezentację, która nie tylko nie znudzi, ale także będzie wspierała naukę? Kilka wskazówek zebrano w tabeli 3.

Tabela 3. Jak stworzyć prezentację, która przyciągnie uwagę

Lp.	Zasady	Omówienie
1.	Minimalizm w treści – mniej znaczy więcej	Zasada „mniej to więcej” w przypadku prezentacji bhp jest strzałem w dziesiątkę. Unikaj przetadowywania slajdów tekstem. Zamiast prezentować cały wykład na jednym slajdzie, staraj się, by każdy slajd miał tylko jedną główną myśl. Prezentuj krótkie punkty i zwięzłe hasła, które będą przyciągały wzrok, a nie zasypywały informacjami. Pamiętaj – mniej tekstu, więcej obrazu

2.	Wizualizacje – obrazy mówią więcej niż słowa	Jednym z najlepszych sposobów na urozmaicenie prezentacji jest używanie odpowiednich wizualizacji – grafik, schematów, zdjęć czy diagramów. W kontekście bhp świetnie sprawdzają się np. schematy pokazujące, jak należy zachować się w sytuacji awaryjnej, infografiki wyjaśniające procesy bezpieczeństwa czy zdjęcia pokazujące prawidłowe i nieprawidłowe zachowania w pracy. Dobre wizualizacje pomagają lepiej zapamiętać treści, bo angażują wzrok i wyobraźnię
3.	Animacje, ale z umiarem	Animacje mogą dodać dynamiki do prezentacji, ale pamiętaj, by nie przesadzić. Zbyt wiele efektów wizualnych może rozpraszać uczestników. Stosuj je oszczędnie – np. pojawiające się kolejno punkty na slajdzie, aby nie przytłaczać informacjami. Dzięki animacjom można też wyróżnić najważniejsze elementy, jak np. kluczowe zasady bhp
4.	Kolory – nie tylko estetyka, ale i funkcjonalność	Kolory mają ogromne znaczenie w percepcji treści. Zadbaj o kontrast, aby tekst był czytelny, zwłaszcza w długich prezentacjach. Unikaj jaskrawych, rozpraszających kolorów. Używaj spójnej palety barw, która pasuje do charakteru szkolenia (np. niebieski kojarzy się z bezpieczeństwem, zaufaniem). Możesz też wykorzystać kolory do podkreślenia ważnych informacji – np. czerwony na slajdzie, gdy mówisz o zagrożeniach, zielony, gdy omawiasz zasady bezpieczeństwa

5.	Personalizacja treści – dodaj własne zdjęcia i historie	Pokazanie zdjęć z własnego miejsca pracy czy zespołu sprawia, że prezentacja staje się bardziej osobista i angażująca. Jeśli masz zdjęcia związane z zagrożeniami, które mogą wystąpić w danej branży, to świetnie. Używaj ich, by pokazać realne sytuacje i dodać autentyczności. Współczesny trend to również wykorzystanie życiowych historii, np. wstawienie anegdot, które pomagają w przyswajaniu informacji
6.	Spójna struktura	Każda dobra prezentacja bhp powinna mieć jasną i przejrzystą strukturę. Zaczynaj od ogólnych informacji, przechodź do szczegółów, kończ podsumowaniem i wskazówkami na przyszłość. Ustal ramy czasowe i podziel prezentację na segmenty, by nie przytłaczać uczestników dużą liczbą informacji naraz. Na przykład: wprowadzenie, zasady bhp, najczęstsze błędy i zagrożenia, procedury awaryjne, podsumowanie. Taka struktura pomoże utrzymać porządek i ułatwi przyswajanie materiału
7.	Zaangażowanie uczestników – pytania i interakcja na slajdach	Niech slajdy staną się częścią rozmowy, a nie tylko jednokierunkowego przekazu. Zamiast prezentować suche fakty, wprowadzaj pytania, które skłonią uczestników do refleksji. Możesz też dodać ankiety, szybkie quizy lub zadania interaktywne. Pytania mogą dotyczyć sytuacji w pracy, z którymi pracownicy spotkali się osobiście, co sprawi, że staną się bardziej zainteresowani tematyką

8.	Zakończenie – wezwanie do działania	Na końcu prezentacji nie zapomnij przypomnieć uczestnikom o kluczowych zasadach, które muszą wprowadzić w życie. Może to być lista działań do wdrożenia, a także przypomnienie, jak ważne jest przestrzeganie zasad bhp dla własnego bezpieczeństwa. Tego rodzaju zakończenie sprawi, że uczestnicy wyjdą ze szkolenia z przekonaniem, że nie było to tylko kolejne nudne spotkanie, ale realna inwestycja w ich bezpieczeństwo
----	-------------------------------------	---

Tekst na slajdach – niby drobiazg, ale istoty

Mając na uwadze, że pamięć ma charakter bardziej konstruktywny niż fotograficzny, człowiek dokonuje selekcji tego, co zapamiętuje – tekst musi być odpowiednio dobrany.

Podczas tego procesu zwróć uwagę, że pamięć nie przechowuje wiernych kopii informacji, ale wytwory przeprowadzonych analiz tych informacji. Prezentacje zatem powinny dostarczać danych do przeprowadzania tych analiz, a nie gotowe do zapamiętania treści. Zastosowana w prezentacji czcionka i jej rozmiar powinny być tak dobrane, aby tekst nią zapisany był czytelny i widoczny, np. Times New Roman – rozmiar 16–18.

Rysunek 1. Rozmiar czcionki ma znaczenie

Tekst niewidoczny na slajdzie, 10 pkt

Tekst widoczny, 16 pkt

Tekst idealny, 18 pkt

Przygotowując tekst do prezentacji, trzeba zwrócić uwagę na to, że odbiorca widzi cały obraz eksponowany na slajdzie, ale szybko potrafi wyodrębnić z niego te jego części, które mają duże znaczenie informacyjne. Dlatego szczególnie istotne jest odpowiednie opracowanie (redagowanie i formatowanie) tekstu na poszczególnych slajdach. Należy zatem pamiętać o stosowaniu akapitów, podkreśleń, wytłuszczeń, podtytułów, koloru, kroju czcionki.

Rysunek. 2. Krój czcionki a wpływ na czytelność na slajdzie

Czytelny krój czcionki (Times New Roman)

Czytelny krój czcionki (Arial)

Czytelny krój czcionki (Calibri)

Nieczytelny krój czcionki (Blackadder ITC)

Nieczytelny krój czcionki (Bodoni)

Nieczytelny krój czcionki (Harlow Solid Italic)

Wykorzystanie prawdziwych zdarzeń (przypadki z życia)

Nic nie działa na wyobraźnię lepiej niż prawdziwe historie. W czasie szkolenia bhp warto więc opowiadać o sytuacjach wypadkowych, które miały miejsce w branży, z jakiej pochodzi firma albo w podobnych środowiskach pracy. Przedstawiaj realne przypadki, w których nieprzestrzeganie zasad bhp miało poważne konsekwencje. Na pewno podniesie to świadomość pracowników i pokaże im, że bhp nie jest tylko teorią, lecz realnym narzędziem do ochrony zdrowia i życia. Takie historie mogą też zainspirować do dyskusji i dać możliwość wyciągnięcia wniosków.

Ćwiczenia praktyczne – pokaż, jak to zrobić

Szkolenie bhp to nie tylko teoria. Warto, by pracownicy wzięli udział w ćwiczeniach praktycznych:

- jak przeprowadzić pierwszą pomoc,

- w jaki sposób używać gaśnicy,
- jak zareagować w sytuacji zagrożenia.

Symulacje sytuacji kryzysowych to świetny sposób na przetestowanie reakcji i umiejętności.

- PRZYKŁAD** Przeprowadź ćwiczenie ewakuacyjne, w którym pracownicy wykażą się sprawnością w szybkim opuszczeniu budynku. Dzięki ćwiczeniu uczestnicy nabiorą przekonania, że w prawdziwej sytuacji będą czuli się bardziej pewnie,
- i podejmą wtedy dobre decyzje.

Zadania „na świeżym powietrzu” – zmień otoczenie

Zamiast odbywać szkolenie w zamkniętej sali, warto zabrać uczestników na zewnątrz. Ćwiczenia w terenie, zwłaszcza w kontekście zagrożeń związanych z pracą na wysokościach, w trudnych warunkach atmosferycznych czy w strefach zagrożonych, mogą być znacznie bardziej angażujące. Nawet krótka zmiana otoczenia sprawia, że uczestnicy czują się mniej zmęczeni monotonią i bardziej zaangażowani w to, co się dzieje.

Warto w tym miejscu poświęcić chwilę na miejsce szkolenia. W czasie szkoleń bhp nie zawsze ten wybór będzie możliwy. Jeśli jednak masz pomysł na wyjście ze szkoleniem bhp na zewnątrz, masz do rozważenia dwie możliwości:

- 1. W miejscu pracy.** Z badań nad sprawnością przypominania sobie informacji wynika, że najlepiej przypominamy je sobie w pomieszczeniu najbardziej podobnym do tego, w którym się uczyliśmy. Warto więc organizować więcej szkoleń w miejscach, w których na co dzień pracują uczestnicy kursu. Uczestnicy dobrze orientują się w rozkładzie budynku, mogą pomóc szkoleniowcowi w zorganizowaniu przestrzeni, potrafią szybko w razie potrzeby przygotować niezbędne pomoce (np. kredę, kartki, rzutnik). W większości przypadków czują się pewnie, bezpiecznie i swobod-

nie. Nie mają problemu z dojazdem na miejsce szkolenia. Koszty organizacji takiego spotkania w miejscu pracy są zdecydowanie niższe niż poza nim.

2. Poza miejscem pracy. Trening w nieznanym miejscu rozwija umiejętności radzenia sobie w różnych sytuacjach i współpracy; wymaga też pełnego zaangażowania intelektualnego oraz fizycznego. Jest to okazja do oderwania się od atmosfery pracy. Nowe miejsce może wzbudzać ciekawość, kreatywność, ale także poczucie zagubienia i niepewności. Jeżeli to szkolenie, w którym przewidziany jest nocleg poza miejscem zamieszkania, to sytuacja ta sprzyja integracji grupy. Oprócz teoretycznego przyswajania wiedzy pojawia się możliwość wspólnej zabawy, swobodnych rozmów poza salą szkoleniową, relaksu. Uczestnicy mają wyjątkową okazję zobaczyć się w innej – niż tylko zawodowa – sytuacji, poznać się bliżej, zaprezentować swoje mocne strony, spokojnie wymienić się uwagami, poglądami na temat funkcjonowania firmy, przeanalizować problemy, z jakimi się boryka, podzielić się nowymi pomysłami, które warto wprowadzić. Należy tu zaznaczyć, że koszty tego szkolenia są wyższe niż w zakładzie pracy. Trzeba się też liczyć z ewentualnymi komplikacjami związanymi z dojazdem. Warto jednak od czasu do czasu zorganizować coś niebanalnego, inspirującego, łączącego pracowników w jeden silny zespół.

Tabela 4. Wady i zalety miejsca szkolenia

Lp.	Co	Skutki
1.	Zbyt duża sala	• może przytłaczać niewielką grupę; • może utrudniać kontakt między uczestnikami, ale także można: – swobodnie się przemieszczać, – dobrze wyeksponować tablicę, plansze i inne pomoce wizualne, – dowolnie ustawić krzesła i stoliki

2.	Zbyt mała sala	• może być niewygodna dla uczestników, zbyt ciasna; • może ograniczać liczbę uczestników; • powoduje, że wszyscy się dobrze słyszą
3.	Oświetlenie	• zbyt ciemne uniemożliwia robienie notatek, utrudnia kontakt wzrokowy między uczestnikami; • zbyt jasne uniemożliwia wyświetlanie materiałów szkoleniowych przez rzutnik, korzystanie z tablicy multimedialnej
4.	Stoliki	• mogą tworzyć barierę między trenerem a uczestnikami; • utrudniają przemieszczanie się po sali; • można na nich rozłożyć pomoce i materiały szkoleniowe; • można na nich robić notatki, wykonywać zadania
5.	Dekora-cja sali	• może przeszkadzać w skupieniu uwagi; • nieodpowiednia lub nieestetyczna powoduje nieprofesjonalny wygląd pomieszczenia; uczestnicy czują dyskomfort; • może inspirować
6.	Szklane drzwi i duże okna	• ruch widoczny na zewnątrz sali może przeszkadzać w skupieniu uwagi; • mogą dawać dodatkowe, naturalne oświetlenie
7.	Dźwięki	• mogą rozpraszać uczestników, utrudniają koncentrację (np. warkot samochodów, rozmowy, hałas uliczny); • mogą podnosić komfort pracy (np. szum drzew, muzyka)

Przestrzeń na pytania i dyskusje

Podstawą dobrego szkolenia jest dawanie uczestnikom przestrzeni do zadawania pytań. Nie bój się przerywać swojej wypowiedzi. Często

to właśnie w trakcie dyskusji mogą się nasunąć cenne uwagi, które ułatwią zrozumienie niektórych kwestii. Dyskusja na temat zagrożeń, które pracownicy dostrzegają na co dzień, może przyczynić się do znalezienia nowych rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo. To również buduje zaangażowanie i pokazuje, że twoje szkolenie jest dla nich ważne.

Personalizacja szkolenia – dostosowanie do grupy

Każda firma i każdy zespół mają swoje specyficzne potrzeby, dlatego warto dostosować szkolenie do branży, w której pracują jego uczestnicy. Przykładaj wagę do realnych zagrożeń w danym środowisku pracy, a nie tylko omawiaj ogólne zasady. Dzięki temu zobaczą, że szkolenie jest bezpośrednio związane z ich codziennymi obowiązkami, i przez to będzie bardziej motywujące.

Feedback i ocena – często pomijane, a bardzo ważne

Po szkoleniu nie można zapomnieć o jego ocenie. Jest ona bardzo pomocna w doskonaleniu metod prowadzenia zajęć. Pomaga dowiedzieć się, co podobało się uczestnikom szkolenia, a co powinno być poprawione przed kolejnym kursem. Regularne zbieranie feedbacku nie powinno też zajmować zbyt dużo czasu. Pamiętaj, że to nie są już informacje dla pracowników (uczestników szkolenia), a tylko dla Ciebie.

Oznakowanie dróg ewakuacyjnych – najczęstsze błędy i jak ich unikać

Warto zapamiętać:

„Prawidłowe oznakowanie ewakuacyjne umożliwia szybką i bezpieczną ucieczkę w sytuacjach zagrożenia”.

„Znaki zasłonięte, źle rozmieszczone lub nieoświetlone mogą prowadzić do chaosu podczas ewakuacji”.

„Do oznakowania należy używać symboli zgodnych z normą PN-EN ISO 7010. Znaki muszą być trwałe, jednolite i dobrze widoczne – również przy braku zasilania”.

„Systematyczne audyty bhp, współpraca z inspektorem oraz szkolenia pracowników to działania, które pozwalają eliminować nieprawidłowości w oznakowaniu”.

„Pracodawca odpowiada za zapewnienie zgodności oznakowania z przepisami oraz jego utrzymanie w należyтым stanie”.

Artykuł przygotowała redakcja
„Praktyczne szkolenia BHP”

Oznakowanie dróg ewakuacyjnych to nie tylko obowiązek prawny, ale przede wszystkim gwarancja bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających w budynku. W sytuacji zagrożenia – pożaru, awarii instalacji, katastrofy budowlanej – czas ewakuacji może decydować o życiu i zdrowiu ludzi. Tylko dobrze oznakowane i dostępne drogi ewakuacyjne w budynkach umożliwiają szybką i bezpieczną ucieczkę.

Prawidłowe oznakowanie dróg ewakuacyjnych w budynku ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa osób, które się w nim znajdują. W dużej mierze to właśnie od niego zależy sprawne przeprowadzenie całej procedury związanej z ewakuacją w przypadku pojawienia się zagrożenia. Zgodnie z przepisami bhp dotyczącymi ewakuacji, pamiętaj też, że każde przedsiębiorstwo powinno zapewnić widoczne i zgodne z normami znaki kierunkowe oraz informacyjne prowadzące do wyjść ewakuacyjnych.

Najczęstsze błędy w oznakowaniu dróg ewakuacyjnych

Mimo jasnych regulacji (np. norma ISO 7010) w praktyce popełnia się wiele błędów, które mogą mieć poważne konsekwencje w razie ewakuacji.

Do najczęściej spotykanych należą:

- niewidoczne znaki ewakuacyjne – umieszczone zbyt wysoko, zasłonięte meblami lub urządzeniami,
- brak jednolitego oznakowania – stosowanie różnych symboli w jednym obiekcie,
- brak oznaczenia kierunku ewakuacji – np. na rozgałęzieniach korytarzy,
- złe oświetlenie dróg ewakuacyjnych – znaki niewidoczne przy zaniku napięcia,
- uszkodzone lub wyblakłe oznakowanie – brak kontroli i aktualizacji tabliczek.

■ WAŻNE



Normy i przepisy dotyczące oznakowania ewakuacyjnego wymagają, aby oznakowanie ewakuacyjne było jednoznaczne, czytelne i trwałe. Wszystkie znaki ewakuacyjne powinny być zgodne z normami graficznymi i widoczne także w warunkach ograniczonej widoczności.

Jak unikać błędów w oznakowaniu

Unikanie błędów w oznakowaniu dróg ewakuacyjnych to nie tylko kwestia zgodności z przepisami bhp, ale przede wszystkim element budowania kultury bezpieczeństwa w firmie. Skuteczny system ewakuacyjny to ten, który jest czytelny, logiczny i aktualny. Oto kluczowe kroki, które powinien wdrożyć każdy pracodawca i specjalista ds. bhp:

- 1. Przeprowadzaj regularne przeglądy i kontrole oznakowania.** Znaki ewakuacyjne mogą ulec zniszczeniu, zabrudzeniu lub przysłonięciu, dlatego należy je sprawdzać co najmniej raz w roku, najlepiej w ramach wewnętrznych audytów bhp. Warto również prowadzić dokumentację tych kontroli – dzięki temu można wykazać dopełnienie obowiązku w przypadku kontroli PIP lub PSP.
- 2. Utrzymuj drogi ewakuacyjne w pełnej dostępności.** Oznakowanie na nic się nie zda, jeśli droga ewakuacyjna będzie zastawiona sprzętem, kartonami lub meblami. Ustal jasne zasady dotyczące utrzymania dróg ewakuacyjnych i regularnie kontroluj ich przestrzeganie.
- 3. Zadbaj o jakość i zgodność znaków.** Stosuj znaki zgodne z normą PN-EN ISO 7010, najlepiej z materiałów fotoluminescencyjnych, które zapewnią widoczność również w warunkach braku zasilania. Unikaj samodzielnie projektowanych piktogramów – mogą one być nieczytelne dla osób nieznających danego zakładu.
- 4. Zwróć uwagę na rozmieszczenie znaków ewakuacyjnych.** Znaki powinny być rozmieszczone na wysokości wzroku, zgodnie z kierunkiem przemieszczania się ludzi w razie ewakuacji. Szczególną

uwagę należy zwrócić na miejsca newralgiczne: rozwidlenia korytarzy, zakręty, poziomy wielokondygnacyjne. W tych punktach kluczowe są strzałki kierunkowe, wskazujące najkrótszą i najbezpieczniejszą drogę do wyjścia.

5. **Prowadź szkolenia i działania informacyjne.** Nawet najlepiej oznakowane wyjścia ewakuacyjne nie pomogą, jeśli pracownicy nie będą wiedzieli, jak z nich korzystać. Włącz temat oznakowania do szkoleń okresowych bhp, organizuj ćwiczenia ewakuacyjne i prezentuj znaczenie poszczególnych znaków w formie np. plakatów czy infografik.
6. **Uwzględniaj zmiany w układzie przestrzennym.** Każda przebudowa, zmiana aranżacji pomieszczeń czy nowa technologia produkcyjna może wpłynąć na przebieg dróg ewakuacyjnych. Dlatego oznakowanie powinno być aktualizowane wraz ze zmianami w infrastrukturze. Przeoczenie tego aspektu to częsty błąd, który może skutkować niespójnością w oznakowaniu.

PRZYKŁAD Ewakuacja w zakładzie produkcyjnym dzięki prawidłowemu oznakowaniu

W czerwcu 2023 roku w jednym z zakładów produkcyjnych w województwie śląskim doszło do awarii instalacji elektrycznej, która spowodowała pożar w rozdzielni na parterze budynku. W obiekcie przebywało 58 pracowników na trzech kondygnacjach. Dzięki czytelnemu i zgodnemu z normami oznakowaniu dróg ewakuacyjnych wszyscy pracownicy opuścili obiekt w czasie poniżej 3 minut, bez paniki i bez strat w ludziach. Kluczowe czynniki sukcesu:

- znaki ewakuacyjne były wykonane z materiału fotoluminescencyjnego, co umożliwiło ich odczyt mimo awarii oświetlenia,
- na każdym piętrze znajdowały się czytelne strzałki kierunkowe, prowadzące do wyjść ewakuacyjnych,
- pracownicy byli przeszkoleni z zasad ewakuacji i znali rozmieszczenie wyjść, co dodatkowo zwiększyło efektywność całej akcji,
- na korytarzach nie znajdowały się żadne przeszkody.

Po zdarzeniu Państwowa Straż Pożarna w raporcie podkreśliła, że jednym z głównych czynników sprawnej ewakuacji było wzorowe oznakowanie dróg ewakuacyjnych, wdrożone w ramach wewnętrznych działań bhp przez pracodawcę.

Rola pracodawcy w zapewnieniu prawidłowego oznakowania ewakuacyjnego

Za zapewnienie prawidłowego oznakowania odpowiada pracodawca. Ma on obowiązek:

- 1) przeprowadzać oceny ryzyka zawodowego, w tym pod kątem ewakuacji,
- 2) zapewniać bieżące przeglądy i aktualizacje oznakowania,
- 3) utrzymywać drogi ewakuacyjne w stanie nienaruszonym i oznakowanym,
- 4) dokumentować te działania w ramach dokumentacji bhp w firmie.

Zaniedbania w tym zakresie mogą skutkować nie tylko zagrożeniem życia, ale także poważnymi konsekwencjami prawnymi w przypadku kontroli PIP lub PSP.

PRZYKŁAD Nieudana ewakuacja przez brak oznakowania – co poszło nie tak

W listopadzie 2022 roku w jednym z magazynów logistycznych w centralnej Polsce doszło do pożaru w strefie składowania chemikaliów. Mimo że ogień udało się szybko opanować, przebieg ewakuacji ujawnił poważne braki w organizacji bezpieczeństwa.

W magazynie przebywało w tym czasie 34 pracowników, z których 6 próbowało ewakuować się przez korytarz prowadzący do zamkniętych, niezaznaczonych drzwi technicznych, zamiast do właściwego wyjścia ewakuacyjnego. Inni z kolei krążyli po hali, nie wiedząc, w którą stronę się kierować. Ostatecznie 3 osoby doznały lekkich obrażeń (zadymienie, otarcia) z powodu opóźnionej ewakuacji.

Główne błędy ujawnione po zdarzeniu:

- brak widocznych i jednoznacznych strzałek kierunkowych do wyjść ewakuacyjnych,
- zastonięte lub nieczytelne znaki ewakuacyjne, częściowo pokryte reklamami i towarem,
- brak oświetlenia awaryjnego, co utrudniło orientację przy braku zasilania,
- pracownicy nie znali lokalizacji wyjść – szkolenia z ewakuacji nie były przeprowadzane od ponad 2 lat.

Państwowa Inspekcja Pracy po kontroli wydała decyzję nakazującą natychmiastowe uzupełnienie oznakowania, przeprowadzenie szkolenia z ewakuacji oraz wdrożenie procedur kontrolnych. Firma otrzymała również mandat karny.

Tabela. Lista kontrolna – przegląd oznakowania dróg ewakuacyjnych

Lp.	Kryterium oceny	Ocena (✓/X)	Uwagi/miejsce wystąpienia nieprawidłowości
1.	Znaki ewakuacyjne są czytelne i niezastonięte		
2.	Znaki są zgodne z normą PN-EN ISO 7010		
3.	Oznaczenie kierunku ewakuacji jest kompletne i logicznie rozmieszczone		
4.	Znaki są widoczne w warunkach ograniczonego oświetlenia (np. fotoluminescencyjne)		
5.	Znaki nie są wyblakłe, uszkodzone ani odklejone		
6.	Oświetlenie awaryjne przy znakach działa prawidłowo		

7.	Znaki są zamocowane na odpowiedniej wysokości (150–200 cm od podłoża)		
8.	Na rozgałęzieniach dróg ewakuacyjnych widnieją strzałki kierunkowe		
9.	W obiekcie nie występują sprzeczne lub przestarzałe oznakowania ewakuacyjne		
10.	Znaki są regularnie kontrolowane (raz na 12 miesięcy)		

Oznakowanie dróg ewakuacyjnych to jeden z fundamentów skutecznego systemu bezpieczeństwa w każdej organizacji. Unikając błędów i dbając o zgodność z aktualnymi przepisami, pracodawca nie tylko chroni życie i zdrowie pracowników, ale także buduje kulturę bezpieczeństwa pracy.

Podstawa prawna:

- rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 822 ze zm.),
- rozporządzenie ministra infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1225 ze zm.),
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- PN-EN ISO 7010:2020-07/A1:2021-04 *Symbole graficzne – Barwy bezpieczeństwa i znaki bezpieczeństwa – Zarejestrowane znaki bezpieczeństwa* (wersja angielska).

NOWOŚĆ!

Portal BHP .pl

AKADEMIA PORTALU BHP

Przestań walczyć z codziennymi wyzwaniami samodzielnie

Wyobraź sobie, że masz wsparcie najlepszych ekspertów w branży i dostęp do najnowszych narzędzi, które ułatwią Ci skuteczne budowanie bezpiecznego środowiska pracy na wyciągnięcie ręki. To możliwe! Dołącz do Akademii Portalu BHP, gdzie praktyczna wiedza spotyka się z rzeczywistymi rozwiązaniami. Zyskaj pewność siebie, wyróżnij się na tle konkurencji i osiągnij nowy poziom profesjonalizmu!



Certyfikaty:

Otrzymaj imienny certyfikat, który nie tylko wzbogaci Twoje CV, ale również będzie mocnym argumentem w rozmowach z przełożonymi



Szkolenia i kursy:

Nasze warsztaty prowadzą uznani eksperci, którzy dzielą się konkretnymi, praktycznymi rozwiązaniami, dostosowanymi do potrzeb



Materiały dodatkowe:

Dzięki materiałom od ekspertów będziesz mógł w dogodnym momencie wrócić do interesujących Cię treści i utrwalić swoją wiedzę



Poznaj Akademię Portalu BHP

Akademia to zestaw warsztatów i materiałów edukacyjnych, które są dostępne na wyciągnięcie ręki. Zdobywaj nową wiedzę w swoim tempie, kiedy i gdzie chcesz.

Współpracujemy z czołowymi ekspertami BHP, aby Twoje najtrudniejsze wyzwania stały się łatwiejsze do rozwiązania. Ich wiedza i doświadczenie pomogą Ci skutecznie zarządzać bezpieczeństwem w zakładzie pracy i usprawnić codzienne zadania, eliminując problemy, które dotychczas spędzały Ci sen z powiek.

W jaki sposób pomożemy Ci odnieść sukces?

1

Rozwijaj swoje umiejętności zgodnie z najnowszymi trendami

Dzięki Akademii Portalu BHP zyskasz możliwość regularnego podnoszenia kompetencji, zgodnie z aktualnymi trendami, przepisami i regulacjami. Będziesz zawsze na bieżąco z najnowszymi zmianami, co pozwoli Ci skutecznie reagować na zmieniające się wymagania w swojej dziedzinie.

2

Zyskaj przewagę dzięki praktycznym rozwiązaniom

Dzięki naszym warsztatom zdobędziesz konkretne umiejętności, które bezpośrednio przełożą się na efektywność Twojej pracy. Imiennie certyfikaty oraz materiały dodatkowe pomogą Ci wyróżnić się na rynku pracy i zwiększyć swoją wartość w oczach pracodawców.

3

Rozwiązania dopasowane do realnych wyzwań

Program Akademii Portalu BHP, stworzony przez ekspertów – praktyków, odpowiada na rzeczywiste potrzeby branży. Nasze materiały bazują na realnych przykładach i dostarczają praktycznych rozwiązań, które skutecznie rozwiązują codzienne problemy w BHP.

Dowiedz się więcej »

Wejdź na portalbhp.pl/poznaj-akademie

lub skontaktuj się z Centrum Obsługi Klienta: 22 518 29 29, e-mail: cok@wip.pl



Orzecznictwo sądowe

Pracodawca nie może ingerować w wybór społecznego inspektora pracy

Przebieg i wyniki wyborów społecznego inspektora pracy nie podlegają jakiejkolwiek kontroli – ani ze strony pracodawcy, ani ze strony inspekcji pracy lub sądu pracy. Pracodawca nie ma też roszczenia o podważenie legalności wyboru i nie powinien powoływać się na nielegalność wyboru, kwestionując ochronę pracownika przed wypowiedzeniem. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 13 listopada 2024 r. Co to oznacza w praktyce?

Opis zdarzenia

Piotr M. w pozwie skierowanym przeciwko spółce N. zakwestionował zasadność wypowiedzenia zmieniającego w części dotyczącej jego stanowiska pracy, żądając przywrócenia go na poprzednie stanowisko.

Powód sprawował funkcję społecznego inspektora pracy w latach 2016–2020, a jego wybór był uznawany przez pracodawcę. W związku z upływem kadencji w lipcu 2020 roku, przysługująca powodowi z tego tytułu szczególna ochrona stosunku pracy powinna zakończyć się w lipcu 2021 roku.

Tymczasem 24 lipca 2020 r. w zakładzie pracy przeprowadzono wybory, w których powód został po raz kolejny wybrany społecznym inspektorem pracy. Jednak wybory te przeprowadziła tylko jedna z dwóch działających w spółce organizacji związkowych. W tej sytuacji sądy obu instancji przyjęły, że wybory przeprowadzono

niezgodnie z ustawą o społecznej inspekcji pracy, w związku z czym powód nie uzyskał ponownie mandatu społecznego inspektora pracy. Uznały zatem, że nie udało mu się wydłużyć okresu podlegania szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy z racji sprawowania funkcji społecznego inspektora pracy. Powód zaskarżył niekorzystny dla siebie werdykt sądu II instancji do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy przyznał byłemu pracownikowi rację. Przypomniął, że według art. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy społeczną inspekcją pracy w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, kierują wspólnie wszystkie funkcjonujące u danego pracodawcy organizacje związkowe. Według art. 6 tej ustawy społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu. Z tym że wybory te są przeprowadzane przez zakładowe organizacje związkowe, na podstawie uchwalonych przez nie regulaminów wyborczych.

Sąd Najwyższy: społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują jedynie pracownicy zakładu

Działające w zakładzie pracy organizacje związkowe powinny więc dojść do porozumienia we wszystkich aspektach związanych z tymi wyborami. Gdyby jednak dokonano wyboru społecznych inspektorów pracy w ramach procedury wyborczej przeprowadzonej z naruszeniem przepisów tej ustawy (np. w razie braku współdziałania wszystkich organizacji zakładowych funkcjonujących u pracodawcy), to wyniki takich wyborów nie mogą podlegać żadnej kontroli ani ze strony pracodawcy, ani przez sąd pracy czy też Państwową Inspekcję Pracy.

WAŻNE



Nieprawidłowo wybrani społeczni inspektorzy pracy mogą zostać odwołani jedynie w trybie określonym przez art. 7 ust. 1 i 2 ustawy, tj. na skutek wniosku organizacji związkowych lub 1/5 pracowników.

Społecznych inspektorów pracy wybierają bowiem i odwołują jedynie pracownicy zakładu, stąd też tylko oni posiadają bierne i czynne prawo wyborcze w zakresie wskazanym ustawą.

Pracodawca nie może w żaden sposób ingerować w wybór społecznego inspektora pracy, dokonany na podstawie uchwalonego przez związku zawodowe regulaminu wyborczego. To zaś oznacza, że nie przysługuje mu żadne roszczenie o zakwestionowanie legalności lub zasadności wyboru konkretnego pracownika do sprawowania tej funkcji. Decyzja wyborcza załogi odnośnie do wyboru społecznego inspektora pracy jest więc ostateczna. Podważanie takiego wyboru przez jakikolwiek organ zewnętrzny, w tym przez sąd pracy, byłoby niedopuszczalnym naruszeniem ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Piotr M. pełnił funkcję społecznego inspektora pracy w pozwanej spółce w latach 2016–2020, po czym został wybrany na tę samą funkcję na kolejną kadencję, o czym pracodawca został terminowo zawiadomiony. Oznacza to, że powód został skutecznie objęty ochroną z art. 13 ustawy. Orzeczenie sądu II instancji, wydane z pominięciem tego przepisu, jest więc wadliwe, w związku z czym proces musi zostać powtórzony.

Podstawa prawna:

- wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2024 r. (sygn. akt I PSKP 17/24).

Dominik Wajda

Sąd Najwyższy, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Kierownik grupy tematycznej
Szymon Danowski

Menedżer produktu
Agnieszka Śliwińska

Redaktor prowadzący
Marek Kalman

Koordynator produkcji
Mariusz Jezierski

Korekta
Zespół

Skład i łamanie
6AN Studio, Tomasz Jakóbiak

Druk
KRM Druk

ISBN: 978-83-8409-188-3

Nr rejestrowy BDO: 000008579

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o., Warszawa 2025

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10, e-mail: praktyczneszkoleniabhp@wip.pl

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Publikacja „Praktyczne Szkolenia BHP” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w subskrypcji (e-letter, WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiałów bez zgody wydawcy są zabronione. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „Praktyczne Szkolenia BHP” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów i konsultantów. Zaproponowane w publikacji „Praktyczne Szkolenia BHP” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej i dotyczą sytuacji typowych. Ewentualne zastosowanie się do nich powinno być skonsultowane z wykwalifikowanym specjalistą lub ekspertem, w celu uwzględnienia indywidualnych okoliczności związanych z daną sprawą, w związku z czym zastosowanie lub wykorzystanie w jakikolwiek sposób informacji zawartych w tych materiałach następuje na własne ryzyko i odpowiedzialność osoby tego dokonującej. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowiska organów i urzędów państwowych.

Biblioteczka BHP – Twoje centrum wiedzy o bezpieczeństwie!

Zadbaj o bezpieczeństwo pracy z profesjonalnymi publikacjami dla specjalistów BHP!

Praktyczne analizy, eksperckie porady i najnowsze przepisy – wszystko w jednym miejscu.

Sięgnij po sprawdzone źródła i podnieść standardy bezpieczeństwa!



Sprawdź już dziś!

Portal BHP .pl



AKADEMIA PORTALU BHP

Przestań walczyć z codziennymi wyzwaniami samodzielnie

Wyobraź sobie, że masz wsparcie najlepszych ekspertów w branży i dostęp do najnowszych narzędzi, które ułatwią Ci skuteczne budowanie bezpiecznego środowiska pracy na wyciągnięcie ręki. To możliwe! Dołącz do Akademii Portalu BHP, gdzie praktyczna wiedza spotyka się z rzeczywistymi rozwiązaniami. Zyskaj pewność siebie, wyróżnij się na tle konkurencji i osiągnij nowy poziom profesjonalizmu!



Certyfikaty:

Otrzymaj imienny certyfikat, który nie tylko wzbogaci Twoje CV, ale również będzie mocnym argumentem w rozmowach z przełożonymi



Szkolenia i kursy:

Nasze warsztaty prowadzą uznani eksperci, którzy dzielą się konkretnymi, praktycznymi rozwiązaniami, dostosowanymi do potrzeb



Materiały dodatkowe:

Dzięki materiałom od ekspertów będziesz mógł w dogodnym momencie wrócić do interesujących Cię treści i utrwalić swoją wiedzę



Poznaj Akademię Portalu BHP

Akademia to zestaw warsztatów i materiałów edukacyjnych, które są dostępne na wyciągnięcie ręki. Zdobywaj nową wiedzę w swoim tempie, kiedy i gdzie chcesz.

Współpracujemy z czołowymi ekspertami BHP, aby Twoje najtrudniejsze wyzwania stały się łatwiejsze do rozwiązania. Ich wiedza i doświadczenie pomogą Ci skutecznie zarządzać bezpieczeństwem w zakładzie pracy i usprawnić codzienne zadania, eliminując problemy, które dotychczas spędzały Ci sen z powiek.

W jaki sposób pomożemy Ci odnieść sukces?

- Rozwijaj swoje umiejętności zgodnie z najnowszymi trendami**
Dzięki Akademii Portalu BHP zyskasz możliwość regularnego podnoszenia kompetencji, zgodnie z aktualnymi trendami, przepisami i regulacjami. Będziesz zawsze na bieżąco z najnowszymi zmianami, co pozwoli Ci skutecznie reagować na zmieniające się wymagania w swojej dziedzinie.
- Zyskaj przewagę dzięki praktycznym rozwiązaniom**
Dzięki naszym warsztatom zdobędziesz konkretne umiejętności, które bezpośrednio przełożą się na efektywność Twojej pracy. Imienne certyfikaty oraz materiały dodatkowe pomogą Ci wyróżnić się na rynku pracy i zwiększyć swoją wartość w oczach pracodawców.
- Rozwiązania dopasowane do realnych wyzwań**
Program Akademii Portalu BHP, stworzony przez ekspertów – praktyków, odpowiada na rzeczywiste potrzeby branży. Nasze materiały bazują na realnych przykładach i dostarczają praktycznych rozwiązań, które skutecznie rozwiązują codzienne problemy w BHP.

Dowiedz się więcej »

Wejdź na portalbhp.pl/poznaj-akademie

lub skontaktuj się z Centrum Obsługi Klienta: 22 518 29 29, e-mail: cok@wip.pl

