

PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

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



TEMAT NUMERU

Omówienie szkolenia okresowego pracodawców i osób kierujących pracownikami (cz. 1)

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami mają obowiązek znać przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Na pracodawcy ciąży również obowiązek odbycia szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. W artykule przedstawiamy pierwszą część tego szkolenia. Dzięki wskazówkom naszego eksperta bez problemu przygotujesz się do jego przeprowadzenia.

OGÓLNI O BHP

Kalendarz służby bhp – obowiązkowe terminy i dokumentacja

Początek roku dla służby bhp to intensywny czas. Inspektorzy bhp planują programy, które mają poprawić poziom bezpieczeństwa, określają też cele bhp dla organizacji. Działania obowiązkowe służby bhp zostały określone w różnych przepisach. W artykule przypominamy zatem najważniejsze terminy, jakich należy przestrzegać. Ale harmonogram pracy behapowca zawiera także inne terminy, które zależą od pojawiających się zdarzeń. Przypominamy wszystkie z nich.

ZDANIEM EKSPERTA

Kiedy społeczny inspektor pracy nie wywiązuje się ze swoich obowiązków

Obowiązki społecznych inspektorów pracy są regulowane przepisami ustawy o społecznej inspekcji pracy. Inspektor może zostać odwołany przed zakończeniem kadencji za niewywiązywanie się ze swoich obowiązków. Uzasadnia to przeprowadzenie wyborów uzupełniających. W praktyce jednak mogą pojawić się niejasności z tym związane, które nie zostały bezpośrednio rozwiązane w przepisach. Co jest podstawą odwołania społecznego inspektora pracy?

ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW

Redakcja odpowiada m.in.:

- Czy do prowadzenia szkoleń bhp trzeba ukończyć studia pedagogiczne
- Czy strażnik miejski na szkoleniu bhp to pracownik biurowy
- Kiedy firma szkoleniowa może prowadzić szkolenia okresowe dla pracowników zakładu
- Kiedy pracownik po awansie powinien odbyć instruktaż stanowiskowy





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!

W najnowszym numerze publikacji przygotowaliśmy praktyczne wskazówki, które z pewnością ułatwią codzienną pracę w dziedzinie bhp. Polecam szczególnie artykuł poświęcony szkoleniu okresowemu pracodawców i osób kierujących pracownikami. Zdaję sobie sprawę, że szkolenie może budzić wiele wątpliwości – jego przygotowanie to w końcu wyzwanie dla osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w firmie. Dzięki poradom i wskazówkom naszego eksperta przygotowanie tego szkolenia krok po kroku stanie się prostsze i bardziej efektywne.

Nie mniej ważny jest także kalendarz służby bhp, który znajdziesz w tym wydaniu. To nieocenione narzędzie, które pozwala zorganizować pracę i przypomina o kluczowych terminach oraz obowiązkowej dokumentacji. Dzięki niemu łatwiej zaplanować działania i upewnić się, że żadne istotne zadanie nie zostanie pominięte.

Zapraszam do lektury całego numeru. Znajdziesz tu również inne ciekawe artykuły i wskazówki, pomagające w skutecznym realizowaniu obowiązków w obszarze bhp. Mam nadzieję, że treści będą nie tylko inspiracją, ale też realnym wsparciem w codziennej pracy.

Zachęcam do lektury

KALENDARIUM

Trwają prace nad projektem ustawy w sprawie jawności wynagrodzeń	3
Definicja mobbingu pilnie do zmiany	5
Praca w wysokich temperaturach – szykują się spore zmiany	8

ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW

Czy do prowadzenia szkoleń bhp trzeba ukończyć studia pedagogiczne	11
Czy strażnik miejski na szkoleniu bhp to pracownik biurowy	13
Kiedy firma szkoleniowa może prowadzić szkolenia okresowe dla pracowników zakładu	14
Kiedy pracownik po awansie powinien odbyć instruktaż stanowiskowy	18

ZDANIEM EKSPERTA

Kiedy społeczny inspektor pracy nie wywiązuje się ze swoich obowiązków	21
--	----

TEMAT NUMERU

Omówienie szkolenia okresowego pracodawców i osób kierujących pracownikami (cz. 1)	27
--	----

OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

Ocena ryzyka zawodowego pracownika magazynu sprzedaży wysyłkowej	51
--	----

OGÓLNIE O BHP

Kalendarz służby bhp – obowiązkowe terminy i dokumentacja	69
---	----

ORZECZNICTWO SĄDOWE

Przyczyna zewnętrzna nie zawsze jest jedyną przyczyną wypadku przy pracy	85
--	----

Kalendarium

Trwają prace nad projektem ustawy w sprawie jawności wynagrodzeń

W Sejmie rozpoczęły się prace nad poselskim projektem ustawy dotyczącym jawności wynagrodzeń. Jednym z celów projektowanej ustawy ma być zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom. To nie jedyna zmiana dla pracodawców w najbliższym czasie.

Przedłożony w Sejmie przez grupę posłów projekt nowelizacji Kodeksu pracy ma za zadanie wdrożenie postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 dotyczącej równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie UE, w tym Polska, powinny wprowadzić w życie postanowienia tej dyrektywy do 7 czerwca 2026 r. Nowe przepisy mają wejść w życie po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia ustawy.

Pracownik wystąpi o informację dotyczącą poziomu wynagrodzenia

Zgodnie z projektowanymi przepisami pracownicy – samodzielnie lub za pośrednictwem swoich przedstawicieli – uzyskają prawo wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej:

- ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz
- średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości.

Pracodawca będzie zobowiązany udzielić odpowiedzi na złożony wniosek nie później niż do 14 dni. Jeżeli odpowiedź będzie zawierała

informacje niedokładne lub niekompletne, pracownicy – osobiście lub za pośrednictwem swoich przedstawicieli – będą mieli prawo wystąpić o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przekazanych informacji.

Nowe przepisy nałożą również na pracodawców obowiązek informowania pracowników, raz w roku, o przysługującym im prawie do otrzymywania wskazanych informacji oraz o trybie, w jakim pracownicy mogą wystąpić w celu ich otrzymania.

„Widetki” płacowe na etapie rekrutacji

W myśl projektowanych przepisów pracodawca, publikując w dowolnej lub zwyczajowo przyjętej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, będzie zobowiązany uwzględnić w niej kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia, wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość. Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji. Ponadto, planowane przepisy przewidują, że osoby ubiegające się o zatrudnienie uzyskają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska,
- przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

■ WAŻNE



Pracodawcy, który zatrudni pracownika za wynagrodzeniem niższym niż wskazane w ofercie zatrudnienia, będzie grozić kara grzywny w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł.

Zgodnie z projektowanymi przepisami pracodawca nie będzie mógł zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji

o jego wynagrodzeniu. Co więcej, pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikowi dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te mają być obiektywne i neutralne pod względem płci.

Podstawa prawna:

- poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy (druk sejmowy nr 934).

Leszek Skupski

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

Definicja *mobbingu* pilnie do zmiany

W czasie konferencji „Mobbing to przemoc”, która odbyła się w połowie grudnia zeszłego roku w Sejmie, poruszono kluczowe kwestie związane z koniecznością zmiany definicji *mobbingu* oraz wprowadzeniem nowych regulacji prawnych. Wydarzenie, zorganizowane przez wicemarszałek Monikę Wielichowską i Dobrą Fundację, zgromadziło ekspertów, którzy wskazywali, że mobbing w miejscu pracy stał się poważnym problemem społecznym wymagającym przeciwdziałania.

Raport „Mobbing w środowisku pracy” przygotowany przez Dobrą Fundację [opis ze strony WWW fundacji: „Jesteśmy grupą ludzi, którzy podobnie jak wielu Polaków miała kontakt z mobbingiem. Są wśród nas doświadczający i zauważający mobbing, który ma nasze imię. Jesteśmy grupą ludzi, którzy jak wszyscy inni pracownicy w Polsce, zasługują na traktowanie z szacunkiem. Godność ma nasze imię” – przyp. red.] ujawnił alarmujące statystyki:

- aż 93% pracowników doświadczyło zachowań mogących być uznanymi za mobbing,
- 90% wskazało na pogorszenie zdrowia psychicznego z tego powodu,
- aż 70% osób nie czuje wsparcia w organizacji (mimo istnienia procedur antymobbingowych).

Przepisy definiują *mobbing* jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie, izolację lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Jednak zdaniem ekspertów i praktyków prawa obowiązujące regulacje są niewystarczające i nie zawsze odpowiadają rzeczywistości w miejscach pracy.

Na horyzoncie nowa definicja

Podczas konferencji przedstawiono propozycję rozszerzenia definicji *mobbingu*. Zgodnie z projektem zaproponowanym przez Dobrą Fundację mobbing miałyby objąć również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzące własną działalność gospodarczą (B2B).

Marta Kopeć, radca prawny z fundacji, zwróciła uwagę, że obecne procedury antymobbingowe są często niewystarczające i wymagają doprecyzowania. Zaproponowano dodanie sformułowania „w szczególności” do opisu obowiązków pracodawcy w przeciwdziałaniu mobbingowi, co zwiększyłoby ich zakres.

Wprowadzenie przestępstwa mobbingu do Kodeksu karnego

Ważnym postulatem było także wprowadzenie przestępstwa mobbingu do Kodeksu karnego. Propozycję tę przedstawiła Katarzyna Jarynek, prezes Dobrej Fundacji. Podkreślono, że obecny trzyletni okres przedawnienia spraw o mobbing jest zbyt krótki dla ofiar,

które często potrzebują więcej czasu, aby zdecydować się na podjęcie kroków prawnych.

Ratyfikacja konwencji MOP nr 190

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk poinformowała, że trwają prace nad ratyfikacją konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Konwencja ta, przyjęta w 2019 roku, stanowi ważny międzynarodowy standard ochrony pracowników przed przemocą i nadużyciami w miejscu pracy. Zdaniem ekspertów jej wdrożenie w Polsce mogłoby przyczynić się do poprawy sytuacji ofiar mobbingu.

Problemy z interpretacją przepisów

Dr Barbara Godlewska-Bujok z Rady Ochrony Pracy wskazała na trudności interpretacyjne związane z obecnymi regulacjami. Zwróciła uwagę, że przepisy dotyczące mobbingu, molestowania i dyskryminacji powinny być bardziej spójne, aby lepiej odpowiadały rzeczywistości. Jej zdaniem warto rozważyć wprowadzenie pojęcia *przemocy w stosunkach pracy*, co pozwoliłoby objąć definicją mobbingu różnorodne formy zatrudnienia.

Podsumowanie

Podjęte podczas konferencji tematy i propozycje zmian w przepisach pokazują, że problem mobbingu wymaga pilnych działań. Rozszerzenie definicji, wprowadzenie nowych regulacji oraz ratyfikacja międzynarodowych standardów mogą przyczynić się do stworzenia bezpieczniejszego środowiska pracy. Jak podkreślili uczestnicy wydarzenia, zmiany w prawie to kluczowy krok w walce z przemocą w miejscu pracy.

opr. red.

Praca w wysokich temperaturach – szykują się spore zmiany

Do konsultacji społecznych trafił projekt nowelizacji rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie maksymalnych temperatur w miejscu pracy. Powyżej jakiej temperatury pracodawca będzie zobowiązany do czasowego wstrzymania wykonywania pracy?

Obowiązujące przepisy wskazują minimalną temperaturę w miejscu pracy, natomiast nie określają temperatury maksymalnej. Pojawiła się zatem konieczność zmiany obowiązujących przepisów, w tym uregulowania dodatkowych rozwiązań, w sytuacji gdy z uwagi na warunki atmosferyczne temperatura w pomieszczeniach pracy, jak też na otwartej przestrzeni, osiągnie określone w projektowanym rozporządzeniu wartości.

Tabela. Proponowane zmiany w stosunku do obowiązujących obecnie regulacji

Lp.	Zmiany mają polegać na:
1.	Zapewnieniu temperatury w pomieszczeniu pracy odpowiedniej do rodzaju wykonywanej pracy, natomiast gdy temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy określoną wartość dla danej klasy tempa metabolizmu, pracodawca zobowiązany będzie do zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających temperaturę, a jeśli nie będzie to możliwe – do zastosowania innych rozwiązań organizacyjnych
2.	Zobowiązaniu pracodawcy do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych przy pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25°C

3.	Zobowiązaniu pracodawcy do ustalania rozwiązań organizacyjnych w porozumieniu zawieranym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami
4.	Określeniu przykładowego katalogu rozwiązań technicznych i organizacyjnych w nowo dodawanym załączniku nr 4 do zmienianego rozporządzenia w celu ułatwienia pracodawcom wywiązania się z ww. obowiązków
5.	Określaniu podczas oceny ryzyka zawodowego dla danego stanowiska pracy klasy tempa metabolizmu, których definicje pojęć i metody pomiaru są określone w Polskich Normach
6.	Zobowiązaniu pracodawcy do czasowego wstrzymania wykonywania pracy, jeśli pomimo zastosowania rozwiązań technicznych temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy 35°C, a przy pracy na otwartej przestrzeni 32°C, przy czym w przypadku pracy na otwartej przestrzeni konieczność czasowego wstrzymania pracy będzie dotyczyć jedynie ciężkich prac fizycznych
7.	Przyjęciu rozwiązania, że obowiązek czasowego wstrzymania pracy nie będzie dotyczył rodzajów prac, których wykonywanie jest obiektywnie konieczne; katalog wyjątków od obowiązku czasowego wstrzymania prac w znacznym zakresie pokrywa się z rodzajami prac, których nie dotyczy zakaz pracy w niedzielę

opr. red.

DORADCA BHP

Newsletter specjalisty ds. bhp



2x

w tygodniu
ważne informacje z zakresu
bezpieczeństwa i higieny pracy

Bezpłatny newsletter dla Ciebie!

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Czy do prowadzenia szkoleń bhp trzeba ukończyć studia pedagogiczne

Jestem specjalistą bhp z ukończonymi studiami podyplomowymi bhp, jednak bez modułu pedagogicznego. Czy muszę ukończyć dodatkowe studia pedagogiczne?

Pracownikiem służby bhp może zostać osoba spełniająca wymagania kwalifikacyjne określone w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Żeby ustalić, czy ukończenie studiów podyplomowych bhp jest równoznaczne z ukończeniem studiów o kierunku lub specjalności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, należy sprawdzić, czy program studiów (wymieniony na dyplomie z uczelni) zawiera tematykę wyczerpującą zakres obowiązków dla służby bhp określonych w rozporządzeniu w sprawie służby bhp. Informacje w tym zakresie można też uzyskać z uczelni, którą się ukończyło (czy zakres kształcenia spełnia standardy dla kierunku studiów „Bezpieczeństwo i higiena pracy”).

Nieobowiązujące już rozporządzenie w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki przewidywało, że na studiach dla kierunku bezpieczeństwo i higiena pracy należało zapewnić „kształcenie w zakresie metod szkolenia w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy”. Treści kształcenia przewidywały:

- psychologię w nauczaniu, czyli: procesy psychiczne warunkujące efektywność uczenia się, rola wykładowcy podczas nauczania, kreowanie klimatu sprzyjającego efektywnemu szkoleniu;
- nauczanie dorosłych: kształcenie, szkolenie, doskonalenie, dokształcanie, edukacja, dydaktyka, metodyka, andragogika, kwalifikacje zawodowe;
- projektowanie procesu dydaktycznego. Organizacja szkolenia: rola i zadania organizatora szkolenia, kryteria doboru wykładowców, zasady przeprowadzania hospitacji, zasady przeprowadzania egzaminów, prowadzenie dokumentacji szkolenia;
- metody prowadzenia zajęć dydaktycznych: stosowanie metod interaktywnych, dobór materiałów dydaktycznych, ocena skuteczności prowadzonych zajęć;
- metody i formy popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp, w odniesieniu do wykładowców, określa jedynie, że muszą oni posiadać zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia. Nie stawia natomiast żadnych wymogów kwalifikacyjnych. Nie jest wymagany moduł pedagogiczny dla wypełniania obowiązków pracownika służby bhp.

Podstawa prawna:

- art. 237¹¹ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.),
- § 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),
- załącznik nr 1 do rozporządzenia ministra nauki i szkolnictwa wyższego z 16 października 2009 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków

oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki (Dz.U. z 2009 r. nr 180, poz. 1407 – akt uchylony).

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

Czy strażnik miejski na szkoleniu bhp to pracownik biurowy

Kim jest strażnik miejski? Czy pracownika mogą traktować jako pracownika administracyjno-biurowego? Jak dla takiej grupy osób przeprowadzić szkolenie okresowe?

Uwzględniając charakter pracy strażnika miejskiego oraz potencjalne zagrożenia i uciążliwości występujące na tym stanowisku, strażnika miejskiego należy zakwalifikować na szkolenie okresowe bhp dla grupy robotniczej, realizowane w formie instruktażu w wymiarze 8 godzin lekcyjnych, nie rzadziej niż co 3 lata.

Szczegółowe zasady organizacji i prowadzenie szkoleń bhp, wyznaczające między innymi wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, a także sposób dokumentowania szkolenia zostały określone w rozporządzeniu w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W omawianym przypadku należy uwzględnić, że praca strażnika miejskiego polega m.in. na nadzorze i utrzymaniu porządku w mieście, patrolowaniu terenów miejskich, obserwowaniu zachowań ludzi, interweniowaniu na wnioski oraz z inicjatywy własnej, współpracy z pracownikami urzędu miasta oraz instytucjami nadzorczo-porządkowymi (w szczególności z policją), składaniu raportów, wnioskowaniu o dalsze prowadzenie spraw, przepro-

wadzeniu rozmów i wyjaśnianiu spraw, a także uczestniczeniu w szkoleniach specjalistycznych.

Strażnik miejski odpowiada za utrzymanie porządku publicznego i bezpieczeństwo mieszkańców miasta. Zajmuje się ochroną spokoju i porządku w miejscach publicznych, a także ochroną obiektów komunalnych i urządzeń użyteczności publicznej. Czuwa nad porządkiem i kontroluje ruch drogowy w zakresie określonym w przepisach o ruchu drogowym. Jest też narażony na liczne czynniki niebezpieczne w swojej pracy.

Podstawa prawna:

- art. 237³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- § 5, § 7, § 14–16 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Halina Górska

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

Kiedy firma szkoleniowa może prowadzić szkolenia okresowe dla pracowników zakładu

Czy firma, która będzie przeprowadzać szkolenia okresowe dla pracowników zakładu, musi mieć wpis do rejestru instytucji szkoleniowych? Czy taki wpis jest wymagany?

Zasady organizowania i prowadzenia szkoleń reguluje rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie może być organizowane i prowadzone przez

pracodawców lub, na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Do takich jednostek zalicza się:

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

Zgodnie z powyższym, jednostką organizacyjną prowadzącą szkolenia bhp może być przedsiębiorca prowadzący działalność oświatową na zasadach określonych w ustawie – Prawo przedsiębiorców. Ustawa ta określa też, że przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą.

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

- szkoły publiczne i niepubliczne wszystkich typów, prowadzone przez organy administracji rządowej, jednostki samorządu terytorialnego lub inne osoby prawne lub fizyczne w ramach obowiązującego systemu oświaty i szkolnictwa wyższego,
- edukację w formach: stacjonarnej, zaocznej lub na odległość przez radio, telewizję, Internet lub drogą korespondencyjną,
- edukację prowadzoną na różnych poziomach kształcenia, włączając kształcenie specjalne oraz edukację dla dorosłych (w tym:

edukację dla dorosłych wchodzącą w skład publicznych Centrów Kształcenia Ustawicznego),

- szkoły wojskowe i akademie wojskowe,
- szkoły w zakładach karnych, w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich na odpowiednich poziomach nauczania,
- pozaszkolne formy dokształcania i doskonalenia zawodowego,
- pozaszkolne formy edukacji związane głównie ze sportem i rekreacją, np. kursy gry w tenisa lub golfa itp.,
- działalność usługową wspomagającą edukację.

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

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

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

W odniesieniu do przedmiotowej sprawy, firma prowadząca działalność gospodarczą PKD 85.59.B (od 2025 roku PKD „Seksja Q Edukacja 85.59”) może prowadzić szkolenia okresowe bhp dla pracowników, pracodawców, służby bhp, jeśli zapewni:

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

Wpis do rejestru przedsiębiorstw prowadzących działalność edukacyjną jest zatem wymagany.

Podstawa prawna:

- art. 4 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 236 ze zm.),
- § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 18 grudnia 2024 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. z 2024 r. poz. 1936),
- § 1, § 5 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

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

Kiedy pracownik po awansie powinien odbyć instruktaż stanowiskowy

Czy pracownicy awansowani powinni przejść instruktaż stanowiskowy na nowo objętym stanowisku? Chodzi mi głównie o konkretny przypadek: operator maszyny został awansowany na brygadzystę (kieruje zespołem), a brygadzysta na kierownika wydziału. Czy w związku z tym dla każdego z nich powinien istnieć w zakładzie program instruktażu stanowiskowego, a obaj powinni zostać przeszkoleni? Obaj mają szkolenie okresowe dla osób kierujących pracownikami.

Pracodawca musi zapewnić pracownikowi odbycie odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy. Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk.

Instruktaż ogólny odbywają przed dopuszczeniem do wykonywania pracy:

- nowo zatrudnieni pracownicy,
- studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz
- uczniowie odbywający praktyczną naukę zawodu.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

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

W przypadku gdy na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, dochodzi do zmian, w szczególności warunków techniczno-organizacyjnych, procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wówczas pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach.

W odniesieniu do przedstawionej sprawy osoby awansowane na stanowisko kierownicze (brygadzysta, kierownik wydziału) podlegają instruktażowi stanowiskowemu bhp, w przypadku gdy awans wiąże się z narażeniem na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, a także gdy dochodzi do zmian w szczególności warunków techniczno-organizacyjnych, procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy.

Podstawa prawna:

- art. 237³ §1 i 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

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



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

BEZPŁATNE KONTO TESTOWE
48 h dostępu do zasobów portalu



Zeskanuj
i przetestuj
BEZPŁATNIE



Jesteś zainteresowany stałym dostępem?

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

Nasi konsultanci dopasują najlepszą ofertę dla Ciebie.

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

Zdaniem eksperta

Kiedy społeczny inspektor pracy nie wywiązuje się ze swoich obowiązków

Obowiązki społecznych inspektorów pracy są regulowane przepisami ustawy o społecznej inspekcji pracy. Inspektor może zostać odwołany przed zakończeniem kadencji za niewywiązywanie się ze swoich obowiązków. Uzasadnia to przeprowadzenie wyborów uzupełniających. W praktyce jednak mogą pojawić się niejasności z tym związane, które nie zostały bezpośrednio rozwiązane w przepisach. Co jest podstawą odwołania społecznego inspektora pracy? Jaką rolę pełni pracodawca w kontekście odwołania sip?

Obowiązkiem każdego pracodawcy jest bieżąca kontrola procesu pracy, przy założeniu oczywiście, że praca wykonywana na podstawie stosunku pracy jest pracą podporządkowaną pracodawcy. Kontrola pracodawcy nie jest jednak wystarczająca do zapewnienia przestrzegania wszystkich przepisów normujących prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników. W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca ma prawo liczyć na służbę bhp lub osobę wykonującą zadania tej służby, jak również na służbę medycyny pracy w granicach wynikających z ustawy o służbie medycyny pracy. Znacznie szersze kompetencje kontrolne – rozciągające się na całe prawo pracy – dotyczą społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

■ WAŻNE



Spółeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

Zasada wynikająca z art. 1 ustawy społecznej inspekcji pracy jest w gruncie rzeczy wyjęta przed nawias bardziej szczegółowych zadań społecznych inspektorów pracy wynikających z art. 4 ustawy, który zawiera katalog uprawnień społecznych inspektorów pracy. Przepis art. 4 wskazuje na „prawo” społecznych inspektorów pracy. Może to sugerować, że katalog zawarty w tym przepisie będzie traktowany wybiórczo, ponieważ społeczni inspektorzy pracy nie mają „obowiązku” na przykład kontrolować stanu budynków czy przestrzegania prawa pracy, mogą to robić, niejako korzystając tylko z „uprawnienia”. Wydaje się jednak, że taka interpretacja przepisu art. 4 jest nieprawidłowa – w szczególności, zestawiając z tą regulacją z przepisem art. 7 ustawy, przewidującym możliwość odwołania społecznego inspektora pracy, który nie wywiązuje się ze swoich obowiązków.

Katalog uprawnień zawarty w art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy to w rzeczywistości katalog zadań – obowiązków społecznych inspektorów pracy. Wprawdzie społeczna inspekcja pracy jest kierowana przez zakładową organizację związkową, to pracodawca ponosi koszty funkcjonowania wspomnianej inspekcji i jak najbardziej ma prawo liczyć na nadzór w obrębie prawa pracy o należytej jakości ze strony społecznego inspektora pracy.

Możliwe konsekwencje

Z ustawy o sip wynika jednoznacznie, że jest ona kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. Definicja *zakładowej organizacji związkowej* znajduje się natomiast w przepisach ustawy o związkach zawodowych. Wynika z niej, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Tak jak zakładowe organizacje związkowe mają prawo przeprowadzić wybory społecznych inspektorów pracy, tak samo mają prawo przeprowadzić procedurę odwołania społecznego inspektora. Podstawą odwołania społecznego inspektora pracy jest niewywiązywanie się ze swoich obowiązków.

Przepis art. 7 ustawy o sip, regulujący możliwość odwołania społecznego inspektora przed upływem kadencji, nie wskazuje, o jakie obowiązki chodzi. Można jednak przyjąć, że mowa tu o zadaniach regulowanych przez art. 4 omawianej ustawy. Jeżeli więc inspektor będzie wykazywał się biernością i nie zrealizuje zadań, do których został powołany, będzie mógł być odwołany przed upływem kadencji.

■ WAŻNE



Przepisy nie rozstrzygają, czy już pierwszy incydent w zakresie niewykonywania obowiązków będzie mógł być podstawą pociągnięcia społecznego inspektora pracy do odpowiedzialności w postaci odwołania go przed kadencją, czy też chodzi o więcej sytuacji, które w sposób bardziej namacalny pokażą, że nie realizuje on swoich obowiązków.

Można przyjąć, że w przypadku rażących naruszeń nawet jedno-razowy przypadek braku reakcji ze strony społecznego inspektora pracy może być powodem jego odwołania. Przykładem może być sytuacja, gdy społeczny inspektor dokonywał przeglądu stanowisk pracy i zignorował warunki bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego.

Wniosek będzie niezbędny

Odwołanie społecznego inspektora pracy przed upływem kadencji jest możliwe w trybie, który reguluje postępowanie nie tyle w kwestii odwołania społecznego inspektora pracy, ile jego wyboru. Żeby

odwołać społecznego inspektora pracy, nie wystarczy jedynie sytuacja, która może być uznana jako przejaw niewywiązywania się z obowiązków. Niezbędnym warunkiem formalnym jest bowiem złożenie stosownego wniosku. Odwołanie społecznego inspektora pracy następuje na wniosek:

- zakładowych organizacji związkowych;
- co najmniej jednej piątej pracowników.

Warto zwrócić uwagę, że przepisy ustawy o sip nie przewidują szczególnej formy wniosku w sprawie odwołania społecznego inspektora pracy. Można przyjąć, że podobnie jak wybory społecznego inspektora pracy przeprowadzane są według regulaminów uchwalanych przez zakładowe organizacje związkowe, tak regulacje związkowe powinny również przewidywać formę wniosków w sprawie odwołania społecznego inspektora pracy. W przypadku odwołania społecznego inspektora pracy z inicjatywy pracowników przepisy również nie przewidują szczególnej formy wniosku.

Niezależnie od powyższego można przyjąć, że optymalna będzie forma pisemna, gdzie przynajmniej jedna piąta pracowników u danego pracodawcyłoży swoje podpisy jako potwierdzenie, że wymóg formalny dotyczący liczby pracowników, którzy mogą skutecznie wnioskować w sprawie odwołania społecznego inspektora pracy, został zachowany.

Mimo że z przepisów to bezpośrednio nie wynika, wydaje się, że sam wniosek zakładowej organizacji związkowej lub pracowników w sprawie odwołania społecznego inspektora pracy to trochę za mało. Właściwe będzie sporządzenie uzasadnienia do takiego wniosku. z którego będzie wynikało, na czym polega niewywiązywanie się społecznego inspektora pracy z jego obowiązków.

Inicjatywa pracodawcy

W praktyce może powstać bardzo istotny dylemat w zakresie potencjalnej roli pracodawcy, jeżeli chodzi o możliwość odwołania

społecznego inspektora pracy w przypadku niewywiązywania się przez niego z jego obowiązków. Jak wiadomo, koszty funkcjonowania się spoczywają na pracodawcy i można przyjąć, że ma on prawo oczekiwać, że inspekcja ta będzie sprawowała nadzór na należy-tym poziomie, co pozwoli uniknąć między innymi problemów na wypadek kontroli PIP.

Czy pracodawca ma więc możliwość formalnego złożenia wniosku o odwołanie społecznego inspektora pracy? Z przepisów takie uprawnienie nie wynika. Jak najbardziej można jednak przyjąć, że pracodawca ma prawo zasygnalizować zakładowym organizacjom związkowym niewywiązywanie się inspektora ze swoich zadań. Wówczas w gestii zakładowych organizacji związkowych będzie rozważenie, na ile spostrzeżenia pracodawcy mają pokrycie w fak-tach i czy rzeczywiście występuje zasadność odwołania społecznego inspektora z jego funkcji.

■ WAŻNE



Pracodawca nie ma bezpośredniej możliwości dyscyplinowania społecznego inspektora pracy z tytułu niewywiązywania się przez niego z obowiązków. Dyscyplinowanie może dotyczyć jednak pozostałej sfery zawodowej.

Wybory uzupełniające

Z przepisów ustawy wynika, że w przypadku odwołania społecz-nego inspektora pracy przeprowadza się wybory uzupełniające. Należy przyjąć, że są one realizowane przez zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów, które również powinny przewidywać opcję wcześniejszego ustania kadencji inspektora.

Warto zauważyć, że przepisy nie wskazują na niezwłoczność dzia-łania zakładowych organizacji związkowych w zakresie wyborów uzupełniających. Należy jednak przyjąć, że zakładowe organizacje

związkowe powinny zorganizować takie wybory bez zbędnej zwłoki, pamiętając, że społeczny inspektor pracy może być członkiem zespołu powypadkowego. Brak takiej osoby może w sposób istotny opóźnić prowadzenie postępowania.

Podstawa prawna:

- art. 4, art. 7 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.).

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

Omówienie szkolenia okresowego pracodawców i osób kierujących pracownikami (cz. 1)

Warto zapamiętać:

„Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami powinni odbyć pierwsze szkolenie okresowe w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach”.

„Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki”.

„Na zakres odpowiedzialności pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy”.

„Obowiązek zapewnienia opieki lekarskiej przejawia się przede wszystkim w objęciu pracowników badaniami lekarskimi wstępnymi, okresowymi i kontrolnymi”.

Kazimierz Żurawski
główny specjalista ds. bhp
w firmie doradztwa z zakresu prawa
i ochrony pracy SEKA SA

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami mają obowiązek znać przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Na pracodawcy ciąży również obowiązek odbycia szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków. W artykule przedstawiamy pierwszą część szczegółowo omówionego szkolenia okresowego pracodawców i osób kierujących pracownikami. Dzięki naszym wskazówkom bez problemu przygotujesz się do przeprowadzenia takiego szkolenia. Kolejne zagadnienia znajdziesz w następnym numerze miesięcznika.

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami¹ mają obowiązek znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca ma również obowiązek odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane (art. 237³ § 2¹ kp). Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Takie szkolenia okresowe odbywają osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści (§ 14 ust. 1 i 2 pkt 1 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy; Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.).

¹ Zagadnienia, jakie przedstawiamy w tym artykule, wynikają z ramowego programu szkolenia okresowego pracodawców i innych osób kierujących pracownikami:

- wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z omówieniem źródeł prawa międzynarodowego (m.in. ochrona pracy, źródła prawa pracy, zakres obowiązków i uprawnień pracodawcy, osób kierujących pracownikami, pracowników i organizacji społecznych w zakresie bhp),
- identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami (m.in. przygotowanie zespołu i stosownych procedur do wykonania oceny ryzyka zawodowego).

Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami powinni odbyć pierwsze szkolenie okresowe w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach (§ 15 ust. 4 rozporządzenia szkoleniowego). Szkolenia takie są powtarzane z częstotliwością nie rzadziej niż co 5 lat (§ 15 ust. 2 rozporządzenia szkoleniowego). Pracodawca, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, ma prawo do ustalenia innej częstotliwości i czasu trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, biorąc pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach.

Tabela 1. Szkolenie organizowane i prowadzone zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia szkoleniowego

Lp.	Kto	Dla kogo
1.	Pracodawca	• Osoby kierujące pracownikami, • Pracownicy na stanowiskach administracyjno-biurowych, • Pracownicy niewymienieni w pkt 1–5 § 14 ust. 2 rozporządzenia szkoleniowego, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, • Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, • Pracownicy inżyniersko-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji

2.	Jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (na zlecenie pracodawców)	• Osoby będące pracodawcami, • Pracownicy służby bhp, • Instruktorzy i wykładowcy tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy
----	--	---

Jeżeli pracodawca organizuje i prowadzi szkolenie, ma obowiązek zapewnić:

- 1) programy poszczególnych rodzajów szkolenia opracowane dla określonych grup stanowisk,
- 2) programy szkolenia instruktorów w zakresie metod prowadzenia instruktażu – w przypadku prowadzenia takiego szkolenia,
- 3) wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia,
- 4) odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia działalności szkoleniowej,
- 5) wyposażenie dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programów szkolenia,
- 6) właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołów przebiegu egzaminów i rejestru wydanych zaświadczeń (§ 5 rozporządzenia szkoleniowego).

Punkt 1 szkolenia: regulacje prawne z zakresu prawa pracy

Jednym ze źródeł prawa unijnego jest dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy, zwana dalej dyrektywą ramową. W ramach swej odpowiedzialności

pracodawca powinien podjąć niezbędne środki w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włączając w to zapobieganie ryzyku zawodowemu, informowanie pracowników o ryzyku, organizowanie szkolenia oraz zapewnienie koniecznych środków i właściwej organizacji (art. 6 dyrektywy ramowej). W myśl przepisów dyrektywy ramowej środkami stosowanymi w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników są m.in.:

- unikanie ryzyka,
- ocena ryzyka, którego nie można uniknąć,
- dostosowanie pracy do pojedynczego człowieka,
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych,
- zastępowanie środków niebezpiecznych bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,
- właściwe instruowanie pracowników.

Postanowienia dyrektywy ramowej zostały uwzględnione w prawie polskim przede wszystkim w kp, zwłaszcza w dziale X „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, w którym znalazły się szczegółowe postanowienia, określające odpowiedzialność prawną za bezpieczne i higieniczne warunki pracy, ale też w aktach wykonawczych do kp. Obowiązują liczne akty prawne w postaci ustaw i rozporządzeń obejmujące różne obszary działalności bezpieczeństwa i higieny pracy. Będą one przytaczane przy komentowaniu poszczególnych punktów programu szkolenia.

Ochrona pracy

Pojęcie *ochrony pracy* nie zostało zdefiniowane prawnie i dlatego jest różnie interpretowane. Można je określić jako całokształt norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu ochronę praw pracownika oraz ochronę jego życia i zdrowia przed czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi w środowisku pracy, a także stworzenie mu optymalnych warunków

pracy z punktu widzenia ergonomii, fizjologii i psychologii pracy [J. Kowalski, *Podstawy prawne ochrony pracy w Polsce* [w:] *Bezpieczeństwo pracy i ergonomia*, red. nauk. D. Koradecka, Warszawa, CIOP 1999].

Ochrona pracy jest dziedziną, w której prawo najgłębiej wkracza w problematykę techniczną i organizacyjną procesu produkcji. Obejmuje m.in. zagadnienia:

- techniczne,
- higieniczne,
- sanitarne,
- organizacyjne,
- prawne i
- wychowawcze.

■ WAŻNE



Charakterystyczną cechą przepisów o ochronie pracy jest to, że mają charakter prawa bezwzględnie obowiązującego. Oznacza to, że postanowienia przepisów prawnych nie mogą być zmienione na niekorzyść pracownika, choćby dwie strony stosunku pracy (pracodawca i pracownik) tego sobie życzyły.

Wyrażenie *bezpieczeństwo pracy* opisuje wszystkie działania i angażowane w nie środki, które służą zapobieganiu urazom i wypadkom przy pracy. Ze względu na charakter, ich nagłość oraz istotę zapobieganie wypadkom jest działaniem podstawowym. „Higiena pracy” obejmuje natomiast działania i środki służące zapobieganiu chorobom zawodowym.

Cele ochrony pracy:

- ochrona pracowników przed wypadkami przy pracy,
- ochrona pracowników przed chorobami zawodowymi,
- ograniczenie zatrudnienia pracowników przy pracach szczególnie ciężkich lub uciążliwych,

- ochrona dóbr materialnych przed zniszczeniem,
- ochrona uprawnień pracowniczych – trwałość stosunku pracy, wynagrodzenia,
- szczególna ochrona młodocianych, kobiet oraz ochrona innych uprawnień pracowniczych (czas pracy, urlopy itp.).

W systemie ochrony pracy wyróżnia się trzy segmenty różniące się usytuowaniem, zakresem uprawnień i odpowiedzialnością za warunki pracy. Są to:

- 1) segment wykonawczy – łączony z pracodawcą i osobami kierującymi pracownikami, którzy są odpowiedzialni za wykonywanie zadań wynikających z przepisów i zasad pracy,
- 2) segment nadzoru – tworzą go organy państwowe, nadzorujące przestrzeganie przepisów i zasad bhp,
- 3) segment naukowo-badawczy – Centralny Instytut Ochrony Pracy, Instytut Medycyny Pracy.

W segmencie nadzoru mieszczą się państwowe organy nadzoru nad warunkami pracy. Są to przede wszystkim:

- Państwowa Inspekcja Pracy,
- Państwowa Inspekcja Sanitarna,
- Urząd Dozoru Technicznego,
- Państwowa Straż Pożarna.

Należy pamiętać, że właściwe organy PIP w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia mają uprawnienia do:

- 1) kierowania wystąpień,
- 2) wydawania pracodawcy decyzji nakazowych.

Pracodawca – obowiązki i uprawnienia w zakresie bhp

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Ma obowiązek chronić zdrowie

i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Tabela 2. Wybrane obowiązki pracodawcy

Lp.	Pracodawca ma obowiązek
1.	Organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy
2.	Zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp
3.	Wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń
4.	Reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy
5.	Zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy
6.	Uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych
7.	Zapewnić wykonanie wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy
8.	Zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy

Na zakres odpowiedzialności pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania

zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

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

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

(art. 208 § 1 pkt 1–4 kp).

■ WAŻNE



Wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Pracodawca jest również zobowiązany do informowania pracowników o:

- zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach;
- zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
- działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w zakładzie w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń;

- pracownikach wyznaczonych do:
 - udzielania pierwszej pomocy,
 - wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników
- (art. 207¹ § 1 kp).

Osoby kierujące pracownikami – obowiązki

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami mają obowiązek znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 3 kp).

Tabela 3. Wybrane obowiązki osób kierujących pracownikami

Lp.	Do obowiązków należy
1.	Organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy
2.	Dbanie o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem
3.	Organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie pracy, z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi ze środowiskiem pracy
4.	Dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przepisami
5.	Egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
6.	Zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami

Konsultacje w zakresie bhp

Pracodawca ma obowiązek konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczących:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Konsultacje mogą odbywać się w ramach powołanej przez pracodawcę komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest ona organem doradczym i opiniotwórczym pracodawcy. Powołuje się ją przy zatrudnieniu powyżej 250 pracowników. W skład komisji wchodzi:

- pracownik służby bhp,
- lekarz,
- społeczny inspektor pracy, a także
- przedstawiciele pracowników, wybrani w trybie przyjętym w zakładzie.

Zadaniem komisji jest dokonywanie przeglądów warunków pracy, okresowej oceny stanu bhp, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegającym wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uczestnictwo pracowników w systemie ochrony pracy

Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń

zawodowych. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy PIP przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 237^{1a} § 2 i 4 kp).

Prawo do bezpiecznej pracy

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

■ WAŻNE



Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia i zawiadomić o tym niezwłocznie przełożonego. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, w przypadku gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Odpowiedzialność porządkowa pracownika

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

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

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

Kara pieniężna zarówno za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiętej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty.

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu (art. 113 § 1 kp).

Odzież robocza i ochrony osobiste

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Środki ochrony indywidualnej muszą spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności (art. 237⁶ § 1 i 3 kp).

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze:

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

(art. 237⁷ § 1 pkt 1 i 2 kp).

W ramach konsultacji pracowniczych pracodawca powinien ustalić rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne, a także przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego. Ustalenia w tym zakresie powinny zostać zawarte w regulaminie pracy, a u pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, którzy nie mają obowiązku wprowadzania regulaminu pracy, ustalenia w tym zakresie powinny zostać dokonane w formie pisemnej, np. w postaci wewnętrznego zarządzenia czy też tabeli, w której określa się poszczególne rodzaje środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz częstotliwość ich wymiany (art. 104¹, art. 237⁸ kp).

Środki ochrony indywidualnej

Zgodnie z obowiązującym podejściem do środków ochrony indywidualnej punktem wyjścia do każdej analizy i każdego działania pracodawcy są zagrożenia występujące w miejscu pracy (na stanowisku pracy), a nie rodzaje ŚOI (jak kiedyś). Te należy zastosować do ochrony danej części ciała. Tak wynika z dyrektywy Komisji (UE) 2019/1832, której wdrożenie wymagało zmiany rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ochrona zdrowia

Obowiązkiem pracodawcy zgodnie z art. 229 kp i wydanym na jego podstawie rozporządzeniem ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 607) jest profilaktyczna ochrona zdrowia i opieka lekarska pracowników. Obowiązek zapewnienia opieki lekarskiej przejawia się przede wszystkim w objęciu pracowników badaniami lekarskimi wstępnymi, okresowymi i kontrolnymi. Szczegółowe zasady tych badań ustala wspomniane rozporządzenie.

WAŻNE

Badania wstępne mają charakter powszechny i podlegają im wszystkie osoby przyjmowane do pracy, a także pracownicy młodości przenoszeni na inne stanowiska i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Badaniom okresowym podlegają pracownicy podczas trwania zatrudnienia w terminach określonych przez lekarza medycyny pracy. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni spowodowanej chorobą pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy.

Badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie pisemnej umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia, z podstawową jednostką służby medycyny pracy (art. 12 ust. 1

ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy; tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 437). Podejmowana przez pracodawcę działalność o charakterze profilaktycznym ma również przeciwdziałać powstawaniu chorób zawodowych i innych schorzeń związanych z warunkami pracy. Ma na celu:

- tworzenie materialnego środowiska pracy nieszkodliwego dla zdrowia pracowników – zapobieganie zagrożeniom,
- likwidację źródeł zagrożenia powodujących choroby zawodowe i inne schorzenia związane z warunkami pracy,
- izolowanie pracowników zagrożonych tymi chorobami lub schorzeniami od szkodliwego środowiska pracy.

Realizacja tych celów nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym schorzeniom, a w szczególności utrzymywania w stałej sprawności urządzeń do przeciwdziałania czynnikom powodującym te choroby i schorzenia.

Pracodawca obowiązany jest do systematycznego prowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, a w razie stwierdzenia przekroczeń norm dopuszczalnych stężeń i natężeń tych czynników – do podejmowania określonych działań mających na celu likwidację tych przekroczeń.

W razie stwierdzenia u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany natomiast do:

- ustalenia przyczyn powstania choroby zawodowej oraz charakteru i rozmiaru zagrożenia tą chorobą,
- przystąpienia niezwłocznie do usuwania czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosowania niezbędnych środków zapobiegawczych,
- zapewnienia realizacji zaleceń lekarskich

(art. 235 § 3 pkt 1–3 kp).

Szczególne zagrożenia

Wszelkie materiały i procesy technologiczne mogą być zastosowane w produkcji tylko po uprzednim ustaleniu stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych (art. 220 kp). Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację (art. 221 § 1 kp). Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia (art. 221 § 3 kp).

■ WAŻNE



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

Zapobieganiu chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami pracy mają służyć także inne środki, a w szczególności:

- zagwarantowanie pracownikom odpowiednich urządzeń higienicznosanitarnych,
- zapewnienie pracownikom niezbędnych środków higieny osobistej,
- zapewnienie pracownikom posiłków profilaktycznych (jeżeli występują przesłanki do ich wydawania).

Obowiązek utrzymania niezbędnych pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych ma charakter powszechny i jest określony

w ropbhp oraz w przepisach Prawa budowlanego, a ich rodzaje zależą przede wszystkim od liczby zatrudnionych w zakładzie pracowników i rodzaju wykonywanych prac.

Jednym z obowiązków pracodawcy jest także dostarczenie pracownikom niezbędnych środków higieny osobistej, do których należą: mydło, ręczniki lub urządzenia do osuszania ciała. Zasady realizacji tego obowiązku określają regulacje wewnętrzne.

Szczegółowe zasady przyznawania pracownikom posiłków profilaktycznych określają postanowienia rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60, poz. 279 ze zm.).

Punkt 2 szkolenia: identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia

Na pracodawcy spoczywa obowiązek:

- 1) dokonania oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz zastosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko,
- 2) informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami

(art. 226 pkt 1 i 2 kp).

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

W następstwie oceny ryzyka zawodowego stosowane środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:

- 1) zapewnić zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników,
- 2) być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Ocena ryzyka zawodowego

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

- 1) opis ocenianego stanowiska pracy, w tym szczególnie:
 - a) stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
 - b) wykonywanych zadań,
 - c) występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
 - d) stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
 - e) osób pracujących na tym stanowisku;
- 2) wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- 3) datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny (§ 39a ust. 1–3 ropsbhp).

Przedstawione informacje stanowią wykładnię dla zespołów oceniających ryzyko zawodowe co do sposobu jej przeprowadzenia. Rozwinięciem tego tematu są regulacje zamieszczone w Polskiej Normie PN-N-18002:2011 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego*. Zgodnie z PN-N-18002:2011 ocenę ryzyka zawodowego przeprowadza się w sposób usystematyzowany i postrzega się jako proces ciągły, dający podstawę do poprawy warunków pracy. Współudział pracowników w jej przeprowadzeniu może zwiększyć ich zaangażo-

wanie w rozwiązywaniu problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wpłynąć na lepszą organizację wynikających z niej działań korygujących i zapobiegawczych. Jednocześnie zwiększa to świadomość pracowników co do występujących zagrożeń i sposobów ich ograniczania.

Ocenę ryzyka zawodowego przeprowadza zespół, w którego skład mogą wchodzić:

- pracodawca,
- pracownicy wyznaczeni przez pracodawcę,
- eksperci spoza organizacji.

Zaleca się przeprowadzać ocenę ryzyka zawodowego okresowo i zawsze wówczas, gdy wykorzystywane do jego oceny informacje straciły swoją aktualność, a w szczególności w następujących sytuacjach:

- 1) przy tworzeniu nowych stanowisk pracy,
- 2) przy wprowadzaniu zmian na stanowiskach pracy (np. technologicznych lub organizacyjnych),
- 3) po zmianie obowiązujących wymagań, odnoszących się do ocenianych stanowisk pracy,
- 4) po wprowadzeniu zmian w stosowanych środkach ochronnych.

Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą (art. 104¹ § 1 pkt 8 kp).

Zasady oceny ryzyka zawodowego przy stosowaniu czynników biologicznych zostały sprecyzowane przez przepisy rozporządzenia 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.; dalej: rozporządzenie w sprawie szkodliwych czynników biologicznych).

Wybór środków zapobiegawczych eliminujących narażenie pracowników na zagrożenia spowodowane przez szkodliwy czynnik biologiczny lub ograniczających stopień tego narażenia powinien zostać poprzedzony oceną ryzyka zawodowego, na jakie jest lub może być narażony pracownik.

Ocena ryzyka zawodowego powinna uwzględniać w szczególności:

- 1) klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych;
- 2) rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego;
- 3) informacje na temat:
 - potencjalnego działania alergizującego lub toksycznego szkodliwego czynnika biologicznego,
 - choroby, która może wystąpić w następstwie wykonywanej pracy,
 - stwierdzonej choroby, która ma bezpośredni związek z wykonywaną pracą;
- 4) wskazówki organów właściwej inspekcji sanitarnej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz jednostek służby medycyny pracy (§ 5 rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych).

Ocena ta powinna być aktualizowana szczególnie w zakresie zmian mających znaczenie dla zdrowia pracowników w miejscu pracy (§ 6 rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych).

W miejscach pracy, na których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej, dokonuje się kompleksowej oceny ryzyka, biorąc pod uwagę co najmniej:

- 1) prawdopodobieństwo i czas występowania atmosfery wybuchowej;
- 2) prawdopodobieństwo wystąpienia oraz uaktywnienia się źródeł zapłonu, w tym wyładowań elektrostatycznych;
- 3) eksploatowane przez pracodawcę:
 - instalacje,
 - używane substancje i mieszaniny,
 - zachodzące procesy i ich wzajemne oddziaływanie;
- 4) rozmiary przewidywanych skutków wybuchu.

Wymagania w tym zakresie zostały określone w rozporządzeniu ministra gospodarki z 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. nr 138, poz. 931).

Szczegółowe wymagania w zakresie dokonywania oceny ryzyka zawodowego w warunkach stosowania czynnika chemicznego lub narażenia na czynnik chemiczny w miejscu pracy zostały określone w rozporządzeniu 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.). Zgodnie z § 2 tego rozporządzenia pracodawca jest zobowiązany do ustalenia, czy w środowisku pracy występuje czynnik chemiczny stwarzający zagrożenie oraz do dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynnik chemiczny. Ocena taka powinna zawierać w szczególności:

- informacje o niebezpiecznych właściwościach czynnika chemicznego,
- informacje otrzymane od dostawcy dotyczące zagrożenia czynnikiem chemicznym oraz zalecenia jego bezpiecznego stosowania, w szczególności zawarte w karcie charakterystyki,
- rodzaj, poziom i czas trwania narażenia,
- wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń w środowisku pracy, jeżeli zostały ustalone,

- wartości dopuszczalnych stężeń w materiale biologicznym, jeżeli zostały ustalone,
- efekty działań zapobiegawczych,
- wyniki oceny stanu zdrowia pracowników, jeżeli została przeprowadzona,
- warunki pracy przy użytkowaniu czynników chemicznych, z uwzględnieniem liczby tych czynników.

Ocena ryzyka musi również zawierać ocenę tych rodzajów prac, w czasie których może wystąpić istotny wzrost narażenia, w szczególności:

- podczas remontów i napraw urządzeń;
 - innych działań, które mogą mieć szkodliwy wpływ na bezpieczeństwo lub zdrowie pracowników, także w tych przypadkach, gdy podjęto wszelkie niezbędne środki zapobiegawcze
- (§ 3 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych).

Podstawa prawna:

- Polska Norma PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego,
- 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. 1327),
- rozporządzenie ministra gospodarki z 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. nr 138, poz. 931),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.),
- rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad

pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 607),

- 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 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 poz.1488 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60, poz. 279 ze zm.),
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 437).

Ocena ryzyka zawodowego pracownika magazynu sprzedaży wysyłkowej

Warto zapamiętać:

„Niedopuszczalna jest obsługa wózka jezdniowego przez osoby do tego nieuprawnione”.

„Nie wolno eksploatować wózka jezdniowego bez ważnej decyzji UDT”.

„Zabrania się użytkowania instalacji elektrycznej, która może stwarzać zagrożenia dla pracowników (potwierdzeniem poprawności działania instalacji jest protokół z pomiarów wykonany przez osoby uprawnione, dopuszczający instalację elektryczną do eksploatacji)”.

„Kluczowym elementem umożliwiającym stworzenie sprawnie funkcjonującego systemu zarządzania bhp w firmie jest ocena ryzyka zawodowego, poprzedzona rzetelną i wykonaną profesjonalnie identyfikacją zagrożeń. Pozwala ona na opracowanie (np. w postaci instrukcji, zarządzeń) wytycznych dotyczących monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy”.

mgr inż. Artur Hennig
specjalista ds. bhp, audytor wewnętrzny
Zintegrowanego Systemu Zarządzania
Bezpieczeństwem Pracy

Ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy. Ocenę ryzyka zawodowego pracownika magazynu sprzedaży wysyłkowej opracowano na podstawie metody RISK SCORE.

W metodzie RISK SCORE oszacowana wartość ryzyka liczona jest na podstawie wzoru:

$$R = S \times E \times P$$

gdzie:

- R – oszacowana wartość ryzyka zawodowego,
- S – skutek, potencjalna strata,
- E – ekspozycja na zagrożenie,
- P – prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia o danych stratach.

Parametry metody

W tabelach 1–4 przedstawiono parametry metody Risk Score.

Tabela 1. Wartość oszacowanego poziomu ryzyka zawodowego (R)

Kategoria	Wartość R	Działanie profilaktyczne
Minimalne	$R < 20$	Wskazana kontrola, aby ryzyko pozostało na tym samym poziomie
Mate	$20 \leq R < 70$	Należy zwrócić uwagę, konieczna kontrola, aby ryzyko pozostało na tym poziomie
Średnie	$70 \leq R < 200$	Potrzebna poprawa
Wysokie	$200 \leq R < 400$	Potrzebna natychmiastowa poprawa
Bardzo wysokie	$R > 400$	Rozważ wstrzymanie prac

Tabela 2. Skutek, potencjalna strata (S)

Wartość	Strata	Straty ludzkie	Straty materialne
100	Poważna katastrofa	Wiele ofiar śmiertelnych	Ponad 25 mln zł
40	Katastrofa	Kilka ofiar śmiertelnych	5–25 mln zł
15	Bardzo duża	Ofiara śmiertelna	0,5–5 mln zł
7	Duża	Ciężkie uszkodzenie ciała	25–500 tys. zł
3	Średnia	Absencja	5–25 tys. zł
1	Mała	Udzielenie pierwszej pomocy	Poniżej 5 tys. zł

Tabela 3. Ekspozycja na zagrożenie (E)

Wartość	Opis
10	Stała (tylko przy stałym przebywaniu w miejscu pracy)
6	Częsta (codzienna)
3	Sporadyczna (raz na tydzień)
2	Okazjonalna (raz na miesiąc)
1	Minimalna (kilka razy rocznie)
0,5	Znikoma (raz do roku)

Tabela 4. Prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia o danych stratach (P)

Wartość	Opis	% szansy wystąpienia
10	Bardzo prawdopodobne	50%
6	Całkiem prawdopodobne	10%
3	Praktycznie możliwe	1%

1	Mało prawdopodobne, ale możliwe	0,1%
0,5	Tylko sporadycznie możliwe	0,01%
0,2	Możliwe do pomyślenia	0,001%
0,1	Tylko teoretycznie możliwe	0,0001%

Mnożąc wartości dla trzech ww. czynników, otrzymany wynik liczbowy (R) wartości ryzyka zawodowego przyporządkowujemy do odpowiedniej kategorii ryzyka.

Karta szacowania ryzyka

Opis stanowiska i rodzaju wykonywanych prac

Stanowisko pracy jest stanowiskiem magazynowym. Znajduje się w budynku (hali magazynowej) – pomieszczenie zamknięte, odpowiednio oświetlone (światłem dziennym i elektrycznym – stwierdzono na podstawie dokonanych pomiarów) i ogrzewane (temperatura minimalna +18°C). Pomieszczenia pracy spełniają parametry (powierzchni i kubatury) dotyczące pomieszczeń pracy stałej. Pracownik wykonuje pracę w magazynie w obszarach załadunku i rozładunku towarów na środki transportu, lokowania towarów na regałach oraz ich kompletacji i przygotowania do wysyłki. Pracownik wykonuje prace z wykorzystaniem wózków widłowych podnośnikowych unoszących i ręcznych wózków platformowych i paletowych.

Zabezpieczenie przeciwpożarowe hali jest zgodne z rozporządzeniem z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów. Obiekty wyposażone są w urządzenia przeciwpożarowe i gaśnice. Drogi ewakuacyjne zostały wyznaczone i oznakowane piktogramami zgodnymi z PN-92/N-01256/02. Apteczki pierwszej pomocy są wyposażone w środki opatrunkowe zgodnie z rozporządzeniem z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Praca na stanowisku odbywa się w systemie 8-godzinnym, zmia-

nowym. Praca przy komputerze do 4 godzin dziennie.

W hali użytkowane są wózki jezdniowe różnych typów zasilane silnikami elektrycznymi z akumulatorami litowo-jonowymi.

■ WAŻNE



Zabroniona jest obsługa wózka jezdniowego przez osoby do tego nieuprawnione. Niedopuszczalne jest eksploataowanie wózka jezdniowego bez ważnej decyzji UDT.

Badania i pomiary instalacji elektrycznych prowadzone są raz na 5 lat zgodnie z opracowaną instrukcją badań i pomiarów instalacji elektrycznych. Przeprowadzane i dokumentowane są przeglądy poprawności działania zastosowanych systemów wentylacji mechanicznej. Badania i pomiary czynników środowiska pracy (wytypowanych do pomiarów) przeprowadzane są zgodnie z obowiązującymi terminami określonymi w przepisach.

PRZYKŁAD W wyniku badań i pomiarów czynników środowiska pracy na stanowisku pracy pracownika magazynu przeprowadzonych w październiku 2024 roku uzyskano wyniki (patrz sprawozdania z badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy):

- zapylenie (pochodzące od prac pakowania i transportu materiałów): pył całkowity – krotność NDS 0,16. Badania i pomiary wykonano przy sprawnie działających systemach wentylacji mechanicznej: ogólnej i stanowiskowej;
- hałas (pochodzący z prowadzonych prac transportowych i pracy maszyn i urządzeń wewnątrz hali): krotność wyniosła 0,2 NDN.

Przygotowanie pracownika do pracy

Pracownik musi:

- 1) być osobą pełnoletnią (ukończone 18 lat);
- 2) posiadać aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku;

- 3) odbyć szkolenie wstępne (instruktaż ogólny i stanowiskowy);
- 4) odbywać szkolenia okresowe zgodnie z opracowanymi czasookresami dokonywania szkoleń (jeżeli pracownik będzie wykonywał prace na wysokości powyżej 1 m – szkolenia okresowe co rok w związku z wykonywaniem na tym stanowisku prac szczególnie niebezpiecznych);
- 5) posiadać dodatkowe wymagane uprawnienia kwalifikacyjne w przypadku obsługi urządzeń wymagających takich uprawnień (np. wózki jezdniowe unoszące);
- 6) być zapoznany z instrukcjami bhp (pracownik pisemnie powinien potwierdzić zapoznanie się z instrukcjami);
- 7) być wyposażony w niezbędne do stosowania na stanowisku pracy środki ochrony indywidualnej (i przeszkolony w zakresie ich używania);
- 8) być wyposażony w odzież i obuwie robocze zgodnie z zakładową tabelą przydziału.

Zakres zadań wykonywanych przez pracownika

Do zakresu zadań pracownika należy załadunek i rozładunek towarów na regały magazynowe, kompletacja towarów według przekazanej specyfikacji, pakowanie towaru do przeznaczonego opakowania, wydruk etykiety dostawy (z systemu komputerowego) i jej naklejenie na opakowanie, przekazanie kompletnego opakowania na pole odkładcze przeznaczone do dalszej wysyłki.

Maszyny, narzędzia i materiały stosowane: bezpośrednio na stanowisku lub w jego pobliżu – niezbędne do wykonania pracy:

- wózki jezdniowe,
- wózki ręczne,
- monitory ekranowe systemu komputerowego,
- drukarka,
- scaner (czytnik) etykiet.

Środki ochrony stosowane na stanowisku pracy:

- 1) środki ochrony zbiorowej:

- balustrady ochronne podestów roboczych, schodni, koszy do przemieszczania ludzi,
 - wygradzenia stref niebezpiecznych,
 - oznakowania dróg transportowych i miejsc składowania materiałów,
 - poprawnie działające systemy wentylacji,
 - sprawne instalacje elektryczne;
- 2) środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze:
- a) środki ochrony indywidualnej:
- głowy (hełmy ochronne – zalecane stosowanie hełmów z pasem podbródkowym) – obowiązek stosowania w przypadku prowadzenia prac załadunkowych i rozładunkowych regałów wysokiego składowania,
 - oczu i twarzy (okulary ochronne, przesłony chroniące twarz i oczy),
 - słuchu (ochronniki słuchu),
 - chroniące przed upadkiem z wysokości (szelki, linki bezpieczeństwa, amortyzatory samohamowne itd.),
 - rąk: rękawice przeciwprzecięciowe,
- b) odzież robocza:
- odzież robocza zgodnie z zakładową tabelą przydziału (np. kombinezon roboczy, bielizna, czapka),
 - obuwie robocze (zaleca się stosowanie obuwia ochronnego w klasie S3),
 - rękawice robocze,
 - odzież ostrzegawcza – kamizelki odblaskowe.

Wypadki przy pracy, zdarzenia potencjalnie wypadkowe:

Nie wystąpiły.

Inne osoby narażone na ryzyko:

Osoby sprawujące nadzór nad prawidłowością wykonania prac z ramienia kierownictwa zakładu. Inni pracownicy hali magazynowej wykonujący pracę na swoich stanowiskach.

Niedogodności wykryte podczas dotychczasowej pracy:

- wymuszona pozycja ciała,
- współpraca z innymi pracownikami wykonującymi pracę na swoich stanowiskach.

Identyfikacja i charakterystyka czynników środowiska pracy

W tabeli 5 przedstawiono charakterystykę czynników środowiska pracy. Wykorzystanie tych informacji wymaga każdorazowo dostosowania ich do warunków panujących w konkretnym zakładzie pracy.

Tabela 5. Identyfikacja i charakterystyka czynników środowiska pracy

Lp.	Nazwa zagrożenia	Źródło pochodzenia	Skutki
1.	Upadek na tym samym poziomie lub na poziomie niższym	Uszkodzone elementy podłogi. Zastawianie towarem, wózkami, ręcznymi środkami transportu pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych, w tym wejść, drzwi. Zwisające przewody zasilające sprzęt techniki biurowej lub z urzędzeń technicznych. Nierówne lub śliskie powierzchnie podłóg, schodów.	Odrapania, stłuczenia, skręcenia, złamania kończyn lub obrażenia całego ciała, wstrząs mózgu, w tym śmierć

		Używanie drabinki podczas wkładania i wyjmowania dokumentów z szaf i regałów. Wychylanie się poza obręcz, barierkę	
2.	Uderzenie przez spadające przedmioty	Segregatory z dokumentami ułożone na regałach, szafach	Pottłuczenia, guzy, siniaki
		Składowany towar na regałach, półkach na stanowisku pracy	Stłuczenia lub przygniecenia kończyn, obrażenia całego ciała
3.	Uderzenie o wystające elementy i krawędzie	Elementy pomieszczeń (mebli, drzwi, regały, towary na paletach), ostre końce kabli, przewodów, wystające gwoździe, druty, elementy regałów itp.	Stłuczenia lub przygniecenia kończyn, obrażenia całego ciała, krwotoki, amputacje urazowe
4.	Kontakt z prądem elektrycznym o napięciu do 1 kV	Niewyłączenie lub nieumyślne załączenie zasilania prądowego. Uszkodzenia instalacji elektrycznej w eksploatowanych urządzeniach, niewłaściwe użytkowanie urządzeń elektrycznych. Niesprawne inne urządzenia zasilane energią elektryczną. Brak ochrony przeciwporażeniowej w instalacjach elektrycznych	Ciężkie obrażenia wewnętrzne i poparzenia, duże prawdopodobieństwo śmierci pracownika. Śmierć lub ciężki uraz ciała w wyniku upadku po porażeniu prądem

5.	Pożar	Zwarcie w instalacji elektrycznej, używanie otwartego ognia, a także wyrzucenie niedopałka papierosa do śmieci lub na przedmioty łatwopalne	Oparzenia lub ciężkie uszkodzenia ciała, ofiary śmiertelne
6.	Niewłaściwe oświetlenie stanowiska pracy	Niewłaściwe umiejscowienie stanowisk pracy względem oświetlenia naturalnego lub elektrycznego, przepalenia lub uszkodzenia punktów świetlnych	Pogorszenie wzroku
7.	Skaleczenia ostrymi krawędziami przedmiotów	Ostre krawędzie składowanych kartonów, papieru, taśmy pakowej, elementów techniki biurowej. Uszkodzone szklane, ceramiczne wyroby. Pęknięte, rozbite szyby. Wystające gwoździe, inne elementy z konstrukcji mebli, klamek itp. Inne ostre i wystające elementy urządzeń i sprzętu	Skaleczenia dłoni. Skaleczenie innej części ciała, potłuczenie, guzy, siniaki. Krwotoki. Amputacje urazowe
8.	Przeciążenie układu kostno-szkieletowego	Praca w pozycji wymuszonej (siedzącej lub w pochyleniu)	Bóle mięśni. Bóle i urazy kręgosłupa. Bóle kończyn dolnych i górnych. Zwyródnienia stawów. Ogólne przemęczenie

9.	Obciążenie psychofizyczne	Stres związany z wykonywaniem swojej pracy w krótkim czasie, odpowiedzialność. Kontakt z pracownikami, interesantami, klientami, dostawcami i odbiorcami towarów. Hałas wytwarzany przez urządzenia i maszyny pracujące na terenie hali	Zmęczenie, zdenerwowanie, lęki, depresja, nerwice. Choroby psychosomatyczne, choroby układu pokarmowego, nerwowego. Zmiany w układzie krążenia. Uszczerbek na słuchu
10.	Kontakt z elementami gorącymi, poparzenie	Gorące napoje, lampki biurowe	Poparzenia I-III stopnia
11.	Wypadek komunikacyjny	Poruszanie się samochodem osobowym np. w trakcie delegacji	Kalectwo, ze śmiercią włącznie
12.	Upadek z wysokości	Wykonywanie prac magazynowych w ramach swoich obowiązków zawodowych, wychylanie się poza barierkę podczas wykonywania prac na wysokości, np. podczas rozładunku materiałów z regałów wysokiego składowania	Ciężkie uszkodzenia ciała, kalectwo lub śmierć pracownika

13.	Zagrożenie wybuchem	Nieszczelne układy/instalacje zasilania kotłów grzewczych gazem. Zwarcie instalacji elektrycznej, zaprószenie ognia. Nieszczelność instalacji gazowej	Poparzenia, ciężkie uszkodzenia ciała, śmierć
14.	Kontakt z substancjami chemicznymi	Substancje i mieszaniny (preparaty) chemiczne używane do odświeżania powietrza (odświeżacze powietrza), środki czystości. Główne zagrożenie w trakcie stosowania substancji i mieszanin chemicznych wynika z ich właściwości fizykochemicznych (palne, wysoce łatwopalne, drażniące)	Alergie, zatrucia, podrażnienie dróg oddechowych, bóle i zawroty głowy, poparzenie w przypadku zapalenia się substancji lub mieszaniny chemicznej
15.	Uderzenie przez obiekt w ruchu	Urządzenia transportu wewnątrzzakładowego – wózki mechaniczne, urządzenia transportowe – rolkowe i taśmowe, roboty	Zmiażdżenia palców, kończyn, uszkodzenia ciała, rozcięcia, rany, amputacje, śmierć
16.	Pochwylenie przez ruchome elementy, urządzenia, maszyny	Urządzenia transportu wewnątrzzakładowego – wózki mechaniczne, urządzenia transportowe – rolkowe i taśmowe, roboty	Zmiażdżenia palców, kończyn, uszkodzenia ciała, rozcięcia, rany, amputacje, oskalpowanie, śmierć

17.	Hałas	Praca wielu urządzeń, hałas wynikający z pracy w zespole ludzi lub podczas przebywania na magazynie w trakcie pracy maszyn i urządzeń	Częściowa lub trwała utrata słuchu. Nudności, wymioty. Zawroty głowy. Ogólne pogorszenie się samopoczucia
18.	Naruszenie konstrukcji regałów	Eksploatacja regałów magazynowych niezgodnie z DTR. Brak zakotwienia (lub niewłaściwe zamocowanie), przeciążenie regałów ponad normatywny udźwieg	Odrapania, stłuczenia, złamania kończyn lub obrażenia całego ciała, śmierć
19.	Zgniecenie, zmiżdżenie	Spadające palety, elementy mebli, regałów, itp.	Zgniecenie, zmiżdżenie wszystkich części ciała, złamania, śmierć
20.	Praca z substancjami niebezpiecznymi	Pakowanie materiałów niebezpiecznych (substancji chemicznych) – rozszczelnienie opakowań fabrycznych	Zawroty głowy, omdlenia, podrażnienie oczu, skóry
21.	Praca z drukarką laserową	Obsługa urządzenia	Zawroty głowy, podrażnienie oczu, skóry

Wartościowanie ryzyka

Kolejnym etapem oceny ryzyka zawodowego jest wartościowanie ryzyka, czyli nadanie mu wartości według przyjętych kryteriów. W metodzie Risk Score poszczególne parametry ryzyka zawodowego są oceniane w kilkustopniowych skalach. Zostały one przedstawione we wcześniejszych tabelach 1–4.

Tabela 6. Wartościowanie ryzyka – teren zakładu

Typ zagrożenia	Ciężkość szkodliwych następstw zagrożeń S	Ekspozycja E	Prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia P	Ryzyko zawodowe $R = S \times E \times P$
Upadek na tym samym poziomie lub na poziom niższy	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Uderzenie przez spadające przedmioty	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Uderzenie o wystające elementy i krawędzie	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Kontakt z prądem elektrycznym o napięciu do 1 kV	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Pożar	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe

Niewłaściwe oświetlenie stanowiska pracy	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Skaleczenia ostrymi krawędziami przedmiotów	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Przeciążenie układu kostno-szkieletowego	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Obciążenie psychofizyczne	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Kontakt z elementami gorącymi, poparzenie	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Wypadek komunikacyjny	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Upadek z wysokości	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe

Ocena ryzyka zawodowego pracownika magazynu sprzedaży...

Zagrożenie wybuchem	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Kontakt z substancjami chemicznymi	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Uderzenie przez obiekt w ruchu	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Pochwylenie przez ruchome elementy, urządzenia, maszyny	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Hałas	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (codzienna)	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe
Naruszenie konstrukcji regałów	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało prawdopodobne, ale możliwe	R = 18 Małe

Zgniecenie, Zmiażdżenie	S = 15 Bardzo duże, jedna ofiara śmiertelna	E = 1 Kilka razy w roku, minimalna	P = 1 Mało praw- dopodobne, ale możli- we	R = 18 Małe
Praca z sub- stancjami niebez- piecznymi	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (co- dzienna)	P = 1 Mało praw- dopodobne, ale możli- we	R = 18 Małe
Praca z drukarką laserową	S = 3 Średnie, absencja	E = 6 Częsta (co- dzienna)	P = 1 Mało praw- dopodobne, ale możli- we	R = 18 Małe

Wnioski

Ogólna ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracownika magazynowego jest mała. Należy zatem uznać, że ryzyko jest akceptowalne.

NOWOŚĆ!

Portal **BHP**.pl

AKADEMIA PORTALU BHP

Przestań walczyć z codziennymi wyzwaniami samodzielnie

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



Certyfikaty:

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



Szkolenia i kursy:

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



Materiały dodatkowe:

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



Poznaj Akademię Portalu BHP

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

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

W jaki sposób pomożemy Ci odnieść sukces?

1

Rozwijaj swoje umiejętności zgodnie z najnowszymi trendami

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

2

Zyskaj przewagę dzięki praktycznym rozwiązaniom

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

3

Rozwiązania dopasowane do realnych wyzwań

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

Dowiedz się więcej »

Wejdź na portalbhp.pl/poznaj-akademie

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



Kalendarz służby bhp

– obowiązkowe terminy i dokumentacja

Warto zapamiętać:

„Sprawozdanie Z-10 o warunkach pracy za poprzedni rok należy złożyć do 15 lutego”.

„Przeglądy techniczne budynków wykonuje się z częstotliwością coroczną i pięcioletnią”.

„Nie wszystkie środki ochrony indywidualnej można sprawdzać samodzielnie. Część z nich wymaga posiadania dodatkowej wiedzy lub uprawnień”.

„Pracodawca ma obowiązek posiadać rejestr wypadków przy pracy od pierwszego dnia działalności”.

„Kartę badań i pomiarów czynników szkodliwych sporządza się po dokonaniu pierwszych pomiarów środowiska pracy”.

Kamil Szyszkiewicz

inżynier bezpieczeństwa i higieny pracy, absolwent Politechniki Łódzkiej, główny specjalista ds. bhp, wykładowca przedmiotów zawodowych z zakresu bhp

Początek roku dla służby bhp to intensywny czas. Inspektorzy bhp planują programy, które mają poprawić poziom bezpieczeństwa, określają też cele bhp dla organizacji. Działania obowiązkowe służby bhp zostały określone w różnych przepisach. W artykule przypominamy zatem najważniejsze terminy, jakich należy przestrzegać. Ale harmonogram pracy behapowca zawiera także inne terminy, które zależą od pojawiających się zdarzeń. Przypominamy wszystkie z nich.

Odnosząc się do obowiązujących przepisów, dokumentację można podzielić na:

- taką, którą sporządza się tylko w ściśle określonych terminach, czyli np. corocznie, lub
- dokumentację sporządzaną w zależności od zdarzenia, jakie wystąpiło, np. wypadek przy pracy, pomiary środowiska pracy.

W artykule omówiono oba rodzaje takiej dokumentacji.

Dokumentacja ze ściśle określonymi czasookresami

W tabeli 1 dokonano zestawienia dokumentacji, której zarządzaniem zajmuje się głównie służba bhp. Dokładne daty na spełnienie obowiązków zostały określone w przepisach.

Tabela 1. Dokumentacja bhp z corocznymi terminami

Lp.	Dokumenta- cja	Termin	Komentarz
1.	Informacja o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym,	Do 15 stycznia następnego roku	Pracodawca, u którego występują czynniki rakotwórcze, składa coroczną informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym.

	mutagennym lub reprotok-sycznym		Sprawozdanie przesyła się do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego oraz właściwego okręgowego inspektora pracy
2.	Dane do deklaracji ZUS IWA	Do 31 stycznia następnego roku	Formularz ZUS IWA to informacja o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Dane przekazywane są przez dział kadr. Natomiast dział bhp udostępnia informację o wypadkach przy pracy oraz określa liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Za warunki zagrożenia należy rozumieć pracę na stanowiskach pracy, gdzie zostały przekroczone parametry NDS i NDN czynników szkodliwych. Odnośnie do wypadków przy pracy, podaje się ogólną liczbę wypadków z podziałem na wypadki: ciężkie i śmiertelne
3.	Sprawozdanie Z-10 o warunkach pracy za poprzedni rok	Do 15 lutego za poprzedni rok kalendarzowy	Pracodawca, który ma obowiązek złożenia sprawozdania ZUS Z-10, otrzymuje takie powiadomienie drogą elektroniczną za pomocą portalu GUS. Zazwyczaj powiadomienie pojawia się w systemie w grudniu bieżącego roku. Druk zawiera następujące punkty:

			1) zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia na stanowiskach pracy, na których zostały przekroczone obowiązujące normy (na podstawie przeprowadzonych aktualnych badań i pomiarów), 2) pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia (stan na 31 grudnia), 3) działania profilaktyczne w danym roku sprawozdawczym – ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, 4) świadczenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych, 5) odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
4.	Analiza stanu bhp	Brak jasno wskazanego terminu w przepisach. Zazwyczaj analizę sporządza się na początku roku (w styczniu, lutym, a najpóźniej do końca pierwszego kwartału roku)	Przepisy nie precyzują wartości tego dokumentu. W analizie często uwzględnia się następujące zagadnienia: 1) Informacje ogólne. 2) Profilaktyczna opieka zdrowotna. 3) Szkolenia z zakresu bhp. 4) Wypadki przy pracy i zdarzenia potencjalnie wypadkowe. 5) Choroby zawodowe. 6) Komisja bhp. 7) Służba bhp. 8) Badania środowiska pracy.

			9) Kontrole zewnętrzne. 10) Ochrona pracy kobiet i młodocianych. 11) Prace szczególnie niebezpieczne. 12) Ryzyko zawodowe. 13) Stan techniczny obiektu. 14) Ocena warunków pracy. 15) Uwagi końcowe. Analizę przekazuje się pracodawcy
5.	Przegląd sprzętu ppoż.	Rok od ostatniego przeglądu lub częściej zgodnie z zaleceniami producenta	Urządzenia przeciwpożarowe oraz gaśnice przenośne i przenośne podlegają przeglądom technicznym co najmniej raz w roku. W praktyce to najczęściej dział bhp sprawdza w trakcie audytów bhp, czy gaśnice i pozostałe wyposażenie ppoż. posiadają aktualny przegląd. Zlecaniem przeglądów i pilnowaniem terminów zajmuje się co do zasady specjalista ds. ppoż.
6.	Przeglądy techniczne budynków	Przeglądy techniczne budynków wykonuje się z częstotliwością coroczną i pięcioletnią	Za organizację przeglądów technicznych budynków nie odpowiada służba bhp, ale powinna wiedzieć, że istnieje obowiązek wykonywania takich przeglądów. Z częstotliwością coroczną dokonuje się przeglądów:

		• elementów budynku, budowli i instalacji narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania czynników występujących podczas użytkowania obiektu, • instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska, • instalacji gazowych oraz przewodów kominowych (dymowych, spalinowych i wentylacyjnych). Częstotliwość pięcioletnia obejmuje: • sprawdzenie stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu budowlanego, estetyki obiektu budowlanego oraz jego otoczenia; kontrolą powinno być objęte również badanie instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażeń, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów
--	--	--

7.	Przeglądy wyposażenia hali, np. regatów magazynowych	Każde wyposażenie podlega przeglądowi technicznemu, informacja o terminie jest ujęta w instrukcji użytkowania	Informację o częstotliwości przeglądu regatów magazynowych należy zweryfikować w instrukcji producenta. Co do zasady przeglądy organizuje kierownik magazynu. Służba bhp sprawdza w trakcie audytów bezpieczeństwa, czy wyposażenie przeznaczone do magazynowania posiada aktualny przegląd techniczny
8.	Przeglądy środków ochrony indywidualnej oraz środków ochrony zbiorowej	Stan techniczny środków ochrony indywidualnej powinien być regularnie kontrolowany. Jak często przeprowadzać kontrole i w jaki sposób wyjaśnia instrukcja użytkowania. Nie wszystkie środki ochrony indywidualnej można sprawdzać samodzielnie. Część z nich wymaga posiadania dodatkowej wiedzy lub uprawnień	Niektórzy producenci środków ochrony indywidualnej do pracy na wysokości zastrzegają sobie prawo do realizowania fabrycznych przeglądów swojego sprzętu. W takiej sytuacji we wskazanym terminie pracodawca dostarcza producentowi używane ŚOI

Dokumentacja na potrzeby zdarzenia

Dokumentację sporządzaną na potrzeby określonej sytuacji określa tabela 2.

Tabela 2. Zadania służby bhp po zdarzeniu

Lp.	Dokumentacja	Termin	Komentarz
1.	Protokół powypadkowy	W ciągu 14 dni od zgłoszenia zdarzenia	Pracodawca ma obowiązek sporządzić protokół powypadkowy, każdorazowo po otrzymaniu od pracownika zgłoszenia wypadku. Wzór protokołu i zasady prowadzenia postępowania określają przepisy
2.	Karta statystyczna GUS	Część pierwszą przekazuje się w terminie do 15. dnia roboczego następującego po miesiącu, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy lub w którym sporządzono kartę wypadku.	Każde zdarzenie uznane za wypadek przy pracy musi zostać zarejestrowane w GUS w postaci karty statystycznej wypadku

		Drugą część karty sporządza się w ciągu 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu lub karty wypadku	
3.	Rejestr wypadków przy pracy	Pracodawca ma obowiązek posiadać rejestr wypadków przy pracy od pierwszego dnia działalności	Rejestr wypadków przy pracy to zestawienie wszystkich zdarzeń, które rozpatrywano w odniesieniu do definicji wypadku przy pracy. Uwzględnia się zdarzenia uznane za wypadek przy pracy i zdarzenia, które nie spełniły definicji wypadku przy pracy. Obowiązujące przepisy określają, co powinien zawierać rejestr, tj.: • imię i nazwisko poszkodowanego, • miejsce i datę wypadku, • informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego, • datę sporządzenia protokołu powypadkowego, • stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy,

			• datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, • liczbę dni niezdolności do pracy, • inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego
4.	Karta wypadku w drodze do pracy/z pracy do domu	W ciągu 14 dni od zgłoszenia zdarzenia	Jeżeli pracownik ulegnie wypadkowi podczas powrotu do domu z pracy lub jadąc do pracy, pracodawca ma obowiązek przeprowadzić postępowanie powypadkowe. W tym celu sporządza się kartę wypadku. Wzór karty został określony w przepisach
5.	Rejestr chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby	Pracodawca prowadzi rejestr od pierwszego dnia rozpoczęcia działalności	Obowiązek prowadzenia rejestru wynika z przepisów Kodeksu pracy, ale sam w sobie nie określa dokładnie, jakie dane rejestr powinien uwzględniać. Zazwyczaj w rejestrze zapisuje się: • imię i nazwisko pracownika chorego na chorobę zawodową lub podejrzanego o taką chorobę,

			• stanowisko, staż pracy na tym stanowisku, • datę stwierdzenia choroby zawodowej lub zgłoszenia podejrzenia o taką chorobę, • datę i numer decyzji państwowego inspektora sanitarnego, • nazwę lub numer statystyczny choroby zawodowej, • skutki choroby zawodowej, • datę wystania zawiadomienia o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy oraz właściwego inspektora sanitarnego, • wnioski w zakresie poprawy stanu bhp, jeżeli choroba powstała wskutek pracy w tym zakładzie pracy
6.	Karta badań i pomiarów czynników szkodliwych	Kartę badań i pomiarów czynników szkodliwych sporządza się po dokonaniu pierwszych pomiarów środowiska pracy	Wzór karty badań zawiera rozporządzenie w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Dokument wypełnia się każdorazowo po przeprowadzeniu pomiarów środowiska pracy

7.	Rejestr czynników szkodliwych	Rejestr czynników szkodliwych uzupełnia się raz w roku (w bieżącym roku za rok poprzedni)	Wzór dokumentu zawarty jest w rozporządzeniu w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Wypełnia się go dla każdego stanowiska pracy, na którym występują czynniki szkodliwe, niezależnie od tego, czy ich dopuszczalny poziom został przekroczony
8.	Rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (lub reprotok-sycznym)	Rejestr sporządza się zawsze, kiedy w procesie pracy występują czynniki rakotwórcze lub mutagenne	Dokument powinien zawierać co najmniej: • wykaz procesów technologicznych i prac, w których substancje chemiczne i ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny, oraz wykaz tych substancji chemicznych i ich mieszanin oraz czynników wraz z podaniem ilościowej wielkości produkcji lub stosowania, • uzasadnienie konieczności stosowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o których wcześniej,

			• wykaz i opis stanowisk pracy, na których występuje narażenie na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, • liczbę pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, w tym liczbę kobiet, • określenie rodzaju substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powodujących narażenie, drogę i wielkość narażenia oraz czas jego trwania, • rodzaje podjętych środków i działań ograniczających poziom narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
--	--	--	--

9.	Rejestr pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (lub repro-toksycznym)	Rejestr pracowników narażonych na czynnik rakotwórczy i/ lub mutagenny sporządza się równoległe z rejestrem prac, o którym była mowa wcześniej	Rejestr musi zawierać co najmniej: • datę wpisu do rejestru, • imię, nazwisko pracownika oraz jego stanowisko pracy, • numer PESEL, a w przypadku jego braku – numer dokumentu potwierdzającego tożsamość. Dokument przechowuje się co najmniej 40 lat
10.	Ewidencja substancji chemicznych	Stosując substancje niebezpieczne, pracodawca jest obowiązany posiadać ich spis, co wynika to z przepisów kp	Zgodnie z kp niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki , a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem

11.	Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	Każdy pracodawca, u którego występują prace szczególnie niebezpieczne, musi sporządzić wykaz takich prac	Rodzaje prac uznanych jako szczególnie niebezpieczne zostały uwzględnione w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bhp. Nie jest to wykaz zamknięty, pracodawca sam ocenia i decyduje, jakie inne dodatkowe prace są pracami szczególnie niebezpiecznymi. Prace szczególnie niebezpieczne według rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp: • roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części, • prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, • prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych, • prace na wysokości
-----	---	--	--

Podstawa prawna:

- art. 31 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.),
- § 6 ust. 2 rozporządzenia ministra zdrowia z 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1126),
- § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.),
- § 3 rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych i administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 822 ze zm.),
- art. 62 ustawy z 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 725 ze zm.),
- art. 215, art. 235, art. 237 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- § 9, § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 870),
- § 5 rozporządzenia ministra rodziny i polityki społecznej z 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 2750),
- § 1, § 4 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r. poz. 924),
- § 18 rozporządzenia 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.),
- § 80-110 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.).

Orzecznictwo sądowe

Przyczyna zewnętrzna nie zawsze jest jedyną przyczyną wypadku przy pracy

Zakwalifikowanie zdarzenia jako wypadku przy pracy (wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy) wymaga ustalenia, że było ono zdarzeniem nagłym, wywołanym przyczyną zewnętrzną, choć taka przyczyna wcale nie musi być jedynym czynnikiem sprawczym powodującym uraz lub śmierć poszkodowanego pracownika. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 4 czerwca 2024 r. Co to oznacza w praktyce?

Opis zdarzenia

Bronisław S. był zatrudniony w spółce R. na stanowisku kierowcy auta ciężarowego. Dnia 12 stycznia 2014 r., w trakcie postoju na parkingu na terenie Niemiec, wypadł z szoferki na twarde podłoże. Zauważył to jego kolega, z którym chwilę wcześniej rozmawiał. Mimo udzielenia mu natychmiastowo pierwszej pomocy medycznej i szybkiego transportu sanitarnego Bronisław S. zmarł w niemieckim szpitalu 1 lutego 2014 r. Ponieważ tego dnia wygasł stosunek pracy łączący poszkodowanego pracownika ze spółką, protokół powypadkowy sporządzony na okoliczność zdarzenia z 12 stycznia 2014 r. przekazano 21 lutego 2014 r. wdowie po zmarłym pracownikowi (Honoracie S.).

W protokole stwierdzono, że zdarzenie nie jest wypadkiem traktowanym na równi z wypadkiem przy pracy z uwagi na niezastnienie zewnętrznej sprawczej przyczyny zdarzenia. Powołując się na zapisy z dokumentacji medycznej, stwierdzono, że prawdopodobną przyczyną upadku Bronisława S. był napad drgawkowy. Pracownik chorował na dusznicę, nadciśnienie i cukrzycę; nie chorował nato-

miast na schorzenia neurologiczne. Następstwem upadku kierowcy były rozległe zmiany pourazowe (złamanie żeber, złamanie trzonu kręgowego, stłuczenia płuc).

W pozwie skierowanym przeciwko spółce R. Honorata S. (wdowa po pracowniku) domagała się ustalenia, że zdarzenie z 12 stycznia 2014 r. było wypadkiem przy pracy.

Sąd rejonowy orzekł, że wypadek, któremu 12 stycznia 2014 r. uległ Bronisław S., był wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy. Jednak sąd okręgowy uwzględnił apelację pozwanej spółki wniesioną od wyroku sądu I instancji i oddalił powództwo. W tej sytuacji wdowa po pracowniku złożyła skargę do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy: uraz wielonarządowy może być wyłącznie wynikiem właściwości organizmu

Sąd Najwyższy przyznał rację wdowie po pracowniku. Stwierdził, że przyczyna zewnętrzna, której wystąpienie jest konieczne, aby można było zakwalifikować dane zdarzenie jako wypadek przy pracy, wcale nie musi być jedyną przyczyną incydentu powodującego uraz lub śmierć pracownika. Co do tego zaś, że gdyby nie upadek kierowcy z kabiny samochodu na twarde podłoże asfaltowe, nie doszłoby do jego rozległych obrażeń wielonarządowych i w konsekwencji do zgonu, nie ma wątpliwości.

Sąd Najwyższy zarzucił sądowi II instancji, że w sprawie nie poczyniono kategoriycznych ustaleń, z których wynikałoby, że uraz wielonarządowy zmarłego pracownika był wyłącznie wynikiem właściwości organizmu denata, czyli że pochodził z wewnątrz organizmu. Obowiązek poczynienia zaś takich ustaleń wynikał z brzmienia art. 3 ust. 1 i 2 ustawy wypadkowej. SN zauważył, że biegli sądowi, którzy zostali powołani w tym procesie, co prawda sformułowali wiele hipotez na temat przyczyny wypadku, ale w swoich opiniach nie stwierdzili kategoricznie istnienia przyczyny

wewnętrznej, która byłaby jedyną przyczyną sprawczą zdarzenia. Na tej podstawie sąd okręgowy nie poczynił więc stanowczego ustalenia, że obrażenia wielonarządowe pracownika były spowodowane jego schorzeniami samoistnymi (przyczyną wewnętrzną), a nie upadkiem grawitacyjnym z szoferki na jezdnię.

Podstawa prawna:

- wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2024 r. (sygn. akt III PSKP 26/23).

Dominik Wajda

Sąd Najwyższy, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych



DYŻUR E-MAILOWY

Gwarantujemy udzielenie odpowiedzi!
W lutym oferta specjalna dla Czytelników,
którzy opłacili prenumeratę.

Pytanie prześlij na adres: praktyczneszkoleniabhp@wip.pl.

ODPOWIEDŹ OTRZYMASZ W CIĄGU KILKU DNI.

Kierownik grupy tematycznej
Piotr Szczygiel

Menedżer produktu
Patrycja Kurzątkowska

Redaktor prowadzący
Marek Kalman

Koordynator produkcji
Mariusz Jezierski

Korekta
Zespół

Skład i łamanie
6AN Studio

Druk
KRM Druk

ISBN: 978-83-8409-072-5

Nr rejestrowy BDO: 000008579

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

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

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

NIP: 526-19-92-256

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

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

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

ZAPISZ SIĘ NA BEZPŁATNE E-LETTERS



Regularnie otrzymuj aktualności branżowe
i porady ekspertów na swoją skrzynkę e-mail!

1 Kwadrans Ochrony Środowiska www.ochronasrodowiska.wip.pl/newsletter

Chcesz być informowany o najważniejszych zmianach w ochronie środowiska? Ważne dla Ciebie jest sprawne wykonanie wszelkich obowiązków, jakie nakładają na Twoją firmę przepisy o ochronie środowiska? Chcesz uzyskać praktyczne wskazówki na temat opłat, ewidencji, pozwoleń, a także postępowania administracyjnego w zakresie ochrony środowiska?

Raz w tygodniu (w każdy wtorek) otrzymuj informacje, dzięki którym będziesz na bieżąco.

2 Odpady w firmie www.odpadywfirmie.wip.pl/newsletter

Chcesz wiedzieć, jak skutecznie zarządzać odpadami w firmie? E-letter „Odpady w firmie” wysyłany w każdy czwartek to cotygodniowa dawka informacji przygotowywana przez członków naszej redakcji. Znajdziesz w nim przydatne informacje dotyczące gospodarowania odpadami, czyli zbierania, transportu, odzysku i unieszkodliwiania odpadów.

3 Doradca bhp www.bhpfwfirmie.wip.pl/newsletter

Otrzymuj raz w tygodniu informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapewnij sobie fachowe wskazówki, m.in. jak udoskonalić technikę prowadzenia szkoleń bhp, przeprowadzać pierwszą pomoc czy jak unikać zagrożeń w miejscu pracy. Bądź na bieżąco!

4 BHP NEWS www.portalbhp.pl

Jako pierwszy przeczytasz o zmieniających się przepisach i poznasz ich interpretacje opracowane przez najlepszych prawników specjalizujących się w bezpieczeństwie i higienie pracy. Ponadto poznasz dobre praktyki bhp, sprawdzone w innych firmach i dowiesz się, jakie obowiązki wynikają z najnowszych przepisów bhp.

5 Transport NEWS www.transport-expert.pl

Dwa razy w tygodniu (wtorek i czwartek) otrzymasz e-letter, dzięki któremu będziesz na bieżąco ze zmianami w przepisach i uzyskasz wiedzę, która pozwoli Ci zarządzać transportem i kierowcami zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Więcej branżowych e-letterów znajdziesz na stronie
www.eletters.pl



TARGI BHP 2025

NAJWAŻNIEJSZE WYDARZENIE W BRANŻY

4-5 MARCA 2025, KATOWICE

21. Międzynarodowe Targi Bezpieczeństwa Higieny Pracy i Ochrony Przeciwpowodzi

Międzynarodowe Centrum Kongresowe
Największe targi branży BHP w 2025 roku
Ponad **100 wystawców** z Polski i Europy
Blisko **20 godzin** konferencji, debat,
wykładów, szkoleń

Zostań wystawcą,
zapytaj o ofertę



Zarejestruj
się na Targi

www.bhpfairexpo.pl