

PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

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



TEMAT NUMERU

Mobbing w pracy – jak zapobiegać i skutecznie z nim walczyć

Mobbing to poważny problem, który może prowadzić do trwałego pogorszenia stanu zdrowia psychicznego pracowników, obniżenia efektywności zespołów oraz odpowiedzialności prawnej pracodawcy. W artykule wyjaśniamy, czym jest mobbing, jakie są obowiązki pracodawcy i służby bhp w zakresie przeciwdziałania takim zjawiskom oraz jak budować środowisko pracy wolne od przemocy psychicznej. Czy indywidualne cechy pracownika lub przełożonego mogą sprzyjać byciu ofiarą lub sprawcą mobbingu?

SZKOLENIA OKRESOWE

Fizjoterapeuta – skuteczne szkolenie okresowe bhp

Fizjoterapeuta to przedstawiciel zawodu medycznego. Zajmuje się przywracaniem sprawności fizycznej osobom z ograniczeniami ruchu wynikającymi z chorób lub będącymi następstwem wypadków. Żeby zwalczyć ból, wykorzystuje się różne urządzenia i stosuje szeroki zakres terapii fizycznych i innych technik. Ważne jest zatem, aby praca była wykonywana zgodnie z obowiązującymi przepisami, zaleceniami producenta używanego sprzętu oraz przepisami i zasadami bhp. Zasady bezpiecznej pracy należy omówić w czasie szkolenia okresowego.

OGÓLNI O BHP

Cyfrowa przyszłość bhp: szanse, zagrożenia i nowe obowiązki pracodawców

Transformacja cyfrowa stawia przed służbami bhp i pracodawcami nowe wyzwania – od etycznych aspektów nadzoru cyfrowego, przez stres technologiczny, po konieczność rozwoju kompetencji AI. Choć nowoczesne technologie wspierają prewencję i automatyzują działania, niosą też zagrożenia psychospołeczne i komplikują stosowanie prawa pracy. Jak odpowiedzialnie wdrażać cyfrowe narzędzia i jednocześnie chronić bezpieczeństwo, prywatność i godność pracowników?

ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW

Redakcja odpowiada m.in.:

- Kiedy szkolić pracownika po ponownym zatrudnieniu (a kiedy zwolnić ze szkolenia)
- Czy społeczny inspektor pracy podlega szkoleniom okresowym
- Kiedy szkolenia wstępne może przeprowadzić podmiot zewnętrzny
- Kto może przeszkolić nowego specjalistę ds. bhp





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!

Tematem numeru, który oddaję w Twoje ręce, jest mobbing – zjawisko wciąż bagatelizowane, mimo że jego konsekwencje mogą być bardzo dotkliwe. W artykule „Mobbing w pracy – jak zapobiegać i skutecznie z nim walczyć” przyglądamy się mechanizmom powstawania tego problemu, a przede wszystkim – pokazujemy, jaką rolę w przeciwdziałaniu mobbingowi może (i powinien) odegrać dział bhp. Odpowiednie procedury, szkolenia i monitoring atmosfery pracy to dziś nie dodatki, ale fundament bezpiecznego środowiska pracy – również w wymiarze psychicznym.

W tym wydaniu znajdziesz też praktyczny materiał na temat organizacji szkoleń okresowych bhp fizjoterapeutów. Zebrałiśmy konkretne wskazówki, które pomogą Ci dostosować program szkolenia do specyfiki pracy tej grupy zawodowej zgodnie z najnowszymi wytycznymi i rzeczywistymi zagrożeniami.

Zachęcam Cię także do lektury tekstu „Cyfrowa przyszłość bhp: szanse, zagrożenia i nowe obowiązki pracodawców”, w którym analizujemy, jakie szanse, ale też ryzyka i obowiązki niesie za sobą cyfryzacja w obszarze bezpieczeństwa pracy. Od e-szkoleń po systemy zarządzania ryzykiem – nowoczesne technologie stają się nieodłączną częścią codziennej praktyki behapowca.

W sekcji z orzecznictwem omawiamy ważny wyrok Sądu Najwyższego: czy pracownik, który przeszedł badania kontrolne, musi zgłosić gotowość do pracy? Interpretacja tego przepisu może mieć realne konsekwencje w Twojej pracy – warto znać aktualną linię orzeczniczą.

Jak co miesiąc odpowiadamy również na pytania naszych Czytelników, przedstawiamy nowości prawne i branżowe, które mogą wpłynąć na Twoje działania.

Zachęcam do lektury

KALENDARIUM

Czterodniowy tydzień pracy – wyniki raportu	3
Nieprawidłowości w szkolnych pracowniach chemicznych – PIP ujawnia błędy po kontrolach	7
Płaca minimalna w 2026 roku – padła propozycja	9

ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW

Kiedy szkolić pracownika po ponownym zatrudnieniu (a kiedy zwolnić ze szkolenia)	11
Czy społeczny inspektor pracy podlega szkoleniom okresowym	12
Kiedy szkolenia wstępne może przeprowadzić podmiot zewnętrzny	14
Czy można wyznaczyć zastępstwo za specjalistę bhp do przeprowadzenia szkolenia wstępnego	16
Kto może przeszkolić nowego specjalistę ds. bhp	17

TEMAT NUMERU

Mobbing w pracy – jak zapobiegać i skutecznie z nim walczyć	19
---	----

SZKOLENIA OKRESOWE

Fizjoterapeuta – skuteczne szkolenie okresowe bhp	48
---	----

OGÓLNIE O BHP

Cyfrowa przyszłość bhp: szanse, zagrożenia i nowe obowiązki pracodawców	71
---	----

ORZECZNICTWO SĄDOWE

Po badaniach kontrolnych pracownik musi zgłosić gotowość do pracy	85
---	----

Kalendarium

Czterodniowy tydzień pracy – wyniki raportu

Czy Polska jest gotowa na czterodniowy tydzień pracy? Nowy raport Hays Poland ujawnia, że większość specjalistów i menedżerów popiera skrócenie tygodnia pracy. Pod warunkiem jednak że nie wpłynie to na ich wynagrodzenie. Dowiedz się, co sądzą eksperci i jakie zmiany planuje rząd w tym zakresie.

Badanie Hays Poland przeprowadzone wśród polskich specjalistów i menedżerów w maju 2025 roku wykazało, że chociaż zdania są podzielone, to większość uważa, że Polska jest gotowa na skrócenie wymiaru czasu pracy. Odpowiedzi „zdecydowanie tak” udzieliło 28% respondentów, natomiast „raczej tak” – 27%.

Czy uważasz, że Polska jest gotowa na skrócenie standardowego wymiaru czasu pracy:

- 28% – zdecydowanie tak,
- 27% – raczej tak,
- 20% – trudno powiedzieć,
- 14% – raczej nie,
- 11% – zdecydowanie nie.

– Idea skracania tygodnia pracy jest ważna i potrzebna. Negatywne trendy demograficzne, automatyzacja oraz rozwój AI sprawiają, że teraz jest odpowiedni czas na testowanie rozwiązań dopasowanych do przyszłości rynku pracy. Uważam jednak, że jako społeczeństwo wciąż nie jesteśmy gotowi na wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy. Aby było to możliwe, potrzeba określenia konkretnych ram funkcjonowania takiego modelu, odpowiedniego zasobu technologicznego oraz większej dojrzałości po stronie pracowników i pracodawców – komentuje Łukasz Grzeszczyk, Executive Director CEE – Talent Location Strategy w Hays.

Profesjoniści są za, ale równocześnie mają obawy

Komentarze respondentów badania odzwierciedlają podobny sentyment. Choć optymiści wyraźnie przeważają nad pesymistami, to ci drudzy stanowią aż 1/4 respondentów badania. Gotowość Polski do skrócenia czasu pracy najczęściej jest argumentowana pozytywnymi doświadczeniami osobistymi oraz innych państw, dynamiczną transformacją cyfrową oraz siłą polskiej gospodarki. Osoby przeciwnego zdania zazwyczaj argumentują je niewystarczającą produktywnością pracy, ryzykiem ograniczenia konkurencyjności oraz... słabością polskiej gospodarki. Podczas gdy optymiści sugerują, że nasza gospodarka jest rozwinięta, więc powinna wybiegać w przyszłość, pesymiści argumentują, że Polska wciąż jest krajem „na dorobku” i nie może sobie pozwolić na skracanie czasu pracy.

– W świadomości polskiego społeczeństwa zakiełkowało przekonanie, że Polska jest gotowa na obranie takiego kierunku. Częściowo jest to uzasadnione – pracujemy efektywniej, posiadamy zautomatyzowane narzędzia pracy, jesteśmy świadomi potrzeb związanych z dobrostanem psychicznym. Jednak cztery lata temu, kiedy realizowaliśmy poprzednią edycję badania, ta koncepcja wydawała się bliższa niż obecnie. W 2021 roku nastroje rynkowe były bardzo pozytywne. Teraz funkcjonujemy w zupełnie innym kontekście gospodarczym. Zarówno firmy, jak i pracownicy potrzebują większego poczucia bezpieczeństwa, co sprawia, że tak rewolucyjne zmiany mogą budzić więcej obaw – argumentuje Aleksandra Tyszkiewicz, Executive Director CEE – Enterprise Solutions w Hays.

W porównaniu z 2021 rokiem zmalał entuzjazm do pracy w czterodniowym tygodniu pracy

Możliwe, że to właśnie większa niepewność profesjonalistów wobec kondycji rynku pracy sprawia, że ich otwartość na pracę w modelu czterodniowego tygodnia jest mniejsza niż w poprzedniej edycji badania Hays. W modelu zakładającym pracę 4 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie, z zachowaniem pełnego wynagrodzenia

chciałoby pracować 90% respondentów. To o 6 pkt proc. mniej niż w 2021 roku. Wciąż jednak zdecydowana większość, bo aż 91% respondentów, uznałaby ofertę umożliwiającą pracę w tym modelu za atrakcyjniejszą od takiej, która tego nie przewiduje.

Nieco inaczej zostały ocenione pozostałe modele. W modelu zakładającym skrócenie liczby dni pracujących kosztem wydłużenia dnia pracy do 10 godzin chciałoby pracować 46% respondentów badania Hays (o 6 pkt proc. mniej niż w 2021 roku). Najmniejszym zainteresowaniem cieszy się model 4 dni po 8 godzin, lecz z 80% dotychczasowego wynagrodzenia. Pracować w ten sposób chciałoby zaledwie 16% profesjonalistów (o 3 pkt proc. mniej niż w poprzedniej edycji badania).

Tabela. Czy chciałbyś/chciałabyś pracować w modelu 4-dniowego tygodnia pracy

	Model 1: 4 dni w tygo- dniu, 8 godzin dziennie, 100% wynag- rodzenia	Model 2: 4 dni w tygo- dniu, 10 go- dzin dziennie, 100% wynag- rodzenia	Model 3: 4 dni w tygo- dniu, 8 godzin dziennie, 80% wynagrodze- nia
Zdecydowanie tak	77%	15%	2%
Tak	8%	12%	3%
Raczej tak	5%	19%	11%
Trudno powie- dzieć	2%	9%	7%
Raczej nie	2%	15%	18%
Nie	1%	8%	17%
Zdecydowanie nie	5%	22%	42%

Źródło: Raport Hays Poland „Czterodniowy tydzień pracy 2025”

Krótszy tydzień pracy zwycięża nad krótszym dniem pracy i zwiększeniem urlopu

Według wstępnych zapowiedzi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nadchodzący program pilotażowy ma na celu przetestowanie trzech rozwiązań: redukcję liczby dni pracy w tygodniu, skrócenie dnia pracy oraz przyznanie dodatkowych dni urlopu. Respondenci badania Hays Poland zapytani o to, które z powyższych rozwiązań jest dla nich atrakcyjniejsze, w zdecydowanej większości wskazują na redukcję dni pracy w tygodniu.

Które z rozwiązań uwzględnionych w pilotażu jest dla Ciebie atrakcyjniejsze:

- 68% – redukcja liczby dni pracy w tygodniu,
- 17% – skrócenie dnia pracy,
- 15% – przyznanie dodatkowych dni urlopu.

Ekspert Hays Poland podkreśla, że przetestowanie w firmach o odmiennych profilach różnych rozwiązań skrócenia czasu pracy pozwoli odpowiedzieć na pytanie, czy Polska jest gotowa na taką zmianę. Prawda może jednak leżeć gdzieś pośrodku. Może się bowiem okazać, że Polska znajduje się na dobrej drodze do skrócenia czasu pracy, lecz urzeczywistnienie czterodniowego tygodnia będzie wymagało skoordynowanego wysiłku rozłożonego na lata.

– Dzisiaj w dyskusji nad czterodniowym tygodniem pracy pojawia się wiele niewiadomych – kto ma decydować o jego wprowadzeniu, czy wpłynie to na wynagrodzenie pracowników, czy dodatkowy dzień wolny powinien być rotacyjny itd. Program pilotażowy mógłby pomóc zidentyfikować tzw. punkty zapalne i zainicjować zmiany, które umożliwią wdrożenie czterodniowego tygodnia pracy. Polska może jednak być na to gotowa dopiero za kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt lat. Wiele będzie też zależało od sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie – podkreśla Aleksandra Tyszkiewicz z Hays.

Jako największe korzyści skróconego tygodnia pracy specjaliści wskazują więcej czasu wolnego (83%) oraz poprawę ogólnej satysfakcji z życia (79%). Jako największe zagrożenia – obniżenie wynagrodzenia (51%) oraz pracę w nadgodzinach (41%).

Zdaniem respondentów atrakcyjniejszym rozwiązaniem do przetestowania w zapowiedzianym programie pilotażowym będzie redukcja liczby dni pracy w tygodniu (68%).

O raporcie:

Raport „Czterodniowy tydzień pracy 2025” został opracowany na podstawie danych uzyskanych w badaniu na temat rynku pracy, przeprowadzonym metodą CAWI w maju 2025 roku wśród ponad 1800 specjalistów i menedżerów. Celem badania było zbadanie opinii na temat czterodniowego tygodnia pracy, a także ich gotowości do świadczenia obowiązków zawodowych w trzech różnych wariantach.

opr. red.

Źródło:

- Raport Hays Poland „Czterodniowy tydzień pracy 2025”.

Nieprawidłowości w szkolnych pracowniach chemicznych – PIP ujawnia błędy po kontrolach

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) przeprowadziła kontrole w szkolnych pracowniach chemicznych na Dolnym Śląsku po incydencie w Liceum Ogólnokształcącym nr 3 we Wrocławiu. Wyniki ujawniły liczne nieprawidłowości zagrażające bezpieczeństwu uczniów i pracowników.

W kwietniu 2025 br., podczas Dni Otwartych w Liceum Ogólnokształcącym nr 3 we Wrocławiu, doszło do eksplozji podczas eksperymentu z nadtleniem wodoru. W wyniku wypadku trzy

osoby zostały ranne, a 150 ewakuowano z budynku. Incydent stał się impulsem do przeprowadzenia szeroko zakrojonych kontroli przez PIP.

Inspektorzy PIP skontrolowali 23 szkoły średnie w 16 miastach województwa dolnośląskiego, w tym sześć placówek we Wrocławiu. Kontrola objęła 59 nauczycieli chemii oraz dwóch pracowników laboratoriów. Celem było sprawdzenie, czy stosowane substancje i mieszaniny chemiczne mogą stwarzać zagrożenie dla uczniów. W wyniku kontroli wydano 65 decyzji pisemnych, 58 decyzji ustnych oraz 42 wystąpienia i polecenia.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- nieaktualnych kart charakterystyki substancji chemicznych,
- braku właściwych etykiet lub nieczytelnych oznakowań,
- nieprawidłowych instrukcji bhp dotyczących przechowywania chemikaliów,
- braku zabezpieczeń przed dostępem uczniów do niebezpiecznych substancji,
- braku urządzeń ratunkowych, takich jak stacje do przemywania oczu,
- niewłaściwego przygotowania pracowników do pracy z substancjami niebezpiecznymi.

Główny Inspektor Pracy apeluje

Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy, podkreślił, że niedofinansowanie placówek oświatowych nie usprawiedliwia narażania młodzieży na niebezpieczeństwo. Zwrócił uwagę, że wiele zagrożeń można wyeliminować poprzez podstawowe działania, takie jak sprzątanie pracowni, właściwe oznakowanie odczynników i aktualizacja kart charakterystyki substancji.

Rekomendacje dla dyrektorów szkół

W związku z wynikami kontroli inspekcja pracy zaleca dyrektorom szkół:

- regularne aktualizowanie kart charakterystyki substancji chemicznych,
- zapewnienie czytelnego i trwałego oznakowania wszystkich substancji,
- przegląd i aktualizację instrukcji bhp oraz procedur pierwszej pomocy,
- zabezpieczenie pracowni chemicznych przed nieautoryzowanym dostępem uczniów,
- wyposażenie pracowni w niezbędne urządzenia ratunkowe,
- szkolenie pracowników w zakresie bezpiecznego obchodzenia się z substancjami chemicznymi.

Michał Kowalski
radca prawny

Źródło:

- samorzad.pap.pl

Płaca minimalna w 2026 roku – padła propozycja

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest ustalana w drodze negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej właśnie przedstawiło swoją propozycję wysokości płacy minimalnej. Rada Dialogu Społecznego ma teraz 30 dni, żeby uzgodnić wysokość minimalnego wynagrodzenia oraz minimalnej stawki godzinowej na kolejny rok.

Według propozycji przedstawionej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej płaca minimalna w 2026 roku ma wynieść 5.020 zł brutto. To kwota wyższa o 354 zł w stosunku do płacy minimalnej obowiązującej w 2025 roku. Pracownik zatrudniony na pełen etat (w stosunku do którego mają zastosowanie podstawowe koszty uzyskania przychodu i nie stosuje się ulg podatkowych) mie-

sięcznie zarobi „na rękę” 3.751,90 zł wynagrodzenia netto (wzrost o 240,98 zł w stosunku do 2025 roku).

Wysokość płacy minimalnej uzależniona od wymiaru czasu pracy

Minimalne wynagrodzenie za pracę ustala się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia. W związku z tym dla pracownika w kolejnym roku pracy wyniesie ono:

- 2.510 zł – przy zatrudnieniu na 1/2 etatu,
- 1.673,33 zł – na 1/3 etatu,
- 1.255 zł – na 1/4 etatu.

Podstawa prawna:

- art. 2 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1773 ze zm.).

Leszek Skupski

radca prawny, specjalizuje się w zagadnieniach związanych z prawem pracy i ubezpieczeniami społecznymi; autor licznych artykułów z zakresu wynagrodzeń, prawa pracy i rozliczeń z ZUS

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Kiedy szkolić pracownika po ponownym zatrudnieniu (a kiedy zwolnić ze szkolenia)

Umowa o pracę została rozwiązana z pracownikiem ponad 3 miesiące temu. Teraz pracodawca przyjmuje ponownie tego pracownika. Czy należy na nowo go przeszkolić? Ma aktualne szkolenie okresowe.

Kodeks pracy zabrania pracodawcy 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 musi zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Szkolenie 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.

Powyższy przepis Kodeksu pracy, zwalniający z obowiązku powtórzenia szkolenia, dotyczy szkolenia wstępnego bhp – instruktażu ogólnego i instruktażu stanowiskowego. Równocześnie ogranicza się wyłącznie do sytuacji ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku, jakie pracownik zajmował bezpośrednio przed nawiązaniem kolejnej umowy.

W związku z tym, z racji wystąpienia trzymiesięcznej przerwy w zatrudnieniu, nie jest możliwe wykorzystanie kodeksowego zwolnienia z obowiązku przeprowadzenia szkolenia wstępnego bhp. Konieczne będzie zatem przeprowadzenie i udokumentowanie szkolenia wstępnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (instruktaż ogólny i stanowiskowy). Szkolenie okresowe zachowuje swoją ważność, jeżeli nie nastąpiła zmiana stanowiska pracy.

Podstawa prawna:

- art. 237³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 15, § 17 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Halina Góralska

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

Czy społeczny inspektor pracy podlega szkoleniom okresowym

Czy społeczny inspektor pracy musi odbywać szkolenie okresowe bhp (związkowiec na etacie w firmie administracyjno-biurowej). Jeśli tak, to jaka jest podstawa prawna?

Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie. Jednocześnie 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 3. kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka wynika, że jest to konieczne.

Ustalenie kategorii ryzyka, do której zaliczony jest zakład zatrudniający pracowników administracyjno-biurowych, odbywa się na podstawie rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

W przypadku zakładu pracy, który nie podlega zwolnieniu z obowiązku szkolenia okresowego pracowników administracyjno-biurowych, rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp ustala, że szkolenie okresowe odbywają:

- 1) osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści – nie rzadziej niż co 5 lat;
- 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych – nie rzadziej niż co 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku;
- 3) pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji – nie rzadziej niż co 5 lat;
- 4) pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby;
- 5) pracownicy na stanowiskach administracyjno-biurowych – nie rzadziej niż co 6 lat;
- 6) pracownicy niewymienieni w pkt 1–5, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – nie rzadziej niż co 5 lat.

Spółecznym inspektorem pracy jest pracownik danego zakładu pracy, będący członkiem związku zawodowego, podlega on szkoleniom okresowym bhp na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy, również w sytuacji, gdy został oddelegowany do działań w związku zawodowym.

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),
- załącznik nr 2 do rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 740 ze zm.),
- art. 5 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.),
- art. 31 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 440).

Halina Górska

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

Kiedy szkolenia wstępne może przeprowadzić podmiot zewnętrzny

Czy szkolenia wstępne w zakładzie pracy mogą być wykonywane przez zewnętrznego pracownika służby bhp na umowę zlecenia, czy jedynie przez służbę bhp w danej firmie?

Zasady organizowania i prowadzenia szkoleń reguluje rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z tym aktem prawnym szkolenie bhp jest prowadzone jako szkolenie wstępne i okresowe. Odnośnie do szkolenia wstępnego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp, wymieniając katalog uprawnionych do jego przeprowadzenia, stanowi, że instruktaż ogólny może poprowadzić:

- pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje zadania służby bhp, 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.

Natomiast instruktaż stanowiskowy bhp przeprowadza:

- wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami,
- pracodawca,

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

Obowiązujące przepisy nie przewidują zlecenia przeprowadzenia szkolenia wstępnego bhp podmiotowi zewnętrznemu ani w formie umowy zlecenia, ani przedsiębiorcy prowadzącemu działalność oświatową w dziedzinie bhp.

Podstawa prawna:

- § 4, § 5, § 9, § 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

Czy można wyznaczyć zastępstwo za specjalistę bhp do przeprowadzenia szkolenia wstępnego

Proszę o opinię dotyczącą możliwości przeprowadzania instruktażu ogólnego przez innego pracownika niż specjalista ds. bhp. Zamierzamy wyznaczyć pracownika, który pełniłby funkcję zastępcy w przypadku nieobecności pracownika służby bhp. Osoba posiada aktualne szkolenie okresowe bhp dla osób kierujących pracownikami i miałaby prowadzić instruktaż ogólny dla nowo zatrudnionych pracowników oraz innych osób wymagających tego szkolenia.

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.

Jak więc wynika z przepisów, instruktaż ogólny może prowadzić nie tylko pracownik służby bhp. Może to być także pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu. W przypadku nieobecności pracownika służby bhp rozwiązanie, o którym mowa w pytaniu, jest więc prawnie dopuszczalne.

Podstawa prawna:

- § 10 ust. 2 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Mariusz Foremniak

główny specjalista ds. bhp, prawnik,
wykładowca przedmiotów zawodowych z zakresu bhp

Kto może przeszkolić nowego specjalistę ds. bhp

Kto może przeprowadzić szkolenie wstępne (instruktaż ogólny) i szkolenie stanowiskowe nowo zatrudnionemu pracownikowi na stanowisku specjalisty ds. bhp i ochrony ppoż.?

Obowiązek uczestniczenia w szkoleniu wstępnym bhp jest obligatoryjny i dotyczy wszystkich nowo zatrudnionych pracowników bez względu na kwalifikacje. Wobec tego także osoba posiadająca kwalifikacje specjalisty ds. bhp podlega szkoleniu.

Szczegółowe zasady przeprowadzania szkoleń bhp określa rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia są prowadzone jako szkolenia wstępne (instruktaż ogólny i stanowiskowy) i szkolenia okresowe. Rozporządzenie zawiera katalog uprawnionych do prowadzenia instruktażu ogólnego i określa, że mogą go prowadzić:

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

Instruktaż stanowiskowy powinien przeprowadzić pracodawca, któremu pracownik służby bhp podlega bezpośrednio. W odniesieniu do omawianej kwestii, jeżeli zrealizowanie instruktażu ogólnego przez pracownika służby bhp jest niemożliwe, wówczas instruktaż ogólny bhp może przeprowadzić (wyznaczony przez pracodawcę) inny pracownik zakładu, legitymujący się aktualnym zaświadcze-

niem o ukończeniu szkolenia bhp, którego wiedza i umiejętności gwarantują realizację programu instruktażu. Wyznaczenie w zakładzie takiej osoby będzie wskazane m.in. w sytuacji usprawiedliwionej nieobecności pracownika służby bhp (np. urlop, choroba).

Podstawa prawna:

- art. 237³ § 2¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 4, § 6, § 10, § 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 Górska
główny specjalista ds. bhp, wykładowca przedmiotów zawodowych
z zakresu bhp i prawa pracy

Mobbing w pracy – jak zapobiegać i skutecznie z nim walczyć

Warto zapamiętać:

„Mobbing jest działaniem ciągłym, szykanowanie jest konsekwentne i stałe, chociaż z różnym nasileniem”.

„Działanie ma charakter celowy (choć zdarza się, że może być nieuświadomione). Celem jest wyeliminowanie danej osoby z zespołu pracowniczego, osłabienie pozycji zawodowej, zmuszenie do odejścia z pracy, manipulacja podwładnymi ku eksploatacji ich potencjału i możliwości”.

„Działania skierowane przeciwko pracownikowi mają charakter nękania psychicznego, bardzo sporadycznie mobbing przejawia się agresją fizyczną”.

„Mimo że pojęcie mobbingu jest już dość dobrze znane, to nadal zdarzają się pracownicy, którzy go nadużywają. Rozumieją przez nie każdą krytykę, każde wydawanie polecenia, wyciąganie konsekwencji nawet w sytuacjach, gdy popełnią błąd czy nie wywiążą się z umów.

„Państwowa Inspekcja Pracy nadzoruje przestrzeganie przepisów prawa pracy związanych z mobbingiem”.

Marek Kalman
specjalista ds. bhp
redaktor naczelny

Mobbing w pracy to poważny problem, który może prowadzić do trwałego pogorszenia stanu zdrowia psychicznego pracowników, obniżenia efektywności zespołów oraz odpowiedzialności prawnej pracodawcy. W artykule wyjaśniamy, czym jest mobbing, jakie są obowiązki pracodawcy i służby bhp w zakresie przeciwdziałania takim zjawiskom oraz jak budować środowisko pracy wolne od przemocy psychicznej. Czy indywidualne cechy pracownika lub przełożonego mogą sprzyjać byciu ofiarą lub sprawcą mobbingu?

Zjawisku mobbingu sprzyjają nie tylko konflikty między pracownikami, ale także błędy w zarządzaniu firmą oraz jej zła struktura organizacyjna. Mobbing pojawia się tam, gdzie jest na niego przyzwolenie, gdzie pracodawca i kadra kierownicza nie reagują na występowanie negatywnych zachowań, niewłaściwe wzajemne traktowanie się pracowników. Postawa osób zarządzających ma największy wpływ na możliwość wystąpienia mobbingu w organizacji. Czynniki indywidualne – cechy osób, które stają się mobberami lub ofiarami – są możliwe do scharakteryzowania (o tym w dalszej części). Nie należy jednak traktować tych cech jako wskazujących bezwzględnie na sprawcę mobbingu lub osobę mobbingowaną.

■ WAŻNE



Organizacja, w której pracodawca nie zgadza się na mobbing i jest konsekwentny w swym postępowaniu, nie doświadczy tego zjawiska, nawet jeżeli jego pracownicy będą mieli cechy właściwe mobberom.

Czym jest mobbing w pracy? Definicja i przykłady

Zgodnie z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii

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

W tabeli 1 zebrano inne definicje tego zjawiska. Akcentują różne jego aspekty i zapewne nie wyczerpują wszystkich możliwych charakterystyk. Na potrzeby tego opracowania można bardzo ogólnie przyjąć, że mobbing to usystematyzowana forma celowego dręczenia psychicznego polegająca na prezentowaniu wrogich i nieetycznych zachowań wobec pracownika lub grupy pracowników, skutkująca kłopotami w funkcjonowaniu osobistym, zawodowym i społecznym.

Tabela 1. Definicje mobbingu

Lp.	Autor	Definicja
1.	Heinz Leymann, światowej sławy ekspert i autorytet w dziedzinie badań nad zjawiskiem mobbingu w pracy	Terror psychiczny w miejscu pracy, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku) systematycznie podtrzymywane przez jedną bądź kilka osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej jej obronę. Działania te zdarzają się często (co najmniej raz w tygodniu) i trwają przez dłuższy okres (co najmniej pół roku). Z uwagi na czas trwania i częstość maltretowanie skutkuje zaburzeniami w sferze psychiki, zdrowia fizycznego i funkcjonowania społecznego ofiary

2.	Marie-France Hirigoyen, francuska psychiatra i psychoterapeutka specjalizująca się w zagadnieniach mobbingu, autorka bestsellerów „Molestowanie moralne” i „Molestowanie w pracy”	Wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), które przez swoją powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę w pracy. Molestowanie moralne to przemoc w małych dawkach, która jest jednak bardzo destrukcyjna. Każdy atak wzięty z osobna jest naprawdę czymś poważnym, a o agresji stanowi skumulowany efekt częstych i powtarzalnych mikrourazów
3.	Światowa Organizacja Zdrowia	Obrażliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zawiera w sobie stałe negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozprzestrzenianie fałszywych informacji
4.	Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy	Powtarzalne, nieuzasadnione zachowania skierowane przeciwko pracownikowi lub grupie pracowników, które stwarzają zagrożenie jego/ich zdrowia i bezpieczeństwa. Nieuzasadnione zachowania to zachowania, które świadoma i rozsądna osoba, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, identyfikuje jako spychające ją do roli ofiary, poniżające i naruszające jej godność.

		Zachowania te obejmują działania pojedynczych osób lub grupy, jak również system pracy, który może być wykorzystywany jako narzędzie wiktymizujące pracownika, poniżające i uwłaczające jego godności, zaś zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa odnosi się do ryzyka występowania negatywnych konsekwencji doświadczanej przemocy w postaci zaburzeń zdrowia psychicznego
--	--	--

PRZYKŁAD **Mobbing to m.in.:**

- celowe ignorowanie pracownika w zespole,
- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji na jego temat,
- nadmierna krytyka lub zlecanie zadań poniżej kwalifikacji,
- izolowanie od komunikacji służbowej.

Zachowania mobbingowe

Zachowań, które mogą być przejawem mobbingu, jest bardzo wiele. Na podstawie swoich badań wspomniany już wcześniej Heinz Leymann wyróżnił 45 działań mobbingowych, które uporządkował w pięciu kategoriach. Według niego do zdiagnozowania mobbingu wystarczy, by ofiara doświadczała jednego z poniższych zachowań:

1. Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy:
 - ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedzania się,
 - stałe przerywanie wypowiedzi,
 - reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ubliżaniem i groźbami,
 - stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego,
 - napastowanie przez telefon,

- pogróżki i groźby pisemne i ustne,
- wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów, kierowanie w stronę ofiary spojrzeń o ładunku emocjonalnym jednoznacznie negatywnym,
- posługiwanie się językiem obfitującym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedziania się wprost.

2. Działania negatywnie wpływające na relacje społeczne w zakładzie pracy:

- unikanie rozmów z ofiarą,
- izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzenie zakazu kontaktowania się z współpracownikami,
- zakazywanie pracownikom kontaktu z ofiarą,
- ignorowanie, przechodzenie obojętnie, traktowanie jak powietrze.

3. Działania wpływające na negatywne postrzeganie osoby w zakładzie pracy:

- obmawianie, rozsiewanie plotek, nadawanie przezwisk,
- podejmowanie prób ośmieszenia i skompromitowania ofiary, różnych sfer jej życia,
- żarty na temat życia osobistego danej osoby,
- parodiowanie sposobów chodzenia, mówienia, gestów i mimiki ofiary,
- atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie pojętego światopoglądu,
- wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną,
- wyśmiewanie niepełnosprawności, kalectwa lub cech ofiary,
- sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne,
- zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających i poniżających wyrażań,
- składanie propozycji o charakterze seksualnym.

4. Działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary:

- wydawanie poleceń służbowych wymuszających wykonywanie obraźliwych prac naruszających godność osobistą,
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę,
- kwestionowanie podejmowanych decyzji,
- niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, by wykazać jej zbędność,
- zlecanie określonych zadań, po czym manifestacyjne ich odbieranie,
- wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń,
- przydzielanie zadań powyżej lub poniżej możliwości i umiejętności ofiary,
- przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu zdyskredytowania ofiary.

5. Działania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:

- zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, przewyższających fizyczne możliwości ofiary,
- grożenie przemocą fizyczną,
- znęcanie się fizyczne,
- przyczynianie się do ponoszenia przez danego pracownika kosztów,
- działania o podłożu seksualnym, molestowanie seksualne,
- wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania ofiary.

Wszystkie te zachowania mają negatywny wpływ na samopoczucie ofiary, jej ogólnie pojęty dobrostan, destruktywnie oddziałują na jej funkcjonowanie w sferze zawodowej i osobistej. Żeby którekolwiek z wymienionych zachowań można było zdiagnozować jako mobbing, musi ono spełniać warunki wskazane w tabeli 2.

Tabela 2. Warunki konieczne do stwierdzenia mobbingu

Lp.	Aby móc łatwiej i sprawniej odróżnić mobbing od zwykłych nieporozumień czy niechęci między współpracownikami, warto pamiętać o jego cechach charakterystycznych:
1.	Mobbing jest działaniem ciągłym, szykanowanie jest konsekwentne i stałe, chociaż z różnym nasileniem. Prześladowca niezmiennie negatywnie reaguje na swoją ofiarę i nic nie jest w stanie zmienić jego nastawienia
2.	Nękanie trwa przez dłuższy czas, nie jest sytuacją jednorazową. Niektórzy autorzy za granicę możliwości zdiagnozowania mobbingu uważają pół roku występowania któregośkolwiek z zachowań mobbingowych, niemniej jednak jest to kwestia indywidualna, nieraz wystarczą 3 miesiące, by stwierdzić, że pracownik jest mobbingowany
3.	Działanie ma charakter celowy (choć zdarza się, iż może być nieuświadomione). Celem jest wyeliminowanie danej osoby z zespołu pracowniczego, osłabienie pozycji zawodowej, zmuszenie do odejścia z pracy, manipulacja podwładnymi ku eksploatacji ich potencjału i możliwości
4.	Działania skierowane przeciwko pracownikowi mają charakter nękania psychicznego, bardzo sporadycznie mobbing przejawia się agresją fizyczną
5.	Pracownik mobbingujący wykorzystuje swoją zależność i przewagę nad daną osobą (zależność służbową, wiek, staż pracy, pozycję w firmie, koneksje), jak również swoje możliwości oddziaływania na innych w celu gnębienia ofiary
6.	Narzędzia, jakimi posługuje się prześladowca, to kłamstwo, intryga, oszczerstwa, plotki, zwodzenie i podstęp – wszelkie nieetyczne sposoby oddziaływania, by tylko osiągnąć swój cel

Istotna powtarzalność działania, intensywność i uporczywość

W przypadku mobbingu to właśnie powtarzalność tego zjawiska, jego ciągłość i konsekwencje mają bardzo duże znaczenie. Zachowanie mobbingowe charakteryzuje się także tym, że trwa przez dłuższy czas – może to być kilka tygodni, miesięcy, ale także lat. Mobbing ma też charakter celowy – osoba, która go stosuje, w pełni zdaje sobie sprawę z tego, co robi, jest świadoma całej gamy skutków, jakie jej zachowanie może wyrzucić na wybranej ofierze, i to właśnie osiągnięcie konkretnego skutku jest celem działania mobbera, który zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego.

Przy ocenie długotrwałości działań sprawcy jako koniecznej przesłanki mobbingu bardzo pomaga pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 17 stycznia 2007 r. (sygn. akt I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58). Zdaniem sądu długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 kp musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie można zatem sztywno wskazać minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu.

Do oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. W uzasadnieniu tego orzeczenia trafnie wskazano, że sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało rozstrój zdrowia.

W wyroku z 17 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy stwierdził też, że do oceny długotrwałości znaczenie może mieć również nasilenie i stopień uporczywości nękania. Duża intensywność i uporczywość

tych zachowań może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia. Ma to istotne znaczenie dla praktyki stosowana przepisów o mobbingu. Jeśli bowiem okres nękania pracownika jest stosunkowo krótki, to o spełnieniu cechy długotrwałości będzie można mówić, gdy stopień uporczywości (nasilenia złej woli pracodawcy) był znaczny.

PRZYKŁAD Mobbing mimo krótkotrwałego zatrudnienia

Pracownica zatrudniona była w firmie przez 6 miesięcy. Przez cały okres zatrudnienia była szykanowana i poniżana przez przełożonego (zlecanie prac poniżej umiejętności, krzyki, nieustanne krytykowanie pracownicy – jej umiejętności zawodowych, wyglądu, ubioru, zachowania). Przełożony praktycznie codziennie w obraźliwych słowach oceniał pracę i cechy charakteru pracownicy. Zachowania przełożonego spowodowały u pracownicy rozstrój zdrowia. Wprawdzie zatrudnienie trwało dość krótko (6 miesięcy), ale przez cały ten czas pracownica była nękana przez przełożonego. Jego działania cechowały się znacznym nasileniem i stopniem uporczywości i wywołały rozstrój zdrowia pracownicy. W tej sytuacji można mówić o mobbingu.

Jednorazowa sytuacja, krytyka

Mobbingiem nie będzie jednorazowa sytuacja, mająca na celu ośmieszenie czy poniżenie pracownika. Trzeba wyraźnie podkreślić, że jednorazowy przypadek powiązany z subiektywnym odczuciem dyskomfortu pracownika zgłaszającego niezadowolnienie z przydzielanych obowiązków, brak poczucia satysfakcji, niespełnianie się w pracy – nie jest mobbingiem.

Mobbingiem nie będzie też sytuacja adekwatnej krytyki, pociąganie pracownika do odpowiedzialności za łamanie regulaminu, kontrolowanie pracy pracownika, egzekwowanie pracy na wysokim poziomie.

PRZYKŁAD

Pojedyncze naganne zachowanie

Jeden z pracowników działu marketingu na żądanie przełożonego sporządził półroczny raport ze sprzedaży produktów firmy. Po zapoznaniu się z tym raportem przełożonemu puściły nerwy i na zebraniu pracowników działu podniesionym głosem i w obraźliwych słowach skrytykował wnioski zawarte w tym raporcie, stwierdzając, że stanowi „jeden wielki stek bzdur”, a jego autor „wykazał się wyjątkową nieznajomością tematu i jest nieudolny”. Było to pierwsze tego rodzaju zachowanie przełożonego wobec pracownika, które już się nie powtórzyło. Takiego jednorazowego wybuchu agresji przejawiającego się w obraźliwych słowach nie można kwalifikować jako mobbingu (może natomiast stanowić naruszenie dóbr osobistych pracownika i uzasadniać zgłoszenie przez niego roszczeń przewidzianych w art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego).

Mimo że pojęcie mobbingu jest już dość dobrze znane, to nadal zdarzają się pracownicy, którzy nadużywają tego pojęcia. Rozumieją przez nie każdą krytykę, każde wydawanie polecenia, wyciąganie konsekwencji nawet w sytuacjach, gdy popełnią błąd czy nie wywiążą się z umów.

Obowiązki pracodawcy i służby bhp w przeciwdziałaniu mobbingowi

Pracodawca ma prawny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 kp). Działania w tym zakresie obejmują m.in.:

- opracowanie i wdrożenie procedur antymobbingowych,
- zapewnienie kanałów zgłaszania nieprawidłowości,
- podejmowanie działań naprawczych,
- organizowanie szkoleń antymobbingowych.

Służba bhp wspiera działania prewencyjne, monitoruje klimat organizacyjny i zgłasza przypadki naruszeń do pracodawcy lub działu HR. Może być zatem:

- propagatorem zmian, które będą miały na celu wyeliminowanie wszelkich negatywnych zachowań ze środowiska pracy,
- powiernikiem, do którego można się zwrócić w sytuacji podejrzenia mobbingu.

Tabela 3. Jak reagować na mobbing? Kroki dla pracowników i pracodawców

Lp.	W przypadku wystąpienia mobbingu warto:	
	Dla pracownika:	Dla pracodawcy:
1.	Zbieraj dowody (e-maile, nagrania, notatki)	Niezwłocznie przeprowadź postępowanie wyjaśniające
2.	Poinformuj przełożonego lub dział HR	Wdrażaj środki naprawcze, np. mediacje, zmiany personalne
3.	Skorzystaj z pomocy związków zawodowych lub inspekcji pracy	Zadbaj o powrót pracownika do komfortu psychicznego i poczucia bezpieczeństwa

Wiedza na temat tego:

- czym jest mobbing oraz
 - jakie są jego przejawy, skutki, zwiastuny
- jest niezbędna w kwestii udzielenia pomocy osobie mobbingowanej, jak również przekonania pracodawcy, że warto dołożyć wszelkich starań, by ten problem nie dotyczył Państwa zakładu pracy.

Jak zapobiegać mobbingowi? Procedury i dobre praktyki

Żeby skutecznie zapobiegać mobbingowi, zakład pracy powinien wdrożyć:

- regulamin antymobbingowy – dokument jasno definiujący zachowania niedozwolone;
- procedurę zgłaszania mobbingu – zapewniającą anonimowość i ochronę zgłaszających;

- szkolenia i warsztaty dla kadry zarządzającej – uczące reagowania na niepożądane zachowania;
- stały monitoring klimatu pracy – np. poprzez ankiety anonimowe lub rozmowy oceniające.

Przykładem dobrej praktyki będzie powołanie rzecznika ds. etyki, który pełni rolę niezależnego doradcy dla pracowników.

PRZYKŁAD Rzecznik ds. etyki w firmie X

Opis praktyki: W firmie X powołano rzecznika ds. etyki jako osobę w pełni niezależną od struktur zarządczych i działu HR.

Rzecznik pełni funkcję:

- pierwszego kontaktu dla pracowników, którzy doświadczają nieetycznego zachowania, w tym mobbingu,
- mediatora w sporach interpersonalnych,
- doradcy w zakresie postępowania zgodnego z zasadami etyki organizacyjnej,
- sygnalisty problemów systemowych, który raportuje anonimowo i okresowo zarządowi.

Elementy wdrożenia:

- 1) transparentność – jasno określono zakres obowiązków rzecznika i udostępniono go wszystkim pracownikom;
- 2) poufność – zapewniono bezpieczne kanały kontaktu (np. osobne skrzynki e-mailowe, możliwość anonimowego zgłoszenia);
- 3) niezależność – rzecznik nie podlega działowi HR ani członkom zarządu;
- 4) kompetencje – funkcję powierza się osobie z doświadczeniem w mediacjach, etyce zawodowej i psychologii organizacji.

Efekty zatrudnienia rzecznika:

- wzrost zgłaszania incydentów nieetycznych bez obawy przed konsekwencjami,

- zmniejszenie liczby przypadków eskalowanych do sądów pracy.
- lepszy klimat organizacyjny i większe poczucie sprawiedliwości wśród pracowników.

Taka praktyka pokazuje, że rzecznik ds. etyki może działać skutecznie jako bufor bezpieczeństwa i zaufania w firmie zwłaszcza tam, gdzie tradycyjne kanały (np. HR) są postrzegane jako niewystarczająco neutralne.

Szkolenia antymobbingowe – klucz do budowania zdrowego środowiska pracy

Szkolenia antymobbingowe są skutecznym narzędziem profilaktycznym. Powinny one obejmować:

- rozpoznawanie zachowań mobbingowych,
- sposoby reagowania na nieprawidłowości,
- zasady komunikacji bez przemocy (NVC),
- znajomość procedur antymobbingowych obowiązujących w firmie.

PRZYKŁAD Scenariusz szkoleń antymobbingowych

1. Szkolenie wstępne (2 godziny) – dla nowych pracowników:
 - prezentacja definicji mobbingu i przykładów z życia zawodowego,
 - krótki test sytuacyjny „czy to mobbing” – analiza przykładowych zachowań,
 - omówienie sposobów reagowania i procedury zgłaszania.
2. Warsztaty dla kadry kierowniczej (3–4 godziny):
 - analiza *case studies* (np. konflikty w zespole prowadzące do mobbingu),
 - ćwiczenia komunikacyjne: udzielanie informacji zwrotnej bez naruszania godności,
 - tworzenie planu działania – jak reagować na zgłoszenia, jakie decyzje podejmować.

3. Szkolenie cykliczne (dla wszystkich pracowników):

- powtórzenie zasad: przypomnienie o regulaminie antymobbingowym,
- ankieta oceniająca atmosferę w zespole,
- symulacje sytuacji trudnych i sposoby ich rozwiązania.

Dobrze zaprojektowane programy szkoleniowe zwiększają świadomość i wzmacniają kulturę organizacyjną opartą na szacunku. Ich regularne prowadzenie stanowi skuteczną profilaktykę przeciwdziałania mobbingowi. Dobrze zaprojektowane programy szkoleniowe zwiększają świadomość i wzmacniają kulturę organizacyjną opartą na szacunku.

Przeciwdziałanie mobbingowi – odpowiedzialność pracodawcy

Środki zaradcze, które mają na celu prewencję zjawiska mobbingu, to m.in.:

- stworzenie pracownikom większej swobody działania i decydowania, uczynienie wewnątrzzakładowych procesów decyzyjnych bardziej przejrzystymi oraz ogólna poprawa polityki informacyjnej i jasne uregulowanie zakresów kompetencji i odpowiedzialności,
- poddanie pracowników i kadry zarządzającej szkoleniom z zakresu tematów związanych z mobbingiem (przykłady wcześniej),
- kierowanie pracownikami w stylu demokratycznym – atmosfera pracy, w której na szacunek zasługuje udzielanie sobie wzajemnego wsparcia i w którym intrygi uważane są za działanie społeczne i niepożądane,
- regularne wspólne spotkania pracownicze, stworzenie jednostki organizacyjnej zajmującej się regulowaniem konfliktów i opieka nad ofiarami mobbingu,
- zawarcie porozumienia z załogą w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i radzenia sobie z praktykami mobbingowymi w postaci wewnętrznej procedury antymobbingowej – definiuje ona mobbing oraz sposób zachowania w sytuacji podejrzenia jego zaistnienia,

- czytelne opracowanie zasady awansu i ścieżek kariery,
- odpowiednia procedura i polityka rekrutacji nowych pracowników.

Warto zaznaczyć, że w wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11, LEX nr 1001278) Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 94³ § 1 kp pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, wspólnie m.in. z art. 111 kp czy 94 pkt 10 kp, nakłada na pracodawcę obowiązek dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności jego godność oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników.

W istocie sprowadza się to do realizacji przez pracodawcę we właściwy sposób wynikającego z art. 22 § 1 kp obowiązku zatrudniania pracownika między innymi w warunkach wolnych od mobbingu. Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi zatem kontraktowy obowiązek pracodawcy (wynikający ze szczególnych cech stosunku pracy). Nie sposób zatem oceniać odpowiedzialności pracodawcy przy użyciu kryteriów deliktowych (w tym oczekiwać wykazania jej przesłanek przez pracownika).

Stanowisko SN wyrażone w tym orzeczeniu sugeruje kontraktową (art. 471 kc w związku z art. 300 kp) podstawę odpowiedzialności pracodawcy za mobbing. Przy takim założeniu pracodawca jest w stanie uwolnić się od tej odpowiedzialności (a przynajmniej ją ograniczyć), gdy wykáže, że szkoda w postaci krzywdy spowodowanej mobbingiem powstała wskutek okoliczności od niego niezależnych. Pracodawca mógłby to udowadniać, powołując się między innymi na to, że w ramach polityki antymobbingowej podejmował konkretne działania przeciwdziałające temu zjawisku.

■ ZDANIEM SĄDU NAJWYŻSZEGO



Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeprowadzać szkolenia pracowników, informować o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosować procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może się uwolnić od odpowiedzialności (wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r.; I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238).

Konsekwencje mobbingu dla pracownika i organizacji

Przejawy mobbingu, jego forma, prawdopodobne przyczyny są podyktowane przeświadczeniem o ogromnym znaczeniu mobbingu dla pogorszenia się kondycji pracownika – życiowej, zawodowej, psychicznej. Mobbing odciska piętno przede wszystkim na swoich ofiarach, ale także na ich rodzinach, organizacji oraz w szerszym kontekście – na społeczeństwie, w którym zagości. Mobbing wywołuje u pracownika, m.in.:

- zaburzenia lękowe i depresyjne,
- absencje chorobowe,
- rezygnacja z pracy.

W zakładach pracy mobbing może powodować m.in.:

- spadek morale i rotację kadry,
- roszczenia odszkodowawcze,
- utratę reputacji i zaufania w zespole.

Dalej przedstawiono szczegółowe skutki, jakie mobbing wywiera na ofierze, jej rodzinie, społeczeństwie, pracodawcy i organizacji.

1. Skutki dla ofiary mobbingu – podstawową konsekwencją jest ciągły stres, który powoduje pogorszenie samopoczucia, zdrowia somatycznego i psychicznego. Pojawia się obniżenie samooceny w obszarze przydatności zawodowej i społecznej, utrata wiary we własne możliwości. Następuje brak poczucia bezpieczeństwa, bezradność i zwątpienie w pozytywne rozwiązanie problemu. Skutkiem mobbingu jest obniżone morale pracownika, spadek motywacji i zaangażowania w pracę, zmniejszenie efektywności oraz gorsze wyniki pracy.

Dolegliwości somatyczne, na które skarżą się ofiary mobbingu, to bóle głowy, powracające migreny, choroby wrzodowe, układu krążenia, dermatologiczne, wymioty, bezsenność, zakłócenia snu, gwałtowny przyrost lub spadek wagi ciała, wzrost napięcia mięśniowego oraz zaburzenia seksualne. Osoba mobbingowana staje się apatyczna, nieufna wobec innych, izoluje się, czuje się pokrzywdzona, niesprawiedliwie oceniana i upokorzona. Wykazuje tendencje do ucieczek z firmy i zaniedbywania obowiązków.

Na skutek permanentnego stresu zakłócone zostaje funkcjonowanie mechanizmów obronnych co może wywołać zespół stresu pourazowego (PTSD). Zdarza się także, że osoby mobbingowane doprowadzone do ostateczności podejmują próbę samobójczą lub dokonują zabójstwa swego prześladowcy.

Koszty finansowe, jakie ponosi osoba mobbingowana, są równie wysokie – zmniejszenie dochodów na skutek zwolnień lekarskich, opłaty za leczenie, koszty terapii, usług prawnych, koszty związane z poszukiwaniem nowej pracy.

2. Skutki dla rodziny – mobbing może stać się katalizatorem konfliktów rodzinnych, powodować pogorszenie relacji w rodzinie,

próby odreagowania sytuacji w pracy w warunkach domowych, pogorszenie sytuacji materialnej, akty przemocy rodzinnej, separację, rozwód, rozpad rodziny. Członkowie rodziny współczują ofierze, przeżywają razem z nią bezsilność i żal, a z drugiej strony czują złość skierowaną do ofiary z powodu jej ciągłego żalenia się, zamartwiania i bezradności.

Osoba mobbingowana, ze względu na swój stan psychofizyczny nie jest w stanie efektywnie wywiązywać się z obowiązków rodzinnych, czego efektem jest ich zaniedbanie. Dochodzi to tego złe samopoczucie ofiary i błędne koło się zamyka.

- 3. Skutki dla całego społeczeństwa** – wzrost napięć w stosunkach międzyludzkich, wzrost agresji wobec władzy, która nie radzi sobie z eliminacją problemu. Pojawia się zwiększone zapotrzebowanie na programy prozdrowotne, wzrastają koszty świadczeń zdrowotnych i ubezpieczeń społecznych. Pogarsza się sytuacja budżetu państwa wywołana koniecznością wypłat rent i wcześniejszych emerytur dla osób, które odeszły z pracy, bo utraciły zdrowie z powodu prześladowania.
- 4. Skutki dla pracodawcy i organizacji** – to przede wszystkim znaczne koszty finansowe – wynagrodzenia dla osób mobbingowanych, które pracują znacznie mniej wydajnie lub są na częstych zwolnieniach lekarskich, koszty procesów sądowych i odszkodowań dla ofiar mobbingu. Organizacje ponoszą też straty niewymierne, tj. pogorszenie atmosfery w miejscu pracy, utrata zaufania do kierownictwa, spadek motywacji i chęci do pracy, utrata dobrego i wydajnego pracownika. Ponadto może nastąpić naruszenie lub zmiana publicznego wizerunku firmy, zaburzenie relacji interpersonalnych osób mobbingowanych z klientami firmy, fluktuacja personelu i jej konsekwencje.

Wskazane skutki to zaledwie część skutków, które może wywołać mobbing w firmie. Nie jest też pewne, że wszystkie te koszty wystąpią. Niezaprzeczalny jest jednak fakt, że konsekwencje mobbingu są rozległe, dalekosiężne i dotyczą wszystkich. Mając to na uwadze, większą rangę zyskuje profilaktyka mobbingu – tworzenie takiego miejsca pracy, gdzie możliwość pojawienia się prześladowania jest ograniczona do minimum.

Cechy indywidualne definiują człowieka

Czy można scharakteryzować mobbera albo wskazać jego najważniejsze cechy? Osoby dopuszczające się mobbingu zazwyczaj charakteryzują się niskim poziomem refleksyjności, mało się zastanawiają nad swoimi działaniami i ewentualnymi konsekwencjami tych działań. Wytyczając sobie cel, idą do niego po trupach. Jeżeli uda im się go osiągnąć, to w kolejnej sytuacji zachowują się zupełnie tak samo bez względu na to, czy ktoś poniósł z tego tytułu konsekwencje, czy nie.

To często osoby o wyolbrzymionym poczuciu własnej wartości, przeceniające swoje umiejętności i kompetencje. Nie znoszą krytyki innych, nie potrafią się przyznać do błędu. Ci, którzy ośmielają się powiedzieć swoje zdanie, stanąć w opozycji, narażają się na szykany i nękanie.

Bywa też, że mobber to osoba o znacznie zaniżonym poczuciu własnej wartości. Taki człowiek poprzez zachowania mobbingowe, jak np. gnębienie, szykanowanie, doszukiwanie się wad u innych – podnosi własną samoocenę. Ta ciągła potrzeba dowartościowywania siebie jest realizowana kosztem innych ludzi.

Należy mieć na uwadze, że mobber dba o własne korzyści, przy czym współpracownicy są traktowani jako przeszkoda i zagrożenie w realizacji planowanych celów lub są wykorzystywani do ich osiągnięcia. Mobber zorientowany jest na rywalizację, a nie współpracę,

zazdrości sukcesów innym, gotowy jest zniszczyć współpracownika nawet za najmniejsze, także prywatne, niezwiązane z pracą zawodową osiągnięcia. Jeżeli odnosi sukcesy, to powodem dla niego do zadowolenia jest fakt, że jest lepszy od innych ludzi. Cokolwiek robi, porównuje się z innymi i jeżeli w tych porównaniach wypada niekorzystnie, to jest to wystarczający powód, by gnębić drugiego człowieka.

Ofiarą mobingu jest zwyczaj osoba ceniąca szczerość, życzliwa, uczciwa i szukająca prawdy. To osoba sumienna i pracowita, mająca szerokie kompetencje, odnosząca sukcesy w pracy – tym stanowi zagrożenie dla mobbera. Poza tym wśród istotnych cech można wymienić indywidualizm – osoby te często chodzą swoimi drogami, nie chcą się na siłę dopasowywać do grupy, co może być powodem ich wykluczenia (jeżeli grupa pracownicza jest mało tolerancyjna na „inność”). Często są to osoby wrażliwe, podatne na zranienia, mające łatwość myślenia o sobie źle i brania na siebie odpowiedzialności za działania – dlatego tak często wchodzą w rolę ofiary i pozostają w niej. Mają zaniżone poczucie własnej wartości.

Należy jednak pamiętać, że osoba mobbingowana może również być asertywna, przebojowa. W takiej sytuacji istnieje większe prawdopodobieństwo, że zacznie się przeciwstawiać i skutki, jakich doświadczy nie będą dotkliwe.

Należy też wyraźnie podkreślić, że nie ma możliwości stworzenia wzorca pracownika bezwarunkowo skazanego na zostanie ofiarą mobingu czy jego sprawcą. Trudno też jednoznacznie wskazać warunki środowiska pracy, które determinują zaistnienie w nim działań mobbingowych. W tabeli 4 podjęto próbę wyboru najważniejszych cech indywidualnych, które mogą się przyczynić do zastania mobberem albo jego ofiarą.

Tabela 4. Właściwości indywidualne, zwiększające – w odpowiednich warunkach – prawdopodobieństwo zostania ofiarą mobbingu lub mobberem

Lp.	Właściwości indywidualne zwiększające prawdopodobieństwo zostania ofiarą mobbingu	Właściwości indywidualne zwiększające prawdopodobieństwo zostania mobberem
1.	Cechy powszechnie uznawane jako pozytywne i predestynujące osobę do odnoszenia sukcesów – przebojowość, ekspansywność, kreatywność, wysoki poziom zdolności, umiejętności, wykształcenie	Bezwzględny tyran – człowiek nieżyczliwy, nieobliczalny, gniewny, opryskliwy, pozbawiony skrupułów, sadystyczny, arogancki, nieprzystępny, hałaśliwy
2.	Osobowość uczuciowa – nadzwyczajna wrażliwość, uczulenie na problemy etyczne, skłonność do frustracji, nadmierne reakcje emocjonalne	Napastliwy krytyk – człowiek małostkowy, zrzędlivy, napastliwy, pełny nienawiści, wszystkowiedzący
3.	Osoby mniej typowe (z powodu płci, koloru skóry czy różnic bardziej subtelnych, mniej widocznych)	Maniak kontroli – człowiek nieumiejący zgodzić się, aby sprawy toczyły się własnym trybem, nieumiejący pracować w zespole
4.	Osoby odporne na formatowanie – zbyt uczciwe, dynamiczne lub mało energiczne	Chodząca doskonałość – człowiek uparty, żądny władzy, dogmatyczny, osądający, niekomunikatywny, nudny, samolubny, zawzięty, krytyczny, dokładny, powierzchowny

5.	Osoby mniej wydajne	Narcyz – megaloman, człowiek niezdolny do empatii, nadmiernie roszczeniowy, skłonny do wykorzystywania innych, zazdrosny, arogancki
6.	Specyficzna sytuacja życiowa pracownika – trudności w życiu osobistym	–
7.	Wykrycie przez pracownika nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa i wykazanie oszustw finansowych	–

Powyższe elementy stanowią zbiór hipotez, listy stworzone przez różnych badaczy zjawiska mobbingu, między innymi na podstawie opisów przypadków, które mogą, ale nie muszą w pewnych warunkach doprowadzić do wystąpienia mobbingu. Jego pojawienie się jest uzależnione od:

- sytuacji zakładu pracy,
- kultury organizacyjnej,
- osobniczych cech pracowników,
- struktury powiązań międzyludzkich

– dlatego nie należy przywiązywać się do tych właściwości jako determinujących do zostania ofiarą mobbingu czy też prześladowcą.

PIP w walce z mobbingiem

Mobbing to jedno z najbardziej nadużywanych słów w relacjach pracownik–pracodawca. Przyjęło się, że definicja mobbingu zmieści wszystko – nie tylko odmowę udzielenia urlopu na żądanie, rozmowę dyscyplinującą, kary porządkowe, ale też nieprzestrzeganie wobec pracowników przepisów z zakresu bhp. Problem w tym, że aby mówić o mobbingu, muszą być spełnione ustawowe kryteria.

W ostatnim czasie na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, które odbywało się pod hasłem „Wsparcie działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników, w tym mobbing i dyskryminacja a bezpieczeństwo w pracy”, dostrzeżono problem mobbingu. Podkreślono też konieczność wzmocnienia roli Państwowej Inspekcji Pracy w tym trudnym obszarze.

Główny Inspektor Pracy zasygnalizował, że możliwości inspekcji w przeciwdziałaniu mobbingowi są dość ograniczone. Nie można jednak zakładać, że sprowadzają się one wyłącznie do poinstruowania pracownika o przysługującej mu drodze sądowej.

■ WAŻNE



W sytuacjach bezspornych potwierdzonych zeznaniami świadków inspektor pracy może uznać, że mobbing wystąpił, i skierować do pracodawcy wystąpienie pokontrolne lub polecenie zawierające wniosek o wyeliminowanie symptomów bądź zachowań noszących znamiona mobbingu.

Zauważono jednak, że możliwości wypełniania zadań przez Państwową Inspekcję Pracy, także w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących mobbingu, mogłyby zostać poszerzone poprzez wprowadzenie zmian w istniejących regulacjach prawnych. Należałoby zacząć od modyfikacji definicji mobbingu, ale również od uzupełnienia definicji środowiska pracy o zagrożenia psychospołeczne. W ocenie Głównego Inspektora Pracy mobbing jest czynnikiem, który może szkodzić zdrowiu i mieć przełożenie na sferę bezpieczeństwa pracy.

Podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy podkreślono też konieczność wzmocnienia roli PIP w zwalczaniu mobbingu. Mogłoby to mieć miejsce na przykład poprzez wprowadzenie bezpośredniego obowiązku prawnego w zakresie opracowania przez pracodawców procedury antymobbingowej.

Konkretne działania inspekcji pracy

Państwowa Inspekcja Pracy nadzoruje przestrzeganie przepisów prawa pracy związanych z mobbingiem. Inspektorzy mają uprawnienia do kontroli warunków pracy, w tym do badania, czy pracodawca spełnia swoje obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Kontrole te są wszczynane najczęściej na skutek skargi pracownika lub byłego pracownika.

Podczas kontroli inspektorzy skupiają się na kilku aspektach:

- sprawdzają, czy pracodawca opracował i wdrożył procedury antymobbingowe,
- weryfikują, czy skarżący skorzystał z dostępnych mechanizmów zgłaszania i rozpatrywania zarzutów,
- mogą korzystać z ankiet anonimowych, które pomagają ocenić klimat w zakładzie pracy,
- przesłuchują skarżącego, świadków i analizują dokumentację.

Inspektorzy nie mają uprawnień do rozstrzygania sporów o charakterze spornym ani do wydawania decyzji administracyjnych w sprawie mobbingu. Ich rola ogranicza się do ustalenia, czy doszło do naruszenia przepisów prawa pracy i czy pracodawca podjął działania zapobiegawcze. Warto podkreślić, że dowody zebrane podczas kontroli, takie jak oświadczenia pracowników, nie mają charakteru wiążącego dla sądu pracy, który ostatecznie rozstrzyga w sprawie mobbingu i ewentualnych roszczeń odszkodowawczych.

Pomimo formalnych uprawnień inspektorzy napotykają na liczne trudności w skutecznym zwalczaniu mobbingu. Po pierwsze skargi są często ogólne i enigmatyczne, bez konkretnych dowodów, co utrudnia ich weryfikację. Po drugie wiele odwołań i oświadczeń jest kwestionowanych przez strony, a inspektorzy nie mają narzędzi do wiążącej oceny ich wiarygodności. Obawiając się utraty zatrudnienia, pracownicy rzadko też zgłaszają się z problemem, co powoduje, że wiele przypadków pozostaje niewykrytych.

Ważnym elementem jest także fakt, że inspektorzy mogą korzystać z ankiet i przesłuchań, jednak te działania mają charakter pomocniczy i nie zastępują postępowań sądowych. Ostatecznym rozwiązaniem dla osób poszkodowanych jest wytoczenie powództwa do sądu pracy, który rozstrzyga o odszkodowaniach i zadośćuczynieniach.

O uzasadnionym podejrzeniu, że stwierdzone podczas kontroli działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu mogą stanowić przestępstwo, inspektor pracy powinien powiadomić organy ścigania, do czego zobowiązuje go art. 304 § 2 kpk. Takie zawiadomienia są składane przez inspektorów pracy i niekiedy kończą się wniesieniem do sądu aktu oskarżenia.

PRZYKŁAD Przypadek mobbingu

W jednostce samorządowej na terenie województwa warmińsko-mazurskiego dyrektor używał wobec pracowników obraźliwych słów, wyznaczał poniżające obowiązki, izolował ich od innych, a także wywierał presję i uniemożliwiał wypowiadanie się. Inspektor pracy w wyniku kontroli zawiadomił prokuraturę, a dyrektor został skazany za naruszanie godności pracowników.

Zdaniem Marcina Staneckiego, Głównego Inspektora Pracy „zasadne jest wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu. Mogłoby to nastąpić np. poprzez wprowadzenie obowiązku opracowania przez pracodawcę procedury antymobbingowej, a jej brak byłby kwalifikowany jako wykroczenie. Pozwoliłoby to inspektorowi pracy na skuteczne zmotywowanie pracodawcy do wykonania tego obowiązku, co w dzisiejszym stanie prawnym nie jest możliwe”.

Marcin Stanecki stwierdził też, że warto rozważyć konieczność uwzględnienia mobbingu jako jednego z ważnych zagrożeń psychospołecznych w ramach oceny ryzyka zawodowego. Jest bowiem niewątpliwie zagrożeniem związanym z wykonywaną pracą, a jego

wystąpienie może skutkować chorobą ofiary mobbingu. Działania inspektora pracy w tym zakresie będą skuteczniejsze, jeśli definicja „środowiska pracy” zostanie poszerzona o zagrożenia psychospołeczne, którym bez wątpienia jest mobbing. Jest on bowiem czynnikiem, który może szkodzić zdrowiu psychicznemu i dobremu samopoczuciu pracownika.

Mobbing w pracy to zjawisko, z którym można i trzeba walczyć. Skuteczna profilaktyka opiera się na jasnych procedurach, edukacji i zdecydowanej reakcji pracodawcy. Rolą służby bhp jest tworzenie środowiska pracy, które nie toleruje przemocy psychicznej. Wdrożenie szkoleń, regulaminów i kanałów zgłoszeń to krok do budowy organizacji bezpiecznej i przyjaznej każdemu pracownikowi.

Podstawa prawna:

- art. 94³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- art. 23 i 24 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.),
- wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r. (sygn. akt I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58),
- wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r. (sygn. akt I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238).

Źródło:

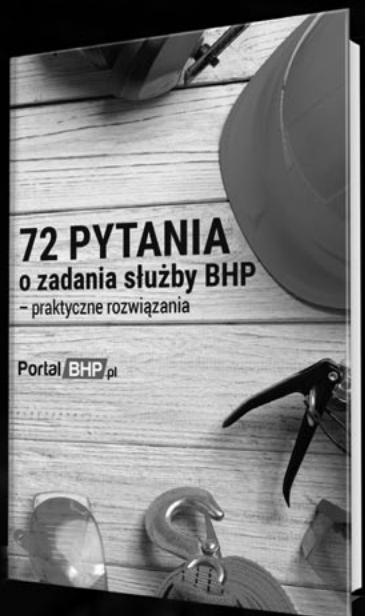
- Państwowa Inspekcja Pracy „Inspektorzy pracy kontra mobbing – ciekawe przykłady” (www.pip.gov.pl).

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



Fizjoterapeuta – skuteczne szkolenie okresowe bhp

Warto zapamiętać:

„W przypadku pracy z promieniowaniem optycznym należy stosować przepisy rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne”.

„Organizując przestrzeń pracy fizjoterapeuty, nie można sobie pozwolić wyłącznie na przestrzeganie podstawowych przepisów regulujących problematykę stanowisk i pomieszczeń pracy wynikających z rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp”.

„Na przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego ma wpływ przede wszystkim ręczne podnoszenie, przemieszczanie podopiecznego, którego waga często przekracza dopuszczalne normy dźwigania”.

„Przy wykonywaniu pracy w narażeniu na czynniki biologiczne należy stosować środki ochrony indywidualnej (maski, rękawiczki jednorazowe), stosować dezynfekcję pomieszczeń, sterylizację narzędzi, bezwzględnie stosować i przestrzegać zasady higieny”.

Waldemar Klucha
specjalista ds. bezpieczeństwa pracy

Fizjoterapeuta to przedstawiciel zawodu medycznego. Zajmuje się przywracaniem sprawności fizycznej osobom z ograniczeniami ruchu wynikającymi z chorób lub będącymi następstwem wypadków. W fizjoterapii, aby zwalczyć ból, wykorzystuje się różne urządzenia. Stosuje się szeroki zakres terapii fizycznych i technik, takich jak m.in. ruch, ultradźwięki, rozgrzewanie, laser. Obsługa wielu urządzeń, jak też wykonywanie innych czynności przez fizjoterapeutów niesie za sobą wiele zagrożeń dla pracowników. Ważne jest zatem, aby praca była wykonywana zgodnie z obowiązującymi przepisami, zaleceniami producenta użytkowanego sprzętu oraz przepisami i zasadami bhp. Zasady bezpiecznej pracy należy omówić w czasie szkolenia okresowego.

Zawód fizjoterapeuty jest samodzielnym zawodem medycznym uregulowanym w przepisach ustawy z 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty. Wykonywanie zawodu fizjoterapeuty polega w szczególności na:

- diagnostyce funkcjonalnej pacjenta;
- kwalifikowaniu, planowaniu i prowadzeniu fizykoterapii;
- kwalifikowaniu, planowaniu i prowadzeniu kinezyterapii;
- kwalifikowaniu, planowaniu i prowadzeniu masażu.

Organizacja szkolenia

Celem szkolenia okresowego jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy oraz umiejętności w szczególności z zakresu:

- przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą,
- oceny zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami,
- kształtowania warunków pracy w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- postępowania w razie wypadku i w sytuacji zagrożeń oraz awaryjnych.

Fizjoterapeuta może wykonywać swój zawód na podstawie różnych form zatrudnienia. W grę wchodzi zatem umowa o pracę, stosunek służbowy, umowa prawa cywilnego, wolontariat, jak również w ramach praktyk zawodowych, o których mowa w ustawie o działalności leczniczej. Niezależnie jednak od podstawy wykonywania obowiązków fizjoterapeuty w każdym przypadku musi mieć on zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Przyjmując, że fizjoterapeuta będzie zatrudniony na podstawie stosunku pracy, niezbędne będzie zapewnienie właściwego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – niezależnie od posiadania wszystkich niezbędnych umiejętności w zakresie wykonywania zawodu.

Szkolenie jest przeznaczone dla pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych, w tym zatrudnionych przy obsłudze monitorów ekranowych, a także pracowników, o których mowa w § 14 ust. 2 pkt 6, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w szczególności pracowników podmiotów wykonujących działalność leczniczą, szkół i innych jednostek organizacyjnych systemu oświaty oraz instytutów badawczych.

Zgodnie z ramowym programem szkolenie okresowe powinno trwać minimum 8 godzin lekcyjnych (ramowy program szkolenia okresowego pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych oraz pracowników, o których mowa w § 14 ust. 2 pkt 6 rozporządzenia). Szczegóły dotyczące form przeprowadzenia takiego szkolenia oraz wymagań dotyczących osób, które takie szkolenie mogą przeprowadzić, określono w rozporządzeniu szkoleniowym.

Tabela 1. Przykładowy program szkolenia okresowego fizjoterapeuty

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin*
1.	Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem: a) praw i obowiązków pracowników i pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp, b) ochrony pracy kobiet i młodocianych, c) wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń z nimi związanych, d) profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników	2
2.	Postęp w zakresie oceny zagrożeń czynnikami występującymi w procesach pracy oraz w zakresie metod ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników. Zagrożenia czynnikami występującymi w procesach pracy oraz zasady i metody ich likwidacji lub ograniczenia oddziaływania tych czynników na pracowników – z uwzględnieniem zmian technologicznych, organizacji pracy i stanowisk pracy, stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej: • rodzaje czynników niebezpiecznych i szkodliwych, • źródła i miejsca powstawania czynników szkodliwych i niebezpiecznych, • zasady ochrony przed zagrożeniami – środki ochrony zbiorowej, stosowanie środków ochrony indywidualnej, zasady bezpiecznej pracy	2

3.	Problemy związane z organizacją stanowisk pracy biurowej, z uwzględnieniem zasad ergonomii, w tym stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe i inne urządzenia biurowe	2
4.	Postępowanie w razie wypadków i w sytuacjach zagrożeń (np. pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Okoliczności i przyczyny charakterystycznych dla pracy fizjoterapeuty wypadków przy pracy oraz związana z nimi profilaktyka: • najczęstsze zdarzenia powodujące wypadki przy pracy, • przyczyny wypadków przy pracy, • omówienie i okoliczności przyczyn przykładowych wypadków przy pracy, • przykłady działań profilaktycznych podejmowanych po wypadkach przy pracy. Zasady postępowania w czasie pożaru (omówienie zakładowych procedur przeciwpożarowych, procedury i zasady zabezpieczenia użytkowanych urządzeń w czasie pożaru), zasady postępowania w przypadku awarii (omówienie zakładowych procedur postępowania w przypadku awarii, procedury i zasady zabezpieczenia użytkowanych urządzeń, omówienie instrukcji eksploatacji urządzeń)	2
	Razem:	Minimum 8

* 1 godzina lekcyjna instruktazu = 45 minut

Należy pamiętać, aby w czasie szkolenia okresowego bhp znaleźć również czas na zapoznanie szkolonego pracownika z obowiązującymi go dokumentami (np. instrukcjami bhp, dokumentacją urządzeń).

Ochrona przed zagrożeniami

Żeby pracownik mógł pracować bezpiecznie i stosować właściwe sposoby ochrony przed zagrożeniami, należy najpierw je zidentyfikować. Pracownik powinien być o nich poinformowany w trakcie pierwszej fazy szkolenia. Są to podstawowe informacje dla szkolonego pracownika, a także dla szkolącego.

Wypożyczenie gabinetu

Salony do zabiegów fizykoterapeutycznych mogą być wyposażone np. w: zestaw do elektroterapii, lampy IR lub IR/UV, zestaw do magnetoterapii, zestaw do ultradźwięków, zestaw do biostymulacji laserowej. Jako dodatkowe wyposażenie mogą być wykorzystane: wanny do masażu wirowego kończyn górnych i dolnych, zestaw do kriostymulacji parami azotu.

Do zabiegów kinezyterapeutycznych będą wykorzystywane: stół rehabilitacyjny, drabinki rehabilitacyjne, materace gimnastyczne, rotory do ćwiczeń kończyn górnych i dolnych.

Diatermia krótkofalowa wykorzystuje działanie pola elektromagnetycznego o wysokiej częstotliwości i krótkiej długości fal. Aparat do diatermii przepuszcza przez dotknięte schorzeniem obszary prąd elektryczny, wywołując skupienie pola elektromagnetycznego w chorych tkankach. Terapia z użyciem aparatów do diatermii pozwala na redukcję dolegliwości bólowych, poprawę ukrwienia tkanek i łagodzenie stanów zapalnych. Aparat do magnetoterapii pozwala na rehabilitację z użyciem pola magnetycznego o niskiej częstotliwości. Aparaty do magnetoterapii stosowane w gabinetach fizykoterapii wyposażane są w aplikatory głównie w kształcie szpuli. Krioterapia miejscowa jest to metoda leczenia polegająca na schładzaniu określonych fragmentów ciała w celu wywołania zmian

w obrębie tkanek, w których obniżono temperaturę. Urządzenie do krioterapii pozwala na miejscowe schłodzenie ciała pacjenta przez kontakt ze strumieniem zimnej pary azotu o temperaturze poniżej -160°C . Ciepłolecznictwo (**termoterapia**) to rodzaj terapii do rehabilitacji wykorzystujący okłady parafinowe, inne okłady termiczne, naświetlanie promieniowaniem IR, lampą Sollux.

Czynniki niebezpieczne na stanowisku pracy

Czynniki niebezpieczne to:

1. **Upadek na płaszczyźnie, przewrócenie się, potknięcie się (upadek na tym samym poziomie, upadek na schodach).** Źródłem tego zagrożenia może być śliska nawierzchnia (mokre powierzchnie, rozlane, pozostawione kałuże wody) oraz wszelkiego rodzaju nierówności podłoża (doły, progi, ubytki posadzki, uszkodzone, pofałdowane wykładziny i panele, uszkodzone chodniki i ciągi komunikacyjne), jak również rzeczy i materiały pozostawione na drogach i ciągach komunikacyjnych, np. przewody elektryczne zasilające urządzenia elektryczne, pudła, kartony, meble, pojemniki i inne rzeczy składowane (pozostawione) na drogach i ciągach komunikacyjnych lub na stanowisku pracy.

Przy pracy i poruszaniu się należy zachować szczególną ostrożność oraz stosować odpowiednie obuwie. Trzeba dbać o ład i porządek na samym stanowisku pracy, jak również na drogach komunikacyjnych. Miejsca niebezpieczne (np. progi) powinny być oznakowane barwami i napisami ostrzegawczymi.

2. **Upadek z wysokości (upadek na niższy poziom, upadek z drabiny, poślizgnięcie się na drabinie).** Zagrożenie takie również może wystąpić w pracy fizjoterapeuty np. w czasie wkładania segregatorów z dokumentami do szafy, zdejmowania pojemników z półek i korzystania przy tym z krzesła, mebli czy niewłaściwej, uszkodzonej drabiny.

Trzeba tutaj przypomnieć, że zgodnie z przepisami praca na wysokości to praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi. Na powierzchniach wzniesionych na wysokość powyżej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi, na których w związku z wykonywaną pracą mogą przebywać pracownicy, lub służących jako przejścia, powinny być zainstalowane balustrady składające się z poręczy ochronnych umieszczonych na wysokości co najmniej 1,1 m i krawężników o wysokości co najmniej 0,15 m. Pomiędzy poręczą a krawężnikiem powinna być umieszczona w połowie wysokości poprzeczka lub przestrzeń ta powinna być wypełniona w sposób uniemożliwiający wypadnięcie osób.

Przy wykorzystywaniu drabiny i innych podwyższeń, np. pomostów, należy zapewnić, aby drabiny, pomosty i inne urządzenia były stabilne i zabezpieczone przed nieprzewidywaną zmianą położenia oraz miały odpowiednią wytrzymałość na przewidywane obciążenie. Drabiny muszą być tak ustawione, aby zapewnić ich stateczność w trakcie użytkowania, nigdy nie wolno stawiać drabiny na pudłach w celu powiększenia jej zasięgu. Kąt nachylenia drabiny przystawnej powinien wynosić od 65° do 75°. Większy kąt może spowodować ześlizgnięcie się drabiny.

3. Porażenie prądem elektrycznym (w przypadku uszkodzenia izolacji przewodów zasilających urządzenia elektryczne, przebicie, niewłaściwy stan techniczny urządzeń elektrycznych i instalacji elektrycznej, uszkodzone obudowy, pęknięte, uszkodzone obudowy gniazd wtykowych ściennych, przedłużaczy, odkryte gniazda elektryczne, otwarte, uszkodzone tablice z bezpiecznikami, zwisające, wyrwane ze ściany gniazda elektryczne, używanie urządzeń elektrycznych niezgodnie z przeznaczeniem).

Instalacje i urządzenia elektryczne powinny być tak wykonane i eksploatowane, aby:

- nie narażały pracowników na porażenie prądem elektrycznym,
- nie stanowiły zagrożenia pożarowego i wybuchowego,
- nie powodowały innych szkodliwych skutków.

Należy sprawdzić stan techniczny urządzeń elektrycznych przed rozpoczęciem pracy, powiadomić odpowiednich pracowników o zauważonych nieprawidłowościach i uszkodzeniach. Uszkodzone przedłużacze, urządzenia elektryczne powinny być niezwłocznie odłączone od zasilania i wycofane z użytkowania. Urządzenia i instalacje elektryczne powinny być poddawane systematycznym przeglądom, naprawom. Prace te powinny być wykonywane przez uprawnioną osobę.

4. Upadek przedmiotów, segregatorów, pojemników, przygnięcie przez szafy, regały np. w czasie składowania, zdejmowania przedmiotów z regałów, półek, uderzenie w głowę, ręce.

Źródłem zagrożenia mogą być niestabilne, uszkodzone regały, szafki, niewłaściwie zamocowane półki, przeciążone składowanymi materiałami regały, szafy, półki oraz nieład, nieporządek i niewłaściwy sposób składowania przedmiotów, np. składowanie dużych, ciężkich przedmiotów na górnych półkach. Regały i urządzenia do składowania powinny być stateczne, stabilne, zabezpieczone przed przemieszczeniem się i przewróceniem. Należy przestrzegać dopuszczalnego obciążenia regałów, półek, szaf.

5. Oparzenie może wystąpić w czasie wykonywania zabiegów parafinoterapii (oparzenia parafiną).

Zagrożenie związane z poparzeniem może wystąpić w związku z dotknięciem elementów gorących urządzeń (np. nagrzewnic), w czasie przygotowywania gorących napojów, np. rozlanie gorącej wody z czajnika, gotowanie, przelewanie gorącej wody, pośpiech, nieuwaga przy wykonywaniu tych czynności.

Posiłki i napoje powinny być przygotowywane w przewidzianych do tego pomieszczeniach socjalnych lub w wydzielonych częściach pomieszczeń biurowych.

6. **Odmrożenia** w czasie wykonywania zabiegów krioterapii (leczenia zimnem) – opryskanie ciała fizjoterapeuty, a także pacjenta ciekłym azotem).
7. **Wybuch w czasie wykonywania zabiegów krioterapii**, wskutek powstania ciekłego tlenu może wystąpić zagrożenie wybuchem – zakaz używania ognia. Fizjoterapeuta powinien unikać bezpośredniego kontaktu z tłuszczami i olejami.
8. **Wypadek drogowy, wypadek w czasie przemieszczania się na drogach publicznych w związku z przemieszczaniem się do domu pacjenta.** Należy zachować szczególną ostrożność, bezwzględnie stosować się do przepisów ruchu drogowego.
9. **Uderzenia o przedmioty** (np. łóżko, szafę, krzesło, wózek, wannę w czasie kąpieli pacjenta). W czasie pracy należy zachować szczególną ostrożność, drogi, ciągi komunikacyjne powinny być drożne, niezastawione składowanymi materiałami, pojemnikami. Do każdego stanowiska pracy powinno być zapewnione bezpieczne i wygodne dojście. Przejścia między urządzeniami, meblami a innymi urządzeniami lub ścianami powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m (§ 19, § 46, § 47 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy).
10. **Agresja ze strony pacjenta** (wywołana chorobą pacjenta, mimowolnymi odruchami pacjenta, wyczerpaniem nerwowym). Fizjoterapeuta musi zachować wzmoczoną ostrożność w kontaktach z takimi pacjentami, powinien też odbyć stosowne szkolenia z zakresu postępowania z pacjentami w takich sytuacjach.

Czynniki szkodliwe w pracy fizjoterapeuty

Zagrożenia czynnikami szkodliwymi to:

1. **Zagrożenie związane z wymuszoną, nienaturalną pozycją ciała.** To przede wszystkim przebywanie w długotrwałej pozycji siedzącej,

wykonywanie czynności powtarzalnych, wymuszona pozycja ciała – dolegliwości bólowe wynikające z przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, dotyczące głównie kończyn górnych i kręgosłupa, przeciążenie układu kostno-szkieletowego, np. w czasie masażu – zła pozycja przy pracy (bóle, przeciążenia kręgosłupa), przeciążenia narządu ruchu, zwłaszcza kończyn górnych. Należy zapewnić odpowiednie przerwy w pracy.

2. Do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku fizjoterapeuty należeć też będzie pomoc pacjentom przy ubieraniu (rozbieraniu się), współpraca przy wykonywaniu ćwiczeń rehabilitacyjnych, pomoc przy wchodzeniu (wychodzeniu) z wanny w czasie hydroterapii. Zadania te mogą nieść za sobą różne zagrożenia dla fizjoterapeuty. **Narażenie na urazy układu mięśniowo-szkieletowego w związku z wykonywaniem ręcznych prac transportowych** – przede wszystkim przytrzymywanie (podnoszenie) pacjenta, podpieranie pacjenta w czasie wstawania.

Szczególną uwagę należy zwrócić na zagrożenia związane z dolegliwościami układu mięśniowo-szkieletowego wywołane długotrwałym obciążeniem statycznym mięśni, obciążeniem dynamicznym (trudny dostęp do pacjenta, ograniczone przestrzenie, brak możliwości zastosowania urządzeń pomocniczych).

W celu wyeliminowania zagrożenia należy stosować odpowiednią organizację pracy, przestrzegać dopuszczalnych norm dźwigania, wykonywać czynność w zespołach – praca zespołowa, stosować urządzenia pomocnicze (łóżka z wysięgnikiem, pionizatory), odbyć szkolenia w zakresie bezpiecznych technik podnoszenia i przenoszenia pacjenta.

Ręczne przemieszczanie i przewożenie ciężarów o masie przekraczającej ustalone normy jest niedopuszczalne. Przed dopuszczeniem pracownika do ręcznych prac transportowych pracodawca jest obowiązany:

- przeszkolić pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w szczególności w zakresie prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych, w trybie określonym w odrębnych przepisach,
- zapewnić pracownikom informacje dotyczące przemieszczanego przedmiotu, w szczególności: jego masy i położenia jego środka ciężkości, zwłaszcza w przypadku gdy masa jest nierównomiernie rozłożona,
- informować pracowników o wszystkich aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiach ergonomii, w tym o wynikach oceny ryzyka zawodowego oraz o środkach bezpieczeństwa zapobiegających urazom, a zwłaszcza urazom kręgosłupa.

Dopuszczalne masy przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez pracownika określa rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1139).

■ WAŻNE



Choroby i dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego, a zwłaszcza kręgosłupa najczęściej występują wśród pracowników opieki zdrowotnej. Na przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego ma wpływ przede wszystkim ręczne podnoszenie, przemieszczanie podopiecznego, którego waga często przekracza dopuszczalne normy dźwigania.

Nie sposób całkowicie wyeliminować ręcznego podnoszenia i przemieszczania pacjentów. Dlatego pracodawca powinien, wszędzie, gdzie jest to możliwe, zapewnić odpowiedni sprzęt pomocniczy (pionizatory, maty ślizgowe), właściwe rozmieszczenie mebli i łóżek w sposób zapewniający swobodny dostęp do pacjenta. Powinny być

stosowane łóżka mobilne o regulowanej wysokości, np. z wysięgnikami, pochwytami, drabinkami sznurowymi.

Przy podnoszeniu pacjentów należy unikać dużych skrętów i pochylenia tułowia. Nie powinno się podnosić pacjentów bez opanowania właściwej techniki. Podnoszony pacjent musi znajdować się jak najbliżej osoby podnoszącej, należy unikać pochyleń na boki i skręceń kręgosłupa. Ręczne podnoszenie i przenoszenie dorosłych osób powinno zawsze być wykonywane zespołowo.

3. Hałas, którego źródłem mogą być urządzenia wentylacyjne i klimatyzacyjne, niesprawne urządzenia biurowe.

Źródłem tego zagrożenia mogą być również komputery, serwery, drukarki. Urządzenia wentylacyjne, klimatyzacyjne, biurowe powinny być systematycznie poddawane przeglądowi i konserwacji zgodnie z zaleceniami producenta urządzenia, niesprawne do czasu naprawy powinny być wycofane z eksploatacji.

Wielogodzinne narażenie na ultradźwięki wykorzystywane w zabiegach fizjoterapeutycznych może powodować zagrożenia utraty słuchu, bóle i zawroty głowy, nudności, nadmierne zmęczenie.

4. Uczulenia, alergie na środki dezynfekujące, detergenty, lateks (rękawice lateksowe), czynniki chemiczne używane do dezynfekcji, narażenie na pylicę talkową. Większość z tych środków ma działanie drażniące na skórę i oczy, a w poważniejszych przypadkach może wywołać nawet poparzenia.

Przy użyciu tych środków należy używać rękawiczek ochronnych, okularów ochronnych, zapewnić skuteczną wentylację pomieszczeń. W czasie pracy powinny być przestrzegane zasady higieny. Pracownik powinien posiadać aktualne badania profilaktyczne stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku pracy (art. 229 Kodeksu pracy). Przy stosowaniu środków chemicznych należy przestrzegać zakazu jedzenia, picia, palenia podczas pracy.

5. Przewlekłe zmęczenie (praca w systemie zmianowym, monotonia pracy, praca w nocy, niedziele, święta). Należy przestrzegać norm czasu pracy.

6. Niewłaściwe oświetlenia zarówno światłem dziennym, jak i sztucznym, brak światła dziennego, brudne okna, niedostateczne natężenie światła elektrycznego, brudne, zakurzone oprawy oświetleniowe, klosze. Nadmierne obciążenie narządu wzroku. Niewłaściwy dobór oświetlenia, nadmierne operowanie promieni słonecznych – brak żaluzji.

7. Brak komfortu cieplnego np. w czasie zabiegów parafinoterapii – wysoka temperatura, duża wilgotność, wodolecznictwo (hydroterapia) – praca w wilgotnym i gorącym środowisku, niebezpieczeństwo wystąpienia udaru cieplnego.

Czynniki biologiczne, zagrożenia biologiczne

Narażenie na czynniki biologiczne występuje w czasie kontaktu z chorymi pacjentami i z materiałem biologicznym (krew, wydaliiny). Fizjoterapeuta może być narażona na:

- bakterie, drobnoustroje, wirusy (w związku z kontaktem z chorymi pacjentami),
- narażenie na zakażenie czynnikami zakaźnymi zawartymi w krwi i innym materiale biologicznym pochodzącym od pacjenta. Najważniejsze czynniki to wirus zapalenia wątroby (typu B i C), HIV,
- paciorkowce kałowe, pałeczki coli, pałeczki okrężnicy, gronkowce, pałeczki duru brzuszego, prątki gruźlicy, laseczki zgorzeli gazowej (bakterie te mogą wywołać różne choroby zakaźne, zatrucia, zapalenia jelit, biegunki, zakażenia ropne),
- ospa wietrzna, półpasiec,
- grzyby (kontakt z nimi może wywołać alergię, astmę).

WAŻNE

Przy wykonywaniu pracy w narażeniu na czynniki biologiczne należy używać środków ochrony indywidualnej (maski, rękawiczki jednorazowe), stosować dezynfekcję pomieszczeń, sterylizację narzędzi, bezwzględnie stosować i przestrzegać zasady higieny.

Fizjoterapeutów należy również poddać szczepieniom ochronnym. Stosować bezwzględny zakaz spożywania pokarmów i palenia tytoniu (spożywanie posiłków wyłącznie w wyznaczonych do tego celu miejscach). Szczepienia ochronne oraz środki ochrony osobistej powinny być odpowiednie do rodzaju i poziomu zagrożenia. Należy stosować metody bezpiecznego usuwania i postępowania ze skażonymi odpadami. W przypadku narażenia na grzyby należy stosować mydła i zasyпки z dodatkiem środków przeciwgrzybiczych, przestrzegać zasad higieny osobistej.

Czynniki biologiczne mogą przedostawać się do organizmu człowieka, wykorzystując trzy główne drogi narażenia:

- 1) inhalacyjną – przez wdychanie powietrza zawierającego czynniki biologiczne (np. gruźlica, grypa),
- 2) skórą – przez kontakt skóry i błon śluzowych (nosa, oczu) z czynnikami biologicznymi (np. HIV),
- 3) pokarmową – przez jedzenie, picie produktów zawierających czynniki biologiczne.

Przyczyną narażenia może być nieprzestrzeganie zasad higieny (niemycie rąk, niestosowanie środków dezynfekujących, nieużywanie rękawiczek ochronnych, masek, okularów, odzieży ochronnej). Bezwzględnie należy przestrzegać zasad higieny oraz stosować środki ochrony indywidualnej i odzież ochronną. Trzeba bezwzględnie zapewnić pranie odzieży roboczej w przypadku występowania materiału biologicznie zakaźnego. Odzież powinna być zmieniana po przyjsciu do pracy i po jej zakończeniu.

Higieniczne mycie rąk według schematu Ayliffe'a

Mycie rąk tą techniką powinno zająć około jednej minuty. Na każdym etapie należy wykonać pięć ruchów „tam i z powrotem” w celu dokładnego dotarcia do miejsc pomijanych. Przed przystąpieniem do mycia rąk należy zdjąć biżuterię oraz wszelkie środki znajdujące się na paznokciach.

Kolejność mycia rąk:

1. Nanieść odpowiednią ilość środka do czyszczenia bądź mydła.
2. Pocierać o siebie wewnętrznymi stronami dłoni oraz ich grzbietami.
3. Czyścić boczne strony palców pocierając złożonymi dłońmi z rozszerzonymi palcami.
4. Pocierać wnętrzem jednej dłoni o grzbiet drugiej, a następnie zmienić rękę.
5. Pod zgiętymi palcami dłoni pocierać palcami górną powierzchnię palców.
6. Ścisnąć kciuk dłoni i wykonać obrotowe ruchy wokół kciuka, a następnie zmienić rękę.
7. Pocierać okrężnie opuszkami jednej dłoni o wnętrze drugiej, a następnie zmienić rękę.

Etapy bezpiecznego zdejmowania rękawic ochronnych:

1. Palcem wskazującym i kciukiem jednej ręki należy chwycić rękawiczkę na drugiej ręce poniżej nadgarstka.
2. Zdjąć powoli rękawiczkę, jednocześnie odwracając ją na drugą stronę.
3. Zgnieść ręką rękawiczkę zdjętą z drugiej ręki.
4. Palec wskazujący ręki bez rękawiczki wsunąć do środka rękawiczki na drugiej ręce.
5. Zdjąć rękawiczkę z drugiej dłoni, wywracając ją w taki sposób, aby wewnętrzna (czysta) strona znajdowała się na zewnątrz.

8) Stres. Należy także zwrócić uwagę na narażenie pracownika na stres. W pracy fizjoterapeuty może występować wielu czynników sprzyjających powstawaniu stresu, takich jak:

- pośpiech związany z wykonaniem nałożonych zadań,
- odpowiedzialność za życie i zdrowie pacjenta,
- hałas,
- zbyt wysoka lub niska temperatura,
- brak ładu i porządku,
- zła organizacja pracy,
- ciągła praca w wymuszonej pozycji ciała,
- agresja, szantaż ze strony pacjenta.

Pracownik powinien być poddany odpowiednim szkoleniom mającym na celu nauczenie go radzenia sobie ze stresem oraz niewłaściwymi zachowaniami pacjenta (w tym agresją). Powinny być podjęte odpowiednie działania w zakresie warunków pracy i jej organizacji, aby wyeliminować źródła stresu, obniżyć skalę ich występowania.

9) Zagrożenia związane z polem elektromagnetycznym. Wiele urządzeń elektrycznych, które pracują obecnie w gabinetach fizykoterapii i rehabilitacji, wytwarza silne pola elektromagnetyczne wpływające na otoczenie – pracowników oraz inne osoby przebywające w pobliżu. Aparaty do magnetoterapii, magnetostymulacji, diatermie mikrofalowej i krótkofalowej wytwarzają pole elektromagnetyczne, które może być źródłem zagrożenia dla pracowników.

Pomieszczenia zakładu fizjoterapii

Pomieszczenia pracy dzielą się na pomieszczenia:

- stałej pracy,
- pomieszczenia czasowej pracy.

Pomieszczenie stałej pracy – to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby przekracza 4 godziny.

Pomieszczenie czasowej pracy – to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godzin.

Pomieszczenia stałej pracy nie powinny być lokalizowane poniżej poziomu otaczającego terenu. Poziom podłogi pomieszczenia może znajdować się na poziomie terenu. Pomieszczenia przeznaczone do rehabilitacji leczniczej powinny być zlokalizowane w sposób zapewniający dostęp osobom niepełnosprawnym, w tym poruszającym się na wózkach inwalidzkich.

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

Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:

- 1) 3 m w świetle – jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,
- 2) 3,3 m w świetle – jeśli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.

Podłogi

Podłogi w pomieszczeniach pracy i na drogach powinny być: stabilne, równe, nieśliskie, niepyłące, odporne na ścieranie i nacisk. Muszą być wykonane z materiałów umożliwiających ich mycie i dezynfekcję. Połączenie ścian z podłogami powinno być wykonane w sposób umożliwiający ich mycie i dezynfekcję (powyższe nie dotyczy pomieszczeń administracyjnych i socjalnych oraz sali kinezyterapii).

Pomieszczenia i urządzenia wymagające utrzymania aseptyki i wyposażenie tych pomieszczeń powinny umożliwiać ich mycie i dezynfekcję.

W przypadku konieczności zastosowania sufitów podwieszonych w pomieszczeniach o podwyższonych wymaganiach higienicznych

sufity powinny być wykonane w sposób zapewniający szczelność powierzchni oraz umożliwiające ich mycie i dezynfekcję. Szerokość drzwi w pomieszczeniach, przez które odbywa się ruch pacjentów na łózkach, powinna umożliwiać ten ruch.

Tabela 2. Pomieszczenia pracy – uwagi

Lp.	Pomieszczenie	Uwagi
1.	Hydroterapia	Powinny być zlokalizowane na parterze budynku. Dopuszczalne jest urządzenie pomieszczeń do hydroterapii na innej kondygnacji niż parter. W tym przypadku w pomieszczeniach tych należy zapewnić skuteczną izolację przeciwwilgociową, a także skuteczną wentylację
2.	Zabiegi światłem i elektrolecznictwo	Pomieszczenia przeznaczone do światłolecznictwa i elektrolecznictwa, jeżeli nie są to osobne pomieszczenia, powinny być oddzielone ściankami do wysokości co najmniej 2 m, umożliwiającymi zastosowanie wspólnej wentylacji mechanicznej w pomieszczeniu
3.	Diatermia	Diatermie krótkofalowe i mikrofalowe powinny być instalowane w oddzielnych pomieszczeniach (boksach) zgodnie z Polskimi Normami
4.	Kinezyterapia	Sala powinna stanowić odrębne pomieszczenie

Urządzenia wykorzystywane do zabiegów fizykoterapeutycznych powinny być rozmieszczone w sposób zapewniający intymność pacjenta podczas zabiegów fizykoterapeutycznych.

W zakładzie rehabilitacji leczniczej pomieszczenia higienicznosanitarne należy wyposażać dodatkowo w natrysk, w tym co najmniej jedno takie pomieszczenie powinno być przystosowane dla osób

niepełnosprawnych, w szczególności poruszających się na wózkach inwalidzkich. Pomieszczenia higienicznosanitarne powinny być wyposażone w dozownik z mydłem w płynie, pojemnik z ręcznikami jednorazowego użycia oraz pojemnik na zużyte ręczniki.

Oświetlenie dzienne i elektryczne

W pomieszczeniach stałej pracy należy zapewnić oświetlenie dzienne. Oświetlenie dzienne na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności oraz powinno spełniać wymagania określone w Polskiej Normie. Niezależnie od oświetlenia dziennego we wszystkich pomieszczeniach przychodni należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami.

Stosunek wartości średnich natężenia oświetlenia w pomieszczeniach sąsiadujących ze sobą, przez które odbywa się komunikacja wewnętrzna, nie powinien być większy niż 5 do 1.

Instalacje oświetleniowe w pomieszczeniach, w których znajdują się miejsca pracy, oraz w korytarzach powinny być dobrane i wykonane tak, aby nie narażały pracownika na wypadek spowodowany rodzajem zainstalowanego oświetlenia.

W pomieszczeniu, w którym orientacja okien może powodować nadmierne oświetlenie, powinny być urządzenia zabezpieczające przed nadmiernym nasłonecznieniem i przegrzaniem.

Natężenie oświetlenia światłem elektrycznym w pokojach zabiegowych (m.in. w pomieszczeniach, gdzie odbywają się kąpiele medyczne, masaże, radioterapia) powinno wynosić minimum 300 lx.

Ogrzewanie

W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, temperatura nie może być niższa niż 18°C (291 K).

Wentylacja

Wentylacja w pomieszczeniach pracy powinna zapewnić wymianę powietrza wynikającą z:

- potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń,
- bilansu ciepła i wilgotności,
- zanieczyszczeń stałych i gazowych.

Klimatyzacja lub wentylacja nie może powodować przeciągów, wyzębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy (nie dotyczy to wentylacji awaryjnej). Strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie powinien być skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy. W pomieszczeniach pracy należy zapewnić właściwą wymianę powietrza poprzez zastosowanie wentylacji grawitacyjnej kanałowej; w pomieszczeniu, w którym konieczna jest zwiększona wymiana powietrza, powinna być wentylacja mechaniczna lub klimatyzacja. Okna w pomieszczeniu powinny być otwierane lub uchylne, z wyjątkiem pomieszczenia, w którym jest zainstalowana klimatyzacja.

Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej

W związku z ryzykiem narażenia na działanie szkodliwych dla zdrowia substancji biologicznych fizjoterapeuta powinien zmieniać odzież i obuwie po przyjeździe do pracy oraz po jej zakończeniu (fartuchy, spodnie, bluzy). Długie włosy powinny być związane przed pracą, należy unikać noszenia biżuterii, która może przeszkadzać przy wykonywaniu zabiegów pielęgnacyjnych, paznokcie palców rąk powinny być krótko obcięte.

Ogólne zasady stosowania środków ochrony indywidualnej:

- rękawiczki jednorazowe powinny być stosowane zawsze w przypadku kontaktu z krwią, płynami ustrojowymi, wydaliniami i wydzielinami (lateksowe, winylowe, foliowe, nitylowe);
- ochrona twarzy – maska twarzowa zalecana jest, gdy istnieje ryzyko przeniesienia zakażenia drogą kropelkową, powinna

być używana tylko raz i zmieniana, jeżeli staje się wilgotna lub znacznie skażona. Maskę ochronną zakłada się na usta i nos, maski należy zdejmować, trzymając za tasiemki, nie dotykając części dotykającej twarzy, w określonych przypadkach konieczne jest używanie masek z odpowiednimi filtrami;

- okulary ochronne zalecane są przy czynnościach z dużym prawdopodobieństwem rozprysnięcia krwi lub płynów ustrojowych, infekcji oczu (np. kaszel, kichanie, obfite krwawienie). Szczególnie ważne jest stosowanie okularów ochronnych w kontakcie z pacjentami cierpiącymi na choroby zakaźne (np. HIV) ze względu na ryzyko zakażenia poprzez błonę śluzową oczu.

Wypadek w pracy

Przeprowadzając szkolenie okresowe, należy również przeszkolić pracownika, jak ma postępować w sytuacji wypadku przy pracy:

- jeżeli sytuacja na to pozwala, musi on jak najszybciej zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego,
- pracownik powinien również wiedzieć, że należy ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie,
- pracownik powinien udzielić pomocy poszkodowanemu, należy również pamiętać o szybkim wezwaniu na miejsce wypadku wykwalifikowanych służb ratowniczych.

Najczęstszymi wydarzeniami powodującymi wypadki przy pracy fizjoterapeuty są:

- upadek, potknięcie, poślizgnięcie pracownika na płaszczyźnie,
- uderzenie spadającymi przedmiotami,
- podrażnienia, poparzenia stosowanymi środkami chemicznymi.

Głównymi przyczynami wypadków są najczęściej:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika,
- brak ładu i porządku na przejściach, drogach i stanowiskach pracy,
- niestosowanie środków ochrony indywidualnej.

Egzamin

Szkolenie okresowe powinno być zakończone egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bhp. Egzamin jest przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia, a potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia okresowego będzie zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia.

Podstawa prawna:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- ustawa z 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1213 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1488 ze zm.),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 26 marca 2019 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinny odpowiadać pomieszczenia i urządzenia podmiotu wykonującego działalność leczniczą (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 402),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. nr 81, poz. 716 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.),

- rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. poz. 1286 ze zm.),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1139),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.),
- rozporządzenie ministra infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1225 ze zm.),
- 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),
- PN-EN 60825-1:2014-11 *Bezpieczeństwo urządzeń laserowych – Część 1: Klasyfikacja sprzętu i wymagania*,
- PN EN 12464-1:2012 *Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część 1: Miejsca pracy we wnętrzach* (norma wycofana i zastąpiona przez PN-EN 12464-1:2022-01 – wersja angielska).

Cyfrowa przyszłość bhp: szanse, zagrożenia i nowe obowiązki pracodawców

Warto zapamiętać:

„Nowe technologie nie tylko wspierają prewencję, ale także generują nowe zagrożenia, zwłaszcza psychospołeczne (np. stres technologiczny, poczucie utraty kontroli, nadzór algorytmiczny)”.

„AI Act nakłada obowiązki na pracodawców – m.in. zakazuje wykorzystywania AI do oceny emocji pracowników, identyfikacji twarzy czy kategoryzacji biometrycznej oraz zobowiązuje do zapewnienia odpowiednich kompetencji personelu w zakresie AI”.

„Prawo pracy nie nadąża za technologią – potrzebna jest systematyczna rewizja przepisów, dostosowana do pracy zdalnej, zarządzania algorytmicznego i nowych modeli zatrudnienia”.

„Kompetencje cyfrowe to nowe bhp – rozwój umiejętności technicznych i miękkich wśród pracowników służb bhp jest warunkiem skutecznego zarządzania bezpieczeństwem w erze cyfrowej”.

Magdalena Pokrzycka-Walczak
ekonomistka, dziennikarka, absolwentka
Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
w Lublinie i Uniwersytetu Warszawskiego;
jej zainteresowania zawodowe koncentrują
się wokół zagadnień psychologicznych
w zakresie bhp, głównie w obszarach
ochrony zdrowia i transportu

Transformacja cyfrowa stawia przed służbami bhp i pracodawcami nowe wyzwania – od etycznych aspektów nadzoru cyfrowego, przez stres technologiczny, po konieczność rozwoju kompetencji AI. Choć nowoczesne technologie wspierają prewencję i automatyzują działania, niosą też zagrożenia psychospołeczne i komplikują stosowanie prawa pracy. Jak odpowiedzialnie wdrażać cyfrowe narzędzia i jednocześnie chronić bezpieczeństwo, prywatność i godność pracowników? Ekspertci wskazują kierunki zmian, podkreślając rolę dialogu społecznego, samoedukacji i nowoczesnej legislacji. Sprawdź, na co warto przygotować się już dziś, by cyfrowa rewolucja w pracy nie zaskoczyła Twojej firmy.

Budowanie cyfrowej przyszłości w świecie bhp oznacza nie tylko wdrażanie nowych technologii, lecz także zmianę definicji podejścia do bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników. W obliczu dynamicznych zmian technologicznych, takich jak sztuczna inteligencja w miejscu pracy, rośnie znaczenie proaktywnego zarządzania bezpieczeństwem. Podczas międzynarodowej konferencji zorganizowanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz CIOP-PIB („Budowanie cyfrowej przyszłości w świecie BHP”) eksperci, przedstawiciele zarządu Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz uczelni i instytutów naukowych zajmujących się ochroną pracy podkreślali, że fundamentem nowoczesnej gospodarki jest pracownik bezpieczny i zaopiekowany – zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym. Omawiali też m.in. wpływ transformacji cyfrowej na rynek pracy oraz sposoby zarządzania bhp w kontekście nowych form pracy, stworzonych dzięki innowacyjnym technologiom cyfrowym.

Zagrożenia i wyzwania bhp w erze cyfryzacji

Dzięki automatyzacji staje się możliwe ograniczenie kontaktu człowieka z zadaniami niebezpiecznymi, a inteligentne systemy wspomagające zarządzanie bhp pozwalają skuteczniej identyfikować potencjalne zagrożenia. Równocześnie jednak pracodawcy muszą

mieć świadomość nowych ryzyk – m.in. psychicznych skutków algorytmizacji decyzji oraz rosnącego stresu technologicznego.

Z perspektywy pracowników transformacja cyfrowa wymusza rozwój kompetencji cyfrowych oraz gotowość do uczenia się przez całe życie. Minister Agnieszka Dziemianowicz-Bąk wskazywała, że tylko inwestycje w samoedukację oraz odpowiedzialne strategie wdrażania cyfryzacji zapewnią ochronę zatrudnionych i stabilność rynku pracy. Dlatego współczesna cyfryzacja musi iść w parze z troską o człowieka – jego bezpieczeństwo, zdrowie oraz godność w nowym środowisku pracy.

Wchodzenie w erę cyfrową niesie za sobą nie tylko innowacje, ale i wyzwania dla bezpieczeństwa pracy. Zagrożenia cyfryzacji dla pracowników mają charakter zarówno fizyczny, jak i psychospołeczny. Coraz częściej decyzje dotyczące zadań zawodowych są podejmowane przez algorytmy, co może prowadzić do obniżenia poczucia kontroli oraz niepewności pracownika wobec procesów decyzyjnych. Cyfrowa przyszłość w świecie bhp wymaga więc szczególnego uwzględnienia aspektów etycznych, psychologicznych oraz ergonomicznych.

Minister Agnieszka Dziemianowicz-Bąk podkreśla, że technologiczne bezrobocie, czyli wypieranie niektórych zawodów przez automatyzację i AI, to realne zagrożenie. Trzeba o nim rozmawiać, przewidzieć jego skutki i chronić pracowników oraz konkretne zawody na rynku pracy. Chociaż zagrożenia fizyczne można często zminimalizować za pomocą dopracowanych procedur i technikaliów, skutki społeczne wymagają nowego podejścia i odpowiedzialnej polityki kadrowej.

– Żeby sprawnie i efektywnie wprowadzać kolejne rozwiązania związane z transformacją cyfrową, konieczna jest stała analiza zagrożeń i korzyści – mówiła A. Dziemianowicz-Bąk. – Konieczne jest czuwanie nad potencjalnym i faktycznym wpływem rozwoju technologii cyfrowych

na rynek pracy, na konkretne sektory i branże, ale także – na procesy, które dzieją się w każdym pojedynczym zakładzie pracy.

Kolejnym wyzwaniem pozostaje prawo pracy w dobie cyfryzacji. Nowe formy zatrudnienia, praca zdalna, zarządzanie oparte na algorytmach – wszystko to wymaga rewizji przepisów i ich dostosowania do rzeczywistości cyfrowej. Równocześnie niezbędna staje się systematyczna analiza wpływu innowacyjnych rozwiązań na zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników.

Tabela 1. Zagrożenia i wyzwania bhp w erze cyfryzacji

Lp.	Obszar	Zagrożenie/ /wyzwanie	Opis
1.	Technologie	Awarie systemów cyfrowych	Przerwy w dostępie do danych bhp, utrata informacji, zależność od dostawców oprogramowania
2.	Cyberbezpieczeństwo	Ryzyko wycieku danych osobowych i informacji o incydentach	Konieczność wdrożenia zabezpieczeń i procedur RODO
3.	Kompetencje cyfrowe	Niewystarczające umiejętności cyfrowe pracowników i służb bhp	Potrzeba szkoleń i wsparcia przy wdrażaniu nowych systemów
4.	Adaptacja pracowników	Oporność wobec nowych technologii	Strach przed zmianą, przywiązanie do tradycyjnych metod pracy
5.	Przeciążenie informacyjne	Nadmiar danych i alertów z systemów monitorujących	Trudności w selekcji istotnych informacji, ryzyko przeoczenia kluczowych sygnałów

Lp.	Obszar	Zagrożenie/ /wyzwanie	Opis
6.	Praca zdalna	Trudniejszy nadzór nad przestrzeganiem zasad bhp	Brak bezpośredniego kontaktu, rozmycie odpowiedzialności
7.	Monitorowanie pracowników	Etyczne aspekty nadzoru cyfrowego (np. geolokalizacja, czujniki aktywności)	Potrzeba znalezienia równowagi między bezpieczeństwem a prywatnością
8.	Zależność od technologii	Spadek czujności personelu przy nadmiernym poleganiu na automatach	Ryzyko „uśpienia” kontroli ludzkiej
9.	Koszty wdrożenia	Wysokie nakłady początkowe na zakup i integrację rozwiązań cyfrowych	Wyzwanie finansowe, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw
10.	Zmiany w przepisach	Niedostosowanie przepisów bhp do realiów cyfrowej pracy i nowych narzędzi	Potrzeba aktualizacji wewnętrznych regulaminów i interpretacji przepisów prawa pracy

Transformacja cyfrowa to proces, który w wielu miejscach pracy już się rozpoczął. Dlatego kluczowe jest opracowanie systemów zarządzania bhp, które będą uwzględniać nie tylko tradycyjne ryzyka zawodowe, ale również nowe zagrożenia cyfrowe – często trudne do natychmiastowego zidentyfikowania. Prewencja, świadomość oraz zaangażowanie pracodawców to warunki konieczne do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy w cyfrowej rzeczywistości.

Transformacja cyfrowa a prawo pracy i prawa pracownicze

Jednym z kluczowych aspektów cyfrowej przyszłości w świecie bhp jest potrzeba dostosowania przepisów prawa pracy do dynamicznych zmian technologicznych. Cyfryzacja w miejscu pracy, zwłaszcza zastosowanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, prowadzi do powstawania nowych form ryzyka oraz sytuacji, których obecne regulacje prawne nie zawsze uwzględniają.

W kontekście konferencji zorganizowanej przez MRPiPS oraz CIOP-PIB szczególną uwagę zwrócono na AI Act – europejskie rozporządzenie dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji. Dokument ten stanowi fundament dla bezpiecznego i etycznego wdrażania systemów opartych na AI w firmach, szczególnie w obszarach wrażliwych, takich jak decyzje kadrowe, rekrutacja czy ocena efektywności pracownika. Jak zaznaczono, konieczne jest opracowanie regulacji chroniących prawa pracownicze, które będą adekwatne do nowej, cyfrowej rzeczywistości.

Wraz z pojawieniem się nowych modeli pracy, takich jak zdalna praca czy zadania realizowane pod nadzorem algorytmów, zmieniają się relacje między pracodawcą a pracownikiem. Rośnie potrzeba większej przejrzystości procesów oraz zabezpieczenia danych osobowych. W tej rzeczywistości cyfrowe zarządzanie bezpieczeństwem musi iść w parze z ochroną godności, prywatności oraz psychicznego komfortu zatrudnionych.

■ WAŻNE



Niewykluczone, że przepisy prawa pracy będą musiały być dostosowane w niedalekiej przyszłości do nowych zjawisk, które pojawiają się wraz z cyfrowymi technologiami, powoli wkraczającymi w nowe, dotychczas jeszcze niezidentyfikowane szerzej, sektory i branże.

Wszystko to pokazuje, że transformacja cyfrowa nie może postępować bez opracowania nowoczesnych strategii legislacyjnych, które zapewnią równowagę między rozwojem technologicznym a ochroną praw pracowników. Prawo pracy powinno nie tylko nadążać za zmianami, ale też aktywnie wspierać wdrażanie bezpiecznych i sprawiedliwych rozwiązań w miejscu pracy.

AI Act – nowe obowiązki dla pracodawców

Obowiązujące przepisy rozdziału pierwszego i drugiego aktu UE w sprawie sztucznej inteligencji nakładają na pracodawców obowiązki m.in. zapewnienia pracownikom odpowiednich kompetencji w zakresie AI. Zabraniają też stosowania praktyk polegających na identyfikacji twarzy, kategoryzacji biometrycznej czy stosowaniu narzędzi w celu wysnuwania wniosków na temat emocji osoby w miejscu pracy.

AI Act ustala zasady dotyczące rozwoju, wdrażania i używania sztucznej inteligencji na terenie Unii Europejskiej. Ze względu na regulowaną materię poszczególne elementy AI Act będą wprowadzane stopniowo. Mowa o rozporządzeniu, które nie wymaga implementacji do prawa krajowego (tak jak w przypadku dyrektyw UE) i obowiązuje bezpośrednio.

Odpowiednie kompetencje w zakresie AI

Większość regulacji AI Act nie dotyczy bezpośrednio relacji pracodawca – pracownik. Jednak pracodawcy muszą zwrócić uwagę na art. 4 rozporządzenia. Nakłada on na podmioty stosujące systemy AI obowiązek podjęcia działań w celu zapewnienia (w możliwie największym stopniu) odpowiedniego poziomu kompetencji w zakresie AI wśród swojego personelu i innych osób zajmujących się działaniem i wykorzystaniem systemów AI w ich imieniu. Należy przy tym uwzględnić poziom wiedzy technicznej personelu, doświadczenia, wykształcenia i wykształcenia oraz kontekstu, w którym systemy AI mają być używane,

a także mieć na względzie osoby lub grupy osób, wobec których systemy AI mają być wykorzystywane.

Zakazane praktyki

Z perspektywy pracodawcy szczególnie istotne wydają się poniższe praktyki zakazane rozporządzeniem w sprawie sztucznej inteligencji:

- wprowadzania do obrotu, oddawania do użytku w tym konkretnym celu lub wykorzystywania systemów AI, które tworzą lub rozbudowują bazy danych służące rozpoznawaniu twarzy poprzez nieukierunkowane pozyskiwanie wizerunków twarzy z Internetu lub nagrań z telewizji przemysłowej;
- wprowadzania do obrotu, oddawania do użytku w tym konkretnym celu lub wykorzystywania systemów AI do wysnuwania wniosków na temat emocji osoby fizycznej w miejscu pracy lub instytucjach edukacyjnych, z wyjątkiem przypadków, w których system AI ma zostać wdrożony lub wprowadzony do obrotu ze względów medycznych lub bezpieczeństwa;
- wprowadzania do obrotu, oddawania do użytku w tym konkretnym celu lub wykorzystywania systemów kategoryzacji biometrycznej, które indywidualnie kategoryzują osoby fizyczne w oparciu o ich dane biometryczne, by wydedukować lub wywnioskować informacje na temat ich rasy, poglądów politycznych, przynależności do związków zawodowych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, seksualności lub orientacji seksualnej; zakaz ten nie obejmuje przypadków etykietowania ani filtrowania pozyskanych zgodnie z prawem zbiorów danych biometrycznych, takich jak obrazy, w oparciu o dane biometryczne, ani kategoryzacji danych biometrycznych w obszarze ścigania przestępstw.

W przypadku naruszenia przepisów AI Act są przewidziane surowe kary finansowe – w wysokości do 35 milionów euro lub 7% rocznego obrotu przedsiębiorstwa.

Nowe technologie w miejscu pracy – szanse dla bezpieczeństwa i dobrostanu

Choć transformacja cyfrowa wiąże się z licznymi wyzwaniami, nie można pominąć jej ogromnego potencjału w poprawie bezpieczeństwa pracy i jakości życia zawodowego. Cyfrowa przyszłość w świecie bhp to także szansa na wykorzystanie inteligentnych narzędzi, które nie tylko automatyzują procesy, ale również wspierają działania prewencyjne i edukacyjne w zakresie ochrony zdrowia pracowników.

– Transformacja cyfrowa otwiera przed nami nowe możliwości, od poprawy ergonomii i efektywności pracy, poprzez automatyzację zadań niebezpiecznych aż po rozwój inteligentnych systemów wspierających decydentów i pracowników – mówi Agnieszka Szczygielska, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Nowoczesne technologie umożliwiają monitorowanie warunków pracy w czasie rzeczywistym, identyfikację zagrożeń, zanim dojdzie do wypadku, a także analizę danych z wykorzystaniem algorytmów AI. Przykładem są inteligentne czujniki, które mogą wykrywać przeciążenie fizyczne pracownika, hałas czy obecność substancji niebezpiecznych. W połączeniu z odpowiednimi systemami reagowania stanowią istotne wsparcie dla specjalistów ds. bhp.

Automatyzacja pracy przyczynia się z kolei do eliminowania zadań szczególnie niebezpiecznych, a cyfrowe zarządzanie bezpieczeństwem pozwala lepiej planować działania profilaktyczne i prowadzić dokładniejszą dokumentację. Wpływa to pozytywnie nie tylko na redukcję wypadków, ale także na komfort psychiczny zatrudnionych, którzy czują się lepiej chronieni.

Ważnym elementem wspierającym pracowników w nowej rzeczywistości jest rozwój kompetencji cyfrowych. Organizacje, które inwestują w szkolenia oraz samoedukację pracowników, nie tylko zwiększają efektywność działań, ale także budują kulturę odpowiedzialności i zaangażowania. Takie podejście sprzyja dobrostanowi,

ogranicza stres i ułatwia adaptację do zmieniających się warunków pracy.

Strategie na przyszłość

Budowanie cyfrowej przyszłości w świecie bhp wymaga świadomego planowania i współpracy wielu środowisk – od instytucji publicznych, przez naukowców, po pracodawców i samych pracowników. Aby skutecznie odpowiedzieć na wyzwania transformacji cyfrowej, konieczne jest tworzenie kompleksowych strategii, które połączą rozwój technologiczny z troską o zdrowie i bezpieczeństwo zatrudnionych.

Zdaniem Agnieszki Szczygielskiej: – *Ważne jest, żeby wypracować wspólne strategie, które pozwolą na bezpieczne i efektywne wdrożenie nowych rozwiązań w sposób odpowiedzialny, etyczny i zgodny z zasadami UE.*

Jednym z fundamentów takich strategii jest ciągła analiza zagrożeń – zarówno znanych, jak i nowych, powstających na styku człowieka i technologii. Dyrektor CIOP-PIB podczas konferencji podkreślała, że odpowiedzialne wdrażanie rozwiązań cyfrowych powinno uwzględniać również dobrostan psychiczny pracowników, kwestie granicy prywatności oraz etycznego zarządzania danymi.

■ WAŻNE



Istotnym filarem będzie rozwój kompetencji cyfrowych pracowników – nie tylko dzięki klasycznym szkoleniom bhp, ale również promowaniu samoedukacji i uczeniu się przez całe życie. Takie podejście umożliwi lepsze zrozumienie nowych technologii, zwiększy poczucie bezpieczeństwa i ułatwi adaptację do zmieniających się warunków pracy.

Wreszcie – na poziomie instytucjonalnym i unijnym – potrzebne są spójne ramy prawne, które będą nadążać za rozwojem technologicznym. Strategia Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy na lata 2025–2034 jasno wskazuje, że przyszłość pracy

wymaga zintegrowanego podejścia, łączącego prewencję, innowacje, dialog społeczny i solidarność międzynarodową. – *Jako członkowie europejskiej Wspólnoty, wspólnoty instytucjonalnej, badawczej i społecznej dzielimy odpowiedzialność za kształtowanie środowiska pracy, które sprzyja zdrowiu, godności i bezpieczeństwu pracowników* – zapewnia Agnieszka Szczygielska. Tylko takie podejście pozwoli realnie chronić pracowników i budować środowisko pracy, w którym rozwój technologii idzie w parze z poszanowaniem człowieka i jego potrzeb.

Rozwój kompetencji cyfrowych

W obliczu dynamicznych zmian technologicznych rozwój kompetencji cyfrowych staje się jednym z kluczowych elementów skutecznego funkcjonowania służb BHP. Cyfryzacja procesów – od ewidencji zdarzeń niebezpiecznych, przez elektroniczne checklisty, po zaawansowane systemy monitorujące środowisko pracy – wymaga nie tylko wdrożenia narzędzi, ale przede wszystkim przygotowania ludzi do ich obsługi.

Specjaliści ds. bhp, oprócz wiedzy z zakresu prawa pracy czy ergonomii, muszą obecnie znać podstawy obsługi systemów informatycznych, korzystania z platform e-learningowych, analizy danych oraz zarządzania dokumentacją elektroniczną. Wymaga to zarówno szkoleń technicznych, jak i rozwoju tzw. kompetencji miękkich, takich jak elastyczność, gotowość do uczenia się oraz otwartość na zmiany.

Wdrożenie strategii rozwoju kompetencji cyfrowych powinno obejmować:

- diagnozę potrzeb szkoleniowych,
- indywidualne ścieżki rozwoju,
- regularne warsztaty praktyczne,
- wsparcie we wdrażaniu nowych narzędzi.

Inwestycja w edukację cyfrową przekłada się nie tylko na efektywność działań BHP, lecz także na większe bezpieczeństwo, lepszą komunikację w organizacji i szybsze reagowanie na zagrożenia. W erze cyfrowej technologia nie zastępuje człowieka – wspiera go, jeśli tylko ten potrafi z niej świadomie korzystać.

Tabela 2. Przykładowe narzędzia wspierające rozwój kompetencji cyfrowych w obszarze bhp

Lp.	Kategoria narzędzia	Nazwa narzędzia/ platformy	Zastosowanie w praktyce bhp
1.	Platformy e-learningowe	Moodle, ClickMeeting, Webex, MS Teams	Szkolenia okresowe bhp online, webinary, testy wiedzy, dokumentacja uczestnictwa
2.	Systemy LMS (Learning Management System)	Saba Cloud, SAP Litmos, TalentLMS	Zarządzanie programami szkoleniowymi, monitorowanie postępów, automatyczne certyfikaty
3.	Aplikacje do checklist i audytów	iAuditor, SafetyCulture, InspectAll	Tworzenie cyfrowych formularzy bhp, dokumentowanie przeglądów, analiza zgodności z procedurami
4.	Systemy zarządzania EHS	Quentic, EcoOnline, Synergi Life	Kompleksowe zarządzanie bezpieczeństwem, raportowanie incydentów, analiza ryzyk
5.	Platformy komunikacyjne	Slack, Microsoft Teams, Asana	Komunikacja w zespole ds. bhp, szybkie przysyłanie informacji o zagrożeniach i procedurach

Lp.	Kategoria narzędzia	Nazwa narzędzia/ platformy	Zastosowanie w praktyce bhp
6.	Narzędzia do analizy danych	Power BI, Tableau, Excel (zaawansowany)	Wizualizacja danych o wypadkach, identyfikacja trendów i obszarów ryzyka
7.	Aplikacje mobilne	Safetica Mobile, SHEQSY, WorkSafe Guardian	Monitorowanie pracy w terenie, zgłaszanie niebezpiecznych zdarzeń w czasie rzeczywistym

Podsumowanie

W obliczu rosnącej roli technologii budowanie cyfrowej przyszłości w świecie bhp staje się jednym z kluczowych wyzwań stojących przed pracodawcami, specjalistami ds. bhp oraz instytucjami publicznymi. Nowe technologie, takie jak sztuczna inteligencja w miejscu pracy czy cyfrowe systemy zarządzania bezpieczeństwem, niosą za sobą ogromny potencjał – od eliminacji zagrożeń fizycznych po wsparcie decyzyjne i poprawę ergonomii. Jednocześnie transformacja cyfrowa wymaga przemyślnych strategii, które uwzględniają kompetencje cyfrowe pracowników, potrzebę ochrony prywatności, a także adaptację prawa pracy do nowych realiów. Odpowiedzialne wdrażanie rozwiązań technologicznych musi iść w parze z dialogiem społecznym, edukacją i prewencją. Konferencja „Budowanie cyfrowej przyszłości w świecie bhp” pokazała, że tylko współdziałanie wielu środowisk może zapewnić bezpieczną i etyczną cyfryzację pracy. Tylko wtedy technologia będzie służyć człowiekowi, a nie odwrotnie.

Podstawa prawna:

- art. 4 i 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji [...] (Dz.U. UE. L. z 2024 r. poz. 1689).

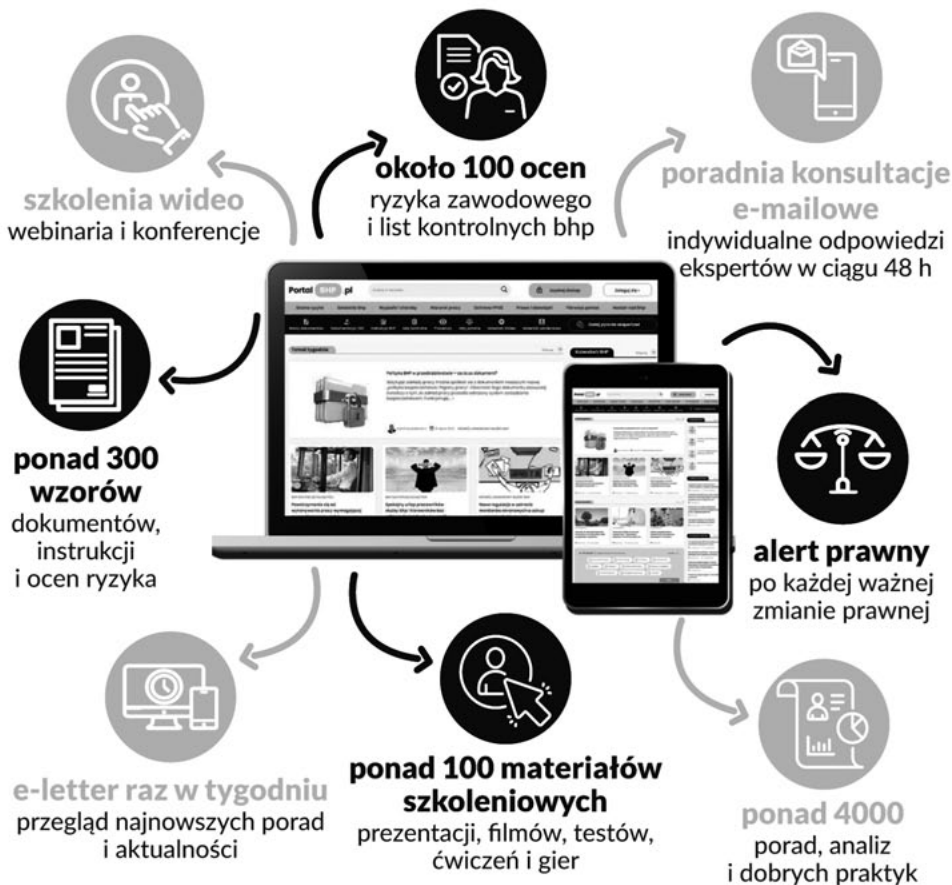


Od 2009 r. wspieramy pracowników służby BHP
w ich rozwoju zawodowym i codziennej pracy

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

Orzecznictwo sądowe

Po badaniach kontrolnych pracownik musi zgłosić gotowość do pracy

Pracownik powinien wiedzieć, że ma obowiązek powiadomienia pracodawcy o wyniku badania kontrolnego. Jeśli nie przychodzi do pracy i nie usprawiedliwia swojej nieobecności, jest to co najmniej rażące niedbalstwo. Zaniedbanie w tym zakresie jest przeważnie poważnym naruszeniem dyscypliny pracy. Tak orzekł Sąd najwyższy w wyroku z 8 stycznia 2025 r. O co dokładnie chodziło?

Opis zdarzenia:

Łukasz W. pracował w spółce L. na stanowisku rewidenta taboru – ustawiacza. W trakcie jego zatrudnienia w zakładzie pracy funkcjonowała praktyka telefonicznego oraz e-mailowego kontaktowania się pracowników z pracodawcą (bezpośrednimi przełożonymi). Łukasz W. pracował „pod telefonem” i dlatego miał indywidualny rozkład czasu pracy, wprowadzony na jego żądanie. Po pewnym czasie pracownik jednak wycofał swój wniosek dotyczący takiego indywidualnego rozkładu. Pracodawca zaczął więc przekazywać mu – analogicznie jak innym pracownikom – grafiki zaplanowanych z wyprzedzeniem godzin do przepracowania.

Zgodnie z zakładową praktyką pracownik zgłaszał telefonicznie pracodawcy odpowiadające mu terminy świadczenia pracy, zaś spółka – działając przez dyspozytorów lub kierowników – akceptowała wskazane terminy lub proponowała własne, alternatywne. Ustalenie terminów świadczenia pracy odbywało się więc w drodze wzajemnych uzgodnień Łukasza W. i spółki.

Pracownik po dłuższej chorobie uzyskał orzeczenie lekarskie dopuszczające pracownika do pracy, jednak ten nie stawiał się w pracy i nie powiadomił o orzeczeniu. Przez kilka dni dyspozytorzy próbowali skontaktować się z Łukaszem W. telefonicznie w celu ustalenia dni pracy. Pracownik odpowiadał na te próby – dopiero po czasie oddzwaniał.

Po kolejnych kilku dniach spółka zwolniła Łukasza W. dyscyplinarnie m.in. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności oraz z powodu odmowy stawienia się do pracy i niesubordynacji wobec poleceń pracodawcy we wskazanych kilku dniach.

Łukasz W. zażądał odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sądy obu instancji uwzględniły powództwo. Dlatego spółka złożyła skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy: Pracownik ma wykonać badania i zgłosić gotowość do pracy

Sąd Najwyższy przyznał rację pracodawcy. Zaznaczył bowiem, że ustalenia faktyczne były dość nietypowe. Wynika z nich bowiem, że to pracownik samodzielnie i dowolnie decydował o tym, czy pozostaje w gotowości do pracy, czy i kiedy oraz jak długo będzie świadczył pracę oraz w jaki sposób pracodawca powinien się z nim kontaktować w celu przekazania poleceń służbowych.

Sąd Najwyższy przypomniał, że po nieobecności chorobowej trwającej dłużej niż 30 dni pracownik musi poddać się kontrolnym badaniom lekarskim (a pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez orzeczenia dopuszczającego go do pracy w wyniku takich badań). Pracownik powinien po chorobie stawić się w pracy, otrzymać skierowanie na badanie, a po otrzymaniu orzeczenia dopuszczającego do pracy – zgłosić gotowość do jej wykonywania. Naruszenie przez pracownika tych obowiązków może być oceniane jako uchybienie podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu, co może nawet skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym (z art. 52 § 1 pkt 1 kp).

Do wyjaśnienia pozostała kwestia, czemu pracownik nie stawiał się do pracy po badaniu. Sądy obu instancji tego nie wyjaśniły. Jest to istotne, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę fakt, że nieobecność pracownika już pierwszego dnia po upływie choroby może – w niektórych okolicznościach i przy braku usprawiedliwienia – stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Kiedy niestawienie się w pracy jest ciężkim naruszeniem

Analiza, czy naruszenie obowiązku pracowniczego, o którym mowa w tym przepisie, jest rzeczywiście ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Pojęcie interesu pracodawcy obejmuje zaś także elementy niematerialne, np.:

- dyscyplinę pracy czy
- poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy.

Wprawdzie w omawianym przypadku były pewne wątpliwości co do tego, czy pracownik skutecznie „wypowiedział” dotychczasowy rozkład czasu pracy – a zatem czy pracodawca mógł już mu narzucić rozkład czasu pracy, czy też nie. Ale nie zmienia to faktu, że pracownik ma po długiej chorobie wykonać badania, a po nich zgłosić gotowość do pracy – albo usprawiedliwić swoją nieobecność.

Podstawa prawna:

- wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2025 r. (sygn. akt I PSKP 37/24).

Dominik Wajda

Sąd Najwyższy, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Kierownik grupy tematycznej
Szymon Danowski

Menedżer produktu
Agnieszka Śliwińska

Redaktor prowadzący
Marek Kalman

Koordynator produkcji
Mariusz Jezierski

Korekta
Zespół

Skład i łamanie
6AN Studio, Tomasz Jakóbiak

Druk
KRM Druk

ISBN: 978-83-8409-224-8

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

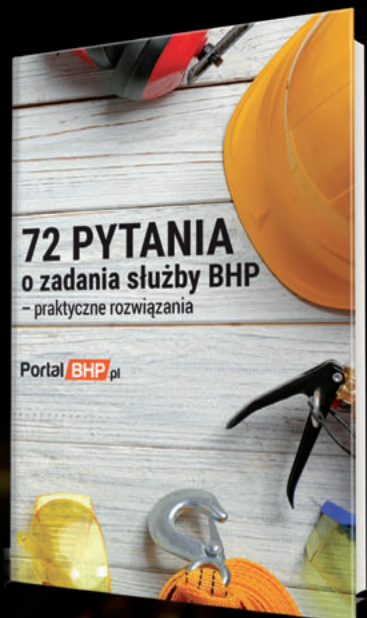
Publikacja „Praktyczne Szkolenia BHP” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w subskrypcji (e-letter, WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiałów bez zgody wydawcy są zabronione. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. 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



Zautomatyzuj swoje BHP z BHPin

Bez instalacji, bez skomplikowanej obsługi – wszystko w jednym miejscu, 24/7

Co zyskujesz z BHPin?

- Automatyczne przypomnienia o szkoleniach, badaniach, ocenach ryzyka
- Gotowe szablony dokumentów BHP – jednym kliknięciem generujesz protokoły, instrukcje, rejestry
- E-learning, testy, oceny ryzyka, kontrole i raporty – zintegrowane i dostępne z dowolnego miejsca
- Zgodność z obowiązującymi przepisami – zawsze aktualna dokumentacja
- Współpraca wielu użytkowników – przydzielaj uprawnienia, współdziel dane, analizuj statystyki

Z BHPin:

1

Oszczędzasz czas i unikasz błędów

2

Porządkujesz całą dokumentację

3

Jesteś gotowy na każdą kontrolę

Zarejestruj się już dziś
i zyskaj **30 dni bezpłatnego dostępu** do
pełnej wersji konta testowego.



Wejdź na:
<https://app.bhpin.pl/konto/nowe>
lub zeskanuj kod QR.