

PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

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



TEMAT NUMERU

Wypalenie zawodowe – jak wspierać zdrowie psychiczne pracowników

Wypalenie zawodowe dotyka coraz większej liczby pracowników w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Charakteryzuje się chronicznym stresem, wyczerpaniem emocjonalnym i fizycznym, cynizmem wobec obowiązków zawodowych oraz poczuciem zmniejszonej skuteczności zawodowej. Początkowo może się wydawać, że to naturalna reakcja na intensywny tryb pracy. Nic bardziej mylnego... W artykule przyglądamy się przyczynom i objawom wypalenia zawodowego. Omawiamy też strategie zapobiegania temu problemowi. Zabrane materiały warto wykorzystać w czasie szkoleń bhp.

SZKOLENIE WSTĘPNE STANOWISKOWE

Praca z pilarkami łańcuchowymi – instruktaż stanowiskowy bhp

Praca z pilarkami łańcuchowymi niesie ze sobą wysokie ryzyko zawodowe – wystarczy chwila nieuwagi, by doszło do poważnego wypadku. Dlatego szczególnie ważne jest, aby każdy operator pilarki doskonale znał zasady bezpiecznej pracy oraz potrafił skutecznie minimalizować zagrożenia. Z artykułu dowiesz się m.in., jakie zasady obowiązują przy pozyskiwaniu drewna, na co zwracać szczególną uwagę w pracy oraz jak chronić siebie i współpracowników przed wypadkami.

OGÓLNIE O BHP

Profilaktyczne badania lekarskie – nie wszystko takie proste, jak się wydaje

Badania lekarskie to obowiązek, który zna każdy pracodawca. W praktyce jednak nie wszystko jest tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać. W wielu sytuacjach pojawiają się pytania i wątpliwości – kogo należy skierować na badania, kiedy dokładnie to zrobić, co z pracownikami na zleceniu. W artykule rozwiewamy najczęściej występujące wątpliwości oraz wyjaśniamy, jak właściwie realizować obowiązki w zakresie badań lekarskich pracowników.

KALENDARZ AKTUALNOŚCI BHP

Nowości, w tym:

- Temperatura w pracy: jednak bez mierzenia metabolizmu
- Zatrudnianie cudzoziemców – nowa ustawa, stare zasady
- Kiedy dzwonić na numer „wypadkowy” (bliskiej osoby) – nowe stanowisko resortu pracy
- AI Act – co oznacza dla pracodawców





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!

Maj to czas intensywnych działań zawodowych. Dla wielu pracowników to też moment, w którym szczególnie wyraźnie odczuwają skutki wypalenia zawodowego. Jeśli zauważasz u siebie lub swoich kolegów z pracy symptomy wypalenia zawodowego – zmęczenie, frustrację lub obojętność – najwyższy czas się zatrzymać. W tym numerze przyglądamy się negatywnym skutkom wypalenia, które jeśli występuje nawet u jednego pracownika, potrafi zepsuć atmosferę w całym zespole. Bez obaw! Przygotowaliśmy sprawdzone

sposoby, jak zaradzić wypaleniu zawodowemu, zanim całkowicie pozbawi Cię energii i radości z pracy. A jeśli myślisz, że to nie dotyczy Ciebie, to uwierz – lepiej dmuchać na zimne, niż później gasić pożary!

Ale to nie wszystko. W tym numerze poruszamy również temat szkolenia wstępnego bhp operatorów pilarek tańcuchowych. Pilarka w rękach pracownika bez odpowiedniej wiedzy to prawdziwy horror – podpowiadamy, jak zorganizować skuteczne szkolenie i co dokładnie omówić.

Jak zawsze odpowiadamy też na pytania czytelników i omawiamy najnowsze zmiany w prawie.

Zachęcam do lektury

KALENDARIUM

Temperatura w pracy: jednak bez mierzenia metabolizmu	3
Zatrudnianie cudzoziemców – nowa ustawa, stare zasady	4
Kiedy dzwonić na numer „wypadkowy” (bliskiej osoby) – nowe stanowisko resortu pracy	8
AI Act – co oznacza dla pracodawców	10

ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW

Co zrobić, jeśli w czasie szkolenia wstępnego doszło do wypadku	13
Kiedy pracodawca może sam szkolić swoich pracowników	14

TEMAT NUMERU

Wypalenie zawodowe – jak wspierać zdrowie psychiczne pracowników	17
--	----

SZKOLENIE WSTĘPNE STANOWISKOWE

Praca z pilarkami łańcuchowymi – instruktaż stanowiskowy bhp	29
--	----

OGÓLNI O BHP

Profilaktyczne badania lekarskie – nie wszystko takie proste, jak się wydaje	65
--	----



DYŻUR E-MAILOWY

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

Pytanie prześlij na adres: praktyczneszkoleniabhp@wip.pl.

ODPOWIEDŹ OTRZYMASZ W CIĄGU KILKU DNI.

Kalendarium

Temperatura w pracy: jednak bez mierzenia metabolizmu

Prace nad zmianą przepisów dotyczących maksymalnej temperatury w miejscu pracy nadal trwają... i wzbudzają sporo kontrowersji. W ostatnim czasie resort pracy zrezygnował z wymogu mierzenia tempa metabolizmu pracowników. Pracodawcy nadal zgłaszają jednak zastrzeżenia do planowanych zmian.

Obecnie pracodawca musi zapewnić jedynie minimalną temperaturę w miejscu pracy: co najmniej 14°C dla pracy fizycznej oraz 18°C w przypadku pracy biurowej. Nie ma natomiast narzuconej w przepisach temperatury maksymalnej. I to właśnie chce zmienić resort pracy.

Według projektu nowelizacji w pomieszczeniach biurowych temperatura nie będzie mogła przekraczać 28°C, a w przypadku pracy fizycznej limit będzie uzależniony od innych czynników.

Jednym z budzących największe kontrowersje elementów projektu był wymóg ustalania tempa metabolizmu pracowników, co miało wpływać na dopuszczalne temperatury w miejscu pracy. Pracodawcy mieli zbierać dane o wzroście, wadze i wieku zatrudnionych, ponieważ według Polskich Norm informacje te są kluczowe dla wyliczenia metabolizmu i jego klasyfikacji na cztery poziomy: niskie, umiarkowane, wysokie i bardzo wysokie.

Pod naciskiem przedsiębiorców i ze względu na ryzyko związane z ochroną danych pracowników MRPiPS wycofało się z pomysłu zbierania danych o pracownikach w celu określania ich metabolizmu. Nadal jednak planowane jest wprowadzenie maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Resort zapowiada, że przedsiębiorcy

otrzymają więcej czasu na dostosowanie się do nowych regulacji. Teoretycznie przepisy mają wejść w życie w 2026 roku.

Przedsiębiorcy nadal są przeciwni zmianom. Wskazują, że będą one kosztowne i kłopotliwe organizacyjnie, zwłaszcza w branżach, w których wysoka temperatura jest naturalnym elementem środowiska pracy, np. w hutnictwie czy gastronomii. Resort zapowiada dalsze konsultacje projektu.

Anna Kostecka

prawnik z doświadczeniem w urzędzie pracy, od ponad 20 lat specjalizuje się przede wszystkim w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych

Zatrudnianie cudzoziemców – nowa ustawa, stare zasady

Sejm i Senat uchwaliły nową ustawę o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Polski. To część nowych regulacji dotyczących bezrobocia i rynku pracy. Choć ustawa jest nowa, to większość ze znanych instytucji, zezwoleń i zasad zatrudniania dotyczących cudzoziemców zostanie zachowana. Wprowadzono jednak pewne modyfikacje.

Nowa ustawa została uchwalona 20 marca 2025 r. (w momencie publikacji artykułu ustawa czeka już tylko na podpis prezydenta) i jest częścią generalnej reformy rynku pracy w Polsce. Uchwaloną ją bowiem równolegle z ustawą z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która uchyla w całości dotychczasowe przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – także te dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Natomiast ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom ma uregulować kwestie „zagraniczne” w odrębnym akcie prawnym.

■ WAŻNE



Po wejściu w życie obydwu ustaw będą funkcjonowały dwie regulacje rynku pracy – jedna odnosząca się do pracowników polskich, tj. ustawa o rynku pracy, druga – dotycząca ściśle zatrudniania cudzoziemców, tj. ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP.

Co zostaje mimo zmian

W związku z uchycieniem ustawy o promocji zatrudnienia wszelkie zasady dotyczące zatrudniania cudzoziemców, w tym tryb uzyskiwania zezwoleń na pracę oraz rejestracji pracy cudzoziemców niewymagających zezwoleń, będą uregulowane w ustawie o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom (dalej UPPC). Przepisy UPPC przewidują zbliżone do obecnych zasady uzyskiwania zezwoleń na pracę. Zezwolenia na pracę będą wydawane tym osobom, które:

- nie spełniają warunków umożliwiających swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, wymienionych w art. 3 ust. 1 pkt 1–18 UPPC;
- nie mają uprawnień do wykonywania pracy w związku z pobytem na terytorium Polski, wskazanych w art. 3 ust. 2 pkt 1–6 UPPC.

Podobnie uregulowane zostaną także zasady:

- udzielania zezwoleń na pracę sezonową;
- powierzania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczeń podmiotów zatrudniających.

Zgodnie z art. 104 UPPC dotychczasowe zezwolenia na pracę sezonową czy oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom pozostają w mocy, ale będą do nich stosowane nowe przepisy. W przypadku zezwoleń na pracę sytuacja jest analogiczna – dotychczasowe zezwolenia pozostają w mocy. Nowe przepisy będą

już stosowane do wydanych dotychczas zezwoleń. Jedyne wyjątek dotyczy już wszczętych postępowań o wydanie zezwolenia na pracę, a które będą się toczyć i nie będą zakończone po wejściu w życie nowej ustawy. Te procedury będą prowadzone aż do wydania stosownych decyzji według dotychczasowych przepisów.

Zezwolenia na pracę według nowych przepisów

Nowa ustawa określa łącznie trzy rodzaje zezwoleń na pracę przeznaczonych dla cudzoziemców:

1. „Standardowe” zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi.

Jest ono uregulowane w art. 26–34 UPPC. Będzie wydawane na okres maksymalnie 3 lat, z uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy, i może podlegać ograniczeniom w wydawaniu. Warunkiem jego uzyskania jest obowiązkowe zawarcie stosownej umowy dotyczącej zatrudnienia (nie ma jednak obowiązku, aby była to umowa o pracę), zatrudnienie w wymiarze minimum 1/4 etatu i wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (ustalane proporcjonalnie do wymiaru etatu).

Zgodnie z art. 18 ust. 1 i art. 33 UPPC zmiana zezwolenia lub wydanie nowego nie będą wymagane, w przypadku gdy doszło do:

- zmiany siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej podmiotu zatrudniającego,
- przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, w tym także zmiany warunków zatrudnienia w związku z tym przejściem,
- zmiany nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca,
- zmiany warunków pracy z powodów ekonomicznych dotyczących pracodawcy, na podstawie art. 91 Kodeksu pracy,
- zwiększenia wymiaru czasu pracy określonego w zezwoleniu na pracę do pełnego wymiaru etatu przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

2. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji.

Jest ono uregulowane w art. 35–39 UPPC, wydawane członkom zarządów spółek lub innym osobom prawnym wpisanym do rejestru przedsiębiorców KRS. Może być także wydane członkom zarządu spółek w organizacji, osobom prowadzącym sprawy spółek komandytowej lub komandytowo-akcyjnej oraz prokurentom. Będzie ono wydawane zasadniczo na maksymalnie roku.

3. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca.

Uregulowano je w przepisach art. 40–44 UPPC. Wydawane jest dla cudzoziemca zatrudnionego przez podmiot zagraniczny poza granicami Polski, który ma być zatrudniony w Polsce w oddziale, zakładzie lub przedstawicielstwie podmiotu zagranicznego albo w podmiocie polskim zależnym od zagranicznego.

Zezwolenie to będzie też wydawane w przypadku wykonywania usługi eksportowej przez podmiot zagraniczny i w innym celu – o ile nie jest to świadczenie usług.

Elektroniczne wnioski

W przypadku wszystkich zezwoleń na pracę wnioski oraz dokumentację składa się wyłącznie w formie elektronicznej, za pośrednictwem systemu, który ma udostępnić w tym celu minister właściwy ds. pracy, zgodnie z art. 8 ust. 2 UPPC.

Prace sezonowe i praca na podstawie oświadczeń

UPPC przewiduje – podobnie jak wcześniej ustawa o promocji zatrudnienia – możliwość zatrudniania cudzoziemców na podstawie odrębnego zezwolenia na pracę sezonową. Utrzymano również możliwość zatrudnienia cudzoziemców z wybranych krajów na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy. Przepisy dotyczące tej formy zatrudnienia będą rozszerzone i uporządkowane.

Wszystkie dotychczas obowiązujące rozporządzenia wykonawcze dotyczące prac sezonowych i zatrudnienia na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy po wejściu w życie UPPC po-

zostaną w mocy i będą obowiązywać aż do czasu wydania nowych rozporządzeń. Maksymalny termin ich obowiązywania został ustalony w art. 113 UPPC i wynosi 6 miesięcy od daty wejścia w życie nowej ustawy.

Podstawa prawna:

- ustawa z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (druk sejmowy nr 949, dnia 21 marca 2025 r. ustawę przekazano prezydentowi do podpisu).

Michał Culepa

prawnik, wieloletni specjalista z zakresu prawa pracy
trener na licznych szkoleniach, autor wielu publikacji

Kiedy dzwonić na numer „wypadkowy” (bliskiej osoby) – nowe stanowisko resortu pracy

Zdarza się, że pracownik podaje pracodawcy przy zatrudnieniu numer kontaktowy do osoby bliskiej, do której należy dzwonić w razie wypadku. Czy można wykorzystać ten numer do próby kontaktu z pracownikiem, np. gdy przestał przychodzić do pracy? Resort pracy zajął stanowisko na ten temat.

Przepisy nie wskazują wprost danych o numerze kontaktowym do osoby informowanej w razie wypadku pośród danych, jakie pobieramy od pracownika lub od kandydata do pracy. Pracownik może je dobrowolnie podać, a pracodawca może je wówczas przetwarzać (aby umożliwić pracownikowi realizację jego prawa do powiadomienia bliskiej osoby w takich szczególnych sytuacjach). Takie dane osoby kontaktowej są gromadzone tylko w ściśle określonym celu – informowania o wypadku. Tymczasem zdarza się, że np. pracownik przestaje przychodzić do pracy, nie informuje o rodzaju nieobecności, nie usprawiedliwia jej, a nawet nie ma z nim żadnego kontaktu (nie odbiera telefonu, nie odpowiada na

e-maile). Czy w takim przypadku pracodawca może pomocniczo skorzystać z numeru kontaktowego?

Zdaniem resortu pracy

W marcu 2025 r. resort pracy zajął stanowisko w tej kwestii. Podstawą prawną żądania danych osobowych przez pracodawcę jest art. 221 Kodeksu pracy. Zgodnie z § 3 pkt 3 kp pracodawca może żądać dodatkowych danych osobowych, jeśli są one niezbędne do korzystania ze szczególnych uprawnień pracowniczych. Co istotne, § 4 pozwala na żądanie innych danych, gdy jest to konieczne do realizacji obowiązków prawnych.

Ponadto RODO (art. 5 ust. 1) określa zasady przetwarzania danych: zgodność z prawem, celowość, minimalizację, prawidłowość, ograniczenie przechowywania oraz bezpieczeństwo. Pracodawca jako administrator musi przestrzegać tych zasad i wykazywać ich realizację.

Podanie numeru telefonu bliskiej osoby dla celów powiadomienia o wypadku jest dopuszczalne w określonych celach i nie może być wykorzystywane inaczej. Pracownik ma obowiązek informowania o przyczynie nieobecności – zaniedbanie tego obowiązku może skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym.

Podstawa prawna:

- art. 221 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- stanowisko ministerstwa rodziny, pracy i polityki społecznej z 11 marca 2025 r.

Szymon Sokolik
prawnik, autor licznych publikacji, trener na szkoleniach

AI Act – co oznacza dla pracodawców

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

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

Odpowiednie kompetencje w zakresie AI

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

Zakazane praktyki

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

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

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

Podstawa prawna:

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

Marta Wszola

prawnik z doświadczeniem pracy m.in. w publicznych
służbach zatrudnienia, autorka licznych opracowań

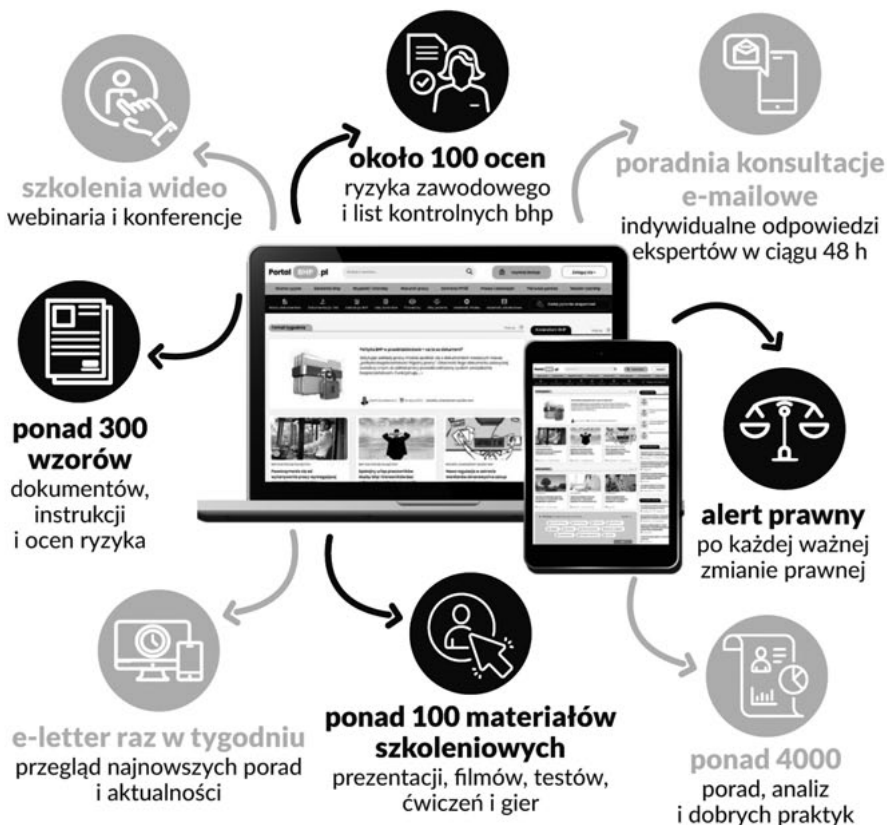


Od 2009 r. wspieramy pracowników służby BHP
w ich rozwoju zawodowym i codziennej pracy

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

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Co zrobić, jeśli w czasie szkolenia wstępnego doszło do wypadku

Pracownik rozpoczął szkolenie wstępne bhp od instruktażu stanowiskowego, w trakcie którego doszło do zdarzenia wypadkowego. Nie przeszedł instruktażu ogólnego, który miał się odbyć po wstępnym zapoznaniu pracownika z wykonywaną pracą i miejscem jej świadczenia. Szkolenie zostało przerwane. Czy ta sytuacja stanowi naruszenie przez pracodawcę przepisów dotyczących szkolenia wstępnego przed rozpoczęciem pracy?

Szkolenie wstępne bhp jest dwuetapowe i składa się z instruktażu ogólnego bhp, a następnie instruktażu stanowiskowego bhp. Przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego bhp nowo zatrudnionego pracownika z pominięciem instruktażu ogólnego bhp jest niezgodne z obowiązującymi przepisami rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i stanowi naruszenie przez pracodawcę obowiązków w zakresie szkolenia bhp.

W razie zaistnienia wypadku sporządzenie protokołu powypadkowego należy do obowiązków pracodawcy. Zespół powypadkowy, wyjaśniający okoliczności i przyczyny zdarzenia, ma obowiązek wykazać wszystkie nieprawidłowości (techniczne, organizacyjne, ludzkie), które stwierdzono w trakcie prowadzonego postępowania powypadkowego, w tym dotyczące pominięcia instruktażu ogólnego przed instruktażem stanowiskowym). Powinien też określić wnioski profilaktyczne, które mają na celu wyeliminować te nieprawidłowości.

Podstawa prawna:

- art. 234, art. 237³ § 2 i 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 2, § 6, § 8–10 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),
- art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 257 ze zm.),
- § 2, § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków (Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 870).

Halina Góralska

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

Kiedy pracodawca może sam szkolić swoich pracowników

Pracodawca zatrudnia do 10 osób (usługi kosmetyczne/podologia/trychologia). Czy może sam przeprowadzić szkolenie okresowe pracowników? Jakie wymagania musi spełnić?

Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników musi utworzyć służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, a zatrudniając do 100 pracowników, powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Pracodawca, który ukończył szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp, może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

- zatrudnia do 10 pracowników albo
- zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię

ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wobec tego pracodawca zatrudniający do 10 pracowników, jeśli ma kwalifikacje służby bhp, może samodzielnie wykonywać zadania służby bhp.

Rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp określa, że szkolenie wstępne – instruktaż ogólny może prowadzić m.in. pracodawca, który sam wykonuje zadania służby bhp. Natomiast instruktaż stanowiskowy przeprowadza:

- wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub
- pracodawca,

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

W odniesieniu do szkoleń okresowych bhp rozporządzenie stanowi, że szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub, na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W mojej ocenie nie ma przeszkód, aby pracodawca, który ma wykształcenie w zakresie bhp (np. studia podyplomowe bhp i aktualne szkolenie okresowe) oraz doświadczenie zawodowe przeprowadzał osobiście jako wykładowca szkolenia okresowe bhp dla pracowników lub osób kierujących pracownikami w firmie, której jest właścicielem (z wyłączeniem szkolenia bhp dla pracodawców i pracowników służby bhp oraz instruktorów i wykładowców tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy).

Podstawa prawna:

- art. 237³, art. 237¹¹ § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- § 4, § 13, § 15, § 17 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Halina Górska

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



DYŻUR E-MAILOWY

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

Pytanie prześlij na adres: praktyczneszkoleniabhp@wip.pl.

ODPOWIEDŹ OTRZYMASZ W CIĄGU KILKU DNI.

Wypalenie zawodowe – jak wspierać zdrowie psychiczne pracowników

Warto zapamiętać:

„Pracownicy, którzy czują się pomijani lub niedoceniani, będą bardziej narażeni na wypalenie zawodowe”.

„Nawet przy najlepszych intencjach i praktykach zarządzania niektórzy pracownicy mogą potrzebować dodatkowego wsparcia dla swojego zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia”.

„Wczesne zajęcie się wypaleniem pracowników może mieć wiele pozytywnych skutków dla firmy – od zwiększonej produktywności po lepszą kulturę pracy”.

„Zachęcanie pracowników do utrzymywania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania wyczerpaniu emocjonalnemu”.

„Badania wykazały, że programy poprawiające samopoczucie pracowników mogą być bardzo skuteczne w zapobieganiu wypaleniu”.

Agnieszka Wiczorek

Katarzyna Kot
Lead Auditor ISO
22000:2018

Wypalenie zawodowe dotyka coraz większej liczby pracowników w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Charakteryzuje się chronicznym stresem, wyczerpaniem emocjonalnym i fizycznym, cynizmem wobec obowiązków zawodowych oraz poczuciem zmniejszonej skuteczności zawodowej. Początkowo może się wydawać, że to naturalna reakcja na intensywny tryb pracy. Nic bardziej mylnego... Wypalenie zawodowe ma poważne konsekwencje zarówno dla pracownika, jak i dla organizacji. Może prowadzić do spadku produktywności, zwiększonej absencji i problemów zdrowotnych. W artykule przyglądamy się przyczynom i objawom wypalenia zawodowego. Omawiamy też strategie zapobiegania temu problemowi i radzenia sobie z nim. Wszystko po to, aby wspierać zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników. Materiały dotyczące wypalenia zawodowego warto wykorzystać w czasie szkoleń bhp.

Wypalenie zawodowe to stan wyczerpania emocjonalnego, psychicznego i fizycznego wynikający z chronicznego stresu w miejscu pracy. Jest to poważne zagrożenie dla zdrowia w miejscu pracy, które może znacząco wpłynąć na pojedyncze osoby, zespoły, a nawet całe firmy.

■ WAŻNE



Wypalenie zawodowe to zjawisko kosztowne, które odbija się nie tylko na samopoczuciu pracownika, ale także na wynikach biznesowych.

Wpływ wypalenia zawodowego na pracowników

Wypalenie zawodowe to proces stopniowy, który może osiągnąć pracowników i ich menedżerów, przez co trudno go zidentyfikować i zaradzić mu na wczesnym etapie. Zwykle zaczyna się od chęci i ambicji, ale może przerodzić się w przytłaczające poczucie cynizmu i dystansu do swojej pracy. Wypalenie zawodowe często rozwija się,

gdy jednostka nie radzi sobie z nadmiernymi wymaganiami lub presją w pracy, na przykład odczuwa brak kontroli lub wsparcia. Wypalenie może mieć wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, prowadzić do depresji, lęku i innych powiązanych zaburzeń. Dolegliwości związane ze zdrowiem fizycznym, takie jak zmęczenie, bóle głowy i zaburzenia snu, mogą również wynikać z wypalenia zawodowego. Wypalenie może również przełożyć się na życie osobiste pracowników – wpływać na ich relacje, życie społeczne i ogólny stan zdrowia.

Wypalenie zawodowe nie ogranicza się do żadnej branży, zawodu czy poziomu stanowiska. Może mieć wpływ na pracowników wszystkich branż, od opieki zdrowotnej po finanse, handel detaliczny i firmy każdej wielkości. Potrafi pojawić się w każdym środowisku pracy, włączając w to pracę zdalną, pracę niskopłatną, pracę zmianową czy 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu oraz pracę na stanowiskach kierowniczych.

Kultura pracy

Żeby zapobiegać wypaleniu pracowników i nim zarządzać, pracodawcy powinni promować kulturę, w której dobro pracowników jest priorytetem. Może to obejmować:

- zapewnienie wsparcia i zasobów pomagających pracownikom radzić sobie ze stresem,
- tworzenie przestrzeni pracy promującej równowagę między życiem zawodowym a prywatnym,
- zapewnianie możliwości rozwoju zawodowego, uznania i awansu.

Wypalenie zawodowe pracowników to poważny problem, z którym pracodawcy muszą aktywnie się uporać. Zrozumienie oznak i przyczyn wypalenia zawodowego oraz wdrożenie środków zapobiegawczych, takich jak szkolenie w zakresie zarządzania stresem, może pomóc w utrzymaniu zdrowej i produktywnej siły roboczej.

Rozpoznawanie objawów wypalenia zawodowego u pracowników

Pracodawca, kierownicy działów, często także specjaliści ds. bhp muszą umieć rozpoznawać objawy wypalenia zawodowego pojawiające się u pracowników, aby zapobiec ich negatywnemu wpływowi na ich zdrowie psychiczne i wydajność w pracy. Oto niektóre typowe objawy wypalenia zawodowego:

- 1) wyczerpanie emocjonalne – pracownicy mogą czuć się wyczerpani i przytłoczeni, stracić zainteresowanie swoją pracą, stać się drażliwi lub bardzo wrażliwi;
- 2) depersonalizacja – pracownicy mogą dystansować się emocjonalnie od współpracowników i klientów, co prowadzi do braku empatii i współczucia;
- 3) zmniejszone osiągnięcia osobiste – pracownicy mogą mieć wrażenie, że nie robią postępów w pracy lub nie osiągają swoich celów, co prowadzi do utraty pewności siebie i motywacji;
- 4) symptomy fizyczne – wypalenie może również objawiać się objawami fizycznymi, takimi jak bóle głowy, problemy żołądkowe i wyczerpanie.

Jeśli zauważysz u swoich pracowników którykolwiek z tych objawów, ważne jest, aby podjąć działania, które zapobiegają eskalacji wypalenia zawodowego. Możesz to zrobić poprzez:

Tabela 1. Działania, które mogą zapobiegać wypaleniu zawodowemu

Lp.	Co robić	Znaczenie
1.	Zachęcaj do otwartej komunikacji	Stworzenie środowiska, w którym pracownicy czują się swobodnie, rozmawiają o swoich obawach i obciążeniu pracą może pomóc zapobiec poczuciu izolacji i przytłoczenia

2.	Doceniaj i nagradzaj ciężką pracę	Docenianie ciężkiej pracy i osiągnięć swoich pracowników zwiększa ich pewność siebie i motywację
3.	Nadaj priorytet równowadze między życiem zawodowym a prywatnym	Zachęcanie pracowników do robienia przerw i odłączania się od pracy poza ustalonymi godzinami pracy zapobiegnie wypaleniu zawodowemu
4.	Zapewnij wsparcie	Oferowanie wsparcia i zasobów, takich jak usługi w zakresie zdrowia psychicznego i szkolenia z zakresu zarządzania czasem pomogą pracownikom radzić sobie ze stresem i obciążeniem pracą

Rozpoznając objawy wypalenia zawodowego pojawiające się u pracowników i podejmując aktywne kroki, aby temu zapobiec, można stworzyć zdrowsze i bardziej produktywnie miejsce pracy dla wszystkich.

Przyczyny wypalenia zawodowego pracowników

Żeby skutecznie zarządzać wypaleniem pracowników, ważne jest zrozumienie jego przyczyn. Do częstych przyczyn wypalenia zawodowego należą:

- przeciążenie pracą – jedna z najczęstszych przyczyn wypalenia zawodowego pracowników. Kiedy pracownicy czują, że mają za dużo pracy do wykonania lub za mało czasu, aby ją ukończyć, mogą czuć się przytłoczeni i niezdolni do nadążania za wymaganiami swojej pracy. Może to prowadzić do zmęczenia, złego snu i wypalenia zawodowego. Menedżerowie powinni zwracać uwagę na obciążenie pracą, jakie przydzielają pracownikom, i dbać o to, aby nie wyznaczali im zbyt wielu zadań;
- brak kontroli – kiedy ludzie czują, że nie mają sprawstwa ani kontroli nad swoją pracą, mogą stać się apatyczni lub zniechęceni.

Menedżerowie powinni zapewniać pracownikom możliwości autonomii i podejmowania decyzji, aby pomóc w walce z wypaleniem zawodowym;

- brak uznania – kiedy pracownicy czują, że ich praca nie jest zauważana i doceniana, są bardziej skłonni do zniechęcenia się i utraty motywacji. Menedżerowie powinni doceniać ciężką pracę swoich pracowników i regularnie przekazywać im informacje zwrotne i wyrazy uznania, aby utrzymać ich motywację;
- słaba komunikacja – skuteczna komunikacja ma kluczowe znaczenie dla utrzymania zdrowego środowiska pracy. Kiedy komunikacja się załamuje, mogą pojawić się konflikty, a stres w miejscu pracy – gwałtownie wzrosnąć. A to prowadzić do wypalenia zawodowego, szczególnie jeśli pracownicy czują się odizolowani lub pozbawieni wsparcia. Menedżerowie powinni wspierać otwarte i przejrzyste kanały komunikacji, aby zapobiegać wypaleniu zawodowemu;
- niejednoznaczność ról – kiedy pracownicy otrzymują niejasne instrukcje lub muszą podjąć się zadań wykraczających poza zakres ich obowiązków, mogą czuć się przepracowani, zestresowani i wypaleni. Menedżerowie powinni jasno określić role i obowiązki, aby zapobiec wypaleniu zawodowemu.

Po zrozumieniu czynników przyczyniających się do wypalenia zawodowego menedżerowie mogą podjąć kroki, aby temu zapobiec i stworzyć zdrowe środowisko pracy, które promuje ogólne samopoczucie.

Skuteczne strategie zarządzania wypaleniem pracowników

Istnieje wiele prostych, ale skutecznych strategii, które mogą zmniejszyć prawdopodobieństwo wystąpienia wypalenia zawodowego u pracowników. Informacje zawarte w tabeli 2 warto przekazać pracownikom w czasie szkoleń bhp.

Tabela 2. Strategie zarządzania wypaleniem pracowników

Lp.	Co robić	Opis
1.	Zachęcaj do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Pracownicy, którzy mają trudności z godzeniem pracy i życia osobistego, są narażeni na zwiększone ryzyko wypalenia zawodowego. Elastyczne godziny pracy, możliwości pracy zdalnej i oferowanie świadczeń, takich jak dodatkowe dni urlopu, mogą poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i zmniejszyć wypalenie zawodowe. Ważne jest również, aby pamiętać o harmonogramie zmian pracowników, aby zmniejszyć prawdopodobieństwo, że pracownicy nie będą mieli wystarczającej ilości energii po pracy, aby zaangażować się w życie osobiste
2.	Doceniaj ciężką pracę	Pracownicy, którzy czują się pomijani lub niedoceniani, są bardziej narażeni na wypalenie zawodowe. Pracodawcy mogą doceniać i nagradzać ciężką pracę, aby wyrazić swoje uznanie. Można tego dokonać za pomocą prostych gestów, takich jak słowne uznanie ciężkiej pracy, podziękowanie lub bardziej znaczące nagrody, takie jak awans lub podwyżka
3.	Zapewnij możliwości rozwoju	Pracownicy, którzy czują się w stagnacji lub nie mają wyzwań, mogą doświadczyć wypalenia zawodowego. Pracodawcy mogą stwarzać możliwości rozwoju, oferując programy szkoleniowe i opiekę mentorską. Może to pomóc w podnoszeniu kwalifikacji pracowników, z korzyścią zarówno dla jednostki, jak i dla firmy

4.	Wspieraj wspierające środowisko pracy	Wspierające środowisko pracy może znacznie pomóc w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu. Pracodawcy mogą promować pozytywną kulturę pracy, zachęcając do pracy zespołowej, zapewniając pracownikom możliwość przekazywania informacji zwrotnych i wspierając otwartą komunikację. Poczucie wsparcia w pracy może pomóc zmniejszyć stres i poprawić ogólne samopoczucie
5.	Zajmij się wypaleniem już na wczesnym etapie	Pracodawcy powinni monitorować obciążenie pracą i samopoczucie swoich pracowników, aby wcześniej wykryć oznaki wypalenia zawodowego. Może to obejmować zauważenie zmian w zachowaniu lub wynikach, zwiększoną absencję lub brak zaangażowania. Po zidentyfikowaniu problemu pracodawcy mogą zająć się problemami i zapewnić im wsparcie, takie jak doradztwo dla pracowników lub zwolnienie z pracy

Jak wspierać zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie swoich zespołów

Oto kilka praktycznych sposobów, jak możesz wspierać zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie swojego zespołu:

- 1. Zachęcaj do otwartej komunikacji.** Jednym z najskuteczniejszych sposobów stworzenia wspierającego środowiska pracy jest oferowanie możliwości dzielenia się informacją zwrotną. Poczucie bycia wysłuchanym i docenionym pomoże w budowaniu relacji opartych na zaufaniu, co może prowadzić do bardziej owocnych i produktywnych relacji zawodowych.
- 2. Elastyczne warunki pracy.** Jako menedżer rozważ zaoferowanie członkom swojego zespołu elastycznych opcji pracy, takich jak

ruchome godziny rozpoczęcia i zakończenia lub praca z domu. Może to pomóc w zmniejszeniu poziomu stresu i zwiększeniu zadowolenia pracowników, a także poprawić wskaźniki retencji.

3. Promuj równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

W dzisiejszym dynamicznym i wymagającym świecie utrzymanie zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym może stanowić wyzwanie dla pracowników. Jako menedżer zachęcaj swój zespół do regularnych przerw, ograniczania nadgodzin lub podejmowania dodatkowych zmian podczas corocznego urlopu i nie oczekuj, że będą dostępni 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu.

4. Świeć przykładem. Jako menedżer masz możliwość pozytywnego wpływu na zdrowie psychiczne swoich pracowników, po prostu dbając o własne dobre samopoczucie. Daj przykład i pokaż swojemu zespołowi, że cenisz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, dobrą komunikację i dbanie o siebie. Podkreśl znaczenie przerw na zdrowie psychiczne i naucz swój zespół, jak skutecznie rozpoznawać stres w miejscu pracy i nim zarządzać.

5. Oferuj usługi wsparcia. Nawet przy najlepszych intencjach i praktykach zarządzania niektórzy członkowie zespołu mogą potrzebować dodatkowego wsparcia dla swojego zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia. Jako menedżer ważne jest, abyś kierował członków zespołu do usług wsparcia lub poradnictwa, takich jak programy pomocy pracownikom lub osoby udzielające pierwszej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego. Upewnij się, że Twój zespół wie o tych usługach i rozumie, jak uzyskać do nich dostęp. Pamiętaj, że szczęśliwi i zdrowi pracownicy są kluczem do sukcesu w biznesie.

Korzyści z wczesnego rozwiązania problemu wypalenia zawodowego

Pracodawcy, którzy nie zajmą się problemem wypalenia zawodowego, narażają się na ryzyko niskiego morale, wysokiego wskaźnika rotacji

pracowników i spadku produktywności. Co daje rozwiązanie problemu wypalenia zawodowego pracowników na wczesnym etapie?

Tabela 3. Korzyści z wczesnego rozwiązania problemu wypalenia zawodowego

Lp.	Korzyść	Opis
1.	Zwiększona produktywność	Wypalenie może prowadzić do spadku wydajności i jakości pracy, co ostatecznie wpływa na Twój biznes. Rozpoznając oznaki wypalenia zawodowego pracowników i zajmując się nimi tak szybko, jak to możliwe, możesz pomóc zapewnić pracownikom motywację i produktywność. Może to prowadzić do wzrostu produktywności i jakości pracy, co przyniesie korzyści Twojej firmie w dłuższej perspektywie
2.	Lepsze wskaźniki zatrzymania pracowników	Wypalenie zawodowe może prowadzić do dużej rotacji pracowników. Pokazując pracownikom, że zależy Ci na ich dobrym samopoczuciu i jesteś gotowy podjąć aktywne kroki w celu rozwiązania problemu wypalenia zawodowego, możesz zbudować silniejszą i bardziej lojalną siłę roboczą
3.	Lepsza kultura pracy	Stawiając na pierwszym miejscu dobrostan psychiczny i emocjonalny swoich pracowników, stworzysz pozytywne i wspierające środowisko pracy. Może to prowadzić do wzrostu morale, motywacji i satysfakcji z pracy. Pracownicy, którzy czują się cenieni i wspierani, częściej pozostają lojalni wobec pracodawcy, co prowadzi do szczęśliwszych pracowników
4.	Obniżone koszty biznesowe	Inwestując w dobre samopoczucie swoich pracowników, inwestujesz w swój biznes. Szczęśliwi, zmotywowani i produktywni pracownicy mogą pomóc w zwiększeniu zysków i obniżeniu kosztów związanych z wysoką rotacją i niską produktywnością

Wczesne zajęcie się wypaleniem pracowników może mieć wiele pozytywnych skutków dla firmy. Od zwiększonej produktywności po lepszą kulturę pracy – inwestowanie w dobre samopoczucie psychiczne i emocjonalne pracowników może prowadzić do bardziej skutecznego i dochodowego biznesu. Rozpoznawszy oznaki wypalenia zawodowego i podejmując proaktywne kroki, aby im zaradzić, możesz stworzyć pozytywne środowisko pracy, które sprzyja lojalności, motywacji i produktywności.

Jak stworzyć pozytywne środowisko pracy, aby zapobiec wyczerpaniu emocjonalnemu

Jako pracodawca, pracownik służby bhp czy kierownik sekcji zachęcaj do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Zachęcanie pracowników do utrzymywania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania wyczerpaniu emocjonalnemu. Pomóż swoim pracownikom ustalić zdrowe granice i unikać długich godzin pracy, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego.

Zachęcanie do regularnych przerw, czasu wolnego i zapewnianie pracownikom zajęć poza pracę może pomóc uniknąć poczucia przytłoczenia pracowników. Otwarta komunikacja może też pomóc w identyfikowaniu problemów i rozwiązywaniu ich na wczesnym etapie, tak aby nie prowadziły do poważniejszych problemów.

■ WAŻNE



Stwórz kulturę, która ceni przejrzystość i zachęca pracowników do otwartego wypowiadania się, przekazywania informacji zwrotnych i proszenia o pomoc. Ważne jest, aby pracownicy czuli, że mają kogoś, do kogo mogą się zwrócić.

Oferuj programy poprawiające samopoczucie pracowników. Badania wykazały, że programy poprawiające samopoczucie pracowników

mogą być bardzo skuteczne w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu. Programy *wellbeing* mogą obejmować m.in.:

- wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego,
- sesje szkoleniowe,
- warsztaty,
- mentoring.

Żeby zmniejszyć stres, należy promować działania wspierające zdrowie, takie jak dostęp do zdrowej żywności, ćwiczenia, zajęcia relaksacyjne w czasie pracy, pokój odpoczynku czy wyciszenia.

Warto też zachęcać do budowania powiązań społecznych. Jest to ważne przy tworzeniu pozytywnego środowiska pracy. Inicjatywy poprawiające komunikację w zespole to m.in.:

- organizowanie wydarzeń integracyjnych: spotkania integracyjne, wspólne wyjścia, imprezy firmowe;
- regularne spotkania zespołu: regularne spotkania, na których wszyscy mają możliwość wymiany informacji, podzielenia się osiągnięciami i wyzwaniami;
- zakładanie grupy wsparcia: grupy, które będą wspierać i motywować się nawzajem;
- popularyzowanie zdrowego stylu życia: organizowanie wspólnych zajęć sportowych; warsztatów dotyczących zdrowia, możliwość skorzystania z masażu w miejscu pracy;
- udział w wolontariacie: wspólne uczestniczenie w akcjach charytatywnych czy ekologicznych.

Tworząc pozytywne środowisko pracy, w którym pracownicy mogą się rozwijać, można zapobiec wypaleniu i wyczerpaniu emocjonalnemu. Połączenie powyższych strategii będzie miało istotny wpływ na zdrowie pracowników i firmy.

Praca z pilarkami łańcuchowymi – instruktaż stanowiskowy bhp

Warto zapamiętać:

„Czas, który należy poświęcić na instruktaż stanowiskowy operatora, oraz jego tematyka są uzależnione od rodzaju i zakresu zadań pracownika, a w przypadku wprowadzenia zmian warunków na stanowisku pracy – od stopnia tych zmian”.

„Szkolenia uprawniające do obsługi pilarek łańcuchowych prowadzą ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego. Takich uprawnień nie nadaje pracownik służby bhp, który przeszedł kurs instruktorski”.

„Podesty ruchome mogą być obsługiwane jedynie przez pracowników posiadających uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi podestów”.

„Obalanie drzewa musi być poprzedzone lustracją przedpoła oraz okrzykiem ostrzegawczym: UWAGA”.

Waldemar Klucha
specjalista ds. bezpieczeństwa pracy

Praca z pilarkami łańcuchowymi niesie ze sobą wysokie ryzyko zawodowe – wystarczy chwila nieuwagi, by doszło do poważnego wypadku. Dlatego szczególnie ważne jest, aby każdy operator pilarki doskonale znał zasady bezpiecznej pracy oraz potrafił skutecznie minimalizować zagrożenia. W tym artykule przygotowaliśmy kompleksowy instruktaż stanowiskowy bhp, dzięki któremu przygotujesz się do prowadzenia szkolenia. Dowiesz się, jakie zasady obowiązują przy pozyskiwaniu drewna, na co zwracać szczególną uwagę w pracy oraz jak chronić siebie i współpracowników przed wypadkami.

Podstawowym celem instruktażu stanowiskowego jest uzyskanie przez operatora pilarki łańcuchowej informacji oraz zdobycie wiedzy i umiejętności z zakresu:

- czynników środowiska pracy występujących przy wykonywaniu pracy operatora pilarki łańcuchowej oraz ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą,
- sposobów ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować i wywoływać te czynniki,
- metod bezpiecznego wykonywania pracy na tym stanowisku.

Organizacja szkolenia

Poza tym instruktaż stanowiskowy bhp powinien przede wszystkim zaznajomić operatora z bezpiecznymi metodami pracy, sposobami bezpiecznej obsługi urządzeń i narzędzi używanych w pracy przez operatora.

Tabela 1. Przykładowy program instruktażu stanowiskowego bhp operatora pilarki łańcuchowej

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin
1.	Przygotowanie pracownika do wykonywania czynności związanych z pracą operatora pilarki łańcuchowej, w tym w szczególności:	2

	a) omówienie warunków pracy z uwzględnieniem elementów pomieszczenia pracy i elementów stanowiska roboczego mających wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym: • pomieszczenia pracy, w których pracownik ma pracować, mające wpływ na warunki pracy (np. oświetlenie ogólne, ogrzewanie, wentylacja, urządzenia techniczne, urządzenia ochronne, instalacja elektryczna), urządzenia techniczne (np. piła łańcuchowa do cięcia drewna, nożyce, sekator), urządzenia i środki ochronne (rękawice chroniące przed skaleczeniem, okulary, ochronniki słuchu i rękawice antywibracyjne itp.), • miejsca, w których będą wykonywane prace, mające wpływ na warunki pracy w tym: stanowiska wydzielone, ciągi i drogi komunikacyjne, stanowiska robocze mające wpływ na bhp, w tym: pozycja przy pracy, narzędzia pomocnicze, podesty, drabiny, produkty, urządzenia do transportu wewnętrznego, • elementy stanowiska roboczego mające wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym pozycja przy pracy, oświetlenie miejscowe, wentylacja miejscowa, urządzenia zabezpieczające, ostrzegawcze i sygnalizacyjne, narzędzia, surowce itp., • sposoby transportu materiałów, ich składowanie, magazynowanie;	
--	---	--

	b) omówienie: • zagrożeń występujących na stanowisku operatora przy wykonywaniu prac i czynnościach pomocniczych (rodzaje czynników niebezpiecznych i szkodliwych występujących przy pracy operatora, źródła i miejsca powstawania czynników szkodliwych i niebezpiecznych, np. ręczne prace transportowe, obsługa urządzeń, • wyników oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą; c) omówienie: • zasad ochrony przed zagrożeniami – środki ochrony zbiorowej (osłony, urządzenia ochronne, wymagania dotyczące organizacji stanowisk pracy, wymagania dotyczące urządzeń), stosowanie środków ochrony indywidualnej, zabezpieczeń przed urazami, chorobami, zasad bezpiecznej pracy, • przebiegu czynności na stanowisku pracy (m.in. przebiegu czynności przed zmianą, w trakcie zmiany i po zmianie roboczej, a także po wykonaniu konkretnych czynności – czystość, higiena osobista), • zasad postępowania w razie wypadku lub awarii, pożaru (omówienie zakładowych procedur i instrukcji postępowania na wypadek awarii lub pożaru); d) omówienie przygotowania stanowiska pracy operatora	
2.	Pokaz przez instruktora sposobu wykonywania pracy na stanowisku pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, z uwzględnieniem metod bezpiecznego wykonywania poszczególnych czynności i ze szczególnym zwróceniem uwagi na czynności trudne i niebezpieczne	0,5

3.	Próbné wykonanie zadania przez operatora pod kontrolą instruktora	0,5
4.	Samodzielna praca operatora pod nadzorem instruktora	4
5.	Omówienie i ocena przebiegu wykonywania pracy przez pracownika	1
	Razem:	8

Szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu podlegają:

- nowo zatrudnieni pracownicy na tym stanowisku,
- pracownicy przenoszeni na stanowisko operatora pilarki łańcuchowej,
- operatorzy pilarki łańcuchowej w przypadku:
 - zmiany organizacji ich stanowiska pracy,
 - wprowadzenia do stosowania nowych lub zmienionych maszyn, sprzętu, narzędzi,
- osoby odbywające praktyczną naukę zawodu operatora (§ 11 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 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; dalej: rozporządzenie szkoleniowe).

Czas, który należy poświęcić na instruktaż stanowiskowy operatora oraz jego tematyka, są uzależnione od rodzaju i zakresu zadań pracownika, a w przypadku wprowadzenia zmian warunków na stanowisku pracy – od stopnia tych zmian.

Czas trwania instruktażu stanowiskowego należy uzależnić od:

- przygotowania zawodowego pracownika,
- dotychczasowego stażu pracy pracownika,
- rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony.

Zgodnie z ramowym programem instruktaż stanowiskowy powinien trwać minimum 8 godzin lekcyjnych (§ 7 ust. 1 i § 11 ust. 4 oraz

ramowy program instruktażu stanowiskowego zawarty w załączniku nr 1 część II do rozporządzenia szkoleniowego).

Etapy szkolenia

Szkolenie prowadzone jest w formie instruktażu na stanowisku lub stanowiskach, na których będzie zatrudniony operator pilarki łańcuchowej na podstawie szczegółowego programu.

Szkolenie powinno obejmować następujące etapy:

- 1) rozmowę wstępną instruktora ze szkolonym pracownikiem,
 - 2) pokaz i objaśnienie przez szkolącego całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika,
 - 3) próbne wykonanie przez pracownika procesu pracy przy korygowaniu czynności przez instruktora,
 - 4) samodzielną pracę pracownika pod nadzorem instruktora,
 - 5) sprawdzenie i ocenę przez instruktora umiejętności oraz wiedzy pracownika dotyczącej bezpiecznego sposobu wykonywania pracy przez pracownika na stanowisku
- (pkt 3 część II załącznika nr 1 do rozporządzenia szkoleniowego).

W czasie instruktażu stanowiskowego bhp należy znaleźć również czas na zapoznanie szkolonego pracownika z obowiązującymi go dokumentami (np. instrukcjami bhp, dokumentacją techniczną pilarki).

Prowadzenie instruktażu stanowiskowego

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza osoba wyznaczona przez pracodawcę, kierująca pracownikami lub sam pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego (§ 11 ust. 5 rozporządzenia szkoleniowego).

PRZYKŁAD

Jakie uprawnienia musi posiadać inspektor bhp, aby mógł prowadzić szkolenia bhp dla pracowników leśnych, w tym uprawnienia na pilarki? Gdzie można zdobyć takie uprawnienia?

Zgodnie z obowiązującymi przepisami szkolenia bhp (okresowe i wstępne) mogą być prowadzone przez osoby posiadające kwalifikacje wymagane wobec pracowników służb bhp, tj. inspektora ds. bhp, starszego inspektora ds. bhp, specjalistę ds. bhp, głównego specjalistę ds. bhp. Osoby posiadające jeden z tych tytułów są uprawnione do prowadzenia szkoleń bhp dla każdej grupy zawodowej (łącznie z operatorami pilarek łańcuchowych).

Szkolenia uprawniające do obsługi pilarek łańcuchowych prowadzą ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego. Takich uprawnień nie nadaje pracownik służby bhp, który przeszedł kurs instruktorski.

Szkolenia uprawniające do obsługi pilarek łańcuchowych są realizowane na podstawie rozporządzenia w sprawie bhp podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych lub za pomocą rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej. Jeden i drugi sposób uzyskania uprawnień, zezwala na użytkowanie pilarek łańcuchowych w trakcie pracy.

Specjalista ds. bhp, który prowadzi szkolenia bhp dla operatorów pilarek łańcuchowych może dla własnej praktyki odbyć szkolenie zewnętrzne i nabyć uprawnienia do obsługi pilarek łańcuchowych. Organizowane są również szkolenia dla osób, które chcą uzyskać tytuł instruktora, czyli osoby, która prowadzi szkolenia dla kandydatów na operatorów pilarek łańcuchowych. Mając takie uprawnienia, można ubiegać się o pracę w ośrodku szkoleniowym organizującym szkolenia z tego zakresu. Pracownik służby bhp posiadający ww. uprawnienia instruktorskie nie może nadać uprawnień do obsługi pily łańcuchowej słuchaczom szkolenia, jeżeli nie reprezentuje on ośrodka szkoleniowego.

Obowiązujące przepisy w sposób ogólny opisują, jakie wymagania powinien spełniać instruktor, wykładowca prowadzący szkolenia bhp. Pracodawca organizujący i prowadzący szkolenie oraz jednostka organizacyjna zapewniają: „wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia”. Jest to zapis bardzo ogólny. Co do zasady, prowadzący szkolenie powinien mieć wiedzę praktyczną i teoretyczną z zakresu będącego tematem szkolenia.

Zagrożenia na stanowisku pracy

Zbiornicze zestawienie zagrożeń na stanowisku pracy zawiera tabela 2. Dalej omawiamy szczegółowo te zagrożenia.

Tabela 2. Zbiornicze zestawienie zagrożeń na stanowisku pracy operatora pilarki łańcuchowej

Lp.	Zagrożenie
Czynniki niebezpieczne	
1.	Upadek na płaszczyźnie, przewrócenie się, potknięcie się (upadek na tym samym poziomie). Źródłem tego zagrożenia może być śliska nawierzchnia (błoto, mokra trawa, mokra ziemia, mokre nieuprzątnięte liście, oblodzona nawierzchnia) oraz wszelkiego rodzaju nierówności podłoża (doty, wystające korzenie drzew, uszkodzone chodniki i ciągi komunikacyjne, przekopana – spulchniona gleba)
2.	Upadek z wysokości (upadek na niższy poziom, upadek z drzewa, upadek w czasie wsiadania na platformę podnośnika, upadek z platformy podnośnika, poślizgnięcie się na zabrudzonych, np. błotem, szczepkach drabiny)

3.	Skaleczenie, urazy ostrymi narzędziami w czasie pracy. Urazy te mogą być spowodowane przez różnego rodzaju noże, sekatory, pily, pilarki łańcuchowe, siekiery i inne ostre narzędzia. Mogą to być również urazy – zadrapania, ukucia – spowodowane kolczastymi, kłującymi roślinami
4.	Zagrożenie porażenia prądem elektrycznym (w przypadku uszkodzenia izolacji przewodów zasilających używane urządzenia elektryczne, przebicie, niewłaściwy stan techniczny urządzeń, np. pilarki elektrycznej)
5.	Uderzenie, pochwycenie pracownika, części ciała, ubrania przez obracające elementy maszyn i urządzeń (końcówki wałków silnika napędowego, paski klinowe, łańcuch pily spalinowej, zerwanie łańcucha pily, odbicie pily łańcuchowej w czasie pracy, elementy robocze maszyn – noże, obracające się wały itp.)
6.	Zatrucie substancjami niebezpiecznymi i szkodliwymi, parami, aerozolami tych substancji. Pracownik pracujący z urządzeniami mechanicznymi napędzonymi silnikami spalinowymi może być narażony na wdychanie spalin, wdychanie oparów paliwa np. w czasie wlewania paliwa do zbiornika urządzenia
7.	Upadek przedmiotów, przygniecenie, uwięzienie, np. przez surowce, gałęzie, drzewa, upadek materiałów z platformy roboczej podnośnika, przygniecenie ściętym drzewem
8.	Poparzenie może wystąpić w związku z dotknięciem elementów gorących maszyn i urządzeń (gorącego silnika, rozgrzanej rury wydechowej)
9.	Pożar, wybuch. Zagrożenie to występuje przede wszystkim w czasie nalewania paliwa do zbiornika pily łańcuchowej i innych urządzeń napędzanych silnikami spalinowymi

10.	Wypadek drogowy, wypadek w czasie przemieszczania się, przemieszczenie się na drogach publicznych, w czasie ścinki gałęzi, drzew przy czynnych ciągach komunikacyjnych
11.	Uderzenia o przedmioty (np. w czasie wsiadania do platformy, w czasie pracy na platformie, uderzenie o gałęzie, drzewa, ławki)
Czynniki szkodliwe	
12.	Niekorzystne warunki mikroklimatyczne, zmienne warunki atmosferyczne podczas wykonywania pracy na zewnątrz, na otwartej przestrzeni, możliwość (w zależności od pory roku) udaru słonecznego, odmrożeń, ostrych i przewlekłych chorób układu oddechowego, przeziębień
13.	Wymuszona, nienaturalna pozycja ciała (przebywanie w długotrwałej pozycji stojącej, wykonywanie czynności powtarzalnych, wymuszona pozycja ciała i nadmierny wysiłek fizyczny, praca w wąskiej przestrzeni kosza podnośnika – możliwość dolegliwości bólowych wynikających z przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, dotyczących głównie kończyn górnych i kręgosłupa)
14.	Narażenie na możliwość urazów układu mięśniowo-szkieletowego w związku z wykonywaniem ręcznych prac transportowych – przenoszenie gałęzi, kłód drewna
15.	Hałas, którego źródłem są używane przez operatora piły łańcuchowe
16.	Wibracja miejscowa, której źródłem są używane przez operatora piły łańcuchowe
17.	Uczulenia, alergie na substancje chemiczne (środki ochrony roślin)
18.	Pogryzienie (użądlenie) przez osy, komary i inne owady
19.	Reakcje alergiczne na pyłki roślin

20.	Stres. W pracy operatora może występować wiele czynników sprzyjających powstawaniu stresu u pracowników, takich jak: • pośpiech związany z wykonaniem nałożonych zadań, • odpowiedzialność, • hałas, • zbyt wysoka lub niska temperatura, • brak ładu i porządku, • zła organizacja pracy, • ciągła praca w wymuszonej pozycji ciała
Zagrożenia biologiczne	
21.	Bakterie, drobnoustroje (w kontakcie z glebą, roślinami, zwierzętami, odchodami)
22.	Pleśń, która może być przyczyną skórnych zmian uczuleniowych
23.	Mikroorganizmy chorobotwórcze – możliwość zakażeń miejscowych lub ogólnych (w tym tężcem i węglikiem) w wyniku kontaktu otwartych ran z nawozem, odchodami zwierząt
24.	Choroby odzwierzęce, zagrożenia bakteriami i pasożytami zwierzęcymi, zakażenia, kontakt z odchodami zwierząt, odchody gryzoni, kotów, psów – brak higieny, wykonywanie pracy z uszkodzonym naskórkiem rąk, możliwość wystąpienia chorób odzwierzęcych przenoszonych drogą pokarmową
25.	Grzyby obecne w ziemi lub na liściach roślin – możliwość wystąpienia chorób uczuleniowych
26.	Leptospiry – możliwość leptospirozy w wyniku kontaktu z uszkodzoną skórą, spożywanie pokarmów brudnymi rękami, palenie tytoniu, brak higieny

Zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi to:

- 1) **Upadek na płaszczyźnie, przewrócenie się, potknięcie się (upadek na tym samym poziomie).**

Źródłem tego zagrożenia może być śliska nawierzchnia (błoto, mokra trawa, mokra ziemia, mokre nieuprzątnięte liście, oblodzona nawierzchnia) oraz wszelkiego rodzaju nierówności podłoża (doły, wystające korzenie drzew, uszkodzone chodniki i ciągi komunikacyjne, przekopana – spulchniona gleba). Przy pracach należy zachować szczególną ostrożność oraz stosować odpowiednie obuwie robocze.

2) Upadek z wysokości (upadek na niższy poziom, upadek z drzewa, upadek w czasie wsiadania na platformę podnośnika, upadek z platformy podnośnika, poślizgnięcie się na zabrudzonych np. błotem szczeblach drabiny).

Operator narażony będzie na zagrożenie upadkiem z wysokości w czasie wykonywania prac polegających np. na przycinaniu gałęzi drzew, krzewów, usuwaniu gałęzi drzew. Prace te mogą być wykonywane przy użyciu pomostu albo z kosza podnośnika. Do upadku może również dojść na skutek niezabezpieczenia platformy roboczej podnośnika, wychylania się poza obris platformy, stawiania na elementach platformy, nadmiernego nachylenia platformy roboczej, silnego podmuchu wiatru, niekontrolowanego ruchu platformy roboczej, uszkodzenia urządzeń zabezpieczających podnośnika.

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

WAŻNE

Przy pracach na podwyższeniach nieprzeznaczonych na pobyt ludzi, na wysokości do 2 m nad poziomem podłogi lub ziemi niewymagających od pracownika wychylania się poza obrys urządzenia, na którym stoi, albo przyjmowania innej wymuszonej pozycji ciała grożącej upadkiem z wysokości należy zapewnić, aby pomosty i inne urządzenia były stabilne i zabezpieczone przed nieprzewidywaną zmianą położenia oraz posiadały odpowiednią wytrzymałość na przewidywane obciążenie.

Przy pracy operator pilarki łańcuchowej może też używać podnośników koszowych – głównie podesty ruchome przejezdne, które mogą być zamontowane na podwoziach przystosowanych do holowania (przyczepach, przemieszczanych z jednego miejsca pracy na inne) lub zamontowane na typowych podwoziach samochodowych. Ze względu na rodzaj konstrukcji nośnej (wysięgnika) podpierającej platformę roboczą najczęściej będą stosowane podesty:

- teleskopowe (konstrukcja nośna wykonana jest w postaci teleskopowego masztu),
- przegubowe (konstrukcja nośna wykonana jest w postaci łamanego przegubowo masztu).

Platforma robocza (kosz) powinna być zbudowana z materiałów o odpowiedniej wytrzymałości, aby zapewnić przeniesienie obciążeń od pracujących na niej osób i transportowanych materiałów. Platforma powinna mieć odpowiednią powierzchnię wystarczającą dla osób wykonujących roboty oraz do składowania narzędzi i niezbędnej ilości materiałów.

Platforma robocza powinna chronić pracujących przed możliwością upadku z wysokości, jak również przed możliwością wypadnięcia materiałów.

Boki platformy najczęściej zbudowane są z balustrady składającej się z poręczy na wysokości 1,10 m, poręczy pośredniej, krawężnika o wysokości 0,15 m oraz pionowych słupków. Podłoga platformy powinna być wykonana z materiałów pozwalających na jej łatwe czyszczenie, nawierzchnia podłogi powinna mieć powierzchnię antypoślizgową oraz umożliwiać odprowadzanie wody.

Wejście na platformę roboczą powinno być zabezpieczone drzwiczkami wejściowymi zamykającymi się automatycznie. W przypadku braku możliwości samoczynnego zamykania się drzwi powinny być wyposażone w łącznik bezpieczeństwa uniemożliwiający uruchomienie platformy do czasu, aż drzwiczki wejściowe nie zostaną zamknięte.

■ WAŻNE



Podesty ruchome mogą być obsługiwane jedynie przez pracowników posiadających uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi podestów.

3) Skaleczenie, urazy ostrymi narzędziami w czasie pracy. Urazy te mogą być spowodowane przez różnego rodzaju noże, sekatory, piły, pilarki łańcuchowe, siekiery i inne ostre narzędzia. Mogą to być również urazy – zadrapania, ukucia – spowodowane kolczastymi, kłującymi roślinami.

Przy wykonywanych pracach operator powinien zachować szczególną ostrożność oraz stosować środki ochrony indywidualnej – rękawice ochronne, ochraniacze przedramienia i ramienia.

4) Zagrożenie porażenia prądem elektrycznym (w przypadku uszkodzenia izolacji przewodów zasilających używane urządzenia elektryczne, przebicie, niewłaściwy stan techniczny urządzeń, np. pilarki elektrycznej).

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

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

Pracownik powinien sprawdzić stan techniczny urządzeń elektrycznych przed rozpoczęciem pracy, powiadomić bezpośredniego przełożonego, pracodawcę o zauważonych nieprawidłowościach i uszkodzeniach. Urządzenia i instalacje elektryczne powinny być poddawane systematycznym przeglądom, naprawom. Prace te powinny być wykonywane przez uprawnioną osobę.

5) Uderzenie, pochwycenie pracownika, części ciała, ubrania przez obracające elementy maszyn i urządzeń (końcówki wałków silnika napędowego, paski klinowe, łańcuch piły spalinowej, zerwanie łańcucha piły, odbicie piły łańcuchowej w czasie pracy, elementy robocze maszyn – noże, obracające się wały itp.).

Źródłem zagrożeń mogą być urządzenia mechaniczne używane przez pracownika. Każda maszyna, urządzenie powinny być wyposażone w element sterowniczy przeznaczony do jej całkowitego i bezpiecznego zatrzymywania. Gdy jest to konieczne w związku z zagrożeniami, jakie stwarza maszyna, i jej nominalnym czasem zatrzymania się, maszyna powinna być wyposażona w urządzenie do zatrzymywania awaryjnego.

Elementy sterownicze maszyn mające wpływ na bezpieczeństwo muszą być widoczne i możliwe do zidentyfikowania oraz oznakowane zgodnie z wymaganiami określonymi w Polskich Normach. Elementy ruchome i inne części maszyn, które w razie zetknięcia się z nimi stwarzają zagrożenie, powinny być osłonięte lub zaopatrzone w inne skuteczne urządzenia ochronne.

■ WAŻNE



Używanie maszyny i urządzeń bez wymaganego urządzenia ochronnego lub przy jego nieodpowiednim stosowaniu jest niedopuszczalne.

O dostrzeżonych wadach lub uszkodzeniach maszyny, urządzenia, narzędzi pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego. Uszkodzone maszyny i urządzenia powinny być niezwłocznie zatrzymane i wyłączone z zasilania energią. Wznowienie pracy maszyny (urządzenia) bez usunięcia uszkodzenia jest niedopuszczalne.

Pilarka powinna być wyposażona w urządzenia zapewniające bezpieczną obsługę przez pracownika:

- hamulec bezpieczeństwa (hamulec bezwładnościowy piły łańcuchowej),
- chwytak zerwanej piły łańcuchowej,
- osłonę prawej ręki,
- blokadę dźwigni gazu,
- wyłącznik zapłonu (wyłącznik awaryjny),
- układ tłumienia drgań.

Hamulec bezpieczeństwa działa:

- 1) gdy w czasie pracy pilarką wystąpi odbicie urządzenia (hamulec uruchamia się automatycznie na skutek powstania siły bezwładności wywołanej odbiciem pilarki),
- 2) przez przesunięcie dźwigni hamulca do przodu (dźwignia ta stanowi również osłonę lewej ręki operatora).

Zadaniem chwytaka zerwanej piły łańcuchowej jest unieruchomienie łańcucha piły łańcuchowej w przypadku:

- jego pęknięcia,
- wypadnięcia łańcucha z prowadnicy.

Ostona prawej ręki chroni dłoń operatora w przypadku zagrożenia związanego z zerwaniem się łańcucha piły lub wypadnięciem łańcucha piły z rowka prowadnicy.

Celem blokady dźwigni gazu jest zabezpieczenie przed przypadkowym przesunięciem dźwigni gazu – dźwignia gazu działa tylko wtedy, gdy blokada jest wciśnięta, po zdjęciu ręki operatora z uchwytu (puszczeniu uchwytu) dźwignia blokady wraca do pozycji wyjściowej (podobnie jak dźwignia gazu) – dźwignia gazu jest wtedy automatycznie blokowana w pozycji biegu jałowego.

Wyłącznik zapłonu to wyłącznik awaryjny urządzenia, powinien znajdować się w łatwo dostępnym miejscu, aby wyłączyć silnik urządzenia w awaryjnej sytuacji.

6) Zatrucie substancjami niebezpiecznymi i szkodliwymi, parami, aerozolami tych substancji. Pracownik pracujący z urządzeniami mechanicznymi napędzanymi silnikami spalinowymi może być narażony na wdychanie spalin, wdychanie oparów paliwa np. w czasie wlewania paliwa do zbiornika urządzenia.

Należy przestrzegać podstawowych wymagań higienicznych – spożywanie posiłków jest dopuszczalne tylko w wyznaczonych w tym celu miejscach. Pracownik przed przystąpieniem do spożywania posiłków powinien umyć ręce i twarz oraz przepłukać wodą usta.

7) Upadek przedmiotów, przygniecenie, uwięzienie np. przez surowce, gałęzie, drzewa, upadek materiałów z platformy roboczej podnośnika, przygniecenie ściętym drzewem.

Spowodowane to może być brakiem wygradzenia strefy niebezpiecznej, brakiem znaków ostrzegawczych, przebywaniem pracowników w strefie niebezpiecznej, niestosowaniem przez pracujących kasków ochronnych głowy.

8) **Poparzenie** może wystąpić w związku z dotknięciem elementów gorących maszyn i urządzeń (gorącego silnika, rozgrzanej rury wydechowej).

Stosowane maszyny i urządzenia powinny być wyposażone w osłony elementów gorących.

9) Pracownik zatrudniony na stanowisku operatora pilarki łańcuchowej może być również narażony na **pożar, wybuch**.

Zagrożenie to występuje przede wszystkim w czasie nalewania paliwa do zbiornika piły łańcuchowej i innych urządzeń napędzanych silnikami spalinowymi.

Zabronione jest:

- używanie otwartego ognia, palenie papierosów,
- dolewanie paliwa podczas pracy silnika czy też przed jego ostygnięciem,
- przechowywanie paliwa w pojemnikach bez atestu.

Paliwo należy wlewać na wolnym powietrzu, przy wyłączonym, wychłodzonym silniku.

Nie należy napełniać zbiornika do pełna, po nalaniu paliwa należy zamknąć zbiornik korkiem. Jeżeli podczas nalewania paliwa doszło do przepełnienia zbiornika (przelania), należy dokładnie usunąć rozlaną substancję.

Paliwo do piły należy przewozić i przechowywać jedynie w przystosowanych do tego celu, zamkniętych pojemnikach. Puste naczynia powinny być szczelnie zamknięte.

Przygotowanie paliwa i napełnianie zbiornika piły powinno odbywać się przy użyciu kanistrów zabezpieczających przed rozlaniem się paliwa.

WAŻNE

Zabronione jest przygotowywanie paliwa i napełnianie zbiorników urządzeń spalinowych w pobliżu otwartego ognia.

Żeby zapobiec rozlaniu się paliwa i oleju oraz w celu uniknięcia innych uszkodzeń, pilarkę należy zabezpieczyć przed przewróceniem podczas transportowania samochodem. Należy sprawdzić szczelność zbiornika paliwa i smarowania łańcucha. Przed transportem powinno się opróżnić zbiornik.

10) Wypadek drogowy, wypadek w czasie przemieszczania się, przemieszczenie się na drogach publicznych, w czasie ścinki gałęzi, drzew przy czynnych ciągach komunikacyjnych.

Pracownicy powinni zachować szczególną ostrożność, bezwzględnie stosować się do przepisów ruchu drogowego, stosować kamizelki ostrzegawcze z elementami odbłaskowymi, oznakować miejsce pracy znakami ostrzegawczymi.

11) Uderzenia o przedmioty (np. w czasie wsiadania do platformy, w czasie pracy na platformie, uderzenie o gałęzie, drzewa, ławki).

W czasie pracy należy zachować szczególną ostrożność, drogi, ciągi komunikacyjne powinny być drożne, niezastawione składowanymi materiałami, narzędziami, na stanowisku pracy operator powinien utrzymywać ład i porządek.

Zagrożenia czynnikami szkodliwymi

Najczęściej występujące zagrożenia czynnikami szkodliwymi na stanowisku pracy to:

- 1) Niekorzystne warunki mikroklimatyczne, zmienne warunki atmosferyczne podczas wykonywania pracy na zewnątrz, na otwartej przestrzeni, możliwość (w zależności od pory roku)**

udarów słonecznego, odmrożeń, ostrych i przewlekłych chorób układu oddechowego, przeziębień).

Operator, w zależności od pory roku i warunków atmosferycznych powinien stosować odpowiednią odzież roboczą, czapki, kominiarki, kurtki przeciwdeszczowe, kurtki i spodnie ocieplane, wskazane jest, aby pracownik był również poddany szczepieniom ochronnym (profilaktycznym).

2) Wymuszona, nienaturalna pozycja ciała (przebywanie w długotrwałej pozycji stojącej, wykonywanie czynności powtarzalnych, wymuszona pozycja ciała i nadmierny wysiłek fizyczny, praca w wąskiej przestrzeni kosza podnośnika – możliwość dolegliwości bólowych wynikających z przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, dotyczących głównie kończyn górnych i kręgosłupa).

Należy zapewnić przerwy w pracy, w miarę możliwości powinna być zapewniona rotacja pracowników.

3) Narażenie na możliwość urazów układu mięśniowo-szkieletowego w związku z wykonywaniem ręcznych prac transportowych – przenoszenie gałęzi, kłód drewna.

4) Hałas, którego źródłem są używane przez operatora piły łańcuchowe.

Operator powinien stosować środki ochrony indywidualnej – ochronniki słuchu (słuchawki, wkładki).

5) Wibracja miejscowa, której źródłem są używane przez operatora piły łańcuchowe. Pracownik bezwzględnie powinien stosować rękawice antywibracyjne, należy zapewnić przerwy w pracy, zwłaszcza w czasie wykonywania pracy przy użyciu ww. urządzeń w okresie zimowym.

Pilarka łańcuchowa powinna być wyposażona w układ tłumienia drgań (amortyzatory). Zadaniem urządzenia jest zmniejszenie poziomu drgań uchwytów pilarki wywołanych przez pracujący spalinowy silnik pilarki. Zmniejszenie drgań (wibracji) urządzenia wpływa na poprawę warunków pracy, zmniejsza się narażenie ramion i dłoni operatora na drgania zwłaszcza podczas długiej pracy, podczas cięcia twardych gatunków drewna (przede wszystkim drzewa liściaste, np. buk, dąb). Zwiększenie drgań może być również spowodowane uszkodzeniem łańcucha piły lub jego stępienia. Zastosowanie amortyzatorów wpływa na komfort pracy, a tym samym obniża ryzyko wypadku.

6) Uczulenia, alergie na substancje chemiczne (środki ochrony roślin).

Należy stosować środki ochrony układu oddechowego, rękawice ochronne, kremy ochronne.

7) Pogryzienie (użądlenie) przez osy, komary i inne owady.

8) Reakcje alergiczne na pyłki roślin. Narażenie na pyły organiczne pochodzenia roślinnego i zwierzęcego – możliwość uczuleń. Trujące i alergogenne rośliny – możliwość uczulenia, zapalenia skóry, astmy.

9) Zagrożenia biologiczne:

- bakterie, drobnoustroje (w kontakcie z glebą, roślinami, zwierzętami, odchodami),
- pleśń, która może być przyczyną skórnych zmian uczuleniowych,
- mikroorganizmy chorobotwórcze – możliwość zakażeń miejscowych lub ogólnych (w tym tężcem i wąglikiem) w wyniku kontaktu otwartych ran z nawozem, odchodami zwierząt,
- choroby odzwierzęce, zagrożenia bakteriami i pasożytami zwierzęcymi, zakażenia, kontakt z odchodami zwierząt, odchody gryzoni, kotów, psów – brak higieny, wykonywanie pracy

z uszkodzonym naskórkiem rąk, możliwość wystąpienia chorób odzwierzęcych przenoszonych drogą pokarmową,

- grzyby obecne w ziemi lub na liściach roślin – możliwość wystąpienia chorób uczuleniowych,
- leptospiry – możliwość leptospirozy w wyniku kontaktu z uszkodzoną skórą, spożywanie pokarmów brudnymi rękami, palenie tytoniu, brak higieny.

Należy także zwrócić uwagę na narażenie na stres pracownika zatrudnionego na stanowisku operatora, nie zawsze jeszcze doceniany i zauważany czynnik szkodliwy. W pracy operatora może występować wiele czynników sprzyjających powstawaniu stresu u pracowników, takich jak:

- pośpiech związany z wykonaniem nałożonych zadań,
- odpowiedzialność,
- hałas,
- zbyt wysoka lub niska temperatura,
- brak ładu i porządku,
- zła organizacja pracy,
- ciągła praca w wymuszonej pozycji ciała.

Prace szczególnie niebezpieczne

Za prace szczególnie niebezpieczne, poza pracami, o których mowa w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, uznawane są prace przy usuwaniu drzew trudnych, w szczególności:

- a) złamanych drzew lub ich części (złomów),
- b) drzew wywróconych z odsłoniętym systemem korzeniowym (wywrotów),
- c) drzew z pękniętym pniem,
- d) drzew ze stwierdzoną zgnilizną wewnętrzną,
- e) drzew zlokalizowanych w sąsiedztwie budynków, budowli, linii teleenergetycznych i szlaków komunikacyjnych,
- f) drzew wyjątkowo grubych,

- g) drzew silnie pochylonych przeciwnie do założonego kierunku ich obalenia,
- h) drzew zawieszonych trudnych do ściągnięcia (§ 7 bhp w gospodarce leśnej).

Prace te mogą również wchodzić w zakres obowiązków operatora pilarki łańcuchowej. Przed rozpoczęciem prac szczególnie niebezpiecznych należy:

- ustalić szczegółowe warunki bhp prowadzenia robót, z podziałem obowiązków w tym zakresie,
- wydzielić i wyraźnie oznakować teren prowadzenia robót,
- w miejscach niebezpiecznych umieścić znaki informujące o rodzaju zagrożenia oraz w uzasadnionych przypadkach zastosować dodatkowe środki zabezpieczające przed skutkami zagrożeń (np. w razie potrzeby zapewnienie stałego nadzoru).

Szczegółowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych

Przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych należy określić szczegółowe wymagania bhp, czyli zapewnić przede wszystkim:

- bezpośredni nadzór nad tymi pracami;
- odpowiednie środki zabezpieczające;
- instruktaż pracowników obejmujący w szczególności:
 - imienny podział pracy,
 - kolejność wykonywania zadań,
 - wymagania bhp przy poszczególnych czynnościach.

Strefy niebezpieczne

Przy niektórych pracach będą występowały również strefy niebezpieczne. To przestrzeń wokół urządzenia lub stanowiska pracy, w której wszyscy przebywający narażeni są na ryzyko urazu, utraty zdrowia lub życia.

Strefy niebezpieczne powinny być znane wszystkim pracownikom. Niedopuszczalne jest rozpoczynanie i prowadzenie prac bez

upewnienia się, że w strefie niebezpiecznej nie znajdują się osoby postronne lub zwierzęta (§ 10 rozporządzenia ministra środowiska z 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej; Dz.U. nr 161, poz. 1141; dalej: bhp w gospodarce leśnej).

Jeżeli na danym obszarze prowadzone są prace mogące stanowić zagrożenie dla osób postronnych, obszar ten oznacza się znakiem zakazu wstępu ze wskazaniem przyczyny zakazu.

W przypadku prac z zastosowaniem ręcznych narzędzi tnących, w szczególności siekiery, tasaka, strefa niebezpieczna obejmuje przestrzeń w promieniu 5 m od pracownika pracującego jednym z tych narzędzi. W przypadku prac z zastosowaniem ręcznych narzędzi tnących z elementem tnącym na wysięgniku do wycinania bądź wykaszania drzewek, krzewów, chwastów i traw, strefa niebezpieczna obejmuje przestrzeń w promieniu 10 m od urządzenia (§ 18, 19 bhp w gospodarce leśnej).

Usuwanie żywych lub martwych gałęzi oraz sęków ze stojącego drzewa narzędziami ręcznymi z ziemi może być wykonywane do wysokości 2 m. Jeżeli te gałęzie lub sęki znajdują się powyżej 2 m, należy stosować podnośniki, drabiny lub pomosty.

Niedopuszczalne jest prowadzenie prac podczas obfitych opadów atmosferycznych, przy silnym wietrze, podczas burz, przy temperaturze powietrza poniżej minus 20°C, a w przypadku prac na drzewach stojących minus 5°C oraz w warunkach ograniczonej widoczności (§ 12 bhp w gospodarce leśnej).

Do prac na drzewach stojących dopuszcza się wyłącznie pracowników, którzy ukończyli z wynikiem pozytywnym szkolenie obejmujące część teoretyczną i praktyczną.

Część teoretyczna szkolenia obejmuje zagadnienia z zakresu:

- 1) sposobów bezpiecznej pracy na drzewach stojących,
- 2) budowy, zastosowania i obsługi osprzętu pomocniczego,
- 3) zasad ratownictwa wysokościowego.

■ WAŻNE



Część praktyczna szkolenia jest prowadzona w warunkach terenowych i obejmuje techniki wchodzenia, pracy i schodzenia z drzew.

Organizacja stanowiska pracy w pobliżu urządzeń i instalacji elektrycznych

Zabrania się ścinania i obalania drzew znajdujących się w zasięgu linii i urządzeń energetycznych, telekomunikacyjnych, szlaków komunikacyjnych i budynków bez porozumienia z właścicielem lub dysponentem tych linii lub urządzeń. Prace te muszą być wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych przez właściciela lub dysponenta tych obiektów.

Zabrania się dotykania i podchodzenia do drzew zawieszonych na linii lub urządzeniu energetycznym, będącym lub mogącym być pod napięciem.

Ściąganie drzew zawieszonych na wyżej wymienionych obiektach może się odbywać tylko w porozumieniu z właścicielem lub dysponentem tych obiektów, pod bezpośrednim nadzorem upoważnionych przez właściciela lub dysponenta osób.

Drzewa rosnące w pobliżu linii energetycznych i telekomunikacyjnych powinny być ścinane dwuosobowo, z zastosowaniem ściągacza linowego lub ciągnika wyposażonego we wciągarkę i bloczek kierunkowy. Drzewa pochylone w kierunku szlaków komunikacyjnych lub budynków należy ścinać dwuosobowo z zastosowaniem boczka kierunkowego i ściągacza linowego lub ciągnika wyposażonego we wciągarkę.

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku operatora powinni wiedzieć, że ich stanowisko pracy nie może się znajdować w strefie niebezpiecznej, tj. bezpośrednio pod napowietrznymi liniami elektroenergetycznymi lub w odległości liczonej w poziomie od skrajnych przewodów, mniejszej niż:

- 3 m – dla linii o napięciu znamionowym nieprzekraczającym 1 kV;
- 5 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 1 kV, lecz nieprzekraczającym 15 kV;
- 10 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 15 kV, lecz nieprzekraczającym 30 kV;
- 15 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 30 kV, lecz nieprzekraczającym 110 kV;
- 30 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 110 kV.

Prace przy pozyskiwaniu drewna

Do pracy z użyciem pilarki można dopuścić wyłącznie pracowników, którzy ukończyli z wynikiem pozytywnym szkolenie (§ 21 bhp w gospodarce leśnej). Szkolenie to obejmuje część teoretyczną i praktyczną.

Część teoretyczna szkolenia obejmuje zagadnienia z zakresu:

- 1) użytkowania i obsługi pilarki,
- 2) technik ścinki i obalania drzew,
- 3) technik okrzesywania i przerzynki drewna,
- 4) bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji pilarki.

■ WAŻNE



Na obszarze, na którym wykonywane są prace związane ze ścinką, zrywką i załadunkiem drewna, powinni przebywać co najmniej dwaj pracownicy pozostający ze sobą przez cały czas w kontakcie wzrokowym lub głosowym (§ 24 bhp w gospodarce leśnej).

Część praktyczna szkolenia jest prowadzona w warunkach terenowych i obejmuje eksploatację pilarki, techniki ścinki, obalania drzew, okrzesywania i przerzynki drewna.

Strefa niebezpieczna przy ścinie drzew obejmuje przestrzeń wokół miejsca dokonywanej ścinki w promieniu dwóch wysokości ścinanego drzewa. W strefie niebezpiecznej może znajdować się tylko operator pilarki oraz pomocnik, a w uzasadnionych przypadkach także koordynator prowadzący szkolenie, wykonujący nadzór lub przeprowadzający kontrolę. W strefie niebezpiecznej w tym samym czasie nie mogą być wykonywane inne prace (§ 25 bhp w gospodarce leśnej).

Rozpoczęta ścinka powinna być zakończona obaleniem drzewa, a w przypadku jego zawieszenia – ściągnięciem przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac w strefie niebezpiecznej. Jeżeli ściągnięcie drzewa zawieszonego okazało się niemożliwe przy użyciu dozwolonych sposobów i środków, którymi dysponuje operator pilarki, powinien on przerwać pracę i zawiadomić o tym osobę kierującą lub koordynatora, który powinien zapewnić możliwość bezpiecznego ściągnięcia zawieszonego drzewa.

Zabrania się podejmowania pracy przy ścinie i wyróbce drewna z zastosowaniem pilarek bez kompletnej ochrony:

- głowy (hełm ochronny),
- twarzy i oczu (przyłbice, gogle),
- słuchu (wkładki/nauszniki przeciwhałasowe),
- rąk (rękawice ochronne),
- nóg (spodnie/nogawice z wkładką przeciwprzecięciową, trzewiki z ochroną przed przecięciem i osłoną palców) oraz
- bez odzieży z elementami w kolorze ostrzegawczym.

Osoby uprawnione, obecne na powierzchni roboczej, na której są realizowane prace przy pozyskaniu drewna, są zobowiązane

do używania kamizelki ostrzegawczej i hełmu ochronnego (§ 29 instrukcji bhp gospodarki leśnej).

Przygotowanie stanowiska roboczego

Przeszkadzające przy ścinie gałęzie należy odciąć do wysokości wzrostu pilarza. Podkrzesywanie z zastosowaniem pilarki można wykonać do wysokości barków pilarza w taki sposób, aby pień drzewa oddzielał operatora od urządzenia tnącego pilarki. Gałęzie wyżej usytuowane należy odcinać siekierą lub piłą ręczną do podkrzesywania. Odcięte gałęzie należy usunąć z bezpośredniego otoczenia drzewa przeznaczonego do ścinki i ze ścieżek oddalania. Gałęzie nadłamane i luźno zawieszone na drzewach przeznaczonych do ścinki oraz na drzewach sąsiednich należy w miarę możliwości usunąć przed rozpoczęciem ścinki.

Podrost i podszyt przeszkadzający w ścinie drzewa musi być usunięty. Czynność tę należy wykonać również na ścieżkach oddalania. Podrost i podszyt powinno się wycinać przy samej ziemi. Wycięte drzewka i krzewy należy odrzucać na taką odległość, aby nie przeszkadzały pracującym.

Ścinanie drzew

Przy ścinie jednoosobowej pilarz przygotowuje ścieżkę oddalania po stronie, po której przewiduje zakończenie rzazu ścinającego. Przy ścinie dwuosobowej muszą być wyznaczone dwie ścieżki oddalania – dla pilarza i pomocnika.

Ścinkę i obalanie drzew można prowadzić jedno- lub dwuosobowo. W przypadku ścinki dwuosobowej przebiegiem pracy kieruje drwal-operator pilarki. Przed rozpoczęciem ścinki drwal musi upewnić się, czy w strefie niebezpiecznej nie znajdują się osoby postronne lub zwierzęta. Osoby uprawnione muszą znajdować się przy pniu ścinanego drzewa – w strefie ścieżek oddalania.

WAŻNE

Obalanie drzewa musi być poprzedzone lustracją przedpola oraz okrzykiem ostrzegawczym „UWAGA!”.

Rozwieranie się płaszczyzn rządu ścinającego, sygnalizujące rozpoczęcie upadku drzewa, jest nakazem odejścia od drzewa ścieżką oddalania na odległość:

- a) nie mniejszą niż 5 m,
- b) przy obalaniu w górę stoku poza obręb korony, lecz nie mniejszą niż 5 m.

Do pniaka można wrócić dopiero po upewnieniu się, że nie zagraża żadne niebezpieczeństwo (np. zawieszona gałąź itp.).

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do utrzymania założonego kierunku obalania, mogących skutkować zagrożeniem bezpieczeństwa znajdującym się na powierzchni pracownikom, należy stosować pomocniczo urządzenia linowe.

Okrzesywanie drzew

Ręczne okrzyszwanie drzewa może odbywać się dopiero po uprzednim jego obaleniu. Dopuszcza się okrzyszwanie złomów i wywrotów nieleżących na ziemi, jeżeli spowoduje to zmniejszenie naprężeń. Jedno drzewo powinien okrzysywać tylko jeden pracownik.

Przy wyborze optymalnej techniki okrzyszwania drzew operator powinien uwzględnić:

- rodzaj drzewa (iglaste/liściaste), jego masę;
- rozmieszczenie gałęzi, ich dostępność i grubość;
- występujące w drewnie naprężenia ściskające i rozciągające;
- położenie drzewa w stosunku do podłoża (uniesienie nad ziemią);
- warunki terenowe i sytuacyjne.

Przed przystąpieniem do okrzyszowania operator powinien:

- sprawdzić położenie drzewa w celu zlokalizowania zagrożeń (jeśli drzewo grozi obsunięciem się lub stoczeniem, przed rozpoczęciem okrzyszowania należy je zabezpieczyć);
- sprawdzić, czy i na jakich gałęziach opiera się obalone drzewo (szczególnie ważne w przypadku gatunków liściastych);
- przestrzegać zasady zbliżania się do odcinanej gałęzi od strony rozwartego kąta jej osadzenia (z wyjątkiem konieczności okrzyszowania od wierzchołka).

Podczas okrzyszowania zabrania się:

- odłamywania gałęzi i sęków;
- stawiania na drzewie, opierania stopy o drzewo, stawiania okra-kiem nad drzewem;
- odcinania gałęzi i sęków końcówką prowadnicy;
- odcinania gałęzi niewidocznych i niedostępnych (np. ukrytych w śniegu);
- chodzenia w trakcie wykonywania cięcia;
- trzymania uruchomionej pilarki tylko za uchwyt sterujący;
- odcinania gałęzi od strony włókien ścisanych mogących spowodować zakleszczenie prowadnicy;
- wyszarpywania zakleszczonej prowadnicy z rzazu;
- odcinania gałęzi naprężonych przed usunięciem naprężenia;
- pracy urządzeniem tnącym pilarki powyżej barków pilarza;
- skracania gałęzi naprężonej, stojąc po wypukłej stronie jej wygięcia;
- obracania drzewa przy użyciu siekiery;
- na stoku – stawiania poniżej okrzyszowanego drzewa.

Tabela 3. Zasady pracy podczas okrzyszowania drzew pilarką

Lp.	W czasie pracy
1.	W miarę możliwości stosować pilarki lekkie
2.	Stosować zasadę opierania pilarki o strzałę lub na udzie
3.	Utrzymywać wyprostowany kręgosłup, unikać wymuszonej pozycji ciała

4.	Zachować bezpieczną postawę – stać pewnie na rozstawionych nogach, pilarkę trzymać blisko ciała
5.	Zachować szczególną ostrożność i bezpieczną odległość urządzenia tnącego od nóg, szczególnie ważne w przypadku wykonywania cięcia z góry, po stronie operatora
6.	Zachować szczególną ostrożność, by końcówką prowadnicy nie uderzyć w ukryte kłody, gałęzie lub inne przeszkody, które mogą spowodować odbicie
7.	W czasie przechodzenia włączyć hamulec bezpieczeństwa lub trzymać pilarkę urządzeniem tnącym po przeciwnej stronie pnia
8.	Przed odcięciem gałęzi usunąć naprężenia: przez skrócenie gałęzi, wykonanie kilku płytkich nacięć w miejscu naprężenia lub przez obrócenie drzewa
9.	Przy odcinaniu gałęzi i sęków z drzew grubszych (powyżej 50 cm średnicy w miejscu odcinania) robotnik powinien ustawić się po tej samej stronie strzały, po której znajduje się odcinana gałąź
10.	W przypadku gałęzi o znacznej grubości (szczególnie gatunków liściastych) pierwsze cięcie powinno być prostopadłe, z zastosowaniem dwóch rzazów (podcinający i ścinający), z uwzględnieniem występującego naprężenia ściskającego i rozciągającego

Transport wewnętrzny, magazynowanie, składowanie

Do zakresu obowiązków operatora mogą należeć również czynności związane z wykonywaniem prac transportowych (np. transport worków z odpadami, transport drewna).

Pracodawca powinien zapewnić zastosowanie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych i technicznych, zwłaszcza w zakresie wyposażenia technicznego, w celu wyeliminowania potrzeby ręcznego przemieszczania ciężarów. Jeśli nie ma możliwości uniknięcia

ręcznego przemieszczania ciężarów, należy podjąć odpowiednie przedsięwzięcia, w tym wyposażyć pracowników w niezbędne środki w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności.

Ręczne przemieszczanie ciężarów

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

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

Zasady organizacji ręcznych prac transportowych, w tym stosowane metody pracy i dopuszczalne masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez pracowników określa szczegółowo rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz.U. nr 26, poz. 313 ze zm.).

Transport drewna

Strefa niebezpieczna dla pojazdów przeznaczonych do zrywki i wywozu drewna, wyposażonych w urządzenia linowe, obejmuje:

- 1) w przypadku załadunku drewna – przestrzeń wyznaczoną przez obrys pojazdu powiększony o 10 m, obrys stosu drewna długie-

go, zwanego dalej „mygłą”, powiększony o 1 m oraz przestrzeń pomiędzy mygłą a pojazdem, jednak nie mniej niż 10 m od napiętych lin;

- 2) w przypadku rozładunku drewna – przestrzeń wyznaczoną przez obrys pojazdu z drewnem powiększony o 10 m od strony wyładowczej i o 5 m od strony przeciwnej pojazdu, jednak nie mniej niż 10 m od napiętych lin.

Strefa niebezpieczna przy załadunku i rozładunku pojazdów przeznaczonych do zrywki i wywozu drewna wyposażonych w żurawie obejmuje przestrzeń objętą obrysem pojazdu i mygły wraz z przestrzenią między pojazdem a mygłą oraz przestrzenią sięgającą dookoła poza maksymalny wysięg żurawia i długość przemieszczanego drewna (§ 28, 29 bhp w gospodarce leśnej). W taką strefę niebezpieczną można wejść tylko w uzasadnionych przypadkach wyłącznie za zgodą operatora pojazdu przeznaczonego do zrywki i wywozu drewna.

Zabronione jest składowanie drewna:

- 1) bezpośrednio przy drogach publicznych;
- 2) w miejscach uniemożliwiających bezpieczny załadunek drewna, w szczególności pod liniami energetycznymi.

Podczas zrywki i wywozu drewna niedopuszczalne jest:

- 1) dotykanie lin, łańcuchów i drewna będących w ruchu,
- 2) przebywanie na transportowanym ładunku,
- 3) przechodzenie przez liny i drewno w czasie ich ruchu,
- 4) przebywanie w zasięgu zrywanego drewna,
- 5) odpinanie ładunku przed zatrzymaniem się pojazdu i pełnym zwolnieniem lin,
- 6) przebywanie w zasięgu lin lub żurawia,
- 7) łączenie lin za pomocą węzłów,
- 8) przerzynka drewna znajdującego się na pojeździe lub nieodczepionego od środka zrywkowego.

Pomieszczenia do ogrzewania się pracowników

Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nieogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi, ogrzanie się oraz zmianę odzieży. Pomieszczenia te powinny być zaopatrzone w urządzenia do podgrzewania posiłków (§ 44 załącznika nr 3 do 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.).

W pomieszczeniach do ogrzewania się pracowników powinna być zapewniona temperatura co najmniej 16°C (289 K), a na każdego pracownika najliczniejszej zmiany powinno przypadać co najmniej 0,1 m² powierzchni, przy czym całkowita powierzchnia pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m². W razie gdy ze względu na rodzaje prac wykonywanych na otwartej przestrzeni w okresie zimowym nie jest możliwe zapewnienie takiego pomieszczenia, należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsca ich pracy odpowiednio urządzone źródła ciepła, przy zachowaniu wymagań ochrony przeciwpożarowej.

Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej

Pracownicy powinni być wyposażeni w odzież roboczą odpowiednią do warunków wykonywanej pracy – m.in. ciepłą odzież dla pracujących na otwartej przestrzeni w okresie zimowym, nakrycia głowy. Obuwie robocze powinno być odporne na działanie wody, substancji chemicznych. Podeszwy obuwia ochronnego powinny być wykonane z materiału antypoślizgowego.

Oprócz odzieży i obuwia roboczego pracownik powinien być wyposażony w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające go przed wypadkami przy pracy:

- hełm ochronny,
- ochrony twarzy i oczu (przyłbice, gogle),
- ochrony słuchu (wkładki/nauszniki przeciwhałasowe),
- ochrony rąk (rękawice ochronne),
- ochrony nóg (spodnie/nogawice z wkładką przeciwprzecięciową),
- trzewiki z ochroną przed przecięciem i osłoną palców.

Egzamin kończący

Instruktaż stanowiskowy powinien być zakończony sprawdzianem wiadomości zdobytych w czasie szkolenia. Egzamin jest sprawdzianem wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z zasadami i przepisami bhp. Sprawdzenie ten, zakończony pozytywnym wynikiem, stanowi podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na stanowisku operatora pilarki.

Wypadki przy pracy

Przeprowadzając instruktaż stanowiskowy, należy również poinformować pracownika, jak ma postępować w sytuacji wypadku przy pracy:

- należy pouczyć szkolonego, że jeżeli sytuacja na to pozwala, musi on jak najszybciej zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego,
- pracownik powinien również wiedzieć, że należy ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie,
- pracownik powinien udzielić pomocy poszkodowanemu i szybko wezwać na miejsce wypadku wykwalifikowane służby ratownicze.

Najczęstszymi wydarzeniami powodującymi wypadki przy pracy są:

- skaleczenie ostrymi narzędziami,
- pochwycenie przez obracające się elementy maszyn i urządzeń,
- upadek, potknięcie, poślizgnięcie pracownika na płaszczyźnie,
- upadek z wysokości.

Głównymi przyczynami wypadków są najczęściej:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika,
- zły stan techniczny maszyn i urządzeń,
- brak osłon i innych urządzeń zabezpieczających,
- brak ładu i porządku na przejściach, drogach i stanowiskach pracy,
- brak nadzoru.

Podstawa prawna:

- instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej (załącznik do zarządzenia nr 36 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z 20 kwietnia 2012 r., Biul. Inf. LP z 10.06.2012 r.),
- rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327),
- rozporządzenie ministra gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. nr 191, poz. 1596 ze zm.),
- rozporządzenie ministra infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. nr 47, poz. 401),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz.U. nr 26, poz. 313 ze zm.),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.),
- rozporządzenie ministra środowiska z 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz.U. nr 161, poz. 1141),
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

Profilaktyczne badania lekarskie – nie wszystko takie proste, jak się wydaje

Warto zapamiętać:

„Orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy stanowi warunek konieczny do zatrudnienia osoby przyjmowanej do pracy oraz kontynuowania współpracy”.

„Nie w każdym przypadku pracodawca będzie miał obowiązek kierowania na badania wstępne”.

„Badania kontrolne są wykonywane wówczas, gdy wystąpiła niezdolność do pracy trwająca dłużej niż 30 dni spowodowana chorobą. Może się oczywiście zdarzyć, że pracownik przez cały okres kariery zawodowej nie będzie uczestniczył w takich badaniach”.

„Specyficznym rodzajem badań okresowych będą badania, które musi zapewnić pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających”.

Sebastian Kryczka

ekspert prawa pracy oraz problematyki
technicznego bezpieczeństwa pracy

Profilaktyczne badania lekarskie to obowiązek, który zna każdy pracodawca. W praktyce jednak nie wszystko jest tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać. W wielu sytuacjach pojawiają się pytania i wątpliwości – kogo należy skierować na badania, kiedy dokładnie to zrobić, co z pracownikami na zleceniu. Jak postępować w przypadkach szczególnych, których przepisy jednoznacznie nie określają? W artykule rozwiewamy najczęściej występujące wątpliwości oraz wyjaśniamy, jak właściwie realizować obowiązki w zakresie badań lekarskich pracowników.

Jedna z podstawowych zasad prawa pracy dotyczy problematyki bezpieczeństwa. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Z przepisu art. 15 Kodeksu pracy wynika też, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wydawać by się mogło, że stan zdrowia pracownika jest jego prywatną sprawą – to w końcu dane o stanie zdrowia. W rozumieniu przepisów o ochronie danych to informacja szczególnej kategorii. W zakresie niezbędnym pracodawca musi jednak wiedzieć, czy praca, jaką osoba przyjmowana do pracy ma wykonywać, nie jest dla niego zagrożeniem w kontekście aktualnego stanu zdrowia. Nie inaczej będzie w przypadku osób już zatrudnionych, które mają status pracowników – również muszą legitymować się bieżącą zdolnością zdrowotną do wykonywania umówionej pracy. Możliwość dopuszczenia pracownika do pracy nie opiera się więc na prywatnej inicjatywie pracownika w zakresie weryfikacji stanu zdrowia, oświadczeniu, z którego wynikałoby, że dobrze się czuje. Niezbędne jest zapewnianie badań profilaktycznych z poziomu zakładu pracy ze środków pracodawcy.

Pracownicze badania lekarskie stanowią więc swoisty monitoring stanu zdrowia pracownika w zakresie niezbędnym do oceny, czy

pracownik, po uwzględnieniu jego stan zdrowia, może wykonywać określoną pracę. Badania pozwalają więc eliminować przypadki zatrudniania pracowników przy pracach, których ze względu na stan zdrowia nie powinni wykonywać.

Ocena stanu zdrowia...

Uwzględniwszy powyższe, należy przyjąć, że same chęci, kwalifikacje merytoryczne, zapewnienie właściwego szkolenia bhp nie będą wystarczające z punktu widzenia możliwości dopuszczenia do pracy. Niezbędna jest ocena stanu zdrowia zakończona orzeczeniem stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych przez pracodawcę w skierowaniu na badania. Warunki nie powinny być modyfikowane przez lekarza przeprowadzającego badanie – tak aby istniała możliwość wydania orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy.

...na podstawie umowy z wybraną jednostką medycyny pracy

Orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy stanowi warunek konieczny do zatrudnienia osoby przyjmowanej do pracy oraz kontynuowania współpracy. Pracodawca i pracownik muszą wiedzieć, że profilaktyczne badania lekarskie nie mogą być przeprowadzane w dowolnym miejscu – byle „pod ręką” był lekarz medycyny pracy. Mimo że z podstawowego źródła prawa pracy, jakim jest Kodeks pracy, to nie wynika, to już z przepisów ustawy o służbie medycyny pracy wynika jednoznacznie, że 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.

Wybór jednostki służby medycyny pracy

W praktyce może powstać wątpliwość, czy pracodawca ma dowolność w zakresie wyboru podstawowej jednostki służby medycyny

pracy. Odnosząc się do powyższego dylematu, należy przyjąć, że pracodawca jak najbardziej ma prawo wybrać podstawową jednostkę służby medycyny pracy, z którą zamierza współpracować. Powinien jednak działać w tym zakresie w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

Tabela 1. Umowa między pracodawcą a podstawową jednostką służby medycyny pracy

Lp.	Elementy niezbędne umowy
1.	Strony umowy oraz osoby objęte świadczeniami z tytułu umowy
2.	Zakres opieki zdrowotnej, który w odniesieniu do pracowników powinien obejmować co najmniej te rodzaje świadczeń, do których zapewnienia zleceńodawca jest obowiązany na podstawie Kodeksu pracy, niniejszej ustawy i przepisów wydanych na ich podstawie
3.	Warunki i sposób udzielania świadczeń zdrowotnych, a w szczególności: sposób rejestracji osób objętych umową, organizację udzielania świadczeń, tryb przekazywania zaświadczeń lekarskich o zdolności do pracy bądź nauki oraz sposób podania tych informacji do wiadomości zainteresowanych
4.	Sposób kontrolowania przez pracodawcę wykonywania postanowień umowy
5.	Obowiązki pracodawcy wobec jednostki medycyny pracy dotyczące: przekazywania informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów tych czynników, zapewnienia udziału w komisji bezpieczeństwa i higieny pracy działającej na terenie zakładu pracy, zapewnienia możliwości przeglądu stanowisk pracy w celu dokonania oceny warunków pracy, udostępniania dokumentacji wyników kontroli warunków pracy, w części odnoszącej się do ochrony zdrowia

6.	Wysokość należności, sposób jej ustalania, terminy płatności oraz tryb rozliczeń finansowych
7.	Dopuszczalność zlecania osobom trzecim przez zleceniobiorcę niektórych obowiązków wynikających z umowy
8.	Okres, na który została zawarta umowa, z tym że okres ten nie może być krótszy niż rok
9.	Sposób rozwiązywania umowy za wypowiedzeniem i przypadki stanowiące podstawę rozwiązywania umowy ze skutkiem natychmiastowym
10.	Tryb rozstrzygania sporów związanych z realizacją i rozliczeniem finansowym umowy

To, że pracodawca ma podpisaną umowę z konkretną podstawową jednostką służby medycyny pracy, ma bardzo istotne znaczenie praktyczne.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia pracownika na stanowisku informatyka, który został przeniesiony do pracy zdalnej. Będzie ją wykonywał docelowo z miejsca zamieszkania. Pracownik otrzymał skierowanie na okresowe badanie profilaktyczne od pracodawcy drogą pocztową. Udał się na badanie do lekarza medycyny pracy w miejscowości zamieszkania, z którym pracodawca nie ma podpisanej umowy.

W tej sytuacji pracodawca nie będzie honorował orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy, ponieważ badanie nie zostało zrealizowane w placówce medycznej, z którą pracodawca ma podpisaną umowę.

Badania wstępne – skierowanie i odstąpienia od obowiązku

Przebrnięcie przez proces zmierzający do ustalenia wszystkich przedmiotowo istotnych warunków umowy o pracę nie jest jeszcze

podstawą do zatrudnienia osoby ubiegającej się o pracę. Zanim umowa zostanie podpisana, osoba przyjmowana do pracy powinna zostać skierowana na wstępne profilaktyczne badanie lekarskie, co jednoznacznie wynika z art. 229 kp.

Kierowanie osoby przyjmowanej do pracy na badanie wstępne (a nie pracownika, czyli osoby już zatrudnionej) ma duży walor praktyczny. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, kiedy skierowany na badania nie uzyska orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy. Jeżeli taka sytuacja wystąpi, to pracodawca nie będzie wówczas zawierał z taką osobą umowy o pracę – nie może przecież dopuścić pracownika do pracy, nawet zapewniając szkolenie w dziedzinie bhp. Jeżeli pracodawca zdecyduje się zapewnić badanie wstępne pracownikowi, czyli już po zawarciu umowy o pracę, istnieje ryzyko, że umowę trzeba będzie rozwiązać.

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- osoby przyjmowane do pracy;
- pracownicy młodociani przenoszni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Nie w każdym przypadku pracodawca będzie miał obowiązek kierowania na badania wstępne. Ze względów praktycznych Kodeks pracy przewiduje odstępstwa od obowiązku zapewnienia tych badań. Zasadą jest, że wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby 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.

PRZYKŁAD Pracodawca wykorzystał trzy umowy na czas określony z pracownikiem wykonującym prace szczególnie niebezpieczne. Strony postanowiły nie kontynuować współpracy. Jednak po dwóch tygodniach pracodawca zadzwonił do byłego pracownika z propozycją zawarcia umowy na czas nieokreślony na takim samym stanowisku jak wcześniej.

Pracownik w ramach umowy na czas nieokreślony będzie wykonywał prace szczególnie niebezpieczne. Jak najbardziej istnieje podstawa, aby odstąpić od zapewnienia wstępnych profilaktycznych badań lekarskich, po uwzględnieniu, że pracownik zostaje przyjęty ponownie do pracy w ciągu 30 dni po ustaniu wcześniejszego zatrudnienia.

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają również osoby przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

PRZYKŁAD Pracownik jest zatrudniany u nowego pracodawcy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu wcześniejszej umowy o pracę. Pracownik legitymuje się aktualnym orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Pracownik ma wykonywać pracę szczególnie niebezpieczną – jednak nie została ujęta w przepisach powszechnie obowiązujących, tylko w przepisach zakładowych jako szczególnie niebezpieczna.

Pracodawca uznał, że pracownik będzie wykonywał pracę w porównywalnych warunkach środowiska pracy i będzie realizował taki sam zakres obowiązków jak u pracodawcy wcześniejszego. Tym samym nie będzie kierował osoby przyjmowanej do pracy na badania wstępne. Dodatkowym argumentem ze strony pracodawcy jest to, że praca szczególnie niebezpieczna, którą będzie wykonywał pracownik, nie wynika z przepisów powszechnie obowiązujących, lecz z regulacji zakładowych.

Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Niezależnie od tego, czy praca szczególnie niebezpieczna wynika z przepisów powszechnie obowiązujących, czy z przepisów zakładowych, nie ma możliwości odstąpienia od skierowania pracownika na badanie wstępne, nawet jeżeli będzie wykonywał taki sam zakres obowiązków, jak u pracodawcy wcześniejszego, w takich samych warunkach środowiska pracy.

Częstotliwość badań okresowych

Uzyskanie orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w ramach badań wstępnych w żadnym razie nie oznacza, że pracownik zachowa zdolność zdrowotną do wykonywania pracy przez cały okres kariery zawodowej, jaka będzie realizowana u danego pracodawcy.

Ponieważ stan zdrowia jest sytuacją dynamiczną i z wiekiem z reguły się pogarsza, obowiązkiem pracodawcy jest monitorowanie stanu zdrowia pracownika w kontekście zdolności do pracy i zapewnianie pracownikom badań okresowych.

Częstotliwość badań okresowych nie wynika z przepisów Kodeksu pracy. Jest uregulowana w przepisach rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Uwzględniając powyższe, to pracodawca wyznacza częstotliwość okresowych badań profilaktycznych – w tym zakresie powinien bazować na informacjach zawartych w orzeczeniu stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy. Należy bowiem pamiętać, że orzeczenie lekarskie wydane na podstawie badania profilaktycznego, zarówno wstępnego, jak i okresowego, powinno zawierać w szczególności wskazanie daty następnego badania.

Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych określają wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników.

Warto zauważyć, że przepisy nie przewidują odstępstw od zapewnienia okresowych badań lekarskich – wzorem szkoleń okresowych, w przypadku gdy pracodawca zatrudnia pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych.

PRZYKŁAD Pracodawca, który działa w branży finansowej, zatrudnia pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych. Zgodnie z zarządzeniem, uwzględniając dane wynikające z oceny ryzyka zawodowego, nie zapewnia okresowych szkoleń bhp dla tych pracowników. Pracodawca stwierdził, że wprowadzi podobną zasadę dotyczącą profilaktycznych badań okresowych pracowników. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Nie ma przepisu przewidującego odstępstwo od zapewnienia okresowych badań profilaktycznych w zależności od rodzaju wykonywanych prac, w tym specyfiki działalności pracodawcy. Nie można również czynić analogii między regulacjami dotyczącymi szkoleń bhp a badaniami lekarskimi. Fakt że istnieje możliwość odstępstwa od zapewniania szkoleń okresowych względem pracowników administracyjno-biurowych, w żadnym razie nie daje podstaw, aby nie przeprowadzać badań okresowych w tej grupie pracowniczej.

Wypowiedzenie a badania okresowe

W praktyce nie można wykluczyć sytuacji, kiedy termin badania okresowego przypada w końcowej fazie zatrudnienia pracownika, na przykład w okresie wypowiedzenia. W takim przypadku pracodawca może mieć wątpliwości, czy zasadne będzie kierowanie pracownika na badanie okresowe.

PRZYKŁAD Pracodawca rozwiązuje z dwoma pracownikami umowy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jeden pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy przez cały okres wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, drugi będzie kontynuował pracę. Jednemu i drugiemu w okresie wypowiedzenia wypada termin badań okresowych.

W przypadku pierwszego pracownika, który będzie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, można rozważyć odstępstwo od zapewnienia badania okresowego (celem takiego badania jest uzyskanie orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy, a nie orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do niewykonywania pracy w związku z decyzją pracodawcy o jej niewykonywaniu w okresie wypowiedzenia). W przypadku drugiego pracownika, niezależnie od tego, że do zakończenia współpracy został krótki okres, jak najbardziej właściwym postępowaniem będzie zapewnienie badania okresowego.

Specyfika badań kontrolnych

Badania kontrolne są wykonywane wówczas, gdy wystąpiła niezdolność do pracy trwająca dłużej niż 30 dni spowodowana chorobą. Może się oczywiście zdarzyć, że pracownik przez cały okres kariery zawodowej nie będzie uczestniczył w takich badaniach.

Jeśli jednak nieobecność trwała odpowiednio długo, pracodawca powinien skierować pracownika na badanie kontrolne w celu dokonania weryfikacji, czy po chorobie dłuższej niż 30 dni pracownik w dalszym ciągu jest zdolny do pracy na zajmowanym stanowisku.

PRZYKŁAD Pracownik otrzymał kilka następujących po sobie orzeczeń stwierdzających czasową niezdolność do pracy z powodu choroby. Wydawane były na okresy od poniedziałku do piątku. Z weekendowymi przerwami pracownik był w sumie niezdolny do pracy powyżej 30 dni.

W tej sytuacji, niezależnie od tego, że zwolnienia lekarskie nie obejmowały przerw weekendowych, jak najbardziej właściwym postępowaniem będzie skierowanie pracownika na badanie kontrolne. Trudno bowiem uznać, że w sytuacji gdy orzeczenie lekarskie nie obejmowało soboty i niedzieli – pracownik odyskiwał zdolność do pracy na te dni, aby od poniedziałku znów być niezdolnym do pracy, uzyskując kolejne orzeczenie lekarskie.

Kontrolne profilaktyczne badania lekarskie pracownika jest przeprowadzane na takich samych zasadach jak badanie okresowe. W żadnym razie nie ma więc podstaw, aby pracodawca stosował uproszczony tryb w zakresie wystawiania skierowania na badania, w tym – nie podawał wszystkich wymaganych informacji.

PRZYKŁAD Pracownik we wrześniu 2024 roku miał zapewnione okresowe badania profilaktyczne, w wyniku czego otrzymał refundację na okulary korekcyjne. W kwietniu 2025 roku zachorował i przybywał łącznie powyżej 30 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby. Pracodawca skierował pracownika na badanie kontrolne, nie umieścił w skierowaniu na badania informacji, że pracownik wykonuje pracę przed monitorem ekranowym w wymiarze powyżej 4 godzin każdego dnia. Uznał, że skoro pracownik ma zapewnione okulary korekcyjne, to nie będzie ryzykował w krótkim czasie kolejnego zalecenia lekarskiego w sprawie zapewnienia okularów o zmienionych parametrach.

Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Żaden przepis nie daje podstaw, aby skierowanie na badanie kontrolne nie zawierało właściwego opisu zakresu wykonywanych obowiązków oraz warunków środowiska pracy. Jeżeli w wyniku badania kontrolnego zostanie ujawniona wada wzroku wymagająca zapewnienia korekcji o zmienionych parametrach – wówczas pracodawca będzie miał obowiązek zapewnienia odpowiednio nowych okularów lub szkielek kontaktowych.

Narażenie na substancje rakotwórcze – szczególnie rodzaj badań okresowych

Specyficznym rodzajem badań okresowych będą badania, które musi zapewnić pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających. W takich przypadkach pracodawca powinien zapewnić badania okresowe:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
- po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Procedura kierowania na badania

Jak już zasygnalizowano, Kodeks pracy jako podstawowe źródło prawa pracy zawiera jedynie ogólne zasady oraz obowiązki związane z kierowaniem pracowników na badania profilaktyczne. Zasady przeprowadzania takich badań w sposób szczegółowy regulują przepisy wykonawcze zawarte w rozporządzeniu w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Rozporządzenie reguluje w szczególności:

- zakres wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników,
- tryb przeprowadzania badań oraz sposób ich dokumentowania,
- częstotliwość wykonywania badań okresowych.

Punktem wyjścia do zapewnienia pracownikom profilaktycznej opieki zdrowotnej – w szczególności badań profilaktycznych, będzie zawarcie umowy między pracodawcą a podstawową jednostką służby medycyny pracy. Jeżeli taka umowa została zawarta, to można kierować osoby przyjmowane do pracy i pracowników na badania odpowiednio wstępne, okresowe oraz kontrolne.

Skierowanie na badania to inicjatywa pracodawcy. W żadnym razie pracownik nie powinien dobrowolnie udawać się na takie badania bez skierowania wystawionego przez zatrudniającego. Skierowanie ma charakter mocno sformalizowany – powinno zostać sporządzone zgodnie ze wzorem załączonym do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników.

Tabela 2. Skierowanie na badania

Lp.	Elementy niezbędne skierowania
1.	Określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane
2.	W przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa stanowiska pracy lub więcej, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu
3.	W przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony
4.	Opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach

Skierowanie na badanie profilaktyczne powinno określić nie tylko stanowisko lub stanowiska pracy. W treści skierowania należy również wyeksponować rodzaj pracy, podstawowe czynności oraz czas ich wykonywania.

■ WAŻNE



Można przyjąć, że skierowanie na badanie jest formą polecenia służbowego kierowanego odpowiednio do osoby przyjmowanej do pracy lub do osoby już zatrudnionej.

Pracownik, który z nieuzasadnionych powodów lekceważy polecenie dotyczące przeprowadzenia badań profilaktycznych w określonym

terminie, powinien się liczyć z konsekwencjami z tego tytułu, szczególnie możliwością zastosowania przepisów o pracowniczej odpowiedzialności porządkowej.

Prawidłowość sporządzenia skierowania na badanie profilaktyczne ma kluczowe znaczenie – na podstawie danych zawartych w skierowaniu lekarz dobiera właściwy zakres badań profilaktycznych. Z przepisów rozporządzenia w sprawie badań lekarskich pracowników wynika, że lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne może poszerzyć jego zakres o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne, w zależności od wskazań, w szczególności: otolaryngologiczne, neurologiczne, okulistyczne, dermatologiczne, alergologiczne lub psychologiczne, oraz badania dodatkowe, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne do właściwej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika.

Badania profilaktyczne kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:

- brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo
- istnieniu przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku – w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne dokonuje w dokumentacji medycznej pracownika opisu badania oraz wpisu treści orzeczenia. Zasadą jest, że lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne wydaje orzeczenie lekarskie osobie badanej oraz pracodawcy.

Kiedy wykonać badania

Badania profilaktyczne, niezależnie od tego, czy są to badania okresowe czy kontrolne, powinny być przeprowadzane w godzinach pracy pracownika skierowanego na takie badania. Wynika to

z faktu, że są one realizacją polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę. Tylko w wyjątkowych przypadkach – wynikających np. z organizacji pracy – istnieje możliwość skierowania pracownika na badania lekarskie po godzinach pracy.

Należy pamiętać, że mimo iż pracownik w związku z wykonywaniem badań nie świadczy pracy, za czas badań zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wyjątkiem jest sytuacja, w której badania są wykonywane poza godzinami pracy pracownika.

Badania pracowników zdalnych

Miejsce pracy jest strategicznym elementem każdej umowy o pracę. W typowych przypadkach jest nim teren zakładu pracy. Jednak wiele zawodów oraz specjalności może być wykonywanych spoza zakładu – z miejsca zamieszkania.

■ WAŻNE



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

Wykonywanie pracy w domu, czyli w środowisku doskonale znanym pracownikowi, może sprzyjać wrażeniu, że względem tego typu formuły zatrudnienia można zastosować odstępstwo od zapewnienia profilaktycznego badania lekarskiego. Odnosząc się do powyższego dylematu, należy jednoznacznie zauważyć, że praca zdalna nie jest żadną hybrydą na styku umowy prawa pracy oraz umowy prawa cywilnego. Fakt, że przepisy szczegółowe zawarte w Kodeksie pracy dotyczące pracy zdalnej nie regulują kwestii badań profilaktycznych w sposób bezpośredni, nie dają podstaw aby przyjąć, że względem pracowników zdalnych nie obowiązują przepisy o badaniach profi-

laktycznych. Osoby takie jak najbardziej podlegają więc badaniom wstępnym, okresowym oraz w razie potrzeby – kontrolnym.

W praktyce może powstać wątpliwość, co w przypadku, gdy zmienia się wyłącznie miejsce pracy: z zakładu pracy na dom lub mieszkanie pracownika, przy zachowaniu takiego samego zakresu obowiązków oraz narzędzi pracy? W takiej sytuacji pracodawca może zaryzykować, że nie zachodzi przypadek uzasadniający zapewnienie wstępnych badań profilaktycznych. Nie ma jednak gwarancji, w jaki sposób taka sytuacja zostanie oceniona przez inspektora PIP w zakresie zasadności skierowania pracownika na badania wstępne lub jej braku. Bezpieczniejszym rozwiązaniem dla pracodawcy będzie zatem skierowanie pracownika na badania wstępne. Warto więc powyższą kwestię skonsultować z podstawową jednostką służby medycyny pracy, z którą pracodawca ma podpisaną umowę.

Badania w razie czasowego powierzenia innej pracy

Zasadą jest, że pracownik wykonuje pracę określoną w umowie, co determinuje zarówno zakres badań profilaktycznych, jak i ma istotny wpływ na szkolenie bhp. W praktyce istnieje jednak możliwość czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy bez konieczności modyfikacji umownych warunków zatrudnienia. Z Kodeksu pracy wynika jednoznacznie, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Kłopot w tym, że przepisy normujące czasowe skierowanie pracownika do innej pracy nie odnoszą się zupełnie do zagadnienia

kwalifikacji zdrowotnych do wykonywania czasowych obowiązków. Pracodawcy mogą zatem uznać, uwzględniając stosunkowo krótki dopuszczalny czas powierzenia innych obowiązków, że kierowanie pracowników na wstępne badania profilaktyczne będzie zbędną formalnością.

Niezależnie od subiektywnego pojmowania przez pracodawców zasad czasowego kierowania do innej pracy, w tym odwoływania się do przepisu art. 42 § 4 kp, który nie nakazuje zapewniania profilaktycznych badań lekarskich pracownikom przed czasowym powierzeniem innych obowiązków, należy uznać, że zapewnienie wstępnych badań profilaktycznych będzie obowiązkiem pracodawcy w omawianej sytuacji.

■ WAŻNE



Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Warto zauważyć, że jeżeli pracodawca zdecyduje się czasowo powierzyć pracownikowi inną pracę, bez formalnej modyfikacji treści umowy, istnieje duża szansa, że pracownik posiada aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy. Należy jednak zauważyć, że orzeczenie to zostało wydane na podstawie sporządzonego przez pracodawcę (lub osobę upoważnioną) skierowania, które było „szyte na miarę” i uwzględniało określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony (wynika z treści umowy o pracę, opis warunków pracy uwzględnia informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach). Opis

warunków pracy zawarty w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie, na podstawie którego pracownik otrzymał orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy, uwzględnił z oczywistych powodów warunki środowiska pracy występujące przy wykonywaniu pracy, o której mowa w umowie o pracę – a nie pracy w ramach czasowego powierzenia nowych obowiązków.

W związku z tym należy przyjąć, że w przypadku gdy czasowe skierowanie pracownika do innej pracy wiąże się z modyfikacją wykonywanych obowiązków, jak również ze zmianami – nawet w najmniejszym zakresie warunków pracy, wówczas obowiązkiem pracodawcy zamierzającego skierować pracownika do innej pracy będzie zapewnienie mu wstępnych profilaktycznych badań lekarskich.

Badania zleceniobiorców

W przeważającej części pracobiorcy wykonują pracę na podstawie stosunku pracy, który najczęściej kojarzony jest z umową o pracę. W takich sytuacjach obowiązek zapewnienia badań profilaktycznych, co do zasady, nie budzi wątpliwości. Jednak wiele osób wykonuje pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Zarówno pracobiorcy, jak i podmioty zatrudniające takie osoby mogą mieć uzasadnione wątpliwości w zakresie profilaktycznych badań lekarskich.

Warto zauważyć, że niezależnie od istotnych różnic między umowami o pracę a umowami prawa cywilnego, pracobiorcy zatrudnieni niezależnie od powyższych umów mogą wykonywać swoje zadania zawodowe w podobnych warunkach środowiska pracy, wykorzystując do realizacji umów takie same narzędzia pracy. Realizacji umów cywilnoprawnych może towarzyszyć podobny poziom zagrożeń zawodowych jak w przypadku wykonywania zakresu obowiązków wynikającego z umowy o pracę. Powoduje to, że sposób organizowania pracy w zakresie kwestii bezpieczeństwa nie może być dowolny w przypadku umów prawa cywilnego.

WAŻNE

Poruszając kwestię profilaktycznych badań lekarskich zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia, należy zwrócić uwagę na przepis art. 304 § 1 kp, z którego wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 kp w szczególności osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy.

Przywołane regulacje mogą stanowić podstawę prawną, choć pośrednią, zobowiązującą pracodawców do przestrzegania względem osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego zasady, zgodnie z którą pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Oceniając kwestię związaną z profilaktycznymi badaniami lekarskimi względem zatrudnianych na podstawie umów prawa cywilnego, należy zwrócić uwagę na problem związany z brakiem bezpośrednich podstaw prawnych. Pracodawca nie jest więc wprost obowiązany do zapewnienia takich badań zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego. Przepisy nie zawierają również regulacji, na podstawie których ewentualne profilaktyczne badania lekarskie znajdowałyby się w gestii osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Niezależnie od powyższego trzeba mieć świadomość, że zadaniem każdego pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia osób zatrudnionych, niezależnie od podstawy, na której zatrudnienie jest realizowane.

Uwzględniając powyższe, można uznać, że w przypadku gdy umowa cywilnoprawna ma być realizowana w warunkach pracy o podwyższonym ryzyku (pracownik będzie wykonywał pracę na stanowisku robotniczym, w szczególności prace zaliczane do prac szczególnie

niebezpiecznych zdefiniowanych w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy), wówczas skierowanie na wstępne profilaktyczne badania lekarskie będzie więcej niż zalecane.

PRZYKŁAD Pracodawca prowadzi zakład ogólnobudowlany. Zatrudnia dwie osoby na podstawie umów prawa cywilnego. Jedna będzie wykonywała pracę na stanowisku wyposażonym w monitor ekranowy, druga, w wieku emerytalnym, będzie wykonywała pracę na stanowisku robotniczym – w tym ręczne prace transportowe. W tej sytuacji można przyjąć, że zapewnienie badania profilaktycznego osobie zatrudnionej przy komputerze nie będzie konieczne. W przypadku zatrudnionego na podstawie umowy prawa cywilnego, który będzie wykonywał pracę na stanowisku robotniczym – w tym związane z dużym wysiłkiem fizycznym (w zaawansowanym wieku), zasadnym postępowaniem będzie zapewnienie badania, a przynajmniej wymaganie do przedstawienia orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Z poglądów prezentowanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że jeżeli rodzaj wykonywanej pracy i stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy (ryzyko wypadku przy pracy, występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych) wskazuje na celowość dopuszczenia do pracy wyłącznie osób posiadających odpowiedni stan zdrowia, zleceniodawca może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu.

Mimo że nie wynika to bezpośrednio z przepisów, należy przyjąć, że pracodawca powinien poczynić stosowne ustalenia z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę nad pracownikami w zakresie zasadności przeprowadzania badań profilaktycznych względem szczególnych kategorii zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego – z uwzględnieniem szczególnych zagrożeń zawodowych.

Warto zwrócić uwagę, że tak jak nie ma bezpośrednich przepisów w zakresie obowiązku prawnego zapewniania badań profilaktycznych zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego, tak nie ma przepisów, które określają procedurę takich badań (np. odrębną od tej, która jest przewidziana dla pracowników).

Uwzględniając powyższe, można więc przyjąć, że względem zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego będą miały zastosowanie odstępstwa w zakresie zapewniania badań wstępnych na takich samych zasadach jak w przypadku pracowników. Same badania będą zaś przeprowadzane na podstawie przepisów rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników.

Warto mieć świadomość, że umowa między pracodawcą a podstawową jednostką medycyny pracy, na podstawie której realizowane są badania profilaktyczne, powinna określać m.in. osoby objęte świadczeniami z tytułu umowy. W celu wykluczenia nieporozumień związanych z kierowaniem osób zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy na profilaktyczne badania lekarskie należy tym samym poczynić stosowne ustalenia w tym zakresie w treści umowy.

Badania pracowników tymczasowych

Nie w każdym przypadku osoby świadczące pracę na terenie zakładu pracy zatrudnione są przez pracodawcę w sposób bezpośredni. Pracodawca, który potrzebuje rąk do pracy, może bowiem odwołać się do konstrukcji zatrudnienia tymczasowego, gdzie formalnym pracodawcą pracownika tymczasowego będzie agencja pracy. Pracodawca, na rzecz którego praca jest wykonywana, czyli pracodawca użytkownik, jest bieżącym organizatorem procesu pracy, mającym liczne obowiązki z zakresu bhp względem pracownika tymczasowego.

Podobnie jak w przypadku pracowników zatrudnionych bezpośrednio, same kwalifikacje merytoryczne pracownika tymczasowego nie będą wystarczające. Niezbędna jest więc weryfikacja stanu

zdrowia, zanim pracownik tymczasowy zostanie dopuszczony do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Problemem, zarówno dla pracodawcy użytkownika, jak i agencji pracy, jest to, że problematyka profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych nie jest bezpośrednio uregulowana w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Należy zauważyć, że wśród bezpośrednich obowiązków z zakresu bhp, które obciążają pracodawcę użytkownika, ustawodawca nie umieścił obowiązku zapewnienia profilaktycznych badań lekarskich.

Zarówno agencja pracy, jak i użytkownik, mogą mieć więc wątpliwości, kto powinien zapewnić badania profilaktyczne pracownikowi tymczasowemu. Co do zasady obowiązek taki formalnie obciąża bezpośredniego pracodawcę, czyli agencję pracy tymczasowej. Agencja powinna dysponować pełnym kompletem informacji niezbędnych na potrzeby prawidłowego sporządzenia skierowania na badania. Należy bowiem pamiętać, że właściwie wypełnione skierowanie na badanie profilaktyczne pracownika tymczasowego powinno zawierać w szczególności opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia wykonanych na stanowisku pracy.

Istnieje jednak możliwość przeniesienia obowiązku zapewnienia badania profilaktycznego na pracodawcę użytkownika na podstawie pisemnych uzgodnień między stronami. Wydaje się, że to rozwiązanie optymalne. Zarówno pracodawca użytkownik, jak i podstawowa jednostka służby medycyny pracy, mają wtedy komplet dokumentów niezbędnych z punktu widzenia prawidłowości i rzetelności przeprowadzanych badań, np. dotyczących badań i pomiarów czynników środowiska pracy.

Jeśli strony nie zgadzają się z wynikiem badań

Zarówno pracodawca, jak i przebadany pracownik nie muszą podzielać rozstrzygnięcia, jakie zapadło po badaniach profilaktycznych. W takim przypadku istnieje możliwość wniesienia odwołania w formie pisemnej w terminie 7 dni od dnia otrzymania kwestionowanego orzeczenia. Składa się je za pośrednictwem lekarza, który wydał orzeczenie do podmiotu odwoławczego, którym jest zazwyczaj wojewódzki ośrodek medycyny pracy.

Skutkiem wniesionego odwołania będzie konieczność przeprowadzenia ponownego badania pracownika. Badanie ponowne przeprowadzane jest w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy.

■ WAŻNE



Lekarz, za pośrednictwem którego jest składane odwołanie, ma 7 dni od dnia jego otrzymania, na przekazanie jego treści wraz z dokumentacją placówki medycznej, w której będzie się odbywała ponowna weryfikacja zdolności pracownika do umówionej pracy. Badanie ponowne powinno mieć miejsce w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Ustalone na jego podstawie orzeczenie lekarskie jest ostateczne.

Podsumowanie

Obowiązki związane z zapewnianiem profilaktycznych badań lekarskich należą do absolutnie podstawowych z zakresu zadań pracodawcy związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy. Zapewnianie badań i dopuszczanie do pracy pracowników posiadających ważne orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy jest na bieżąco kontrolowane przez inspektorów PIP przy okazji każdej kontroli kompleksowej, jak też w razie wielu kontroli poświęconych problematyce bhp. Problematyka badań jest zawsze obowiązkową częścią kontroli, jeżeli dojdzie do wypadku ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego.

Pracodawca, który narusza obowiązki związane z kierowaniem pracowników na badania profilaktyczne, naraża się na zarzut po-

pełnienia wykroczenia. Nie jest ono bezpośrednio wyeksponowane w przepisach art. 283 Kodeksu pracy, który reguluje wykroczenia z zakresu bhp. W takim jednak wypadku inspektor będzie miał prawo zastosować przepis, zgodnie z którym ten, kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Podstawa prawna:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 437),
- 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).

Kierownik grupy tematycznej
Piotr Szczygieł

Menedżer produktu
Patrycja Kurzątkowska

Redaktor prowadzący
Marek Kalman

Koordynator produkcji
Mariusz Jezierski

Korekta
Zespół

Skład i łamanie
6AN Studio, Tomasz Jakóbiak

Druk
KRM Druk

ISBN: 978-83-8409-172-2

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: praktyczneszkoleniabh@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.

NOWOŚĆ!

Portal **BHP**.pl

AKADEMIA PORTALU BHP

Przestań walczyć z codziennymi wyzwaniami samodzielnie

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



Certyfikaty:

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



Szkolenia i kursy:

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



Materiały dodatkowe:

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



Poznaj Akademię Portalu BHP

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

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

W jaki sposób pomożemy Ci odnieść sukces?

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

Dowiedz się więcej »

Wejdź na portalbhp.pl/poznaj-akademie

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

