

PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

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



TEMAT NUMERU

Szkolenia bhp – zasady organizowania, zwolnienia, wątpliwości z praktyki

Choć przepisy dotyczące szkoleń bhp są od dłuższego czasu względnie stabilne, nie oznacza to jednak trudności w ich praktycznym stosowaniu. Czy znasz wszystkie niuanse związane ze szkoleniami bhp, które mogą zadecydować o bezpieczeństwie pracowników? W artykule znajdziesz m.in. odpowiedzi na pytania dotyczące rodzajów szkoleń, obowiązków pracodawcy, wyjątków od obowiązku szkoleniowego oraz zasad prawidłowego dokumentowania szkoleń. Artykuł to nie tylko przegląd obowiązujących przepisów, ale przede wszystkim praktyczny poradnik, który pomoże Ci skutecznie dbać o bezpieczeństwo w zakładzie pracy.

WARUNKI PRACY

Hałas w środowisku pracy pod lupą PIP – obowiązki pracodawców i wyniki kontroli

Hałas jest zjawiskiem powszechnym, które występuje niemal na każdym kroku – nie tylko w życiu zawodowym. Bywa jednak często bagatelizowany. Pracodawca, w firmie którego są eksploatowane urządzenia będące źródłami hałasu, ma obowiązek dokonywania jego pomiarów i oceny ryzyka zawodowego związanego z ekspozycją pracowników na hałas. Najnowsze wyniki działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że niestety jest z tym różnie.

OGÓLNI O BHP

Praca w okresie letnim – przypomnienie najważniejszych obowiązków

Lato w pełni, a jak wiadomo, praca w tym sezonie stawia przed pracodawcą kilka dodatkowych obowiązków. Najważniejsze wymagania na wszystkich stanowiskach pracy dotyczą przede wszystkim zapewnienia pracownikom odpowiedniej temperatury i wilgotności w pomieszczeniach. Wiąże się z tym obowiązek zagwarantowania właściwej wentylacji i klimatyzacji pomieszczeń pracy. Co jeszcze? W artykule przypominamy najważniejsze obowiązki pracodawcy w sezonie letnim.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW

Redakcja odpowiada m.in.:

- Jakie zagadnienia ująć w programie szkolenia dla kadry kierowniczej w zakładzie górniczym
- Jak wybrać studia podyplomowe bhp
- Czy instruktaż stanowiskowy może przeprowadzić mistrz zmiany





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!

Czerwiec to czas, kiedy wielu z nas z niecierpliwością wypatruje urlopu. Ale zanim na dobre zanurzymy się w letni klimat, warto zadbać o bezpieczeństwo w miejscu pracy – szczególnie w okresie, który niesie za sobą specyficzne zagrożenia i organizacyjne wyzwania. Dlatego w tym numerze przypominamy o najważniejszych obowiązkach związanych z wysokimi temperaturami, napojami profilaktycznymi czy organizacją pracy w upale.

Tematem numeru są natomiast szkolenia bhp – obowiązek, który nadal budzi wiele pytań, szczególnie gdy w grę wchodzi zwolnienia, interpretacje przepisów czy problemy napotykane w codziennej praktyce. Artykuł pomoże

Ci uporządkować wiedzę, rozwiązać wątpliwości i uniknąć błędów przy organizacji szkoleń dla pracowników.

Z kolei inspektorzy PIP po raz kolejny przyjrzeni się hałasowi w środowisku pracy. Wyniki kontroli nie pozostawiają złudzeń – nie wszyscy pracodawcy wypełniają swoje obowiązki. Pokazujemy, na co zwraca uwagę inspekcja i jak przygotować się do ewentualnej kontroli. W tym numerze znajdziesz również analizę orzeczenia Sądu Najwyższego, które rzuca nowe światło na kwestię odpowiedzialności za wypadki pracowników tymczasowych. Czy agencja pracy, czy pracodawca użytkownik – kto naprawdę odpowiada? Nasz ekspert rozwiewa wątpliwości.

Zachęcam do lektury

NOWOŚĆ WYDAWNICZA!

Kamil Szyszkiewicz prezentuje:

JESTEM BEHAPOWCEM

Przewodnik dla przyszłych mistrzów BHP



KALENDARIUM

Jawność płac w rekrutacji – nowelizacja Kodeksu pracy przyjęta	3
Sztuczna inteligencja zmienia miejsca pracy – nowy raport MOP 2025	4
Minimalna kwota dofinansowania za okulary korekcyjne	7
Digitalizacja dokumentacji w BHPin – rewolucja, która zmienia sposób pracy	9

ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW

Jakie zagadnienia ująć w programie szkolenia dla kadry kierowniczej w zakładzie górniczym	13
Jakie szkolenie dla kierownika po awansie na dyrektora	17
Jakie wybrać studia podyplomowe bhp	18
Czy instruktaż stanowiskowy może przeprowadzić mistrz zmiany	19

TEMAT NUMERU

Szkolenia bhp – zasady organizowania, zwolnienia, wątpliwości z praktyki	23
--	----

WARUNKI PRACY

Hałas w środowisku pracy pod lupą PIP – obowiązki pracodawców i wyniki kontroli	47
---	----

OGÓLNE O BHP

Praca w okresie letnim – przypomnienie najważniejszych obowiązków	73
---	----

ORZECZNICTWO SĄDOWE

Kto odpowiada za wypadek pracownika tymczasowego	83
--	----

Kalendarium

Jawność płac w rekrutacji – nowelizacja Kodeksu pracy przyjęta

W połowie maja br. Sejm przyjął nowelizację przepisów Kodeksu pracy, która wprowadzi obowiązek ujawniania przez pracodawcę oferowanego poziomu wynagrodzenia na etapie rekrutacji.

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk sejmowy nr 934) stanowi pierwszy krok do wdrożenia postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 dotyczącej równości wynagrodzeń. Dyrektywa ta powinna zostać implementowana do polskich przepisów do czerwca 2026 roku.

Pracodawców czekają dodatkowe obowiązki

Przyjęte przepisy przewidują, że osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzyma od pracodawcy informację o:

- wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci oraz
- odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

Powyższe informacje pracodawca będzie zobowiązany przekazać w postaci papierowej lub elektronicznej osobie ubiegającej się o zatrudnienie, z odpowiednim wyprzedzeniem, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:

- w ogłoszeniu o naborze na wolne stanowisko lub
- przed rozmową kwalifikacyjną albo
- w innym przypadku przed nawiązaniem stosunku pracy.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia. Nowe przepisy zaczną zatem najprawdopodobniej obowiązywać pod koniec 2025 roku.

Podstawa prawna:

- ustawa z 9 maja 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk sejmowy nr 934).

Leszek Skupski

radca prawny, specjalizuje się w zagadnieniach związanych z prawem pracy i ubezpieczeniami społecznymi

Sztuczna inteligencja zmienia miejsca pracy – nowy raport MOP 2025

Nowoczesne technologie – od sztucznej inteligencji, przez robotykę, po pracę zdalną – zmieniają zasady gry i niosą nowe rodzaje ryzyka, o których jeszcze kilka lat temu nikt nie mówił. Z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) opublikowała raport, który może się stać punktem zwrotnym dla wszystkich firm i specjalistów ds. bhp. Sztuczna inteligencja to nie przyszłość – to teraźniejszość w bhp. Jeżeli chcesz zatem chronić zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników, musisz już dziś zrewidować procedury i podejście do cyfryzacji.

Tegoroczne obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy odbywały się pod hasłem **Cyfryzacja i sztuczna inteligencja – nowa era pracy**. Podkreśla ono wpływ cyfryzacji i sztucznej inteligencji (AI) na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników. Nowoczesne technologie rewolucjonizują sposób

wykonywania zadań, niosąc za sobą zarówno nowe możliwości, jak i wyzwania dla świata bezpieczeństwa i higieny pracy.

■ WAŻNE



Sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe, roboty wspomagające, egzoszkielety, Internet rzeczy (IoT), bezzałogowe statki powietrzne (UAV) czy rzeczywistość wirtualna i rozszerzona już teraz zmieniają oblicze wielu branż. Praca hybrydowa, telepraca oraz platformy cyfrowe stają się coraz popularniejsze. Nowe perspektywy stawiają przed pracodawcami i pracownikami istotne pytania dotyczące ergonomii, higieny pracy czy bezpieczeństwa.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) w tegorocznej kampanii analizuje, jak cyfrowa rewolucja wpływa na bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy oraz jakie kroki mogą podjąć rządy, pracodawcy i pracownicy, aby minimalizować zagrożenia i maksymalizować korzyści. W ramach obchodów MOP przygotowała raport dotyczący zagrożeń oraz wdrażania bezpiecznych praktyk w cyfrowym świecie pracy.

Jak podają autorzy raportu, automatyzacja może wpłynąć aż na 75 mln stanowisk pracy, podczas gdy już dziś ponad 427 mln pracowników korzysta z systemów opartych na AI. Co to oznacza dla służby BHP i pracodawców? Z jednej strony technologie eliminują wiele tradycyjnych zagrożeń, z drugiej zaś – tworzą zupełnie nowe ryzyka:

- przeciążenie psychiczne i ergonomiczne,
- wypalenie zawodowe w modelach zarządzania algorytmicznego,
- cybermobbing i izolacja w pracy zdalnej,
- nadzór cyfrowy jako źródło stresu,
- zmęczenie poznawcze wynikające z pracy w środowiskach VR/AR.

Działania, które powinien podjąć każdy pracodawca

Jak ostrzega Agnieszka Szczygierska, dyrektorka CIOP-PIB: – *Tech-
nologia może podnosić standardy bhp, ale tylko wtedy, gdy towarzy-
szy jej mądre, partycypacyjne zarządzanie.* Raport MOP nie tylko
wskazuje zagrożenia, ale także jasno definiuje strategiczne kierunki
działań, które mają zapewnić bezpieczną cyfryzację:

- uregulowanie współpracy człowiek – maszyna (w tym odpowiednie działanie za decyzje podejmowane przez AI);
- ochrona danych osobowych i prywatności w środowiskach cyfrowych;
- prawo do „bycia offline” – realna ochrona czasu wolnego i zdrowia psychicznego;
- rozwój kompetencji cyfrowych i dostęp do szkoleń bhp uwzględniających nowe technologie;
- włączenie pracowników w proces wdrażania nowych rozwiązań technologicznych.

Co z tego wynika dla służby bhp i pracodawców

Raport MOP to nie teoria – to praktyczny przewodnik, który pokazuje m.in. case studies z różnych krajów i sektorów. Specjaliści ds. bhp znajdą w nim konkretne rozwiązania, które dotyczą m.in. tego, w jaki sposób:

- dostosować procedury do pracy zdalnej i zautomatyzowanej,
- identyfikować nowe zagrożenia psychospołeczne,
- aktualizować oceny ryzyka w środowiskach cyfrowych.

Raport pokazuje także rolę cyfrowej partycypacji pracowników – ich zaangażowanie staje się kluczowe do skutecznego wdrożenia innowacji.

Źródło:

- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. „Raport globalny: Rewolucja w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wpływ sztucznej inteligencji i cyfryzacji na organizację pracy”. Raport MOP (*Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work*, Genewa: Międzynarodowe Biuro Pracy, 2024)

opr. red.

Minimalna kwota dofinansowania za okulary korekcyjne

Obowiązujące przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek zapewnienia okularów lub szkielek kontaktowych korygujących wzrok pracownikom wykonującym pracę przy monitorze ekranowym. Nie precyzują jednak wysokości refundacji tego zakupu. Propozycja zmiany w tym zakresie pojawiła się w jednej z interpelacji poselskich. Resort pracy właśnie się do niej odniósł. Czy będą zmiany w tym zakresie?

Pracodawca na obowiązek zapewnić pracownikom okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego. Jeżeli zatem w rezultacie badań profilaktycznych lekarskich (wstępnych, okresowych, kontrolnych) lekarz stwierdzi potrzebę stosowania przez pracownika okularów korygujących wzrok, należy zapewnić je pracownikowi. Oznacza to, że pracodawca musi je sfinansować lub zwrócić koszty ich zakupu. Przepisy nie precyzują jednak wysokości kwoty refundacji. Na ten aspekt zwróciła uwagę posłanka Marta Stożek w interpelacji skierowanej do resortu pracy. Jak wskazała, z informacji, które otrzymała od pracowników z różnych zakładów pracy, wynika, że dofinansowanie do zakupu okularów korekcyjnych przysługuje zwykle raz na kilka lat i wynosi typowo od 250 zł do 450 zł. W efekcie pracownicy ponoszą znaczną część kosztów związanych z zakupem nowych okularów.

PRZYKŁAD Jedna z pracownic zapłaciła w 2023 roku prawie 900 zł za nowe okulary, z czego 140 zł stanowiło dofinansowanie od pracodawcy. W ocenie posłanki Marty Stożek, wobec poniesionych kosztów, dofinansowanie na poziomie 140 złotych było niewystarczające i nie odzwierciedlało faktycznych wydatków poniesionych przez pracownika.

W interpelacji pojawiła się propozycja rozwiązania tego problemu, polegająca na określeniu w przepisach minimalnej kwoty dofinansowania, która byłaby dostosowana do aktualnych realiów rynkowych. Zdaniem posłanki Stożek kwota dofinansowania powinna aktualnie wynieść co najmniej 50% kosztów zakupu okularów korekcyjnych lub przynajmniej 500 złotych (jest to kwota, którą niektóre zakłady pracy obecnie oferują swoim pracownikom). Dodatkowo należałoby rozważyć zmianę przepisów dotyczących częstotliwości wymiany okularów. Obecnie pracodawcy często dopuszczają możliwość dokonywania refundacji okularów raz na kilka lat, co bywa niewystarczające w przypadku osób, których wada wzroku szybko się pogłębia.

Resort pracy pozostawia decyzję pracodawcom

Do problemu odniosło się ministerstwo pracy. Resort podniósł, że w gestii pracodawcy pozostaje decyzja o wysokości refundowanej kwoty, który – zarówno w przypadku okularów, jak i soczewek kontaktowych – ponosi koszty refundacji jedynie do ustalonego w firmie lub zakładzie pracy poziomu. Ustawodawca – zdając sobie sprawę z różnej kondycji finansowej poszczególnych firm i zakładów pracy – pozostawił pracodawcom dowolność w ustalaniu wysokości refundowanych kosztów. Zwyczajowo przyjmuje się, że refundacja obejmuje koszt zakupu wymaganych w zaleceniu lekarskim szkieł korekcyjnych wraz z podstawową wersją oprawek niezbędnych do ich osadzenia (po dokonaniu rozpoznania w zakładach optycznych w danym rejonie). W konsekwencji resort pracy wskazał, że aktualnie nie przewiduje zmian w rozporządzeniu w celu ustalenia minimalnej kwoty dofinansowania zakupu okularów korekcyjnych dla pracowników ani też zmian dotyczących określenia częstotliwości wymiany okularów korekcyjnych.

Podstawa prawna:

- odpowiedź z 7 kwietnia 2025 r. na interpelację nr 4813 w sprawie dofinansowania zakupu okularów korekcyjnych w zakładach pracy,

- § 8 ust. 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 58).

Leszek Skupski

radca prawny, specjalizuje się w zagadnieniach związanych
z prawem pracy i ubezpieczeniami społecznymi

Digitalizacja dokumentacji w BHPin – rewolucja, która zmienia sposób pracy

Digitalizacja dokumentacji bhp to temat, który dziś elektryzuje środowisko służby bhp, HR i pracodawców. Miło nam poinformować, że Portal BHP (www.portalbhp.pl) nawiązał współpracę z aplikacją BHPin – nowoczesnym programem do zarządzania bhp. Co BHPin ma do zaoferowania? Jak może Ci pomóc w codziennej pracy?

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawcy mają obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie papierowej lub elektronicznej. Zgodnie z art. 94 pkt 9b i art. 298¹ Kodeksu pracy oraz rozporządzeniem ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej dokumentację pracowniczą, w tym bhp, można prowadzić elektronicznie, jeśli:

- zapewnia się autentyczność, integralność i czytelność,
- dokumenty są chronione przed utratą i nieautoryzowanym dostępem,
- możliwe jest ich łatwe wyszukiwanie i udostępnianie w razie kontroli.

Digitalizacja obejmuje szeroki zakres dokumentacji bhp, w tym:

- akta osobowe pracowników: umowy, zaświadczenia, orzeczenia lekarskie;

- rejestry wypadków przy pracy: zgłoszenia, protokoły powypadkowe;
- oceny ryzyka zawodowego: analizy zagrożeń, środki zapobiegawcze;
- szkolenia bhp: programy, listy obecności, zaświadczenia.

Prowadzenie tych dokumentów w formie elektronicznej ułatwia ich aktualizację i dostępność dla uprawnionych osób.

Czym jest aplikacja BHPin

BHPin to kompleksowe narzędzie pozwalające na efektywne i wygodne zarządzanie bhp. Składa się z modułów pozwalających w prosty i intuicyjny sposób wykonać pracę, która do dziś w dużej mierze odbywa się na papierze. Aplikacja optymalizuje wiele rutynowych procesów, które bez pomocy programu potrafią zająć dużą część dnia.

Aplikacja BHPin zautomatyzuje część Twojej pracy, którą wykonujesz na co dzień, ponadto usprawni ją również w innych Twoich obowiązkach. Poniżej przedstawiamy jej najważniejsze funkcje. Nieważne, czy pracujesz samodzielnie, czy w zespole – BHPin zdecydowanie pomoże Ci w wykonywaniu codziennych obowiązków. Właśnie dlatego jest to tak uniwersalne rozwiązanie.

Powiadomienia

Czasami możesz mieć wrażenie, że musisz pamiętać dosłownie o wszystkim. Niestety dużo w tym prawdy. O wiele lepiej byłoby, gdyby ktoś Ci o tym przypominał, prawda? BHPin da Ci gwarancję, że już nigdy nie zapomnisz o ważnych terminach. Powiadomienia pojawiają się aż w czterech miejscach:

- 1) na panelu głównym;
- 2) w module dotyczącym pracowników;
- 3) w szczegółowych informacjach pracownika;
- 4) aplikacja prześle je do Ciebie także w wiadomości e-mail.

Intuicyjność aplikacji

Nikt nie lubi nowego oprogramowania. Kojarzy się z niepotrzebnymi zmianami oraz z koniecznością spędzania długich godzin na uczeniu się jego obsługi. Na szczęście aplikacja to oprogramowanie, którego obsługa nie sprawi trudności nikomu. Szybko przekonają się do niej zarówno pracownicy, jak i właściciele firm.

Pełna kontrola nad szkoleniami pracowników

Gdy zdecydujesz się na skorzystanie z aplikacji, będziesz mógł o wiele bardziej skoncentrować się na samej treści szkolenia. Aplikacja w dużym stopniu zajmie się niezbędną dokumentacją. Jak to możliwe? Jeżeli tylko stworzysz szkolenie bhp, to aplikacja wygeneruje za Ciebie:

- kartę szkolenia lub zaświadczenie;
- dziennik szkoleń;
- raport;
- protokół;
- poświadczenie odbioru;
- listę uczestników;
- test egzaminacyjny.

Informacje o kontrolach bhp

Ten moduł pozwoli Ci szybko i prosto stworzyć własną listę kontrolną. Możesz też skorzystać z edytowalnego szablonu. Od razu masz szansę do niej dodawać swoje notatki lub zdjęcia. Po skończonej kontroli wystarczy ją tylko pobrać i przesłać do odpowiednich osób. Zmiany są zapisywane w czasie rzeczywistym, więc zawsze możesz „podzielić” się tym dokumentem z pozostałymi osobami z zespołu.

Wypadki oraz zdarzenia

Natłok informacji może powodować niepotrzebne błędy, dlatego dzięki aplikacji możesz ich uniknąć. Program prowadzi Cię krok po kroku, eliminując pomyłki. Dodatkowym atutem jest fakt, że całą procedurę powypadkową możesz przeprowadzić w jednym

miejscu. Ponadto w programie masz możliwość tworzenie zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Pozwolą one na zminimalizowanie powstania wypadku przy pracy, a następnie ograniczyć koszty z nim związane.

Moduł oceny ryzyka

W tej części aplikacji możesz ocenić ryzyko kilkoma metodami. Dodatkowym atutem są przykładowe zagrożenia, które możesz dowolnie edytować. Ponadto funkcja duplikuj pozwoli Ci na skopiowanie całego dokumentu – nie będziesz musiał rozpoczynać tworzenia oceny ryzyka od nowa.

Zalety aplikacji BHPin:

- Oszczędność czasu – wiele procesów jest zautomatyzowanych.
- Wszystko, co potrzebne do pracy od razu w aplikacji – zapomnij o papierowych dokumentach zalegających na Twoim biurku.
- Oprogramowanie jest proste w obsłudze. To ważne, bo nie tracisz czasu na uczenie się jego funkcji. Od razu możesz zacząć działać.
- Możliwość monitorowania wydarzeń – dzięki powiadomieniom w aplikacji już nigdy nie zapomnisz o ważnym terminie.
- Nie musisz już niepotrzebnie spędzać godzin przy biurku – możliwość pracy z dowolnego miejsca i o wybranym przez Ciebie czasie.

Koniecznie zajrzyj na stronę BHPin (www.bhpin.pl) i zapoznaj się ze szczegółową ofertą. Przez 30 dni możesz testować aplikację za darmo. Na stronie WWW znajdziesz również wiele przydatnych informacji z branży bhp, aby być zawsze na bieżąco.



opr. red.

Źródło: www.bhpin.pl

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Jakie zagadnienia ująć w programie szkolenia dla kadry kierowniczej w zakładzie górniczym

Muszę opracować program szkolenia dla pracowników naszego zakładu. Jakie tematy należy omówić podczas szkolenia okresowego dla kadry kierowniczo-dyrektorskiej w zakładzie górniczym odkrywkowym?

Szkolenie okresowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przeznaczone dla kadry kierowniczej – w tym dyrekcji, kierowników działów oraz personelu nadzoru – w zakładzie górniczym odkrywkowym, powinno być kompleksowo dostosowane do charakteru prowadzonej działalności, występujących zagrożeń branżowych oraz obowiązujących przepisów prawa. Program szkolenia powinien obejmować zarówno ogólne obowiązki osób zarządzających pracownikami, jak i szczególne wymagania wynikające ze specyfiki pracy w górnictwie odkrywkowym, zgodnie z przepisami ustawy – Prawo geologiczne i górnicze oraz aktami wykonawczymi wydanymi na jej podstawie.

Przykładowe tematy szkolenia dla okresowego bhp kadry kierowniczej w zakładzie górniczym odkrywkowym:

1. Aktualne przepisy prawne:

- prawo geologiczne i górnicze (ustawa i rozporządzenia wykonawcze),
- Kodeks pracy w zakresie obowiązków pracodawcy i osób kierujących pracownikami,

- przepisy wewnętrzne (regulaminy, procedury, instrukcje zakładowe),
- obowiązki kadry kierowniczej wynikające z przepisów bhp, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska i ratownictwa górniczego.

2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy:

- organizacja systemu bhp w zakładzie górniczym,
- planowanie, wdrażanie i nadzór nad środkami zapobiegawczymi,
- rola i obowiązki kierownictwa w zakresie monitorowania warunków pracy,
- odpowiedzialność karna i cywilna kadry zarządzającej za naruszenia przepisów.

3. Identyfikacja i ocena ryzyka zawodowego:

- ocena ryzyka w warunkach górnictwa odkrywkowego,
- przykłady zagrożeń: osuwiska, hałas, pyły, wibracje, maszyny ciężkie, praca na wysokości,
- wdrażanie środków minimalizujących ryzyko.

4. Wypadkowość i profilaktyka:

- analiza przyczyn wypadków w zakładach górniczych,
- obowiązki kierowników w razie wypadku (zabezpieczenie miejsca, dokumentacja, raportowanie),
- przykłady dobrych praktyk w zakresie eliminowania zagrożeń.

5. Organizacja pracy w warunkach szczególnych:

- praca w zmiennych warunkach atmosferycznych,
- praca z maszynami i urządzeniami górniczymi (koparki, zwalówki, kruszarki),
- przemieszczanie się po terenie zakładu – zagrożenia komunikacyjne,
- nadzór nad pracami niebezpiecznymi, np. pracami strzałowymi lub na wysokości.

6. Środki ochrony zbiorowej i indywidualnej:

- dobór, nadzór i stosowanie środków ochrony indywidualnej,
- obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia i egzekwowania stosowania ŚOI,

- zasady użytkowania sprzętu ochronnego i odzieży roboczej,
- sposób nadzoru nad wydanymi środkami.

7. Zarządzanie kryzysowe i sytuacje awaryjne:

- plany ratownictwa górniczego,
- postępowanie w przypadku awarii maszyn, osuwisk, pożarów, wycieku substancji niebezpiecznych,
- współpraca z jednostkami ratownictwa górniczego, PSP itp.

8. Kultura bezpieczeństwa w zakładzie pracy:

- kształtowanie postaw proaktywnych w zakresie bhp,
- prowadzenie instruktaży i rozmów profilaktycznych z pracownikami,
- budowanie świadomości i odpowiedzialności za bezpieczeństwo w zespole.

9. Nadzór nad szkoleniami i dokumentacją:

- obowiązki w zakresie prowadzenia szkoleń stanowiskowych i instruktaży,
- dokumentowanie szkoleń, uprawnień, przeglądów, badań lekarskich,
- audyt i kontrola dokumentacji bhp i ppoż.

Forma szkolenia: teoretyczna (wykłady, prezentacje, case studies).

Opcjonalnie: część praktyczna (np. symulacje sytuacji kryzysowych, ćwiczenia z ewakuacji).

Czas trwania szkolenia okresowego: zgodnie z przepisami – minimum 16 godzin lekcyjnych (po 45 minut). Proponuję rozłożyć wskazany materiał na dwa dni.

Dzień 1. Aspekty prawne, odpowiedzialność i zarządzanie bezpieczeństwem:

1. Obowiązki pracodawcy i kadry kierowniczej wynikające z Kodeksu pracy i Prawa geologicznego i górniczego.
2. Odpowiedzialność służb i nadzoru górniczego – OUG, WUG, Państwowa Inspekcja Pracy.
3. Wypadki przy pracy w górnictwie odkrywkowym – analiza zdarzeń i przyczyn.

4. Zarządzanie ryzykiem zawodowym – metody oceny i dokumentacja.
5. Organizacja nadzoru BHP w zakładzie górniczym.
6. Dokumentacja BHP – kontrola uprawnień, szkoleń, badań, SOI, maszyn.

Dzień 2. Organizacja pracy bezpiecznej, zagrożenia i reagowanie w sytuacjach awaryjnych:

1. Zagrożenia w zakładach górniczych odkrywkowych – maszyny, osuwiska, hałas, pyły.
2. Organizacja bezpiecznych robót – prace szczególnie niebezpieczne, procedury dopuszczenia do pracy.
3. Środki ochrony indywidualnej i zbiorowej – obowiązki kierownika.
4. Postępowanie w sytuacjach awaryjnych – awarie, ewakuacja, ratownictwo górnicze.
5. Promowanie kultury bezpieczeństwa – jak skutecznie wpływać na postawy pracowników.
6. Najczęstsze błędy kierownictwa w nadzorze bhp – jak ich unikać.
7. Test sprawdzający i podsumowanie szkolenia.

Podsumowanie: szkolenie powinno być dostosowane do specyfiki zakładu górniczego i uwzględniać najnowsze regulacje oraz technologie stosowane w branży oraz odnosić się do konkretnego zakładu, wypadków tam występujących oraz ustalonych wewnętrznie zasad, w tym tych dotyczących bhp.

Podstawa prawna:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- 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).

Karolina Walas
główny specjalista ds. bhp

Jakie szkolenie dla kierownika po awansie na dyrektora

Czy pracownik, który był kierownikiem zakładu w innym oddziale i został dyrektorem głównym dla całej firmy, musi przejść szkolenie wstępne bhp jako nowy dyrektor? Pracodawca formalnie jest ten sam i nie było przerwy w zatrudnieniu. Czy wystarczy szkolenie okresowe dla pracodawców i osób kierujących pracownikami.

Rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp wskazuje, że szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Jednocześnie przepis określa, że szkolenia okresowe odbywają m.in. osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści – nie rzadziej niż co 5 lat. Pierwsze szkolenie okresowe pracodawców oraz innych osób kierujących pracownikami przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tym stanowisku.

W przypadku gdy dyrektor nie ma w zakładzie statusu pracodawcy, podlega szkoleniom bhp dla osób kierujących pracownikami. W odniesieniu do przedstawionej sprawy kierownik oddziału, który został awansowany na stanowisko dyrektora niebędącego pracodawcą, powinien przejść instruktaż stanowiskowy w zakresie bhp przed podjęciem pracy na nowym stanowisku.

Po odbyciu instruktażu stanowiskowego na nowym stanowisku pracy u tego samego pracodawcy dyrektor powinien przejść szkolenie okresowe bhp dla osób kierujących pracownikami w ciągu 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na nowym stanowisku, jeśli jego

szkolenie okresowe dla osób kierujących pracownikami utraciło aktualność.

Podstawa prawna:

- art. 237³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 5, § 7, § 14–16 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 wybrać studia podyplomowe bhp

Mam zamiar podjąć studia podyplomowe umożliwiające mi pracę w służbie bhp. Czy dyplom ukończenia takich studiów jest wystarczający, by zastać zatrudnionym na stanowisku inspektora bhp? Jakie studia podyplomowe dają mi większe możliwości: bezpieczeństwo i higiena pracy, zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy czy bhp i ochrona przeciwpożarowa?

Tak – dyplom ukończenia studiów podyplomowych z zakresu bhp jest wystarczający, aby spełnić wymagania formalne do pracy na stanowisku inspektora ds. bhp w myśl przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozporządzenie określa minimalne kwalifikacje wymagane do pracy w tej służbie. Dla stanowiska inspektora bhp wystarczające są:

- studia podyplomowe z zakresu bhp lub
- technikum/studia kierunkowe z bhp.

Jeśli Czytelnik planuje pracować jako specjalista bhp lub starszy inspektor, wymagane są studia wyższe (studia wyższe i określone doświadczenie zawodowe).

Który kierunek studiów podyplomowych wybrać? Oto krótkie porównanie:

- bezpieczeństwo i higiena pracy – klasyczny kierunek przygotowujący bezpośrednio do pracy w służbie bhp. Dobry wybór, jeśli zależy nam na szybkim wejściu do zawodu;
- zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy – bardziej zaawansowany, często uwzględniający aspekty nadzoru, audytu, ryzyka zawodowego, ISO 45001. Lepszy wybór, jeśli myślimy o rozwoju w kierunku koordynatora bhp, doradcy lub menedżera bhp;
- bhp i ochrona przeciwpożarowa – kierunek łączony – daje szersze spojrzenie, ale może być mniej pogłębiony w każdej z dziedzin. Dobry, jeśli chcemy łączyć obowiązki bhp z rolą inspektora ppoż., np. w dużych zakładach lub instytucjach publicznych.

Jeśli celem Czytelnika jest zdobycie zawodu i dalszy rozwój, to zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy może dać więcej możliwości zawodowych. Jeśli Czytelnik chciałby mieć dodatkowe atuty (np. ppoż.), kierunek łączony też ma sens.

Karolina Walas
główny specjalista ds. bhp

Czy instruktaż stanowiskowy może przeprowadzić mistrz zmiany

Czy zgodnie z przepisami oraz stanowiskiem PIP instruktaż stanowiskowy może przeprowadzić mistrz zmiany? Jego nazwisko będzie wtedy wpisane w miejscu osoby prowadzącej instruktaż, a karta szkolenia zostanie natomiast podpisywana przez kierownika działu w miejscu „podpis kierownika komórki organizacyjnej”.

Szczegółowe zasady przeprowadzania szkoleń bhp określa rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku gdy na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, dochodzi do zmian w szczególności warunków techniczno-organizacyjnych, procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy – wówczas pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach.

Czas trwania instruktażu stanowiskowego powinien być uzależniony od przygotowania zawodowego pracownika, dotychczasowego stażu pracy oraz rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony.

Instruktaż stanowiskowy powinien uwzględniać następujące etapy:

- rozmowę wstępną instruktora z instruowanym pracownikiem,
- pokaz i objaśnienie przez instruktora całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika,
- próbne wykonywanie procesu pracy przez pracownika przy korygowaniu przez instruktora sposobów wykonywania pracy,
- samodzielną pracę instruowanego pracownika pod nadzorem instruktora,
- sprawdzenie i ocenę przez instruktora sposobu wykonywania pracy przez pracownika.

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.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te:

- posiadają odpowiednie kwalifikacje i
- mają niezbędne doświadczenie zawodowe oraz
- są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

W sytuacji gdy instruktaż stanowiskowy został przeprowadzony np. przez mistrza zmiany (wyznaczoną osobę niebędącą kierownikiem komórki organizacyjnej zatrudniającej pracownika), wpisujemy na karcie szkolenia imię i nazwisko tej osoby (mistrza), natomiast kierownik komórki organizacyjnej po sprawdzeniu wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywanej pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, podpisuje się na karcie szkolenia, dopuszczając pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Podstawa prawna:

- art. 237³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 8, § 11 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

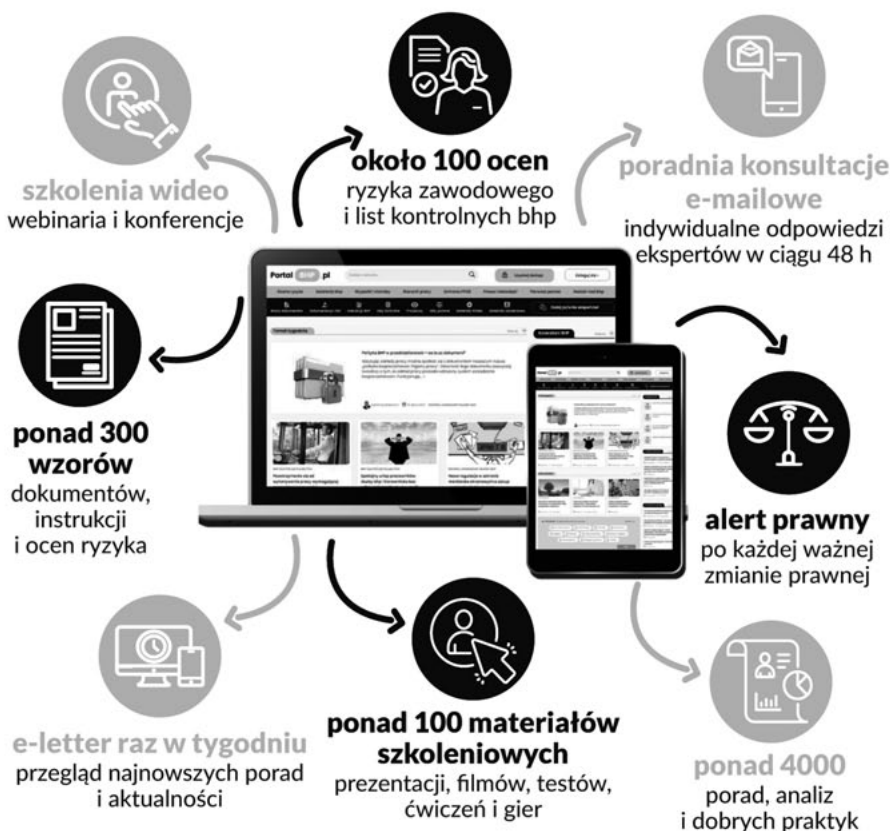


Od 2009 r. wspieramy pracowników służby BHP
w ich rozwoju zawodowym i codziennej pracy

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

Szkolenia bhp – zasady organizowania, zwolnienia, wątpliwości z praktyki

Warto zapamiętać:

„Nie w każdym przypadku zapewnienie szkolenia bhp będzie wymagane”.

„Przepisy wyróżniają szkolenie wstępne oraz okresowe. Należy dodatkowo wyróżnić »szkolenie uzupełniające« przeprowadzane w ramach instruktażu stanowiskowego”.

„Karta szkolenia wstępnego i zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego są oficjalnymi drukami wynikającymi z obowiązujących przepisów. Nie można ich modyfikować”.

„Powodem odwołania pracownika z urlopu nie może być konieczność zapewnienia pracownikom szkolenia okresowego”.

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

Uzyskanie orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy, która ma być przedmiotem umowy o pracę, nie stanowi jeszcze podstawy dopuszczenia do wykonywania obowiązków pracowniczych. Należy bowiem pamiętać o obowiązkowych szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Choć przepisy w tym zakresie są już od dłuższego czasu względnie stabilne, nie oznacza to jednak trudności w ich praktycznym stosowaniu. Czy znasz wszystkie niuanse związane ze szkoleniami bhp, które mogą zadecydować o bezpieczeństwie pracowników i uchronić firmę przed konsekwencjami prawnymi? W artykule znajdziesz odpowiedzi na pytania dotyczące rodzajów szkoleń, obowiązków pracodawcy, wyjątków od obowiązku szkoleniowego oraz zasad prawidłowego dokumentowania szkoleń. Dowiesz się także, jak unikać typowych błędów oraz jak skutecznie współpracować z inspektorami pracy podczas kontroli. Ten materiał to nie tylko przegląd obowiązujących przepisów, ale przede wszystkim praktyczny poradnik, który pomoże Ci skutecznie dbać o bezpieczeństwo w Twoim zakładzie pracy.

Zatrudnienie nowego pracownika jest poprzedzone procesem rekrutacji lub naboru, którego celem jest dokonanie możliwie najlepszego wyboru spośród dostępnych kandydatów. W toku tego procesu pod uwagę bierze się wiele czynników, spośród których istotne znaczenie mają kompetencje, kwalifikacje, predyspozycje do wykonywania danej pracy, a także dotychczasowe doświadczenie zawodowe. Choć zatrudnienie osoby posiadającej wysoki poziom umiejętności oraz znaczące doświadczenie zawodowe stanowi istotny krok w stronę zapewnienia bezpiecznego wykonywania pracy, to jednak nie jest to warunek wystarczający. Jest to natomiast niezbędny punkt wyjścia, bez którego nie sposób mówić o bezpiecznym realizowaniu obowiązków, zwłaszcza w branżach charakteryzujących się wysokim ryzykiem wypadkowym.

Dokonując wyboru kandydata do zatrudnienia, pracodawca w pierwszej kolejności jest zobowiązany do zweryfikowania jego zdolności

do pracy pod kątem zdrowotnym. Należy mieć świadomość, że osoba kierowana na wstępne profilaktyczne badania lekarskie nie jest jeszcze formalnie pracownikiem.

Choć osoba zatrudniona legitymuje się określonymi kompetencjami zawodowymi – takimi jak odpowiednie wykształcenie czy zaświadczenia kwalifikacyjne do obsługi urządzeń technicznych – to jednak nie stanowi to wystarczającej podstawy do jej formalnego dopuszczenia do pracy. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Zasada normująca w sposób jednoznaczny obowiązek zapewnienia szkolenia w dziedzinie bhp wynika z Kodeksu pracy. Kodeks nie jest jednak regulacją kompletną w zakresie problematyki szkoleń bhp. Szczegółowe kwestie zostały unormowane w przepisach rozporządzenia ministra gospodarki i pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przywołane rozporządzenie określa:

- szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zakres szkolenia;
- wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia;
- sposób dokumentowania szkolenia;
- przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Z rozporządzenia wynika, że pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy.

Definicje

W celu uniknięcia wątpliwości, przynajmniej w znacznej części, przepisy rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp zawierają definicje legalne, które precyzują znaczenie niektórych zwrotów użytych w rozporządzeniu.

Rozporządzenie definiuje więc *formy szkolenia*, jak również *jednostki organizacyjne które mogą prowadzić działalność szkoleniową w dziedzinie bhp*. Jest to niezwykle istotne, ponieważ formy szkolenia nie mogą być swobodnie wybierane przez pracodawcę lub organizatora szkolenia; nie bez znaczenia jest również jednoznaczne określenie, kto wpisuje się w katalog jednostek organizacyjnych prowadzących działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

Formy szkolenia

Wśród form szkolenia przepisy wskazują na instruktaż, kurs, samokształcenie kierowane, seminarium. Instruktażem jest forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Znacznie dłużej trwa kurs – to forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składająca się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Samokształcenie kierowane to z kolei forma szkolenia, która umożliwia uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, Internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców.

Ostatnią zdefiniowaną formą szkolenia jest seminarium. Pod tym pojęciem należy rozumieć formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych, umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednostka organizacyjna

Rozporządzenie definiuje też, czym jest jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp. Do jednostek takich przepisy zaliczają:

- placówkę kształcenia ustawicznego, placówkę kształcenia praktycznego, ośrodek doksztalcania i doskonalenia zawodowego,
- szkołę ponadgimnazjalną,
- podmiot wchodzący w skład systemu szkolnictwa wyższego i nauki, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
- stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- przedsiębiorcę prowadzącego działalność oświatową na zasadach określonych w ustawie z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

Należy przyjąć, że wskazane podmioty prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

■ WAŻNE



Nie w każdym przypadku zapewnienie szkolenia bhp będzie wymagane. Kodeks pracy przewiduje możliwość odstępstwa. Wskazuje, że szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Podział oraz cele szkoleń

Pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy. Wśród szkoleń bhp można wyróżnić:

- szkolenia wstępne,
- szkolenia okresowe.

Wstępne szkolenie jest prowadzone w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- instruktaż ogólny oraz
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy zwane instruktażem stanowiskowym.

Szkolenie, niezależnie od jego rodzaju, zapewnia uczestnikom:

- zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;
- poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Przepisy szczegółowe uwzględniające podział szkoleń na szkolenie wstępne oraz okresowe normują bardziej precyzyjnie cele poszczególnych szkoleń. Zasadą jest, że instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w kp, w ukła-

dach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Szkolenie wstępne ma charakter strategiczny – zarówno jeżeli chodzi o instruktaż ogólny, jak i instruktaż stanowiskowy. Szkolenie okresowe jest szkoleniem, którego celem jest aktualizacja i ugruntowanie wiedzy oraz umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Uwzględniając powyższe, kluczowa wiedza z punktu widzenia bezpieczeństwa zawsze przekazywana jest w ramach szkolenia wstępnego, natomiast szkolenie okresowe ma charakter przypominający i uzupełniający. Oznacza to, że inny ciężar gatunkowy w kontekście naruszenia będzie miała sytuacja braku zapewnienia szkolenia wstępnego i dopuszczenie pracownika do pracy, inaczej zaś będzie oceniany przypadek, kiedy pracodawca naruszy częstotliwość zapewnienia szkoleń okresowych.

■ WAŻNE



Instruktaż ogólny odbywają, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu.

Szkolenie na stanowisku pracy

Instruktaż stanowiskowy jako część szkolenia wstępnego nie w każdym przypadku ma charakter obligatoryjny. Jest przeprowadzany przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

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

Szkolenie uzupełniające

Co do zasady przepisy wyróżniają szkolenie wstępne oraz okresowe. Należy dodatkowo wyróżnić „szkolenie uzupełniające” przeprowadzane w ramach instruktażu stanowiskowego. Z przepisów wynika, że w przypadku wprowadzenia na stanowisku zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń – pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu wprowadzonych na stanowisku zmian.

Szkolenia bhp muszą być okresowo powtarzane.

Odbywają je:

- osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści – nie rzadziej niż raz na 5 lat;

- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych – nie rzadziej niż raz na 3 lata, w przypadku prac szczególnie niebezpiecznych – nie rzadziej niż raz w roku;
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji – nie rzadziej niż raz na 5 lat;
- pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby – nie rzadziej niż raz na 5 lat;
- pracownicy na stanowiskach administracyjno-biurowych – nie rzadziej niż raz na 6 lat;
- pozostali pracownicy, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – nie rzadziej niż raz na 5 lat.

Prowadzący szkolenie oraz potwierdzenie jego zrealizowania

Szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub, na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie osób będących pracodawcami, pracowników służby bhp oraz instruktorów i wykładowców tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzą jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową.

Instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeżeli wymagany jest instruktaż stanowiskowy – jest on przeprowadzany przez wyznaczoną przez pracodawcę osobę kierującą

pracownikami lub przez samego pracodawcę, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

■ WAŻNE



Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika. Potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia okresowego jest natomiast zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia. Odpis zaświadczenia jest przechowywany w aktach osobowych uczestnika szkolenia.

Należy pamiętać, że zarówno karta szkolenia wstępnego, jak i zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego są oficjalnymi drukami wynikającymi z obowiązujących przepisów. Jedno i drugie stanowi bowiem załącznik do rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp. Tak jak pracodawca czy jednostka szkoleniowa ma prawo stosować papier firmowy, tak już nie jest właściwym postępowaniem modyfikowanie wzorów potwierdzeń zrealizowania szkolenia względem poszczególnych pracowników.

Konsultacje z pracownikami

Pracodawca jest organizatorem pracy, jak również ponosi ryzyko oraz odpowiedzialność w zakresie prowadzonej działalności – w tym w obszarze bhp. Należy jednak pamiętać, że w przypadku technicznego bezpieczeństwa pracy przepisy przewidują współpracę między pracodawcą a pracownikami, która jest realizowana w szczególności w trybie konsultacji. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

WAŻNE

W ramach obowiązku konsultacyjnego pracodawca jest bezpośrednio zobowiązany do skonsultowania kwestii w zakresie szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kodeks pracy wymienia bezpośrednio w katalogu zagadnień, które podlegają konsultacji, problematykę szkoleń bhp. Trudno oczywiście podejmować na poziomie konsultacji zagadnienia elementarne, które jednoznacznie wynikają z przepisów. Jak najbardziej przedmiotem konsultacji mogą być jednak kwestie związane z programami szkoleń, jak również kwestie odstępstwa od zapewnienia szkoleń okresowych pracownikom zatrudnionym na stanowiskach administracyjno-biurowych. Konsultacje nie mogą oczywiście prowadzić np. do rozwiązań naruszających częstotliwość zapewniania szkoleń okresowych, jak również wynikających z przepisów właściwych form przeprowadzenia szkoleń dla poszczególnych grup pracowników. Pracodawca ustala, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, wzięwszy pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach.

Czasowe delegowanie do innej pracy – co ze szkoleniami

Dynamiczna i nie zawsze przewidywalna sytuacja u pracodawcy może spowodować czasowe zapotrzebowanie na pracę innego rodzaju niż ta, którą strony ustaliły w treści umowy o pracę. W takim przypadku istnieje podstawa do powierzenia pracownikowi innej pracy, w tym – bez dokonywania formalnych zmian w zakresie warunków zatrudnienia określonych w umowie. Należy jednak pamiętać, że brak wymogu modyfikacji treści umowy nie pozwala pracodawcom w sposób zupełnie dowolny kształtować sytuacji pracownika w zakresie powierzenia innej pracy. Tym samym, jeżeli pracodawca chce skierować pracownika nawet na krótki czas do innych obowiązków, bez modyfikacji umownych warunków zatrud-

nienia, powinien przestrzegać zasad wynikających z Kodeksu pracy. Jeśli pracodawca chce powierzyć pracownikom inny rodzaj pracy bez dokonywania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, powinien pamiętać, że możliwość taka istnieje tylko przez łączny okres trzech miesięcy w roku kalendarzowym i to w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy. Przepisy chronią ponadto wynagrodzenie pracownika w okresie przeniesienia do innych zadań – skierowanie do innej pracy nie może wiązać się z obniżeniem wynagrodzenia, nawet w przypadku gdy inni pracownicy świadczący pracę na takim samym stanowisku, jaką czasowo będzie wykonywał podwładny, otrzymują niższe wynagrodzenie.

Obowiązkiem pracodawcy jest przestrzeganie również dodatkowego wymogu związanego ze skierowaniem pracownika do innej pracy niż ta, która wynika z treści umowy. Czasowa praca nie może mieć charakteru dowolnego – musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika. Oznacza to zakaz powierzania pracy, do wykonywania której nie trzeba mieć żadnych kwalifikacji – jak również kierowania do zadań, z którymi pracownik z oczywistych względów sobie nie poradzi. Tym samym pracownik biurowy nie może być np. skierowany do czasowych prac związanych z usuwaniem śniegu z terenu nieruchomości będących w dyspozycji pracodawcy, a pracownik zatrudniony na stanowisku konserwatora nie powinien być czasowo delegowany do pracy na stanowisku programisty.

Uwzględniając brzmienie przepisu art. 42 § 4 kp (normuje możliwość czasowego powierzenia innej pracy), można dojść do wniosku, że zachowanie wyłącznie wymogów w nim zawartych będzie podstawą do legalnego dopuszczenia pracownika do innych zadań. Uwzględniając jednak powszechny obowiązek dbałości pracodawcy o bezpieczeństwo pracowników, nie sposób pominąć tak kluczowej i ważnej kwestii, jaką jest zapewnienie właściwego szkolenia bhp.

Należy pamiętać, że wspomniany przepis nie wyczerpuje wszystkich formalności poprzedzających legalne dopuszczenie pracownika do

innej pracy. Obowiązkiem pracodawcy przed skierowaniem pracownika do innej pracy, nawet na krótki czas, jest zatem zapewnienie właściwego szkolenia bhp – instruktażu stanowiskowego, w sytuacji gdy jest on wymagany na danym stanowisku pracy. Należy bowiem pamiętać, że instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych. Instruktaż taki musi być zapewniony również względem pracownika przenoszonego na takie stanowisko. Należy ponadto pamiętać o zasadzie, zgodnie z którą pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.

Uwzględniając powyższe, pracodawca, nawet kiedy chce skierować na krótkotrwały czas pracownika do innej pracy, powinien w pierwszej kolejności rozważyć (uwzględniając charakter czasowych obowiązków i warunki, w jakich będą one wykonywane), czy zapewnienie instruktażu stanowiskowego nie będzie obowiązkowe. Należy bowiem pamiętać, że nawet podczas krótkotrwałej innej pracy niż zwykle wykonywana może zdarzyć się wypadek przy pracy, w tym wypadek ciężki oraz śmiertelny. Brak zapewnienia właściwego szkolenia bhp zostanie w tej sytuacji szybko zweryfikowany przez inspektora pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, w tym w kontekście możliwej odpowiedzialności wykroczeniowej oraz karnej.

Urlop a termin szkolenia okresowego

Każdy pracownik ma prawo do corocznego, płatnego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Co jednak w sytuacji, gdy termin szkolenia okresowego w dziedzinie bhp przypadnie w czasie urlopu wypoczynkowego pracownika? Jak wiadomo, pracownik po urlopie powinien stawić się w pracy w stanie fizycznej i psychicznej gotowości do jej wykonywania. Problemem może jednak okazać się brak uprzedniego szkolenia w dziedzinie bhp. Czy w sytuacji,

gdy termin szkolenia okresowego bhp przypada w czasie urlopu wypoczynkowego, pracodawca ma prawo odwołać pracownika z urlopu, aby ten uczestniczył w takim szkoleniu?

■ WAŻNE



Powodem odwołania pracownika z urlopu może być okoliczność, która łącznie spełnia dwa kryteria – jest nieprzewidziana w momencie rozpoczynania urlopu przez pracownika i wymaga obecności pracownika w zakładzie pracy. Warto wskazać, że okoliczność nieprzewidziana to inaczej okoliczność niespodziewana oraz nieoczekiwana – czyli niewiadoma wcześniej. Można zatem przyjąć, że jeżeli dana sytuacja nie spełnia dwóch wskazanych cech – wówczas odwołanie pracownika z urlopu będzie bezprawne.

Konieczność zapewnienia pracownikom szkolenia okresowego nie jest okolicznością nieprzewidzianą, która nie jest wiadoma dla pracodawcy, który powinien zapewnić szkolenia – niezależnie od tego, czy realizowane są z poziomu zakładu pracy, czy z wykorzystaniem zewnętrznej jednostki szkoleniowej w dziedzinie bhp. Tym samym, jeżeli pracodawca lub osoba kierująca pracownikami udzieli urlopu, umożliwiając jego rozpoczęcie, a następnie okaże się, że przypada termin szkolenia okresowego, to, co do zasady, odwoływanie pracownika z urlopu będzie postępowaniem ryzykownym, jako niespełniającym kryteriów wynikających z przepisów umożliwiających odwołanie pracownika z urlopu.

Szkolenie osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy

Pracodawca ma obowiązek zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów

i ewakuacji pracowników. Zakładowy system udzielania pierwszej pomocy powinien być realizowany przez wyznaczonych pracowników. Zakres tych działań musi być dostosowany do:

- rodzaju i zakresu prowadzonej działalności,
- liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz
- rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

Natomiast liczba pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, zakres ich szkolenia oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń w zakładzie.

Przepis obligujący pracodawcę do wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy w sposób ogólny niestety odnosi się do kwestii szkolenia takich osób. Może więc powstać dylemat, czy wystarczającym szkoleniem dla takich osób będzie szkolenie z zakresu bhp wspólne dla wszystkich pracowników. Może niezbędne powinno być zapewnienie dodatkowego specjalistycznego szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy?

Odnosząc się do powyższego dylematu, należy zwrócić uwagę, że z ramowych programów szkoleń bhp wynika, iż podczas takich szkoleń jest omawiana problematyka w zakresie postępowania w razie wypadku, w tym organizacja i zasady udzielania pierwszej pomocy. Zalecanym postępowaniem jest oczywiście zapewnienie dodatkowych specjalistycznych szkoleń dla osób, które zostały wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy.

W sytuacji jednak gdy pracodawca zapewni szkolenie bhp, podczas którego będą omawiane zagadnienia dotyczące udzielania pierwszej pomocy – nie będzie można postawić mu zarzutu, że osobami wyznaczonymi do udzielania pierwszej pomocy są osoby nieprzeszkolone w tym zakresie.

Szkolenie bhp należy uznać zatem za niezbędne minimum. Nie zmienia faktu, że w przypadku branż o większym zagrożeniu wypadkowym zalecanym postępowaniem jest zapewnienie dodatkowych szkoleń specjalistycznych.

Szkolenia pracowników administracyjno-biurowych

Z kp wynika zasada, zgodnie z którą szkolenie okresowe pracownika nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1 kp, wynika, że jest to konieczne.

Przepisy kp przewidują, że zwolnienie z obowiązku zapewniania szkoleń okresowych nie musi być wiążące przez cały okres prowadzonej działalności. Zmiana kategorii ryzyka na wyższą oraz dane dostarczone w wyniku przeprowadzonej oceny ryzyka wskazujące na konieczność szkoleń powodują, że pracodawca nie może stosować przepisów o odstępstwach w zakresie szkoleń okresowych. Wówczas powinien je zapewnić w terminie 6 miesięcy – licząc od dnia wystąpienia okoliczności uzasadniających ich przeprowadzenie, a następnie przeprowadzać je zgodnie z częstotliwością wynikającą z przepisów rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp.

Szkolenia pracowników zdalnych

Tradycyjnym miejscem pracy przez osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy jest zakład lub jego jednostka organizacyjna. Jest to o tyle zrozumiałe, że taka konfiguracja pozwala sprawować pracodawcy optymalny nadzór – nie tylko w zakresie ilości oraz

jakości świadczonej bieżącej pracy, ale również z punktu widzenia technicznego bezpieczeństwa pracy.

Należy jednak pamiętać, że coraz większa liczba zawodów czy specjalności może być realizowana spoza zakładu pracy w ramach pracy na odległość, czyli pracy zdalnej.

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

Fakt, że praca zdalna w przeważającej większości przypadków jest wykonywana z poziomu mieszkania czy domu pracownika, może dawać wrażenie, że istnieje możliwość elastycznego kształtowania kwestii dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy przewidują oczywiście niektóre odstępstwa w zakresie obowiązków pracodawcy względem pracowników zdalnych. Są one podyktowane specyficznym miejscem wykonywania pracy. Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma prawo w sposób zupełnie arbitralny i wybiórczy stosować regulacje dotyczące bhp względem pracowników zdalnych. Co jednak w sytuacji, gdy pracownicy zdalni wykonują pracę na stanowiskach administracyjno-biurowych, co jest normą w przeważającej większości przypadków? Czy wówczas względem takich osób pracodawca ma prawo zastosować odstępstwo od szkoleń okresowych, o którym mowa w kp?

Komplikacja wynika z tego, że przepisy kp regulujące w sposób bezpośredni możliwość odstąpienia od szkoleń okresowych nie odnoszą się do pracowników pracujących w trybie zdalnym – co mogłoby sugerować, że można nie zapewniać szkoleń okresowych, niezależnie od tego, gdzie pracownik na stanowisku administracyjno-biurowym świadczy pracę. Należy jednak pamiętać o przepisach szczegółowych dotyczących pracy zdalnej, które są umieszczone poza przepisami bhp.

■ WAŻNE



W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej nie stosuje się przepisu przewidującego odstępstwa od zapewnienia szkoleń okresowych pracowników administracyjno-biurowych. Wobec pracowników zdalnych nie można zatem stosować odstępstwa od zapewnienia szkoleń okresowych – nawet jeśli formalnie realizują taki sam zakres czynności, jak osoby, które wykonują pracę w zakładzie pracy.

Pracownicy tymczasowi

Z punktu widzenia organizacji pracy w tym zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków jej wykonywania optymalną sytuacją jest ta, gdy dany podmiot zatrudnia pracowników bezpośrednio – w ramach dwustronnej relacji, jaką jest stosunek pracy. Nie w każdym przypadku jest to rozwiązanie optymalne – uwzględniając np. kwestię kosztów czy trudności w zakresie wcześniejszego zakończenia współpracy przez pracodawcę. W takich przypadkach pracodawca ma możliwość odwołania się do konstrukcji zatrudnienia tymczasowego, uregulowanego w przepisach ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Konstrukcja pracy tymczasowej opiera się nie na relacji dwóch podmiotów, tak jak w przypadku typowego stosunku pracy. To relacja trójstronna, w której uczestniczą odpowiednio:

- 1) pracodawca użytkownik,
- 2) pracownik tymczasowy oraz
- 3) agencja pracy tymczasowej.

Podobnie jak przepis art. 208 kp, który przewiduje możliwość wykonywania pracy w jednym miejscu i czasie przez pracowników różnych pracodawców, tak również konstrukcja pracy tymczasowej do pewnego stopnia komplikuje kwestie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy pamiętać, że pracownicy tymczasowi to nie pracownicy drugiej kategorii. W ich przypadku również niezbędne

jest zapewnianie szkoleń z zakresu bhp. Z przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika jednoznacznie, że to pracodawca użytkownik przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom tymczasowym. Nie ma możliwości przeniesienia powyższego obowiązku na agencję pracy, która jest formalnym pracodawcą dla pracowników tymczasowych.

Pracownicy kilku pracodawców w tym samym czasie i miejscu

Obowiązkiem każdego pracownika jest wykonywanie pracy dobrowolnie podporządkowanej w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę z poszanowaniem zasad bezpieczeństwa – przyjmując, że pracodawca realizuje jedną z podstawowych zasad pracy, jaką jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W typowych przypadkach w ramach dwustronnej relacji, jaką jest stosunek pracy, praca na terenie zakładu pracy jest wykonywana przez pracowników tego pracodawcy bez udziału osób trzecich.

Powyższa sytuacja jest najbardziej korzystna w kontekście zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa przy uwzględnieniu bezpośredniego charakteru zatrudnienia. Nie zawsze musi być jednak optymalna z punktu widzenia działalności danego podmiotu zatrudniającego, kiedy poszczególne projekty wykraczają poza jego możliwości kadrowe oraz organizacyjne.

Przepisy prawa pracy z zakresu prawnej ochrony pracy nie regulują kwestii dopuszczalności bądź zakazu wykonywania pracy na terenie zakładu pracy przez pracowników innych pracodawców. Sytuacja taka jest jednak uregulowana na gruncie przepisów bhp, należy zatem przyjąć, że jest to postępowanie jak najbardziej legalne i dopuszczalne. Co więcej, praca w jednym czasie przez pracowników różnych pracodawców może być wykonywana nie tylko na terenie zakładu pracy jednego z tych pracodawców, ale również w każdym innym wyznaczonym miejscu.

■ WAŻNE



Przepis normujący pracę w jednym miejscu i czasie pracowników różnych pracodawców znajduje się w regulacjach dotyczących problematyki bhp. Mowa o art. 208 kp, który reguluje wzajemne prawa i obowiązki podmiotów zatrudniających w kontekście zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa, w tym należytego nadzoru.

W przypadku gdy ocena w zakresie organizacji współpracy między poszczególnymi pracodawcami pozwoli uznać, że pracownicy będą wykonywać pracę w tym samym miejscu jednocześnie, wówczas pracodawcy mają następujące obowiązki:

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

Wyznaczenie osoby koordynującej nie oznacza, że kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy w całości zostaje przerzucona na taką osobę. Należy bowiem odróżnić bieżący nadzór nad procesem pracy realizowany przez koordynatora od obowiązków z zakresu bhp, które są przyporządkowane do poszczególnych pracodawców. Praca w jednym czasie i miejscu może być wykonywana przez pracowników różnych pracodawców, którzy posiadają aktualne profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia bhp. Wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór w dziedzinie bhp nie zwalnia

poszczególnych pracodawców z obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy swoim pracownikom.

Przepis art. 208 kp nie reguluje w sposób bezpośredni kwestii szkoleń bhp. Z rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp wynika jednak, że w razie wykonywania pracy przez pracownika na terenie zakładu pracy innego pracodawcy to pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem. Informacja o zagrożeniach nie może być jednak utożsamiana z obowiązkiem zapewnienia pełnego szkolenia bhp, które, co do zasady, obciąża bezpośrednich pracodawców, których pracownicy wykonują pracę w jednym miejscu i czasie.

Pracobiorcy na podstawie elastycznych form zatrudnienia

Osoba przyjmowana do pracy na podstawie umowy prawa cywilnego powinna legitymować się kwalifikacjami i umiejętnościami niezbędnymi do jej wykonywania. W przeciwnym razie uczestnictwo w procesie rekrutacji będzie stratą czasu zarówno dla ubiegającego się o zatrudnienie, jak i przyjmującego do pracy. Jednak często kwalifikacje teoretyczne potwierdzone stosownymi dyplomami to jedno, a umiejętność właściwego sposobu pracy z zachowaniem niezbędnych zasad bezpieczeństwa to drugie. Tym samym przyjmujący do pracy na podstawie umów prawa cywilnego może mieć wątpliwość, czy zanim dopuści zatrudnionego do realizacji obowiązków, powinien mu zapewnić właściwe szkolenie bhp.

■ WAŻNE



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

Przepisy prawa pracy, w tym przywołana zasada regulująca problematykę szkoleń, wprowadzają bezpośredni obowiązek ich zapewnienia wyłącznie względem osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, czyli pracowników. Tym samym podmioty zatrudniające nie tylko pracowników, ale również pracobiorców na podstawie umów prawa cywilnego mogą mieć uzasadnione wątpliwości, czy przed dopuszczeniem do pracy takich osób należy im zapewnić szkolenie bhp.

Odnosząc się do powyższej wątpliwości, kierując się przepisem art. 207 § 2 kp, który nakazuje organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, można uznać, że, podobnie jak w przypadku profilaktycznych badań lekarskich, zapewnienie właściwych szkoleń bhp, będzie więcej niż zasadne – szczególnie w przypadku pracobiorców zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego przy pracach o podwyższonym ryzyku, w szczególności realizowanych w ramach stanowisk robotniczych (nie mówiąc o pracach szczególnie niebezpiecznych).

Przepisy regulujące zagadnienia pracowniczych szkoleń bhp nie normują w sposób odrębny organizacji i zakresu szkoleń w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego. Z braku szczególnych regulacji można stosować przepisy rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

■ WAŻNE



W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych szczególną uwagę należy zwrócić na zapewnienie instruktażu stanowiskowego.

Należy bowiem pamiętać, że instruktaż stanowiskowy jest przeprowadzany względem osób zatrudnionych na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych. W sytuacji gdy zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej ma wykonywać pracę w powyższych warunkach, wówczas zapewnienie

instruktażu stanowiskowego przed dopuszczeniem go do pracy jest działaniem wpisującym się w zasadę dbałości o zdrowie i życie każdego zatrudnionego, niezależnie od podstawy prawnej.

PRZYKŁAD Pracownik rozwiązał umowę o pracę, następnie bezpośrednio po niej zawarł z dotychczasowym pracodawcą umowę prawa cywilnego. Będzie wykonywał podobny zakres obowiązków. Co ze szkoleniami bhp? Wydaje się, że można zastosować odstępstwo od zapewnienia szkolenia bhp na takiej samej zasadzie, jak w przypadku gdyby kolejna umowa miała być umową prawa pracy. Co jeśli wystąpi odwrotna sytuacja? Pierwsza umowa będzie umową prawa cywilnego, przy której było zapewnione szkolenie bhp, a kolejna umową prawa pracy. W takiej sytuacji należy uznać, że szkolenie będzie musiało być zapewnione.

Podsumowanie

Zapewnienie pracownikom, a w pewnych sytuacjach również zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy, szkoleń z zakresu bhp to podstawowy obowiązek w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Sam fakt posiadania przez pracowników wcześniejszych doświadczeń zawodowych czy kompetencji potwierdzonych właściwymi dokumentami, jak również brak zdrowotnych przeciwwskazań do pracy nie jest jeszcze podstawą dopuszczenia do pracy. Należy pamiętać, że problematyka szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest na bieżąco kontrolowana przez inspektorów pracy. Kontrole w tym zakresie mogą być częścią szerszych kontroli kompleksowych. Nie można również wykluczyć kontroli problemowych, które są nastawione wyłącznie na problematykę zapewniania pracownikom szkoleń bhp.

Pod lupą inspektora pracy może znaleźć się praktycznie wszystko, co dotyczy kwestii organizacji takich szkoleń – począwszy od kwestii zupełnie elementarnych, jak zapewnienie szkolenia wstępnego, a na szczegółowej analizie programów szkoleń dla poszczególnych stanowisk pracy skończywszy.

Warto mieć świadomość, że problematyka szkoleń bhp jest kontrolowana nie tylko w ramach rutynowych kontroli PIP, ale również podczas kontroli interwencyjnych dotyczących np. zgłoszeń wypadków ciężkich, zbiorowych oraz śmiertelnych. Kontrolując okoliczności i przyczyny wypadku, inspektor zawsze weryfikuje, czy poszkodowany miał zapewnione szkolenie bhp według właściwego programu szkolenia. W sytuacji gdy zostaną stwierdzone uchybienia dotyczące przestrzegania przez pracodawców regulacji dotyczących szkoleń bhp inspektorzy zawsze będą wydawali nakazy administracyjne. Kwestią otwartą jest to, czy inspektor uzna, że istnieje podstawa do wydania nakazu wstrzymania prac i odsunięcia pracowników od wykonywania obowiązków, w sytuacji gdy pracownicy zostali dopuszczeni np. do prac szczególnie niebezpiecznych bez uprzedniego szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, w tym bez instruktażu stanowiskowego. Istnieje duża szansa na taki scenariusz. W większości jednak nakazy dotyczące szkoleń bhp będą miały charakter pisemnych nakazów terminowych, w których inspektorzy wskażą, co i w jakim terminie powinien pracodawca wykonać. Nakazy będą mogły być wzruszone przez okręgowego inspektora pracy w ramach procedury odwoławczej, w sytuacji gdy kontrolowany pracodawca nie podzieli argumentów inspektora i zdecyduje się na wniesienie odwołania do organu drugiej instancji. Nie można też wykluczyć pociągnięcia kontrolowanego pracodawcy do odpowiedzialności wykroczeniowej. Dopuszczenie pracownika do pracy bez wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp może być jak najbardziej uznane za wykroczenie.

Podstawa prawna:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.)
- 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 ze zm.),
- ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.).

Hałas w środowisku pracy pod lupą PIP – obowiązki pracodawców i wyniki kontroli

Warto zapamiętać:

„W latach 2025–2027 PIP zweryfikuje obowiązek wyposażenia pracowników w skutecznie działające środki ochrony indywidualnej”.

„Niektórzy pracodawcy stosują praktykę zaniżania czasu ekspozycji pracowników pracujących w narażeniu na hałas”.

„Hałas może wchodzić w interakcje z innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, zarówno fizycznymi, jak i chemicznymi, potencjalnie zwiększając ich negatywny wpływ na organizm”.

„Ocena ryzyka zawodowego powinna być dokonywana każdorazowo, gdy nastąpiły zmiany w warunkach wykonywania pracy lub jeżeli konieczność weryfikacji wykażą wyniki profilaktycznych badań lekarskich pracowników”.

Sławomir Kowalski

ekspert prawa pracy oraz problematyki technicznego bezpieczeństwa pracy; zajmuje się problematyką indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy

Hałas jest zjawiskiem powszechnym, które występuje niemal na każdym kroku – nie tylko w życiu zawodowym. Bywa jednak często bagatelizowany. Pracodawca, w którego firmie są eksploatowane urządzenia będące źródłami hałasu, ma obowiązek dokonywania jego pomiarów i oceny ryzyka zawodowego związanego z ekspozycją pracowników na hałas. Zadaniem szkoleniowca bhp jest zaś odpowiednie szkolenie pracowników zatrudnionych przy pracach związanych z narażeniem na hałas. Pracodawca jako organizator pracy nie może być obojętny na problem hałasu w środowisku pracy. Najnowsze wyniki działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że niestety jest z tym różnie.

Kwestie organizacji pracy pracowników świadczących pracę w narażeniu na hałas nie są wyłącznie przedmiotem relacji pracodawca – pracownicy. Obowiązkiem prawnym pracodawcy jest oczywiście bieżący „monitoring” narażenia pracowników na hałas, co nie zmienia faktu, że sam wewnętrzny nadzór jest w praktyce niewystarczający.

Instytucją kontroli i nadzoru w zakresie prawidłowej organizacji pracy pracowników narażonych na hałas jest Państwowa Inspekcja Pracy. Mimo że problematyka kontrolna związana z czynnikiem fizycznym, jakim jest hałas, nie została bezpośrednio wyeksponowana w przepisach ustawy o PIP, z jej treści wynika, że PIP jest organem kontroli i nadzoru, w szczególności przepisów i zasad bhp. Powyższa regulacja jest bardzo pojemna i nakazuje przyjąć, że w orbicie zainteresowania urzędu są wszelkie czynniki fizyczne środowiska pracy, w tym hałas.

Działania PIP na lata 2025–2027 – hałas pod kontrolą

Warto jednak zwrócić uwagę, że w najnowszym programie działania urzędu, który został opracowany na lata 2025–2027, zaplanowane zostały kontrole mające na celu ograniczenie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – w szczególności hałasu. Zadaniem kontroli będzie sprawdzenie,

czy pracodawcy podejmują działania w celu eliminowania lub ograniczania zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych – w szczególności w postaci hałasu w miejscu pracy i czy działania skutecznie ograniczają wpływ tych czynników na zdrowie pracowników.

W szczególności kontroli ma być poddana realizacja obowiązku wytypowania i przeprowadzania badań pomiarów fizycznych czynników środowiska pracy z uwzględnieniem rzeczywistego czasu narażenia na oddziaływanie tych czynników, na podstawie obowiązującego u danego pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy. PIP sprawdzi też, czy pracodawcy mają aktualne wyniki tych badań.

■ WAŻNE



Z harmonogramu działania PIP na lata 2025–2027 wynika, że zostanie sprawdzone prowadzenie rejestru czynników szkodliwych oraz programy działań organizacyjnych oraz technicznych służących wyeliminowaniu lub obniżeniu poziomu narażenia na oddziaływanie tych czynników. Inspektorzy zweryfikują ponadto obowiązek wyposażenia pracowników w skutecznie działające środki ochrony indywidualnej.

Zgodnie z zapowiedziami celem kontroli będzie ponadto ocena spełniania przez pracodawców obowiązków związanych z oceną ryzyka zawodowego oraz zapewnieniem przez pracodawców właściwych środków ochrony zbiorowej. Do kontroli mają zostać wytypowane zakłady pracy, w których występuje narażenie osób pracujących na hałas – ustalone na podstawie informacji własnych PIP, jak również informacji będących w posiadaniu stacji sanitarno-epidemiologicznych.

Raport „Ochrona słuchu w środowisku pracy”

W żadnym razie program działania PIP na lata 2025–2027 przewidyjący kontrole organizacji pracy w narażeniu na hałas nie oznacza, że kontrole takie nie były przeprowadzane wcześniej. Stosowna

informacja w powyższym zakresie została zawarta w materiale PIP opracowanym na posiedzenie Rady Ochrony Pracy „Ochrona słuchu w środowisku pracy”, które odbyło się 4 marca 2025 r.

Z materiału opracowanego na posiedzenie ROP wynika, że PIP, realizując swoje ustawowe działania w zakresie stosowania przez pracodawców środków zapobiegających narażeniu zawodowemu na czynniki środowiska pracy, kontroluje przestrzeganie przez pracodawców obowiązków w zakresie zapewnienia ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z oddziaływaniem hałasu. Podczas kontroli było sprawdzane w szczególności:

- przeprowadzanie pomiarów hałasu na stanowiskach pracy,
- ocena ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas wynikająca z cech miejsca pracy oraz ze stosowanych w konkretnych warunkach środków lub procesów pracy,
- sporządzenie i wdrożenie programu działań organizacyjno-technicznych w sytuacji, gdy poziom hałasu przekracza dopuszczalne normy, np. remonty maszyn, bariery i kurtyny dźwiękochłonne i/lub dźwiękoszczelne itp.,
- oznakowanie miejsc pracy, w których wielkości charakteryzujące hałas przekraczają najwyższe dopuszczalne natężenie (NDN),
- wyposażanie pracowników w odpowiednio dobrane indywidualne ochronniki słuchu,
- informowanie i szkolenie pracowników w zakresie wyników oceny ryzyka zawodowego,
- zapewnienie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami.

Z danych prezentowanych przez PIP wynika, że kontrole ukierunkowane na bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas były przeprowadzane w latach 2022–2024 w wybranych grupach zakładów produkujących:

- wyroby metalowe,
- cement i wyroby z cementu, betonu i gipsu,
- meble i inne wyroby z drewna.

Łącznie w tym okresie skontrolowano 384 zakłady należące do sekcji gospodarki przetwórstwo przemysłowe (2022 r. – 118, 2023 r. – 123, 2024 r. – 143 zakłady). Większość skontrolowanych podmiotów stanowiły małe zakłady zatrudniające do 49 pracowników. Źródłem hałasu najczęściej były procesy technologiczne związane z obróbką drewna (wykorzystywanie maszyn typu: pilarki tarczowe, strugarki, czopiarki, oklejarki), metali (frezarki, tokarki, prasy), laminatów poliestrowo-szkłanych (szlifierki tarczowe i oscylacyjne, przecinarki, wiertarki), maszyny do produkcji wyrobów betonowych. W kontrolowanych zakładach pracy inspektorzy pracy nadal spotykają się z przestarzałymi maszynami i urządzeniami emitującymi do środowiska pracy hałas o poziomie przekraczającym najwyższe dopuszczalne natężenie tego czynnika w środowisku pracy.

Efekty kontroli PIP

Do kluczowych obowiązków pracodawców związanych z organizacją pracy pracowników narażonych na hałas należy zaliczyć pomiary. Dane z kontroli, które zostały przeprowadzone w 2024 roku, wskazują, że 17% pracodawców nie dokonało pomiarów hałasu na wszystkich stanowiskach, które tego wymagały. Nieprawidłowości dotyczyły 14% skontrolowanych stanowisk pracy i najczęściej wiązały się z brakiem rzetelnej oceny warunków środowiska pracy w celu wytypowania stanowisk do pomiarów. Uchybienia polegały też na niezgodnej z przepisami częstotliwości pomiarów.

WAŻNE



Inspektorzy pracy ujawnili, że niektórzy pracodawcy stosują praktykę zaniżania czasu ekspozycji pracowników pracujących w narażeniu na hałas. W ten sposób uzyskiwano niższy wynik końcowy poziomu ekspozycji i wykazywano brak przekroczenia dopuszczalnych norm poziomu hałasu, uzasadniający wydłużenie okresu między pomiarami lub nawet ich niewykonywanie.

Inspektorzy ujawnili, że charakter incydentalny miały uchybienia związane ze zlecaniem przez pracodawców pomiarów hałasu podmiotom do tego nieuprawnionym. Wykonywały je przeważnie laboratoria posiadające upoważnienie Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub odpowiednią akredytację Polskiego Centrum Akredytacji.

Jak wiadomo, obowiązkiem pracodawców jest prowadzić rejestr oraz kartę badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Wyniki pomiarów powinny być przechowywane przez 40 lat od ostatniego wpisu, w odróżnieniu od sprawozdań z pomiarów, które należy przechowywać przez 3 lata. Inspektorzy pracy odnotowali, że blisko połowa zakładów, w którym przeprowadzono pomiary, nie prowadziła wymaganej dokumentacji z pomiarów lub prowadziła ją w sposób niezgodny z przepisami. Niektórzy pracodawcy uważali, że skoro przechowują sprawozdania z pomiarów, to nie muszą już dokonywać wpisów w rejestrach i kartach.

Kontrole PIP pokazują, że maleje liczba nieprawidłowości polegających na nieopracowaniu w ogóle oceny ryzyka zawodowego w formie udokumentowanej. Pracodawcy wciąż traktują ocenę jako wymóg formalny i nie dostrzegają jej roli w procesie ograniczania zagrożeń i zapewnianiu bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy. Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego stwierdzono w 2024 roku u 13% pracodawców, natomiast uchybienia w jej przeprowadzaniu u 57% pracodawców. Warto zwrócić uwagę, że w ocenie ryzyka zawodowego poddanej ocenie w skontrolowanych zakładach nie brano pod uwagę niektórych ważnych elementów, takich jak:

- ostatnie wyniki pomiarów hałasu,
- czas trwania narażenia spójny z przyjętym w sprawozdaniach z pomiarów,
- wartości progów działania,
- informacje dotyczące poziomu emisji hałasu dostarczone przez producentów maszyn i urządzeń stosowanych w zakładzie pracy.

Nie szacowano także skutków dla zdrowia pracowników wynikających z interakcji pomiędzy hałasem a innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia (fizycznymi i chemicznymi) – pracodawcy nie znali tego rodzaju zależności.

■ PAMIĘTAJ



Hałas może wchodzić w interakcje z innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, zarówno fizycznymi, jak i chemicznymi, potencjalnie zwiększając ich negatywny wpływ na organizm.

Kontrole inspektorów wykazywały nieprawidłowości dotyczące programów działań techniczno-organizacyjnych. U pracodawców, którzy dysponowali takimi programami, zastrzeżenia inspektorów w wielu przypadkach budziła ich treść. Były bowiem zbyt ogólne, bez propozycji skutecznych działań dostosowanych do analizy warunków pracy i podania terminarza ich realizacji. Z danych urzędu wynika jednak, że nawet wówczas gdy pracodawcy nie mieli opracowanych programów, stwierdzono, że podejmowali w różnym zakresie tożsame działania eliminujące lub ograniczające narażenie na hałas.

■ WAŻNE



Kontrole wykazały, że najpowszechniejszą metodą ograniczenia negatywnego oddziaływania hałasu, stosowaną przez pracodawców, jest wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej słuchu (nauszniki lub wkładki przeciwhałasowe), chociaż powinny być stosowane jedynie wtedy, gdy nie można wystarczająco skutecznie zredukować zagrożeń za pomocą rozwiązań technicznych i organizacyjnych.

Inspektorzy pracy w ramach działań kontrolnych wykazywali, że w zakresie organizacji pracy, jako działania ochronne, wprowadzano dodatkowe przerwy i rotację pracowników na stanowiskach pracy,

na których było przekroczone najwyższe dopuszczalne natężenie hałasu oraz przenoszono maszyny o dużej emisji hałasu do oddzielnych pomieszczeń produkcyjnych, tak by osoby niezajmujące się bezpośrednio ich obsługą wykonywały pracę poza strefą przekroczenia NDN.

Dane kontrolne PIP wskazują, że problemem jest dobór środków ochrony indywidualnej słuchu i ich prawidłowe użytkowanie przez pracowników. Przy doborze ochronników słuchu pracodawcy nie dysponowali wartościami niezbędnymi do określenia tłumienia dźwięku ochronnika słuchu w odniesieniu do wartości poziomu dźwięku na stanowiskach pracy. Często przy tym wybierali środki tańsze, nie zwracali uwagi, czy ich parametry ochronne są właściwe dla spektrum hałasu i dla danego stanowiska pracy.

Uchybienia wykazywane przez kontrolerów dotyczyły również tak elementarnych kwestii, jak brak noszenia przydzielonych ochronników słuchu przez cały czas przebywania w środowisku zagrożonym hałasem. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie mieli dostatecznej wiedzy na temat szkodliwości hałasu i faktu, że skuteczna ochrona przed tym czynnikiem za pomocą ochronników słuchu jest uwarunkowana ich stałym noszeniem w miejscach ponadnormatywnej emisji. Kontrole wykazały ponadto przypadki stosowania ochronników słuchu w złym stanie technicznym, niewłaściwie przechowywanych i konserwowanych. W zakładach produkujących wyroby z drewna ochronniki wielokrotnego użytku odkładano bezpośrednio na maszynach lub wieszano w ich pobliżu. W konsekwencji były one zanieczyszczone osiadającym pyłem. Ochronniki takie miały często odkształcone poduszki czasz tłumiących.

Kontrole wykazywały przypadki wyposażenia pracowników w środki ochrony słuchu, które nie miały oznakowania CE potwierdzającego spełnienie wymagań w zakresie oceny zgodności. Należy pamiętać, na co zwraca uwagę PIP, że wszystkie nauszники przeciwhałasowe

powinny być trwale oznakowane w taki sposób, aby użytkownik mógł odczytać nazwę producenta, oznaczenie modelu/typu i numer normy PN EN 352-1 lub PN EN 352-3, której wymagania spełnia dany nausznik. Oznakowanie wkładek przeciwhałasowych powinno się znajdować na opakowaniu lub na dozowniku, a także umożliwiać odczytanie danych producenta, oznaczenie modelu i numer normy PN EN 352-2, której wymagania spełnia wkładka, oraz informacji, czy wkładka jest jedno- lub wielokrotnego użytku, jaki jest jej rozmiar.

Kontrole wykazywały również nieprawidłowości dotyczące zapewniania pracownikom profilaktycznej opieki zdrowotnej. Zdarzały się przypadki, kiedy lekarze przeprowadzający badania wstępne lub okresowe nie zawsze otrzymywali informacje o hałasie na stanowisku pracy, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów tego czynnika. Informacje o pracy w hałasie powinny być zawarte w skierowaniach na badania lekarskie, z podaniem poziomu narażenia lub parametrów natężenia hałasu. Kontrole w zakresie wstępnych profilaktycznych badań lekarskich wykazały pojedyncze przypadki dopuszczania do pracy pracowników bez tych badań.

Kontrolujący problematykę organizacji pracy w narażeniu na hałas wykazywali również nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania służby bhp lub osób wykonujących jej zadania. Kontrole ujawniły, że nie były przeprowadzane przeglądy stanowisk pracy, pracownicy nie byli informowani o zagrożeniach zawodowych, pracownicy służby bhp nie analizowali wyników pomiarów hałasu pod kątem rzeczywistych warunków pracy i nie stanowili rzeczywistego wsparcia dla pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy. W wyniku przeprowadzonych działań kontrolnych przez inspektorów PIP w 2024 roku w zakresie organizacji pracy w narażeniu na hałas, inspektorzy wydali ogółem 428 decyzji, w tym 92 decyzje ustne, 7 decyzji skierowania do innych prac. Nałożono ponadto 17 mandatów karnych na łączną kwotę 24,9 tys. złotych.

Czynniki środowiska pracy

Obowiązkiem prawnym każdego pracownika jest wykonywanie pracy podporządkowanej w miejscu i czasie pod kierownictwem zatrudniającego – w miejscu i czasie przez niego określonym, a obowiązkiem pracodawcy – zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem. Definicja *stosunku pracy* eksponuje więc tak kluczowe elementy relacji pracodawca – pracownik, jak:

- podporządkowany charakter pracy,
- miejsce oraz
- czas jej wykonania.

Wskazane elementy muszą być określone, nie odwołując się jednak w żadnym razie do elementarnej kwestii, że praca musi być wykonywana w warunkach zapewniających należyty poziom bezpieczeństwa.

Kwestia bezpiecznej pracy została wyeksponowana w podstawowych zasadach prawa pracy. Z art. 15 Kodeksu pracy wynika bowiem, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Rozwinięcie tej zasady to przepis art. 207 kp, z którego wynika, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, a ponadto jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Każdy rodzaj pracy niezależnie od rodzaju działalności pracodawcy oraz formy organizacyjno-prawnej odbywa się w określonych warunkach środowiska pracy. Oczywiście warunki warunkom nierówne. O innym środowisku pracy można mówić w miejscu wykonywania pracy zdalnej, a jeszcze innym w gospodarstwie rolnym czy podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Z przepisów rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wynika, że pod pojęciem *środowiska pracy* rozumie się warunki

środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy.

Uwzględniając powyższe, należy przyjąć, że pojęcie *środowiska pracy* w żadnym razie nie jest zastrzeżone do warunków środowiska materialnego, które panują w przestrzeniach zamkniętych – pomieszczeniach, gdzie pracodawca organizuje pracę. Pojęcie *środowiska pracy* odnosi się również do pracy na otwartej przestrzeni.

Definicja *środowiska pracy* wyróżnia trzy rodzaje czynników. W praktyce można się spotkać z ich dodatkową klasyfikacją. Zgodnie z definicjami prezentowanymi przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy można wyróżnić czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe:

- czynniki niebezpieczne – czynniki, których oddziaływanie może prowadzić do urazu lub innego istotnego natychmiastowego pogorszenia stanu zdrowia człowieka bądź śmierci;
- czynniki szkodliwe – czynniki, których oddziaływanie może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia człowieka;
- czynniki uciążliwe – czynniki niestanowiące zagrożenia dla życia lub zdrowia człowieka, lecz utrudniające pracę lub przyczyniające się w inny istotny sposób do obniżenia jego zdolności do wykonywania pracy lub innej działalności, bądź wpływające na zmniejszenie wydajności.

■ WAŻNE



Stopień zagrożenia zdrowia pracowników jest uzależniony od stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego, czasu i częstości narażenia, rodzaju pracy, dróg wchłaniania lub oddziaływania, wieku pracownika (szczególna ochrona pracowników młodoletnich) oraz płci (szczególna ochrona kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią).

Jak już zasygnalizowano na wstępie, do kluczowych czynników środowiska pracy zalicza się hałas. Jest on częścią szerszej grupy, jaką są czynniki fizyczne, wśród których można wyróżnić np.:

- temperaturę powietrza,
- drgania,
- promieniowanie jonizujące,
- pole elektromagnetyczne,
- ruchome elementy urządzeń technicznych czy
- elektryczność statyczną.

Hałas w środowisku pracy

Wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac, podczas których wykonywania z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, stosowanych środków lub procesów pracy mogą wystąpić szkodliwe czynniki fizyczne w środowisku pracy w postaci hałasu, zostały określone w przepisach rozporządzenia ministra gospodarki i pracy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne. Przywołany akt prawny definiuje hałas jako każdy niepożądany dźwięk, który może być uciążliwy albo szkodliwy dla zdrowia lub zwiększać ryzyko wypadku przy pracy.

Warto mieć na względzie, że w załączniku nr 2 do rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy określono wartości najwyższych dopuszczalnych czynników fizycznych w środowisku pracy, m.in. hałasu. Wskazano, że hałas w środowisku pracy jest charakteryzowany przez:

- a) poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy i odpowiadającą mu ekspozycję dzienną lub poziom ekspozycji na hałas odniesiony do przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, i odpowiadającą mu ekspozycję tygodniową (wyjątkowo w przypadku hałasu oddziałującego

- na organizm człowieka w sposób nierównomierny w poszczególnych dniach w tygodniu),
- b) maksymalny poziom dźwięku A,
- c) szczytowy poziom dźwięku C.

■ WAŻNE



Poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8-godzinnego dobowego i przeciętnie tygodniowego wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 85 dB, maksymalny poziom dźwięku A nie może przekraczać wartości 115 dB, natomiast szczytowy poziom dźwięku C – wartości 135 dB.

Należy pamiętać, że wskazane wartości mają zastosowanie w sytuacji, gdy przepisy szczególne nie odnoszą się do wartości niższych. Uwzględniając powyższe:

- 1) dla kobiet w ciąży wartości te przyjmują następujące parametry:
 - poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy nie może przekraczać wartość 65 dB,
 - szczytowy poziom dźwięku C nie może przekraczać 130 dB,
 - maksymalny poziom dźwięku A nie może przekraczać 110 dB;
- 2) dla pracowników młodocianych określono z kolei poniższe wartości:
 - poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy nie może przekraczać wartości 80 dB,
 - szczytowy poziom dźwięku C nie może przekraczać wartości 130 dB,
 - maksymalny poziom dźwięku A nie może przekraczać wartości 110 dB.

Źródła hałasu oraz jego oddziaływanie na organizm

W zależności od rozpatrywanych cech lub właściwości źródeł można różnie klasyfikować źródła hałasu. A zatem klasyfikować je ze względu na:

- fizyczne przyczyny generowania dźwięku,
- pochodzenie źródeł czy
- przynależność źródła hałasu do określonej grupy maszyn lub urządzeń.

Wśród fizycznych przyczyn generowania dźwięku (hałasu) można wyróżnić w szczególności źródła mechaniczne (drgania, tarcie, uderzenia). Źródła hałasu mogą pochodzić ze środków komunikacji i transportu, mogą to być też źródła przemysłowe, takie jak silniki czy generatory, narzędzia pneumatyczne, maszyny i urządzenia techniczne, maszyny budowlane.

Warto wspomnieć, że źródłem hałasu ocenianego jako dźwięk, który szkodliwie oddziałuje na narząd słuchu, w żadnym razie nie muszą być tylko maszyny i urządzenia techniczne. Trudno przyjąć, że np. praca nauczyciela, w szczególności nauczyciela muzyki, nie wiąże się z narażeniem na hałas, który może być oceniany jako dźwięk o charakterze niepożądanym.

Hałas może oddziaływać na człowieka w sposób bezpośredni – na ucho środkowe i wewnętrzne, w sposób pośredni – na układ nerwowy oraz psychikę, jak również na narządy wewnętrzne. W typowych przypadkach szkodliwe działanie hałasu na organizm ludzki, pracownika narażonego na hałas, będzie rzutować na większy poziom zmęczenia i dekoncentracji. Ma to przełożenie nie tylko na jakość oraz ilość wykonywanych obowiązków, ale także na bezpieczeństwo pracy – przyjmując, że definicja *hałasu* przyjęta w przepisach bhp odnosi się do perspektywy możliwości zwiększenia ryzyka wypadku przy pracy.

Ekspozycja na hałas może przełożyć się na trudności w skupieniu uwagi, zaburzenia w zakresie orientacji, drażliwość, bóle oraz zawroty głowy. Warto ponadto wskazać, że narażenie na hałas może przyczyniać się do obniżonej precyzji ruchów, a nawet zakłócenia wzroku – w tym nieprawidłowe rozróżnianie barw.

Badania i pomiary

Z przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne wynika jednoznacznie, że pracodawca dokonuje pomiarów wielkości charakteryzujących hałas lub drgania mechaniczne oraz porównuje wyniki tych pomiarów z wartościami NDN i wartościami progów działania.

■ WAŻNE



Wartości progów działania – wartości wielkości charakteryzujących hałas i drgania mechaniczne w środowisku pracy (bez uwzględniania skutków stosowania środków ochrony indywidualnej), są określone w załączniku do rozporządzenia.

Należy pamiętać, że rozporządzenie w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na hałas nie reguluje w sposób szczegółowy kwestii przeprowadzania badań i pomiarów. W tym zakresie należy odwołać się do przepisów rozporządzenia ministra zdrowia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników. Jednym z takich czynników jest w szczególności hałas.

■ PAMIĘTAJ



Pracodawca zapewnia wykonanie badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy, nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności.

Badania i pomiary szkodliwego dla zdrowia czynnika fizycznego, występującego w postaci: hałasu, hałasu ultradźwiękowego wykonuje się:

- co najmniej raz na dwa lata – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono natężenie czynnika powyżej 0,2 do 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego natężenia (NDN), określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 kp;
- co najmniej raz w roku – jeśli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono natężenie czynnika powyżej 0,5 wartości NDN.

Warto pamiętać, że jeżeli podczas dwóch ostatnich badań i pomiarów hałasu lub drgań mechanicznych, wykonanych w odstępie dwóch lat, natężenie czynnika nie przekraczało 0,2 wartości NDN, pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów.

Zapewnione przez pracodawcę badania i pomiary nie muszą być dane raz na zawsze. Należy bowiem mieć na względzie, że badania i pomiary fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy; wykonuje się każdorazowo, jeżeli nastąpiły zmiany w wyposażeniu technicznym, w procesie technologicznym lub w warunkach wykonywania pracy, które mogły mieć wpływ na zmianę poziomu emisji, poziomu narażenia albo wystąpiły okoliczności, które uzasadniają ich ponowne wykonanie.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić badania i pomiary – co w żadnym razie nie oznacza, że są one przeprowadzane z poziomu zakładu pracy – na przykład z wykorzystaniem zakładowych struktur bhp czy społecznej inspekcji pracy. Pracodawca nie ma prawa zlecić przeprowadzenia badań i pomiarów pracownikom czy osobom kierującym pracownikami.

Mimo że badania i pomiary hałasu są przeprowadzane przez laboratoria zewnętrzne, to pracodawca otrzymuje wyniki badań oraz pomiarów. Powinny być one przechowywane przez okres trzech lat, licząc od daty ich wykonania.

WAŻNE

Badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wykonują laboratoria, które uzyskały akredytację w tym zakresie na podstawie przepisów ustawy o systemie oceny zgodności.

Pracownicy jak najbardziej mają prawo wiedzieć, jakie są wyniki badań pomiarów hałasu – koresponduje to z obowiązkiem pracodawcy w zakresie niezwłocznego poinformowania pracowników narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów. Pracownicy powinni mieć również wyjaśnione znaczenie takich wyników.

Samo zapewnienie badań i pomiarów, jak również wypełnienie obowiązku informacyjnego względem pracowników, nie kończy formalności wynikających z rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Należy bowiem pamiętać, że pracodawca prowadzi na bieżąco rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy. Rejestr powinien być prowadzony zgodnie z wzorem wynikającym z rozporządzenia, należy ponadto pamiętać, że pracodawca powinien wpisywać na bieżąco wyniki badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia do karty badań i pomiarów, której wzór również wynika z rozporządzenia.

WAŻNE

W przypadku likwidacji zakładu pracy pracodawca niezwłocznie przekazuje rejestr oraz kartę właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu.

Ocena ryzyka zawodowego

Pojęcie *ryzyka zawodowego* jest używane w życiu codziennym. Bywa utożsamiane z ryzykiem, jakie ponosi pracownik w związku z wykonywaną pracą. Ryzyko to jest konsekwencją zagrożeń, jakie występują w środowisku pracy. Z definicji *ryzyka zawodowego* wynika, że jest nim prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

Celem oceny ryzyka zawodowego jest poprawa warunków pracy poprzez ochronę zdrowia i życia pracowników. Ochrona ta będzie tym skuteczniejsza im ocena ryzyka zawodowego będzie przeprowadzona rzetelniej.

Podstawowe przepisy dotyczące oceny ryzyka zawodowego znajdują się w Kodeksie pracy oraz rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy jednak mieć na względzie, że przepisy rozporządzenia w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na hałas zawierają szczegółowe wytyczne w zakresie oceny ryzyka zawodowego w kontekście omawianego czynnika fizycznego. Poprzestanie zatem na ogólnych wytycznych w zakresie oceny ryzyka, które wynikają z przepisów podstawowych, sprawi, że pracodawcy będzie można postawić zarzut, iż ocena ryzyka w kontekście czynnika, jakim jest hałas, nie została w ogóle przeprowadzona.

Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe związane z narażeniem pracowników na hałas, wynikające z cech miejsca pracy oraz ze stosowanych w konkretnych warunkach środków lub procesów pracy, ze szczególnym uwzględnieniem:

- poziomu i rodzaju narażenia, włącznie z narażeniem na hałas impulsowy;

- czasu trwania narażenia, w tym czasu pracy w godzinach nadliczbowych, oraz obowiązujących u pracodawcy systemów i rozkładów czasu pracy;
- wartości NDN oraz wartości progów działania dla hałasu;
- skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym należących do grup szczególnego ryzyka;
- skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wynikających z interakcji pomiędzy hałasem a drganiami mechanicznymi;
- informacji dotyczących poziomu emisji hałasu, dostarczanych przez producenta środków pracy;
- istnienia alternatywnych środków pracy, zaprojektowanych do ograniczenia emisji hałasu;
- informacji uzyskanych w wyniku profilaktycznych badań lekarskich pracowników;
- pośrednich skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika, wynikających z interakcji pomiędzy hałasem a sygnałami bezpieczeństwa lub innymi dźwiękami, które pracownik powinien obserwować w celu ograniczenia ryzyka wypadku przy pracy;
- skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika, wynikających z interakcji pomiędzy hałasem i substancjami chemicznymi o działaniu szkodliwym na narząd słuchu (substancjami ototoksycznymi), jeżeli umożliwia to stan wiedzy technicznej i medycznej;
- dostępności środków ochrony indywidualnej przed hałasem.

Dokumentacja oceny w sposób przyjęty u danego pracodawcy

Ocena ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas wynikający z cech miejsca pracy oraz zastosowanych w konkretnych warunkach środków lub procesów pracy powinna być właściwie udokumentowana. Z przepisów rozporządzenia w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na hałas wynika, że ocena powinna być udokumentowana w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Przepisy nie wyjaśniają, czym jest wspomniany „sposób przyjęty u danego pracodawcy”. Należy jednak

pamiętać, że z rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp wynika jednoznacznie, że pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

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

W jaki sposób podejść zatem do kwestii udokumentowania oceny ryzyka zawodowego w kontekście narażenia na hałas? Czy pracodawca ma dowolność i może się odwołać do bliżej nieokreślonego sposobu przyjętego u danego pracodawcy? Czy jednak należy stosować podstawowe wytyczne w zakresie dokumentowania oceny ryzyka zawodowego zawarte w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bhp?

Odnosząc się do powyższego problemu, najbezpieczniej dla pracodawcy będzie przyjąć, że „sposób przyjęty u danego pracodawcy” w zakresie dokumentowania oceny ryzyka nie jest dowolny, tylko powinien korespondować z tym, co jest zawarte w przepisach rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp, nawet jeżeli przepisy rozporządzenia w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na hałas nie powołują się na zasady dokumentowania oceny ryzyka ujęte w rozporządzeniu ogólnym bhp.

WAŻNE

Ocena ryzyka zawodowego powinna być dokonywana każdorazowo, gdy nastąpiły zmiany w warunkach wykonywania pracy lub jeżeli konieczność weryfikacji wykażą wyniki profilaktycznych badań lekarskich pracowników.

Przepis wspomina więc nie tyle o aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, ile jej dokonywaniu każdorazowo. Może to sugerować konieczność przeprowadzania jej niejako od podstaw. Wydaje się jednak, że jak najbardziej można poprzestać na aktualizacji oceny ryzyka w kontekście modyfikacji warunków pracy lub wyników profilaktycznych badań lekarskich.

Program działań techniczno-organizacyjnych

Ocena ryzyka zawodowego stanowi punkt wyjścia do sporządzenia i wprowadzenia przez pracodawcę programu działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas. Program jest opracowywany w sytuacji, gdy ocena ryzyka wykaże osiągnięcie lub przekroczenie w środowisku pracy przez wielkości charakteryzujące wartości NDN. Program działań techniczno-organizacyjnych powinien być dostosowany do potrzeb pracowników należących do grup szczególnego ryzyka. Grupy szczególnego ryzyka to pracownicy, którzy na podstawie przepisów prawa pracy podlegają szczególnej ochronie zdrowia, w szczególności kobiety w ciąży oraz młodociani.

Program działań technicznych i organizacyjnych mających na celu ograniczenie narażenia na hałas nie może być sporządzony w sposób dowolny. Powinien on uwzględniać działania w szczególności polegające na:

- unikaniu procesów lub metod pracy powodujących narażenie na hałas i zastępowaniu ich innymi, stwarzającymi mniejsze narażenia;

- dobieraniu środków pracy przeznaczonych do wykonywania określonej pracy, właściwie zaprojektowanych pod względem ergonomicznym, o możliwie najniższym poziomie emisji hałasu;
- ograniczaniu narażenia na hałas środkami technicznymi – przez stosowanie obudów dźwiękoizolacyjnych, kabin dźwiękoszczelnych, tłumików, ekranów, materiałów dźwiękochłonnych oraz układów izolujących i tłumiących dźwięki materiałowe;
- projektowaniu miejsc pracy i rozmieszczaniu stanowisk pracy w sposób umożliwiający izolację od źródeł hałasu;
- konserwowaniu środków pracy, obiektów budowlanych, urządzeń i układów izolujących i tłumiących hałas oraz innych środków ochrony zbiorowej;
- informowaniu i szkoleniu pracowników w zakresie poprawnego i bezpiecznego posługiwania się środkami pracy;
- ograniczaniu czasu i poziomu narażenia oraz liczby osób narażonych na hałas przez właściwą organizację pracy, w szczególności stosowanie skróconego czasu lub przerw w pracy i rotacji na stanowiskach pracy.

Środki ochrony indywidualnej

Pracodawcy powinni stosować generalną zasadę pierwszeństwa środków ochrony zbiorowej (działań organizacyjno-technicznych) przed zastosowaniem środków ochrony indywidualnej. Jednak tam, gdzie uniknięcie lub wyeliminowanie ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na hałas nie jest możliwe za pomocą środków ochrony zbiorowej lub organizacji pracy, pracodawca udostępnia środki ochrony indywidualnej słuchu, jeżeli wielkości charakteryzujące hałas w środowisku pracy przekraczają wartości progów działania. Ponadto pracodawca udostępnia środki ochrony indywidualnej słuchu oraz nadzoruje prawidłowość ich stosowania, jeżeli wielkości charakteryzujące hałas w środowisku pracy osiągają lub przekraczają wartości NDN.

WAŻNE

Środki ochrony indywidualnej słuchu są dobierane w sposób eliminujący ryzyko uszkodzenia słuchu lub zmniejszający je do najniższego możliwego do osiągnięcia w danych warunkach poziomu.

Należy mieć na względzie, że nie w każdych przypadkach istnieje obowiązek stosowania – udostępniania środków ochrony indywidualnej słuchu. Wspomnianych wcześniej regulacji dotyczących udostępniania środków ochronnych nie stosuje się do prac:

- przy których właściwe stosowanie środków ochrony indywidualnej słuchu przez cały czas mogłoby spowodować większe zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika niż rezygnacja z ich stosowania, wykonywanych w szczególności przez osoby prowadzące akcję ratowniczą w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska, usunięcia awarii albo przeciwdziałania klęsce żywiołowej, kierujących pojazdami samochodowymi, ciągnikami rolniczymi lub maszynami samobieżnymi po drogach publicznych lub drogach komunikacyjnych i transportowych na terenie zakładu pracy;
- wykonywanych przez artystów – wykonawców widowisk muzycznych i rozrywkowych.

Obowiązki informacyjne oraz szkolenie

Z Kodeksu pracy wynika zasada, zgodnie z nią nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uwzględniając powyższe, pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Szczególne wytyczne dotyczące szkolenia

Rozporządzenie w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na hałas zawiera szczególne regulacje dotyczące szkolenia. Wynika z nich, że pracodawca zapewnia pracownikom narażonym na działanie hałasu informacje i szkolenie w zakresie odnoszącym się do wyników oceny ryzyka zawodowego, w szczególności dotyczące:

- poziomu ryzyka zawodowego, rodzaju stwarzanych zagrożeń oraz ich potencjalnych skutków;
- środków niezbędnych do wyeliminowania lub ograniczenia ryzyka zawodowego oraz okoliczności, w jakich takie środki należy stosować;
- wartości NDN oraz wartości progów działania dla hałasu lub drgań mechanicznych;
- wyników badań i pomiarów hałasu lub drgań mechanicznych, oceny ich natężeń i rodzaju oddziaływań na organizm oraz ewentualnego wpływu na zdrowie;
- przyczyn powstawania chorób powodowanych oddziaływaniem hałasu lub drgań mechanicznych na organizm, ich objawów i sposobów wykrywania oraz możliwych środków profilaktyki medycznej;
- profilaktycznej opieki zdrowotnej, w tym badań lekarskich pracowników;
- bezpiecznych sposobów wykonywania pracy, ograniczających do minimum narażenie na hałas lub drgania mechaniczne;
- prawidłowego stosowania środków ochrony indywidualnej przed hałasem lub drganiami mechanicznymi.

Pracodawca może mieć wątpliwość w kontekście szczególnych przepisów dotyczących szkolenia zawartych w rozporządzeniu w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na hałas. Powstaje bowiem pytanie, czy szkolenie, o którym mowa w przywołanym rozporządzeniu, jest szkoleniem odrębnym od szkoleń, które są realizowane na podstawie przepisów rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odnosząc się do przedstawionego dylematu, można przyjąć, że jak najbardziej program szkolenia z zakresu bhp pracowników narażonych na hałas powinien uwzględniać wytyczne dotyczące szkoleń zawarte w rozporządzeniu w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na hałas. Wówczas nie ma uzasadnienia, aby organizować odrębne szkolenia, które odnosiłyby się wyłącznie do wspomnianych wcześniej kwestii związanych z narażeniem pracowników na hałas.

Podsumowanie

Z danych z lat 2022–2024 wynika, że mimo rosnącej świadomości wiele zakładów pracy nadal popełnia uchybienia, jeśli chodzi o pracę w hałasie – brak aktualnych pomiarów, nieprawidłowe rejestry, zaniżanie czasu ekspozycji czy nieprawidłowy dobór ochronników słuchu. Kontrole wykazały także luki w szkoleniu pracowników i funkcjonowaniu służby bhp. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy planuje na lata 2025–2027 intensywne kontrole w zakładach, gdzie występuje narażenie na hałas. Ich celem będzie weryfikacja skuteczności działań techniczno-organizacyjnych, przestrzegania norm hałasu, prowadzenia dokumentacji pomiarowej oraz oceny ryzyka zawodowego. Pamiętaj zatem:

1. Regularnie wykonuj pomiary hałasu – zgodnie z wymaganiami przepisów, w zależności od poziomu ekspozycji. Wyniki powinny być aktualne i przechowywane zgodnie z wymaganymi okresami.
2. Dokładnie i rzetelnie oceniaj ryzyko zawodowe – uwzględniaj wszystkie czynniki: poziom hałasu, czas ekspozycji, interakcje z innymi czynnikami szkodliwymi oraz grupy szczególnego ryzyka.
3. Dokumentuj wyniki oceny ryzyka zgodnie z przepisami – prowadź rejestry i karty badań oraz pomiarów czynników szkodliwych w sposób uporządkowany i zgodny z obowiązującymi wzorami.
4. Wdrażaj programy działań techniczno-organizacyjnych – stosuj środki redukujące hałas u źródła (np. osłony, kabiny, tłumiki), modernizuj maszyny i izoluj stanowiska pracy o wysokim natężeniu hałasu.

5. Stosuj środki ochrony indywidualnej dopiero po wyczerpaniu metod technicznych i organizacyjnych – ochronniki słuchu dobieraj starannie, zgodnie z parametrami środowiska pracy i dbaj o ich stan techniczny oraz higienę.
6. Szkol pracowników i służby bhp – zapewnij pracownikom dostęp do informacji o zagrożeniach i wynikach oceny ryzyka, ucz ich prawidłowego stosowania ochronników słuchu oraz znaczenia stałego ich noszenia.
7. Zapewnij właściwą opiekę profilaktyczną – kieruj pracowników na badania z uwzględnieniem warunków pracy, przekazuj lekarzom szczegółowe informacje o poziomie narażenia.

Podstawa prawna:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. nr 157, poz. 1318),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 419 ze zm.).

Praca w okresie letnim – przypomnienie najważniejszych obowiązków

Warto zapamiętać:

„Przepisy określające warunki bhp dla pomieszczeń pracy odnoszą się do wszystkich pór roku i muszą być przestrzegane niezależnie od aury pogodowej”.

„Niedezynfekowane i nieczyszczone przewody wentylacyjne nie tylko przestają spełniać swoją funkcję, ale stają się również zagrożeniem dla zdrowia ludzi”.

„Jeżeli pracownik na stanowisku pracy, na którym narażony jest na działanie promieni słonecznych, ma korzystać z odzieży roboczej, musi być ona w miarę możliwości przewiewna i lekka”.

„Zapewnienie pracownikom wody zdatnej do picia wiąże się z istotną dla praktyki wątpliwością, czy to, co określamy mianem kranówki, wpisuje się w obowiązek pracodawcy w zakresie zapewnienia wody zdatnej do picia”.

Artykuł przygotowała redakcja
„Praktyczne szkolenia BHP”

Lato w pełni, a jak wiadomo, praca w tym sezonie stawia przed pracodawcą kilka dodatkowych obowiązków. Najważniejsze wymagania na wszystkich stanowiskach pracy dotyczą przede wszystkim zapewnienia pracownikom odpowiedniej temperatury i wilgotności w pomieszczeniach. Wiąże się z tym obowiązek zagwarantowania właściwej wentylacji i klimatyzacji pomieszczeń pracy. Bez względu na to, czy praca jest wykonywana wewnątrz czy na zewnątrz pomieszczeń, kolejnym bardzo ważnym obowiązkiem pracodawcy jest zadbanie o to, aby pracownicy mieli dostęp do wody zdatnej do picia lub zimnych napojów. Co jeszcze? W artykule przypominamy najważniejsze obowiązki pracodawcy w sezonie letnim.

Najważniejsze do spełnienia wymogi latem na wszystkich rodzajach stanowisk pracy dotyczą zapewnienia pracownikom:

- odpowiedniej temperatury i wilgotności w pomieszczeniach,
- właściwej wentylacji oraz klimatyzacji pomieszczeń pracy,
- wody zdatnej do picia lub zimnych napojów,
- ochrony przed silnym nasłonecznieniem wewnątrz i w czasie wykonywania pracy na zewnątrz pomieszczeń.

Pracodawcy powinni tak sytuować i organizować stanowiska pracy znajdujące się na zewnątrz pomieszczeń (praca może być wykonywana w pomieszczeniach lub poza nimi), aby pracownicy byli chronieni przed zagrożeniami związanymi w szczególności z warunkami atmosferycznymi, w tym:

- opadami,
- niską lub wysoką temperaturą,
- silnym wiatrem,
- promieniowaniem UV.

Temperatura zapewniająca komfort pracy

Przepisy określające warunki bhp dla pomieszczeń pracy odnoszą się do wszystkich pór roku i muszą być przestrzegane niezależnie od aury pogodowej. W pomieszczeniach pracy należy zapewnić

temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), jednak nie może być ona niższa niż 14°C (287 K). Wyjątek mogą stanowić pomieszczenia pracy, w których względy technologiczne nie pozwalają na taką temperaturę. Temperatura w pomieszczeniu, w którym przechowywane są produkty spożywcze pochodzenia zwierzęcego, musi być utrzymywana poniżej 14°C.

Natomiast w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18°C (291 K). Przepisy określające wymogi prawne w zakresie bhp nie precyzują maksymalnych temperatur, powyżej których praca nie może być wykonywana.

Temperatura jest jednym z czynników komfortu cieplnego na stanowisku pracy. Pozostałe to m.in.:

- wilgotność powietrza i
- ruch powietrza w bezpośrednim otoczeniu pracownika (związany m.in. z wentylacją).

Wszystkie te trzy czynniki są ze sobą związane i wzajemnie na siebie wpływają. Wysoka temperatura w pomieszczeniu może powodować osuszanie powietrza i zmniejszenie wilgotności. Intensywny ruch powietrza (przeciągi) w pomieszczeniu może z kolei skutkować uczuciem chłodu. Wysoka temperatura i wilgotność powietrza mogą wzbudzić uczucie znużenia i ociążałości w wykonywaniu obowiązków służbowych, a tym samym zmniejszyć efektywność pracy pracowników. Najwyższą efektywność pracy latem w pomieszczeniu np. biurowym można osiągnąć w temperaturze 22°C. W pomieszczeniach pracy, w których występuje wysoka temperatura, muszą być zastosowane rozwiązania techniczne uniemożliwiające rozprzestrzenianie się gorącego powietrza do innych pomieszczeń pracy oraz do pomieszczeń higienicznosanitarnych. Mogą to być np. miejscowe wyciągi lub izolacje termiczne z materiałów nieprzewodzących ciepła.

Wypoczynek pracowników

Jeżeli wymaga tego bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, w szczególności gdy praca wykonywana jest w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30°C (303 K), obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie łatwo dostępnego pomieszczenia przeznaczonego do wypoczynku pracowników.

Wentylacja i klimatyzacja

Zadaniem wentylacji i klimatyzacji jest utrzymanie powietrza w pomieszczeniu w takim stanie, aby jego czystość, temperatura, wilgotność i ruch pozostawały w określonych granicach. Celem jest dostosowanie stanu i składu powietrza oraz jego wymiany do potrzeb organizmu człowieka lub procesu pracy.

Wietrzenie

Podczas wietrzenia należy pamiętać o następujących zasadach:

- jednostronne wietrzenie pomieszczeń ma zastosowanie wówczas, gdy głębokość pomieszczenia nie jest większa niż 8,4 m (wtedy wietrzenie jest wystarczające),
- okna powinny być wyposażone w lufciki w górnej ich części lub w jednym z ich dolnych rogów (niekorzystne jest umiejscowienie lufcików w środku okna, bo zimne powietrze wlatuje wtedy bezpośrednio do pomieszczenia),
- powietrze potrzebne jest nie tylko pracownikom, lecz także maszynom i urządzeniom do ich właściwej pracy oraz do rozrzedzania nagromadzonych substancji szkodliwych dla ludzi,
- przy sporadycznym wietrzeniu powinno się szczególnie uważać, aby nie powstały żadne lokalne przeciągi i by odpływ powietrza był właściwy,
- świeże powietrze doprowadzane do stanowisk pracy przez system wentylacji powinno być zasysane z miejsc, w których powietrze nie jest zanieczyszczone.

Problemy związane z klimatyzacją i wentylacją

Niedezynfekowane i nieczyszczone przewody wentylacyjne nie tylko przestają spełniać swoją funkcję, ale stają się również zagrożeniem dla zdrowia ludzi. Zbyt wysoka temperatura i wilgotność sprzyjają rozwojowi mikroorganizmów, szczególnie zarodników grzybów pleśniowych. Głównym powodem złych warunków fizycznych w pomieszczeniu jest zła jego wentylacja, zbyt szczelne okna i brak naturalnej mikrowentylacji. Tymczasem naturalna mikrowentylacja jest niezmiernie ważna. Przyczynia się do ciągłej wymiany powietrza między budynkiem a środowiskiem zewnętrznym (zalecana ilość świeżego powietrza wynosi $0,6 \text{ m}^3/\text{min} \times \text{osoba}$). Na złą wentylację powietrza wpływ ma również niesprawny lub źle zaprojektowany system wentylacji.

Choroba zakaźna Legionelloza

W kanałach nawiewnych klimatyzacji mogą także powstać warunki sprzyjające rozwojowi bakterii Legionella. Powoduje ona możliwość zachorowania na chorobę zakaźną zwaną Legionellozą. Dlatego koniecznie trzeba pamiętać o okresowym czyszczeniu i wymianie filtrów klimatyzacji (szczególnie przed sezonem jej wzmożonego używania latem). Obowiązek ten dotyczy także okresowego czyszczenia i dezynfekowania kanałów wentylacyjnych, które należy przeprowadzać w terminach zgodnych z zaleceniami producenta urządzeń i z użyciem środków przez niego zalecanych.

Syndrom chorego budynku

Drugą znacznie mniej poważną w skutkach zdrowotnych, lecz bardzo uciążliwą i często występującą chorobą jest tzw. syndrom chorego budynku (SBS – ang. *Sick Building Syndrome*). Charakteryzuje się on zespołem objawów właściwych kilku różnym schorzeniom. Jak wiadomo, w pomieszczeniach zamkniętych średnia optymalna temperatura to $21\text{--}22^\circ\text{C}$, a wilgotność względna powietrza powinna wynosić około 55–60%. Tymczasem w „chorych budynkach” wartości te są znacznie podwyższone, a klimatyzacja nie działa

właściwie (około 24°C i ponad 75% wilgotności względnej powietrza). W następstwie tego pojawiają się:

- bóle głowy,
- podrażnienie błon śluzowych,
- wysuszenie skóry,
- choroby gardła.

Człowiek czuje się zmęczony i rozkojarzony, ma poczucie, że mu duszno. Trzeba pamiętać, że długotrwałe niedotlenienie może mieć bardzo negatywne skutki zdrowotne. W czasie zmiany aranżacji wnętrza klimatyzowanego pomieszczenia przestawienie biurka pracownika w inne miejsce może powodować sytuację, że stanowisko pracy znajdzie się bezpośrednio pod kanałem wentylacyjnym, co powoduje przeciągi i jest niezgodne z przepisami. Naraża się wtedy pracownika na możliwość przeziębienia.

Nawilżanie powietrza

Klimatyzacja może powodować osuszanie powietrza, trzeba więc pamiętać o okresowych pomiarach wilgotności względnej powietrza. Jeśli wilgotność powietrza jest niższa niż 40%, należy zapewnić jego nawilżanie.

Najlepszym sposobem nawilżania powietrza jest nawilżanie przez odparowanie z różnego typu nawilżaczy dostępnych w sklepach z artykułami gospodarstwa domowego (np. pojemniki na wodę wieszane na grzejnikach).

Nie zaleca się stosowania nawilżaczy mechanicznie rozbijających kropelki wody, ponieważ powstające w taki sposób kropelki nie zamieniają się w parę wodną. Nawilżacze takie wytwarzają jedynie mgłę, która w postaci małych kropelek wody osiada na meblach i urządzeniach i po pewnym czasie powoduje powstawanie na nich warstwy białego nalotu pozostającego po wyparowaniu wody.

Dobrym rozwiązaniem problemu nawilżania powietrza jest ustawienie w pomieszczeniu pracy kwiatów, które należy podlewać,

gdyż podlewanie powoduje wzrost wilgotności powietrza, a kwiaty poprawiają estetykę wnętrza.

Poprawa wpływu niekorzystnych warunków

Środki do poprawy wpływu niekorzystnych warunków mikroklimatycznych na pracownika to między innymi:

- dobór pracowników pod względem zdrowotnym, wiekowym,
- właściwa organizacja pracy, wprowadzenie skróconego czasu ekspozycji na działanie środowiska termicznego (zimnego czy gorącego), np. stosowanie częstych przerw albo prac zamiennych,
- regulacja fizycznych czynników środowiska w zależności od potrzeb: ogrzewanie, wentylacja, klimatyzacja, odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy,
- zabezpieczenia techniczne, np.: kubatura i wysokość pomieszczeń, żaluzje w oknach, izolacja źródeł ciepła, izolacja urządzeń o bardzo niskiej temperaturze, odległości stanowiska pracy od źródeł ciepła,
- zmniejszenie wydatku energetycznego pracownika w przypadku nadmiernego obciążenia środowiskiem termicznym przez skrócenie czasu pracy czy zmienność wykonywania prac,
- stosowanie środków ochrony indywidualnej (odzież, obuwie, rękawice),
- zapewnienie miejsc do ogrzania się i wysuszania odzieży wilgotnej od zewnątrz czy od wewnątrz (przepoconej),
- zapewnienie chłodnych napoi z odpowiednią zawartością soli mineralnych – latem, a podawanie ciepłych napoi i posiłków profilaktycznych,
- monitorowanie warunków w miejscu wykonywania prac – pomiary ciągłe czy okresowe,
- przerwanie prac.

Ochrona przed silnym nasłonecznieniem

Silne nasłonecznienie latem powoduje wzrost temperatury wewnątrz pomieszczeń w budynkach. Redukcja bezpośredniego promie-

niowania słonecznego w takim wypadku możliwa jest np. przez zamontowanie:

- lekkich, stałych żaluzji przeciwsłonecznych, montowanych na konstrukcji zewnętrznej budynku – chronią one przed niepożądanym wzrostem temperatury wewnątrz budynku,
- systemu zewnętrznych lameli zacinających o nachyleniu stałym lub zmiennym,
- żaluzji lub rolet w oknach pomieszczeń znajdujących się od nasłonecznionej strony.

W przypadku wykonywania przez pracowników pracy na zewnątrz pomieszczeń, w miejscach o silnym nasłonecznieniu (rolnicy, pracownicy branży budowlanej), należy koniecznie zabezpieczyć takich pracowników przed negatywnym wpływem promieniowania UV. W sytuacji gdy pracownicy wykonują pracę w miejscach z bezpośrednim oddziaływaniem promieni słonecznych, powinni być wyposażeni w nakrycie głowy i je nosić.

Jeżeli pracownik na stanowisku pracy, na którym narażony jest na działanie promieni słonecznych, ma korzystać z odzieży roboczej, musi być ona w miarę możliwości przewiewna i lekka.

■ WAŻNE



Ubrania z filtrem UV pomagają zminimalizować ryzyko poparzeń słonecznych i długoterminowych skutków ekspozycji na słońce. Zapewniają pracownikom dodatkową ochronę przed szkodliwym promieniowaniem.

Natomiast w miejscach i na stanowiskach pracy nasłonecznionych można również ustawiać namioty, ewentualnie montować markizy lub daszki chroniące pracownika przed promieniami słonecznymi. Gdy na stanowisku pracy (na zewnątrz pomieszczeń, przy wysokich temperaturach powietrza) zachodzi konieczność stosowania

specjalistycznej odzieży ochronnej, zabezpieczającej pracownika przed czynnikami szkodliwymi (np. biologicznymi), trzeba, jak dowodzą badania prowadzone w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy, skracać czas pracy w takiej odzieży.

Ochrona przed owadami i kleszczami

W okresie letnim szczególnie ważna jest też ochrona pracowników przed ukąszeniami owadów i kleszczy, które mogą przenosić choroby. Stosowanie lekkiej, przewiewnej odzieży ochronnej jest kluczowe, aby zapewnić komfort pracy, jednocześnie minimalizując ryzyko kontaktu z niebezpiecznymi owadami. Ubrania wykonane z materiałów oddychających, które skutecznie chronią przed ukąszeniami, powinny być dostosowane do warunków panujących w danym miejscu pracy, a ich odpowiedni krój i konstrukcja – umożliwiać swobodę ruchów. Dodatkowo zaleca się stosowanie repelentów oraz regularne kontrolowanie odzieży pod kątem obecności kleszczy.

Woda i inne napoje dla zatrudnionych

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie wszystkim pracownikom wody zdatnej do picia. Pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych oprócz wody trzeba zapewnić też inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników.

Zasadą jest, że woda jest zdatna do użycia, jeżeli jest wolna od mikroorganizmów chorobotwórczych i pasożytów w liczbie stanowiącej potencjalne zagrożenie dla zdrowia ludzkiego, wszelkich substancji w stężeniach stanowiących potencjalne zagrożenie dla zdrowia ludzkiego oraz nie wykazuje agresywnych właściwości korozyjnych i spełnia określone wymagania mikrobiologiczne oraz chemiczne. Taka woda jest jednocześnie wodą zdatną do picia, czyli zgodnie z rozporządzeniem, „wodą” przeznaczoną do spożycia przez ludzi.

Zapewnienie pracownikom wody zdatnej do picia wiąże się z istotną dla praktyki wątpliwością, czy to, co określamy mianem kranówki, wpisuje się w obowiązek pracodawcy w zakresie zapewnienia wody zdatnej do picia. Przede wszystkim należy pamiętać, że woda przesyłana w sieciach wodociągowych podlega procesom uzdatniania. Teoretycznie więc może być spożywana bezpośrednio – bez potrzeby stosowania dodatkowej obróbki termicznej czy filtrów. Problem w tym, że uzdatniona woda nie podlega procesom uzdatniania na ostatnim odcinku – bezpośrednio przed zainstalowanym kranem. Zanim do niego dotrze, musi pokonać często długą drogę rurami, których kondycja może być różna.

Nie tylko woda

Zapewnienie wody zdatnej do picia jest standardem obowiązującym praktycznie w każdej sytuacji w ramach relacji pracodawca – pracownik. W pewnych sytuacjach woda jest jednak rozwiązaniem niewystarczającym, co reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów. Zgodnie z tym aktem prawnym pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie między innymi napoje, których rodzaj, temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy. Napoje te nie stanowią alternatywy dla wody – tylko płyny o charakterze uzupełniającym i bardziej specjalistycznym, wynikającym z warunków pracy.

Podstawa prawna:

- rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60, poz. 279 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 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.),
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

Orzecznictwo sądowe

Kto odpowiada za wypadek pracownika tymczasowego

Błędne rozpoznanie ryzyka zawodowego i niewłaściwy dobór środków profilaktycznych przez pracodawcę użytkownika obciążają także agencję pracy tymczasowej w kontekście jej odpowiedzialności względem pracownika z tytułu wypadku podczas pracy wykonywanej u pracodawcy użytkownika. Co nie zwalnia też z odpowiedzialności pracodawcy użytkownika. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 17 października 2024 r. Co to oznacza w praktyce?

Opis zdarzenia

Damian W. był zatrudniony przez spółkę P. (agencję pracy tymczasowej) na czas określony od 2 września 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. jako pracownik magazynowy. W umowie zaznaczono, że pracownik ma świadczyć pracę u klienta spółki P., w tym także poza jego siedzibą zlokalizowaną w Niemczech. Spółka P. zobowiązywała się z kolei do przeszkolenia pracownika w zakresie bhp. 31 grudnia 2013 r. spółka P. zawarła z niemiecką spółką K. umowę na usługi pracownicze na podstawie umowy o pracę tymczasową, którą objęto Damiana W. wraz z 14 innymi osobami. Damian W. posiadał zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku pracownika magazynowego ważne do 2 listopada 2014 r.

2 września 2013 r. odbył szkolenie wstępne w dziedzinie bhp, a 30 sierpnia 2013 r. zaliczył test egzaminacyjny w zakresie wiedzy bhp. 23 stycznia 2014 r. Damian W. uległ wypadkowi podczas pracy w niemieckiej spółce K., w trakcie jazdy po magazynie wózkiem

widłowym. Nie miał wtedy na głowie kasku (operatorów nie obowiązywał bezwzględny nakaz noszenia kasku). Na skutek tego zdarzenia pracownik doznał urazu głowy oraz szyi, co wymagało leczenia szpitalnego. Obecnie Damian W. skarży się na częste bóle głowy i ma kłopoty z pamięcią. Leczy się w poradni przeciwbólowej.

ZUS przyznał mu jednorazowe odszkodowanie w związku z wypadkiem przy pracy w kwocie 7.570 zł, odpowiadającej 10% stałemu uszczerbkowi na zdrowiu.

W pozwie skierowanym przeciwko agencji pracy tymczasowej Damian W. domagał się zapłaty 120 tys. zł zadośćuczynienia za krzywdy (cierpienia) spowodowane wypadkiem przy pracy w Niemczech. Ponieważ przegrał proces w obu instancjach, postanowił wnieść skargę do Sądu Najwyższego.

Zdaniem Sądu Najwyższego: pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy

Sąd Najwyższy przyznał mu rację. Wskazał w pierwszej kolejności, że ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie odnosi się do kwestii ustalenia zasad odpowiedzialności względem pracownika tymczasowego za naruszenie obowiązków z zakresu bhp. Dlatego też w tym zakresie stosuje się ogólne wytyczne z Kodeksu pracy.

WAŻNE



Konstrukcja zatrudnienia tymczasowego nie zmienia zatem reguły, że obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników spoczywa na pracodawcy (art. 207 kp w związku z art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych), czyli na agencji pracy tymczasowej.

Specyfika tego zatrudnienia modyfikuje natomiast sposób spełniania tego obowiązku. Jakie są zatem obowiązki bhp pracodawcy użytkownika?

Według art. 14 tej ustawy, pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. W związku z tym powinien zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik spełnia ten obowiązek przez:

- dostarczanie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych,
- przeprowadzanie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ustalanie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy,
- przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku.

Ma też obowiązek poinformowania agencji pracy tymczasowej o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, przez co należy rozumieć informację o przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego i stosowanych w związku z tym zasadach ochrony przed jego wystąpieniem.

Agencja też ma obowiązki w zakresie bhp

Informacja ta nie zwalnia jednak agencji od własnej oceny zagrożeń i koniecznych środków ochrony przed tymi zagrożeniami. Z art. 207 § 2 kp wynika bowiem obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Błędne rozpoznanie ryzyka zawodowego i niewłaściwy dobór środków profilaktycznych przez pracodawcę użytkownika obciążają zatem także agencję pracy tymczasowej.

Zdaniem Sądu Najwyższego: trzeba reagować stosownie do zagrożeń w miejscu docelowym

Różnorodność zagrożeń występujących w procesie pracy świadczonej w magazynach zależy nie tylko od miejsca, w którym praca jest wykonywana, ale również od wielkości magazynu, a przede wszystkim od rodzaju towarów, jakie są w nim składowane, sposobu ich składowania i transportu. Kask ma chronić głowę zarówno przed kontaktem z przedmiotami, które potencjalnie mogą na nią spaść, jak i w przypadku uderzeń o wystające elementy czy też w razie upadku. O ile zatem nie ma ogólnego obowiązku (przepisu) wyposażenia pracownika magazynowego w kask ochronny, o tyle w konkretnych okolicznościach ten środek ochrony może być uznawany za obowiązkowy.

Zdaniem sądu z oceny mogło wynikać, że kask był potrzebny. W tym kontekście jako niezasadne oceniono stanowisko sądu II instancji, który powołując się na przepisy niemieckie, wywiódł, że operatorzy wózków widłowych w Niemczech nie mają generalnego obowiązku noszenia kasków. Okazuje się bowiem, że to pracodawca (również niemiecki) powinien ocenić – w odniesieniu do konkretnej sytuacji – czy istnieje zagrożenie głowy operatora wózka widłowego poprzez prawdopodobieństwo wystąpienia urazu spowodowanego uderzeniem spadającymi elementami. W tym kontekście każdy pracodawca powinien najpierw ocenić ryzyko zawodowe, a następnie przypisać obowiązkowe środki ochrony indywidualnej do konkretnego stanowiska pracy.

Skoro rozstrzygnięcie zawarte w tym wyroku zostało oparte na niepełnych ustaleniach faktycznych (dotyczących potrzeby stosowania kasku), to proces musi być powtórzony.

Podstawa prawna:

- wyrok Sądu Najwyższego z 17 października 2024 r. (sygn. akt I PSKP 40/23),
- art. 207 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- art. 5 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 236 ze zm.).

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: 978-83-8409-209-5

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 podnieś standardy bezpieczeństwa!



Sprawdź już dziś!

Portal BHP .pl



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?

- 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

