

# PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

**UWAGA!** Materiały szkoleniowe znajdziesz na  
[www.praktyczneszkoleniabhp.wip.pl](http://www.praktyczneszkoleniabhp.wip.pl)



## TEMAT NUMERU

### Szkolenie okresowe pracodawców i osób kierujących pracownikami (cz. 2)

Szkolenie bhp pracodawców to nie tylko obowiązek, ale przede wszystkim szansa na aktualizację wiedzy i zdobycie praktycznych umiejętności, które pomogą skuteczniej dbać o bezpieczeństwo w firmie. Jak się do niego przygotować? Przedstawiamy drugą część szczegółowo omówionego szkolenia, w której przyglądamy się najważniejszym zagadnieniom – od organizacji stanowiska pracy, przez analizę wypadków przy pracy, po skuteczne metody budowania kultury bezpieczeństwa w zespole. Ale to nie wszystko...

### WARUNKI PRACY

#### Kontrola PIP w 2025 roku – czy jest się czego obawiać

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze bhp jest zazwyczaj niezbyt przyjemna dla pracodawców, służby bhp czy osób kierujących pracownikami. W 2025 roku inspektorzy przeprowadzą 55 tys. kontroli. Pracodawcy funkcjonujący w obszarach, w których występuje największe ryzyko utraty zdrowia lub życia, mogą być pewni odwiedzin PIP. Co trzeba wiedzieć na temat takiej kontroli? Jakie będą kluczowe strategie w działalności PIP w latach 2025–2027? Kto jeszcze zostanie skontrolowany?

### DOBRE PRAKTYKI BHP

#### Nowoczesna odzież ochronna z systemem podgrzewania

Postęp technologiczny wpływa na każdą dziedzinę życia, w tym także na branżę odzieży ochronnej. Coraz częściej w produktach służących bezpieczeństwu pracowników pojawiają się zaawansowane rozwiązania technologiczne, które wspierają funkcje ochronne, znacząco poprawiają też komfort pracy. Jednym z najnowszych trendów jest integracja odzieży z urządzeniami elektronicznymi, takimi jak sensory monitorujące temperaturę ciała, czujniki wilgotności czy systemy GPS pozwalające na lokalizację pracownika w sytuacjach awaryjnych.

## KALENDARIUM AKTUALNOŚCI BHP

### Nowości, w tym:

- Uwaga, kierowcy! – będą bardzo surowe kary za łamanie przepisów
- Konkurs ZUS na dofinansowanie działań na poprawę warunków bhp
- Projekt w sprawie mobbingu trafił do konsultacji





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](http://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!*

Marzec to miesiąc, w którym z jednej strony wita nas już wiosna, a z drugiej... może zawitać kontrola PIP. Czy jest się czego obawiać? Kto może być na celowniku inspektorów? Na te i inne pytania odpowiadamy w tym numerze.

Ale spokojnie, nie samymi kontrolami behapowiec żyje! Przygotowaliśmy także drugą część szczegółowego szkolenia okresowego dla pracodawców i osób kierujących pracownikami. Szkolenie to aktualizacja wiedzy, a jak przecież wiadomo – nieznajomość przepisów szkodzi, a znajomość... często ułatwia życie.

Na koniec coś, co sprawi, że zimowe inspekcje na budowie albo w chłodniach staną się znośniejsze – odzież ochronna z systemem podgrzewania. Technologia idzie naprzód, a my sprawdzamy, czy te nowości to faktyczna rewolucja, czy raczej gadżet dla zmarzluchów.

Zachęcam do lektury



**DYŻUR E-MAILOWY**

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

Pytanie prześlij na adres: [praktyczneszkoleniabhp@wip.pl](mailto:praktyczneszkoleniabhp@wip.pl).

**ODPOWIEDŹ OTRZYMASZ W CIĄGU KILKU DNI.**

## **KALENDARYUM**

---

|                                                                 |   |
|-----------------------------------------------------------------|---|
| Uwaga, kierowcy! – będą bardzo surowe kary za łamanie przepisów | 3 |
| Konkurs ZUS na dofinansowanie działań na poprawę warunków bhp   | 4 |
| Projekt w sprawie mobbingu trafił do konsultacji                | 8 |

## **ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW**

---

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Kiedy szkolenie wstępne nie będzie wymagane po ponownym zatrudnieniu | 11 |
|----------------------------------------------------------------------|----|

## **TEMAT NUMERU**

---

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Szkolenie okresowe pracodawców i osób kierujących pracownikami (cz. 2) | 13 |
|------------------------------------------------------------------------|----|

## **WARUNKI PRACY**

---

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Kontrole PIP w 2025 roku – czy jest się czego obawiać | 51 |
|-------------------------------------------------------|----|

## **METODYKA SZKOLEŃ**

---

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Różnice w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami – jak wykorzystać tę wiedzę w bhp | 71 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## **ORZECZNICTWO SĄDOWE**

---

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Pracownik napisał, że porzuca pracę – czy bezzasadnie rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia | 81 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## **DOBRE PRAKTYKI BHP**

---

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Nowoczesna odzież ochronna z systemem podgrzewania | 85 |
|----------------------------------------------------|----|

# Kalendarium

## Uwaga, kierowcy! – będą bardzo surowe kary za łamanie przepisów

**Dożywotni zakaz prowadzenia pojazdów i bezwzględna kara więzienia dla kierowców łamiących przepisy to tylko niektóre propozycje zaostrzenia przepisów drogowych. Projekt przygotowany przez Ministerstwo Infrastruktury pojawił się na początku lutego na stronach Rządowego Centrum Legislacji.**

W ostatnich dniach polski rząd zaproponował nowe sposoby walki z kierowcami łamiącymi przepisy drogowe. Za przygotowanie propozycji odpowiadają: Ministerstwo Infrastruktury, ale też Komenda Główna Policji, Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Inspekcja Transportu Drogowego. Wśród nich są dożywotni zakaz prowadzenia pojazdów, ale i mocne zaostrzenie kar.

Skuteczność sądowych zakazów prowadzenia pojazdów jest od wielu lat niewielka. Kierowcy, na których nakłada się to ograniczenie, corocznie są zatrzymywani przez Policję, a skutkuje to głównie nakładaniem na nich kolejnych zakazów prowadzenia pojazdów. Już teraz istnieje przestępstwo niestosowania się do prawomocnego zakazu prowadzenia pojazdów orzeczonego przez sąd. Zagrożone jest karą od 3 miesięcy do 5 lat pozbawienia wolności (art. 244 Kodeksu karnego). Mało który kierowca trafia jednak do więzienia. Projekt zmian w przepisach ma zwiększyć bezpieczeństwo na drogach. Dożywotni zakaz prowadzenia pojazdów to tylko jeden z postulatów. Kolejnymi są kary:

- za nielegalne wyścigi,
- w postaci przepadku pojazdu.

### ■ WAŻNE



Dożywotni zakaz prowadzenia pojazdów ma być orzekany w sytuacji, kiedy policja zatrzyma kierowcę naruszającego orzeczoną przez sąd zakaz ich prowadzenia.

### Kary finansowe lekarstwem na całe zło

Policja nierzadko zatrzymuje kierowców z wielokrotnym sądowym zakazem prowadzenia pojazdów, którzy niewiele robią sobie z postanowień wymiaru sprawiedliwości. Skoro wielokrotne zakazy prowadzenia pojazdów nie przynoszą efektu, dlaczego dożywotni zakaz miałby być skuteczniejszy? – pytają sceptycy. Być może istotny okaże się aspekt finansowy.

Planuje się podniesienie minimalnej kary za niestosowanie się do sądowego zakazu prowadzenia pojazdów z 5 do 10 tys. zł. Wzrosną również kary pozbawienia wolności za przestępstwa popełnione w stanie nietrzeźwości lub odurzenia środkami odurzającymi. Sądy rzadziej będą mogły zawieszać wykonanie kary pozbawienia wolności.

**Maksym Słomski**

prawnik, dziennikarz; pasjonat świata nowych technologii i motoryzacji

### Źródło:

- Rządowe Centrum Legislacji

### Konkurs ZUS na dofinansowanie działań na poprawę warunków bhp

Aż 300 tys. zł może otrzymać wnioskodawca, który przedstawi projekt dotyczący poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Trwa nabór wniosków w konkursie ogłoszonym przez ZUS. Jak zdobyć dotację?

Cel konkursu zakłada dofinansowanie (maksymalnie do 80% szacowanej wartości planowanego projektu) propozycji wniosków, które będą związane z poprawą bhp, a ich realizacja przyczyni się do zmniejszenia zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi oraz ograniczenia niekorzystnego oddziaływania czynników ryzyka na stanowiskach pracy. Nadrzędnym priorytetem konkursu jest przyczynienie się proponowanych przedsięwzięć do utrzymania zdolności pracowników do wykonywania pracy przez cały okres aktywności zawodowej.

Zgodnie z wytycznymi projekt bezwzględnie musi obejmować działania inwestycyjne, natomiast może uwzględniać zadania doradcze, których realizacja jest zaplanowana po wykonaniu założeń infrastrukturalnych. Nie ma natomiast możliwości dofinansowania projektów, które zakładają wykonanie wyłącznie działań doradczych.

### **Kto może przystąpić do konkursu**

W naborze mogą uczestniczyć płatnicy składek, którzy spełniają łącznie konkretne warunki. Wśród wymogów koniecznych i niezbędnych do ubiegania się o dofinansowanie są:

- brak zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne;
- brak zaległości w opłacaniu podatków;
- firma nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisyjnym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem;
- wnioskodawca nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania;
- wnioskodawca nie zamierza ubiegać się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany.

Wnioskodawca, aby otrzymać z ZUS dofinansowanie 2025, powinien zgłosić do konkursu projekt, którego realizacja pozwoli na ograni-

czenie oddziaływania przynajmniej jednego z konkretnych parametrów określających warunki pracy. Chodzi przede wszystkim o:

- mikroklimat (gorący lub zimny);
- czynniki chemiczne i pyły;
- czynniki biologiczne;
- czynniki mechaniczne;
- czynniki elektryczne i elektryczności statycznej;
- hałas;
- ogólne i miejscowe drgania;
- niewłaściwe oświetlenie elektryczne;
- promieniowanie jonizujące;
- promieniowanie optyczne (podczerwone lub widzialne lub nadfioletowe);
- pole elektromagnetyczne;
- obciążenie fizyczne, dynamiczne lub statyczne.

Jedno planowane przedsięwzięcie może zawierać wiele działań o różnym charakterze, z odmiennych obszarów technicznych.

Działania, które podlegają dofinansowaniu, są ujęte w konkretnych obszarach technicznych, takich jak:

- bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy;
- urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym;
- oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym;
- ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną;
- urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza;
- sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy;
- sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego;

- sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy – w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne;
- środki ochrony indywidualnej.

## Gdzie złożyć wniosek

Formularz wniosku jest przejrzysty, podzielony na dwie części. Pierwsza z nich dotyczy planowanych działań inwestycyjnych, druga – doradczych. Zadania związane z inwestycjami wymagają nie tylko zwięzłego opisu projektu i uzasadnienia jego realizacji, ale także przedstawienia szczegółowego harmonogramu wraz z budżetem planowanych działań. Istotne jest, by planowane zadania były również uwzględnione w katalogu działań – niezbędne jest wskazanie konkretnego punktu, którego ma dotyczyć zadanie.

Aplikacja jest przygotowana na wzór wniosków o dofinansowanie projektów z funduszy UE. Dlatego kluczowe przy ocenie będą nie tylko planowane działania i ich uwzględnienie w katalogu, ale także oczekiwane konkretne rezultaty dla konkretnych czynników, których ma dotyczyć projekt.

Wniosek o dofinansowanie musi być przygotowany i złożony, wraz z niezbędnymi załącznikami, wyłącznie w wersji elektronicznej z kwalifikowanym podpisem elektronicznym do 10 marca 2025 r. Ogłoszenie wyników konkursu jest planowane przez ZUS do 31 grudnia 2025 roku.

**Magdalena Pokrzycka-Walczak**

ekonomistka, dziennikarka; ukończyła studia podyplomowe z zakresu psychotraumatologii; zajmuje się problematyką właściwych relacji i zapewnieniem dobrostanu psychofizycznego w miejscu pracy; posiada teoretyczną i praktyczną wiedzę w obszarze przeciwdziałania mobbingowi i zarządzania stresem; aktywistka na rzecz ochrony praw pracowniczych i praw człowieka w miejscu pracy

### Projekt w sprawie mobbingu trafił do konsultacji

**Do konsultacji publicznych trafił projekt ustawy zwiększający ochronę pracowników przed mobbingiem, a także zabezpieczający przed nieprawdziwymi oskarżeniami. Zdaniem minister pracy Agnieszki Dziemianowicz-Bąk po 21 latach obowiązywania dotychczasowych przepisów czas na zmiany dostosowane do dzisiejszych realiów. Jaka będzie nowa definicja *mobbingu*?**

Projekt zawiera nową definicję *mobbingu*, która według resortu pracy jest „praktyczna, jasna i precyzyjna”. – *Nowy projekt ma na celu lepszą ochronę pracowników przed niepożądanymi zachowaniami w pracy, a jednocześnie zabezpieczenie pracodawców przed niesłusznymi oskarżeniami* – wskazała Agnieszka Dziemianowicz-Bąk.

Do najważniejszych założeń projektu należy uproszczenie definicji *mobbingu* – uznanie, że jego podstawową cechą jest to, że stanowi uporczywe nękanie pracownika. Działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny. Projekt wskazuje cechy *mobbingu*, zarówno poprzez ich pozytywne, jak i negatywne zdefiniowanie, w szczególności:

- wykluczenie z definicji zjawiska zachowań incydentalnych i jednorazowych;
- uznanie, że zjawiska mają charakter nawracający lub stały;
- wskazanie, że pochodzą w szczególności od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy osób;
- są niezależne od intencjonalności działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku.

Nowe przepisy wprowadzają model racjonalnej ofiary, aby odróżnić rzeczywiste nękanie od subiektywnego postrzegania *mobbingu*. Ustawa ma bowiem chronić także pracodawców oraz inne osoby przed fałszywymi oskarżeniami. Do tego dochodzi podwyższenie

---

minimalnego progu zadośćuczynienia za krzywdy wyrządzone stosowaniem mobbingu.

Projekt zakłada także wprowadzenie obowiązku określenia zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania działań prewencyjnych, wykrywania i reagowania na mobbing oraz wspieranie ofiar mobbingu.

Co istotne, w projekcie zawarto zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej, jeżeli mobbing nie pochodził od przełożonego pracownika i zostały wdrożone odpowiednie i skuteczne działania prewencyjne.

**opr. red.**

**źródło:**

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

# DORADCA BHP

## Newsletter specjalisty ds. bhp



# 2x

w tygodniu  
ważne informacje z zakresu  
bezpieczeństwa i higieny pracy

## Bezpłatny newsletter dla Ciebie!

# Odpowiedzi na pytania Czytelników

## Kiedy szkolenie wstępne nie będzie wymagane po ponownym zatrudnieniu

**Pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę został ponownie zatrudniony na takie samo stanowisko (z tym samym zakresem obowiązków) po około 6 mies. Czy po wykonaniu badań wstępnych powinien odbyć także szkolenie ogólne bhp?**

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca musi zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie.

Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

### ■ WAŻNE



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

W związku z tym, jeśli wystąpiła półroczna przerwa w zatrudnieniu, np. do rozwiązania umowy o pracę doszło 30 września 2024 r., a ponowne zatrudnienie na tym samym stanowisku zaplanowano 20 lutego 2025 r., to nie ma możliwości wykorzystania kodeksowego zwolnienia z obowiązku przeprowadzenia szkolenia wstępnego bhp. Wystąpienie choćby jednodniowej przerwy w zatrudnieniu sprawia, że konieczne jest ponowne przeprowadzenie szkolenia wstępnego bhp.

Dla przypomnienia tylko dodam, że jeśli chodzi o szkolenie okresowe pracownika, to nie jest ono wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Chyba że z oceny ryzyka wynika, iż jest to konieczne.

### Podstawa prawna

- art. 237<sup>3</sup> § 1 i 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- § 15, § 17 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

**Halina Górska**

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

# Szkolenie okresowe pracodawców i osób kierujących pracownikami (cz. 2)

## Warto zapamiętać:

„Pracodawca ma obowiązek zapewnić systematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy”.

„Pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych”.

„Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”.

„Pracodawca powołuje zespół powypadkowy”.

W poprzednim numerze omówiliśmy następujące punkty szkolenia:

- wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z omówieniem źródeł prawa międzynarodowego;
- identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.

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

**Szkolenie okresowe bhp pracodawców i osób kierujących pracownikami to nie tylko obowiązek, ale przede wszystkim szansa na aktualizację wiedzy i zdobycie praktycznych umiejętności, które pomogą skuteczniej dbać o bezpieczeństwo w firmie. Jak się do niego przygotować? Przedstawiamy drugą część szczegółowo omówionego szkolenia, w której pokażemy najważniejsze zagadnienia. Jak przełożyć zdobytą wiedzę na codzienną praktykę? W artykule przeprowadzimy Cię przez kolejne etapy – od organizacji stanowiska pracy, przez analizę wypadków przy pracy, po skuteczne metody budowania kultury bezpieczeństwa w zespole. Ale to nie wszystko...**

Pracodawca realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizacją pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników.

Obowiązek ten powinien być realizowany na podstawie ogólnych przepisów oraz zasad bhp dotyczących zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą, w szczególności przez:

- 1) zapobieganie zagrożeniom;
- 2) przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone;
- 3) likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania;
- 4) dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy – z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników;
- 5) stosowanie nowych rozwiązań technicznych;

- 6) zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi;
  - 7) nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej;
  - 8) instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- (§ 39 ust. 1 i 2 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.; dalej: ropbhp).

Przy pracach stwarzających zagrożenia, gdy wymaga tego sytuacja, do kierowania ludźmi wykonującymi te prace powinny być stosowane sygnały bezpieczeństwa – ręczne lub komunikaty słowne (§ 39b ropbhp).

Tytułem wstępu warto jeszcze przypomnieć, że przed rozpoczęciem pracy każdy pracownik powinien:

- mieć wystarczające kwalifikacje zawodowe odpowiadające wykonywanej pracy (niektóre rodzaje zawodów i robót wymagają specjalnych uprawnień, takich jak spawanie, uprawnienia kierowcy itp.);
- zostać przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ważnym składnikiem szkolenia jest zaznajomienie pracowników z zagrożeniami, mogącymi wystąpić na stanowisku pracy w warunkach normalnych oraz w razie awarii. Pełna i rozumna znajomość zagrożeń, jak również sposoby zapobiegania występującym zagrożeniom jest głównym celem szkoleń z dziedziny bhp;
- zostać poddany wstępnym badaniom lekarskim w celu ustalenia, czy pracownik jest zdolny do wykonywania zamierzonej pracy oraz czy nie ma do niej przeciwwskazań lekarskich;
- zostać wyposażony w środki ochrony indywidualnej odpowiednie do wykonywanej pracy oraz odzież i obuwie robocze;

- zostać zaznajomiony z przyszłym stanowiskiem pracy, swoimi przełożonymi, współpracownikami i przedstawicielami związków zawodowych.

Pracownik powinien też znać ogólną topografię zakładu, system alarmowy, miejsca, w których znajduje się podręczny sprzęt gaśniczy i ratunkowy. W początkowym okresie pracy pracownik powinien być otoczony opieką i pomocą zanim stanie się doświadczonym członkiem zespołu.

### ■ WAŻNE



Podczas całego okresu zatrudnienia pracodawca powinien czynić starania zmierzające do integracji zespołu pracowniczego, tworząc klimat zachęcający do aktywności i inicjatyw na rzecz poprawy warunków pracy.

Obowiązujące prawo pracy stanowi, że pomieszczenia przeznaczone na pobyt ludzi powinny zapewniać:

- oświetlenie naturalne i sztuczne,
- odpowiednią wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią,
- zabezpieczenie przed nadmiernymi stratami i zyskami ciepła oraz urządzenia utrzymujące właściwą temperaturę w okresie grzewczym,
- zabezpieczenie przed uciążliwymi dźwiękami i drganiami,
- zabezpieczenie przed szkodliwymi wyziewami, gazami, pyłami i promieniowaniem,
- właściwą odporność ogniową elementów budynku oraz prawidłową ewakuację.

Należy pamiętać o dwóch przepisach bhp, których nieprzestrzeganie jest bardzo często przyczyną lub współprzyczyną ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Pierwszy stanowi, że wszystkie elementy

ruchome i dostępne części maszyn oraz urządzeń technicznych za wyjątkiem elementów maszyn bezpośrednio wykonujących pracę, których całkowicie osłonić się nie da ze względu na funkcję maszyny, powinny być zabezpieczone osłonami. Z wszystkich dostępnych stron i na całej długości do wysokości 2,5 m od poziomu stanowiska pracy. Dotyczy to elementów i części maszyn, które w razie zetknięcia się z nimi stwarzają zagrożenie, zwłaszcza:

- elementów wykonujących ruch obrotowy, bez względu na liczbę obrotów,
- elementów wykonujących ruch posuwisto zwrotny,
- miejsc zbliżenia się części ruchomych do stałych (ściany, słupy, konstrukcje),
- miejsc (szczelin) nabiegania walców obrotowych (§ 55 ropbhp).

Drugi przepis stanowi natomiast, że w czasie ruchu maszyn nie wolno wykonywać żadnych czynności pomocniczych, takich jak:

- czyszczenie, usuwanie nagromadzonego materiału,
- usuwanie awarii, wykonywanie drobnych napraw, dokręcanie śrub,
- dokonywanie zmian położenia lub nastawy elementów roboczych,
- dokonywanie ręcznych pomiarów obrabianych elementów podczas ich obrotu lub innego rodzaju ruchu (§ 60 ropbhp).

## **Prawo każdego pracownika do bezpiecznej pracy**

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

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, w przypadku gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób (art. 210 § 1, 2, 3, 4 Kodeksu pracy).

### Organizacja stanowisk pracy

Ogólne zestawienie wytycznych co do sposobu organizacji stanowiska pracy zawiera tabela 1.

**Tabela 1.** Stanowisko pracy

| Lp. | Opis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, przy czym wymiary wolnej (niezajętej przez urządzenia) powierzchni stanowiska pracy powinny zapewnić pracownikom swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii |
| 2.  | Stanowiska pracy, na których występuje ryzyko pożaru, wybuchu, upadku lub wyrzucenia przedmiotów albo pojawienia się czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być zaopatrzone w odpowiednie urządzenia ochronne                                                                                                                               |
| 3.  | Stanowiska pracy, na których wykonywane prace powodują występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach nie byli narażeni na te czynniki                                                                                                           |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | <p>Stanowiska pracy znajdujące się na zewnątrz pomieszczeń powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy byli chronieni przed zagrożeniami związanymi w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z warunkami atmosferycznymi, w tym opadami, niską lub wysoką temperaturą, silnym wiatrem i spadającymi przedmiotami;</li> <li>• ze szkodliwym dla zdrowia hałasem, jak również szkodliwymi gazami, parami lub pyłami</li> </ul>                                                                                                                                                                                                          |
| 5. | <p>W razie niebezpieczeństwa powinno być możliwe szybkie opuszczenie stanowisk pracy przez pracowników lub, w razie potrzeby, udzielenie im szybkiej pomocy. Na stanowiskach pracy należy zapewnić wynikającą z technologii powierzchnię oraz odpowiednie urządzenia pomocnicze przeznaczone na składowanie materiałów, wyrobów, przyrządów, narzędzi i odpadów. Na stanowiskach pracy nie wolno również przechowywać surowców, gotowych wyrobów, materiałów pomocniczych i odpadów w ilościach większych od wynikających z potrzeb technologicznych, umożliwiających utrzymanie ciągłości pracy na danej zmianie. Odpady produkcyjne powinny być sukcesywnie usuwane</p> |
| 6. | <p>Materiały stosowane do czyszczenia, nasycone lub zanieczyszczone podczas pracy substancjami i preparatami sklasyfikowanymi jako niebezpieczne albo wydzielające uciążliwe zapachy – należy przechowywać w zamkniętych naczyniach z materiału niepalnego oraz co najmniej raz na dobę usuwać z pomieszczeń pracy i niszczyć w sposób określony w instrukcjach bhp</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 7. | <p>Do każdego stanowiska pracy powinno być zapewnione bezpieczne i wygodne dojście, przy czym jego wysokość na całej długości nie powinna być mniejsza w świetle niż 2 m. W przypadkach uzasadnionych względami konstrukcyjnymi maszyn i innych urządzeń technicznych dopuszcza się zmniejszenie wysokości dojścia do 1,8 m przy jego odpowiednim zabezpieczeniu i oznakowaniu właściwymi znakami bezpieczeństwa</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.  | Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m. Jeżeli natomiast w przejściach tych odbywa się ruch dwukierunkowy – szerokość ich powinna wynosić co najmniej 1 m |
| 9.  | Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności                                                           |
| 10. | Przy wykonywaniu pracy wymagającej stale pozycji stojącej lub chodzenia należy zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej                                                                                                   |

### Prace szczególnie niebezpieczne

Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się:

- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe, prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części,
- prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych,
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych,
- prace na wysokości oraz
- prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne

(§ 80 ust. 1 ropbhp).

#### ■ WAŻNE



Pracodawca ma obowiązek ustalić i aktualizować wykaz prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy (§ 80 ust. 2 ropbhp).

Pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia:

- 1) bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób;
- 2) odpowiednie środki zabezpieczające;
- 3) instruktaż pracowników obejmujący w szczególności:
  - imienny podział pracy,
  - kolejność wykonywania zadań,
  - wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach.

Pracodawca zapewnia, aby dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych miały jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane.

## Kontrola warunków pracy

Pracodawca ma obowiązek zapewnić systematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustalić sposoby rejestracji nieprawidłowości i metody ich usuwania.

### ■ WAŻNE



Kontrolę warunków pracy w zakładach prowadzą w szczególności pracownicy służby bhp oraz społeczni inspektorzy pracy.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.) do zakresu działania służby bhp należy m.in.:

- 1) przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym

uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,

- 2) bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń,
- 3) sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

### Instrukcje bhp

Pracodawca ma obowiązek udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące:

- 1) stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,
- 2) obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
- 3) postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- 4) udzielania pierwszej pomocy.

Instrukcje powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników (§ 41 ropbhp).

Instrukcje dotyczące prac związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych powinny uwzględniać informacje zawarte w kartach charakterystyki tych substancji i mieszanin. Zmiany w procesie technologicznym, zmiany konstrukcyjne urządzeń technicznych oraz zmiany w sposobie użytkowania pomieszczeń powinny być poprzedzone oceną pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, w trybie ustalonym przez pracodawcę.

## Komputer w pracy

Nieodłącznym atrybutem pracy stał się komputer (szczególnie w pracy biurowej). Szczegółowy opis wymagań przy organizacji stanowiska pracy określa rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej, z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 58).

Pamiętaj o zmianie przepisów w tym zakresie. Zwróć uwagę, że kiedy w 1998 roku weszło w życie rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe wyglądały zupełnie inaczej niż teraz. Jednostka zewnętrzna była standardem, tak jak stacja dyskiek. Używało się też trackballa. Obecnie większość pracowników wykonuje swoje zadania, pracując przy laptopie. Często już nawet bez stacji CD-ROM. Postęp technologiczny jest widoczny gołym okiem. Konieczne stało się więc dostosowanie brzmienia rozporządzenia do zmian technologicznych, które nastąpiły od czasu jego wydania. Resort pracy dokonał uaktualnienia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe. Nowe zasady weszły w życie 17 listopada 2023 r.

**Tabela 2.** Minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe

| Lp. | Wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | <p>Wypożyczenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika</p> <p>W przypadku stosowania systemów przenośnych przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, stanowisko pracy powinno być wyposażone w stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz</p>                                                                                                                                                                                    |
| 2.  | <p>Monitor ekranowy powinien spełniać następujące wymagania:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) znaki na ekranie powinny być wyraźne i czytelne,</li><li>b) obraz na ekranie powinien być stabilny, bez migotania lub innych form niestabilności,</li><li>c) jaskrawość i kontrast znaku na ekranie powinny być łatwe do regulowania w zależności od warunków oświetlenia stanowiska pracy,</li><li>d) regulacje ustawienia monitora powinny umożliwiać pochylenie ekranu</li></ul> <p>Ustawienie monitora ekranowego oraz innych elementów wyposażenia nie powinno wymuszać niewygodnych ruchów głowy i szyi. Górna krawędź monitora ekranowego powinna znajdować się na wysokości oczu pracownika</p> <p>Ustawienie monitora ekranowego względem źródeł światła powinno ograniczać olśnienie i odbicia światła</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Klawiatura oraz mysz powinny stanowić osobne elementy wyposażenia podstawowego stanowiska pracy                                                                                                                  |
|    | Konstrukcja klawiatury powinna umożliwiać użytkownikowi przyjęcie pozycji, która nie powodowałaby zmęczenia mięśni kończyn górnych podczas pracy                                                                 |
|    | Powierzchnia klawiatury powinna być matowa, a znaki na klawiaturze powinny być kontrastowe i czytelne                                                                                                            |
| 4. | Konstrukcja stołu powinna umożliwiać ergonomiczne ustawienie elementów wyposażenia stanowiska pracy, w tym zróżnicowaną wysokość ustawienia monitora ekranowego i klawiatury, w szczególności powinna zapewniać: |
|    | a) wystarczającą powierzchnię, gwarantującą łatwe posługiwanie się elementami wyposażenia stanowiska pracy i wykonywanie czynności związanych z pracą,                                                           |
|    | b) ustawienie klawiatury z zachowaniem takiej odległości od przedniej krawędzi stołu, która umożliwia podparcie dla rąk i przedramion z zachowaniem co najmniej kąta prostego między ramieniem i przedramieniem, |
|    | c) ustawienie elementów wyposażenia w odpowiedniej odległości od pracownika, bez konieczności przyjmowania wymuszonych pozycji                                                                                   |
|    | Pracownik powinien mieć zapewnioną odpowiednią przestrzeń do umieszczenia nóg pod blatem stołu oraz do przyjęcia wygodnej pozycji i możliwości jej zmiany podczas pracy                                          |
|    | Powierzchnia blatu stołu powinna być matowa                                                                                                                                                                      |
| 5. | Krzesełko stanowiące wyposażenie stanowiska pracy powinno posiadać:                                                                                                                                              |
|    | a) dostateczną stabilność przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnymi,                                                                                                        |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>b) regulację wysokości siedziska, regulację wysokości oparcia odcinka lędźwiowego kręgosłupa, regulację kąta pochylenia oparcia oraz odpowiednie wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów,</p> <p>c) wyprofilowanie siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i ud,</p> <p>d) możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°,</p> <p>e) regulowane podłokietniki</p> <p>Mechanizmy regulacji wysokości siedziska i pochylenia oparcia powinny być łatwo dostępne i proste w obsłudze oraz tak usytuowane, aby regulację można było wykonywać w pozycji siedzącej</p> |
| 6. | Jeżeli przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów, na życzenie pracownika stanowisko pracy należy wyposażać w uchwyt na dokumenty, posiadający regulację ustawienia wysokości, pochylenia oraz odległości od pracownika                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 7. | Na życzenie pracownika stanowisko pracy należy wyposażać w podnóżek                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 8. | <p>Stanowisko pracy powinno być tak zaprojektowane, aby pracownik miał zapewnioną dostateczną przestrzeń pracy, pozwalającą na umieszczenie wszystkich elementów obsługiwanych ręcznie w zasięgu kończyn górnych</p> <p>Stanowisko pracy powinno być tak usytuowane w pomieszczeniu, aby pracownik miał do niego swobodny dostęp</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 9. | <p>Oświetlenie powinno zapewniać komfort pracy wzrokowej, w szczególności:</p> <p>a) oświetlenie na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <p>b) należy ograniczyć oślnienie bezpośrednie od opraw, okien, przezroczystych lub półprzezroczystych ścian albo jasnych płaszczyzn pomieszczenia oraz oślnienie odbiciowe od monitora ekranowego, w szczególności przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie urządzeń eliminujących nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowisko prac</p>                                                                                                                                                                                                |
|     | <p>Dopuszcza się stosowanie opraw oświetlenia miejscowego, pod warunkiem że będą to oprawy niepowodujące oślnienia</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 10. | <p>Przy projektowaniu, doborze i modernizacji oprogramowania, a także przy planowaniu wykonywania zadań z użyciem monitora ekranowego pracodawca powinien uwzględniać w szczególności następujące wymagania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) oprogramowanie powinno odpowiadać zadaniu przewidzianemu do wykonania,</li> <li>b) systemy komputerowe powinny zapewniać przekazywanie pracownikom informacji zwrotnej o ich działaniu,</li> <li>c) systemy komputerowe powinny gwarantować wyświetlanie informacji w formie i tempie odpowiednich dla pracownika</li> </ul> |

## Rekomendacje PIP w zakresie stosowania rozporządzenia

Od czasu wejścia w życie nowych przepisów do Głównego Inspektoratu Pracy wpłynęło kilkadziesiąt zapytań w sprawie stosowania nowych przepisów od obywateli, firm i organizacji. Pod koniec zeszłego roku Główny Inspektor Pracy wydał najnowsze rekomendacje co do stosowania przepisów. W pierwszej kolejności zwrócił uwagę na wyłączenia rozporządzenia, które nie ma zastosowania do:

- kabin kierowców oraz kabin sterowniczych maszyn i pojazdów,
- systemów komputerowych na pokładach środków transportu,

- systemów komputerowych przeznaczonych głównie do użytku publicznego,
- systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy,
- kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów,
- maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

Uwzględniwszy powyższe, przepisów wspomnianego rozporządzenia nie stosuje się do kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów, a także do systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

W ocenie PIP istotną kwestią jest zapewnienie pracownikom właściwej korekcji wzroku. Zgodnie z rozporządzeniem pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego. Zgodnie z poglądem prezentowanym przez PIP zarówno konieczność stosowania podczas pracy, jak i rodzaj zastosowanego w tym zakresie środka są uzależnione od wskazania lekarza zawartego w orzeczeniu lekarskim z badań przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami.

Państwowa Inspekcja Pracy zwróciła też uwagę, że kwestie szczegółowe dotyczące sposobu realizacji zaleceń lekarskich w kontekście zapewnienia korekcji wzroku nie są uregulowane przepisami prawa – sposób ich realizacji nie został wskazany w rozporządzeniu. Oznacza to, że zagadnienia związane z realizacją obowiązku zapewnienia pracownikom okularów i szkieł kontaktowych korygujących

wzrok powinny być doprecyzowane w regulaminie pracy lub innych wewnętrznych aktach pracodawcy (np. w zarządzeniu).

### ■ WAŻNE



W załączniku do rozporządzenia znajdują się rozwiązania, które należy stosować na stanowisku pracy systemów przenośnych przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy. W takiej sytuacji stanowisko pracy powinno być wyposażone w stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika oraz w dodatkową klawiaturę i mysz.

Główny Inspektorat Pracy zwrócił też uwagę na obowiązki związane z pracą zdalną w kontekście pracy przed monitorem ekranowym. Do obowiązków pracodawcy w przypadku pracy zdalnej wykonywanej całkowicie lub częściowo należy więc:

- zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokrycie innych kosztów niż ww. koszty bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu;
- zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkoleń i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy.

W związku z nowymi wymaganiami rozporządzenia, w zależności od ustaleń poczynionych zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, dotyczących wykonywania przez pracowników pracy zdalnej, pracodawcy powinni zweryfikować poszczególne stanowiska pracy, a w przypadku gdy analiza wykaże, że nie spełniają one obowiązujących wymagań, należy podjąć stosowne działania w celu ich dostosowania. Warto pamiętać, że wszystkie stanowiska pracy, w tym pracy zdalnej powinny być tworzone zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zasadami bhp.

W odniesieniu do ogółu stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe zapewnione przez pracodawcę meble powinny spełnić wymagania rozporządzenia – zatem nie jest możliwe stosowanie dodatkowych poduszek, podkładek pod plecy itp. i innych rozwiązań mających pośrednio spełnić te wymagania.

### **Obsługa monitorów przez osoby niepełnosprawne**

Urząd zwrócił również uwagę na kwestie zatrudniania osób niepełnosprawnych przy obsłudze monitorów ekranowych. Jeżeli więc pracodawca dostosowuje stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością – w pierwszej kolejności należy uwzględnić potrzeby takiego pracownika (mają one pierwszeństwo przed wymaganiami rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitor ekranowy). W ocenie urzędu stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej powinno być w pierwszej kolejności dostosowane do indywidualnych potrzeb osoby niepełnosprawnej. Będzie to wymagało ustaleń ze służbą medycyny pracy.

### **Okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych**

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

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych,
  - 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
  - 3) w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy
- (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 2022 r. poz. 2189 ze zm.; dalej: ustawa wypadkowa).

Na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone wcześniej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
  - 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
  - 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe
- (art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej).

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku (art. 3 ust. 4 ustawy wypadkowej).

Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała (art. 3 ust. 5 ustawy wypadkowej).

Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby (art. 3 ust. 6 ustawy wypadkowej).

Wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe podlegają niezwłocznemu zgłoszeniu do prokuratora i właściwego okręgowego inspektora pracy. Takiemu zgłoszeniu podlega także inne zdarzenie, które wywołało wymienione skutki, mające związek z pracą, jeżeli może być uznane za wypadek przy pracy (art. 234 § 2 kp).

### **Badanie wypadków przy pracy**

Badania źródłowych przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych powinny służyć identyfikowaniu wszelkich zagrożeń, a wyniki tych badań powinny być wykorzystywane w celu uniknięcia powtórnego wystąpienia niebezpiecznych zdarzeń.

Analizę przyczyn wypadków przy pracy przeprowadza się w celach zapobiegawczych. Zespół powypadkowy powinien starać się zrozumieć, co spowodowało wypadek. W tym celu należy w możliwie uporządkowany sposób zgromadzić dane dotyczące wypadku i prześledzić wszystkie możliwe ścieżki, które dają się określić na podstawie zweryfikowanych informacji.

Bardzo często przed wypadkiem można spotkać się z lekceważeniem zagrożenia przez pracowników i wypowiedziami typu: *Po co mówić o wypadku, u nas nic takiego się nie zdarza, czy: Wypadki zdarzają się tylko niezdarom lub tym, co mają pecha.* Natomiast po wypadku najczęściej można usłyszeć takie komentarze pracowników: *Co, wypadek? Znów miał pecha; Po prostu nie przestrzegał zasad bezpieczeństwa, to jego wina; Zawsze mu powtarzaliśmy, żeby zmienił złe przyzwyczajenia, a to niezdara; Chciał to zrobić za szybko, a przecież miał mnóstwo czasu.*

Analizując typowe wypowiedzi pracowników, można stwierdzić, że jeśli badaniom nie zostanie poświęcone wystarczająco dużo uwagi, każdy z pracowników będzie interpretował go inaczej oraz nie zostaną podjęte właściwe środki prewencyjne. W konsekwencji wypadek się powtórzy i znów ktoś będzie poszkodowany.

Należy pamiętać, że analizę wypadku przy pracy przeprowadza się po to, aby wyciągnąć wnioski i podjąć działania prewencyjne. Po wypadku każdy ma tendencje do spontanicznego myślenia i twierdzenia, że kilka zabiegów wystarczy, aby uniknąć ponownej tragedii (powtórzyć szkolenie, zamontować osłonę na maszynie). Niestety, wiele wypadków ma znacznie głębiej ukryte przyczyny pośrednie. Z tego względu należy poddać wypadek systematycznemu badaniu:

- ustalić wszystkie fakty – zdarzenia oraz przyczyny jego powstania (cofając się możliwie daleko w przeszłość),
- dla każdego z ustalonych faktów zbadać w sposób możliwie usystematyzowany, czy istnieje jeden lub więcej środków pozwalających na wyeliminowanie przyczyny.

Podczas analizy wypadku nie należy od razu odrzucać żadnego z pomysłów – skuteczną metodą jest zorganizowanie burzy mózgów. Po dokładnym przemyśleniu z pozoru abstrakcyjne hipotezy mogą doprowadzić do zaskakujących wniosków.

Proponowane środki prewencyjne mogą dotyczyć dziedzin: technicznej, informacyjnej czy organizacyjnej. Im bardziej środki zapobiegawcze dotyczą faktów oddalonych od bezpośredniej jego przyczyny, w tym większym stopniu mogą wpływać na zapobieganie pojawianiu się czynników powodujących wypadek (likwidują przyczyny u ich źródła).

W badaniu przyczyn wypadków przy pracy stosowana jest systematyka TOL. Jest to grupowanie przyczyn wypadków:

- T – techniczne,

- O – organizacyjne,
- L – ludzkie.

Uporządkowane w ten sposób przyczyny wypadków pozwalają w sposób przejrzysty na sformułowanie wniosków i zaleceń profilaktycznych.

Istotnym elementem profilaktyki wypadkowej jest uwzględnianie skutków wypadków w ocenie ryzyka zawodowego. W ocenie ryzyka (karcie oceny ryzyka) należy zawsze uzupełniać rubrykę dotyczącą środków profilaktycznych o nowe zalecenia ujęte w poleceniach powypadkowych. Z zaleceniami wprowadzonymi do karty oceny ryzyka należy zawsze zapoznawać wszystkich pracowników.

Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy nakazują pracownikom tej służby co najmniej raz w roku sporządzać analizę stanu warunków pracy (stanu bhp) w zakładzie pracy. Analiza wypadkowości powinna być częścią składową tej analizy. Tabela 3 przedstawia kolejność postępowania powypadkowego.

**Tabela 3.** Kolejność postępowania powypadkowego

| Lp. | Opis                                                                                                                                                                   |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Pracodawca powołuje zespół powypadkowy (2 osoby)                                                                                                                       |
| 2.  | W razie zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego pracodawca niezwłocznie zawiadamia o zdarzeniu prokuratora i właściwego okręgowego inspektora pracy |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | <p>Zespół powypadkowy niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku przystępuje do ustalenia jego okoliczności, przyczyn. W ramach podejmowanych działań w ciągu 14 dni realizuje następujące procedury:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oględziny miejsca wypadku,</li> <li>• wystuchanie wyjaśnień poszkodowanego pracownika,</li> <li>• zebranie informacji od świadka wypadku,</li> <li>• zwrócenie się do organów policji, lekarza, ekspertów w celu zasięgnięcia opinii w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,</li> <li>• zebranie innych dowodów odnoszących się do wypadku, np. dokumenty dotyczące odbytych szkoleń bhp przez poszkodowanego, posiadanych kwalifikacji itp.,</li> <li>• dokonanie kwalifikacji prawnej zdarzenia,</li> <li>• sporządzenie protokołu powypadkowego,</li> <li>• określenie środków profilaktycznych oraz wniosków,</li> <li>• zapoznanie z treścią protokołu poszkodowanego (członków rodziny)</li> </ul> |
| 4. | Pracodawca zatwierdza protokół (5 dni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 5. | Pracownik służby bhp odnotowuje zdarzenie w rejestrze wypadków, kompletuje i przechowuje dokumenty dotyczące wypadku                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## Zdarzenia wypadkowe bezurazowe (zdarzenia potencjalnie wypadkowe)

Poza nielicznymi wyjątkami w zakładach pracy nie rejestruje się zdarzeń wypadkowych, które nie powodują urazów u pracowników, a skutkują jedynie szkodami materialnymi.

Jak wynika z badań relacji zachodzących między wskaźnikami wypadków urazowych a bezurazowymi zdarzeniami wypadkowymi, na jeden wypadek urazowy może przypadać od kilku do kilkudziesięciu zdarzeń wypadkowych bezurazowych.

Bardzo często przyczyny i przebieg zdarzeń wypadkowych bezurazowych są takie same jak przy wypadkach urazowych, a tylko szczęśliwy zbieg okoliczności umożliwia uniknięcie urazu.

Znacznie większa, w porównaniu z wypadkami urazowymi, liczba zdarzeń wypadkowych bezurazowych powoduje, że analiza tych zdarzeń może być źródłem informacji o przyczynach i przebiegu wypadków przy pracy, które można wykorzystać w działaniach prewencyjnych. Wiedza zdobyta na podstawie analizy jednego wypadku śmiertelnego ma znacznie mniejszą wartość do potrzeb prewencji niż analiza przyczyn kilkudziesięciu zdarzeń bezurazowych. Ponadto w wielu przypadkach wiedza zdobyta w ten sposób pozwala uniknąć ewentualnej tragedii. Aby taka analiza była możliwa należy zgromadzić jak najwięcej informacji o bezurazowych zdarzeniach wypadkowych. Związane jest to z wdrożeniem w zakładzie pracy odpowiednich procedur ich rejestrowania oraz podjęciem działań mających na celu motywowanie pracowników do zgłaszania takich wydarzeń.

### ■ WAŻNE



Pracodawca ma obowiązek zapewnić systematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustalić sposoby rejestracji nieprawidłowości i metody ich usuwania.

## Organizacja i metodyka szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Problematyka prowadzenia instruktażu stanowiskowego określona jest w rozporządzeniu ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.; dalej: rozporządzenie szkoleniowe).

**Tabela 4.** Dla kogo instruktaż stanowiskowy

| Lp. | Kto                                                                                                                                                                       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Pracownik zatrudniany na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych |
| 2.  | Pracownik przenoszony na stanowisko, o którym mowa w pkt 1                                                                                                                |
| 3.  | Uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu oraz student odbywający praktykę studencką                                                                                       |

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.

W przypadku wprowadzenia na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń – pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu wprowadzonych na stanowisku zmian (§ 11 ust. 3 rozporządzenia szkoleniowego).

Czas trwania instruktażu stanowiskowego powinien być uzależniony od przygotowania zawodowego pracownika, dotychczasowego stażu pracy oraz rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli

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

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

### Organizacja szkolenia i jego etapy

Celem szkolenia jest uzyskanie przez pracownika:

- a) informacji o czynnikach środowiska pracy występujących na danym stanowisku pracy i w jego bezpośrednim otoczeniu oraz o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą,
- b) wiedzy i umiejętności dotyczących sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia w warunkach normalnej pracy i w warunkach awaryjnych,
- c) wiedzy i praktycznych umiejętności z zakresu bezpiecznego wykonywania powierzonej pracy.

Szkolenie powinno być prowadzone w formie instruktażu – na stanowisku, na którym będzie zatrudniony instruowany pracownik, na podstawie „szczegółowego” programu opracowanego przez organizatora szkolenia. Program szczegółowy jest rozwinięciem programu ramowego, zamieszczonego w rozporządzeniu szkoleniowym i jest podstawą prowadzenia tego szkolenia.

**Tabela 5.** Etapy instruktażu

| Lp. | Obowiązkowe elementy szkolenia                                                                        |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Rozmowa wstępna instruktora z instruowanym pracownikiem                                               |
| 2.  | Pokaz i objaśnienie przez instruktora całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika |

|    |                                                                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Próbné wykonywanie procesu pracy przez pracownika przy korygowaniu przez instruktora sposobów wykonywania pracy |
| 4. | Samodzielna praca instruowanego pracownika pod nadzorem instruktora                                             |
| 5. | Sprawdzenie i ocena przez instruktora sposobu wykonywania pracy przez pracownika                                |

## Wypadki przy pracy

Zgodnie z art. 209<sup>1</sup> kp pracodawca ma obowiązek:

- zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- wyznaczyć pracowników:
  - do udzielania pierwszej pomocy,
  - wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

Liczba pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy i wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne (art. 209<sup>2</sup> § 1 kp).

W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
  - 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy
- (art. 209<sup>2</sup> § 2 kp).

W przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników albo dla zdrowia lub życia innych osób, pracownik może podjąć działania w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę jego wiedzy i dostępnych środków technicznych.

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom (art. 234 § 1 kp).

**Tabela 6.** Zakładowy system udzielania pierwszej pomocy

| Lp. | Założenia zakładowego systemu udzielania pierwszej pomocy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | <p>Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy. W szczególności pracodawca powinien zapewnić:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• punkty pierwszej pomocy w wydziałach (oddziałach), w których wykonywane są prace powodujące duże ryzyko wypadku lub związane z wydzielaniem się par, gazów albo pyłów substancji sklasyfikowanych jako niebezpieczne ze względu na ostre działanie toksyczne,</li><li>• apteczki w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy</li></ul> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Liczba, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczek powinny być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, z uwzględnieniem rodzajów i nasilenia występujących zagrożeń |
| 3. | Obsługa punktów i apteczek na każdej zmianie powinna być powierzana wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy                                                                                                        |
| 4. | W punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach, powinny być wywieszone instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy                     |

## Zasady udzielania pierwszej pomocy

Żeby pierwsza pomoc przedlekarska była skuteczna i efektywna, należy pamiętać o podstawowej zasadzie: „przede wszystkim nie szkodzić”. Nieprzemyślane lub nieumiejętne działanie może bardziej zaszkodzić, niż pomóc. Zadaniem osoby udzielającej pierwszej pomocy jest niedopuszczenie do pogorszenia stanu ogólnego poszkodowanego do czasu przybycia na miejsce zdarzenia profesjonalnych ratowników. Działania koordynujące pracę przygodnych i profesjonalnych ratowników określa się jako „łańcuch przeżycia” (ang. *chain of survival*). Składają się na niego następujące czynności:

- ocena sytuacji,
- wezwanie profesjonalnej pomocy,
- zabezpieczenie miejsca wypadku,
- prowadzenie działań ratujących i podtrzymujących funkcje życiowe osoby poszkodowanej,
- udzielenie profesjonalnej pomocy, przywrócenie i stabilizacja funkcji życiowych z zastosowaniem sprzętu ratunkowego i leków.

Szansa na przeżycie ofiar wypadków przy pracy zależy przede wszystkim od natychmiastowej pomocy udzielonej przez osoby obecne na miejscu zdarzenia. Nawet ciężko poszkodowani mogą

zostać uratowani, o ile zostaną podjęte natychmiastowe działania podtrzymujące ich życie.

### **Skutki ekonomiczne wypadków – niewłaściwe warunki pracy**

Bezpieczeństwo i higiena pracy, poza przesłankami humanitarnymi, ma także aspekty ekonomiczne. Oznacza to, że zarówno nieodpowiedni poziom bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i zapewnienie właściwego poziomu zgodnego z przepisami generuje koszty, co w efekcie wpływa na wyniki osiągane przez zakłady pracy. Świadomość tego faktu powinna towarzyszyć wszystkim decyzjom dotyczącym kształtowania warunków pracy. Na koszty bhp, które są składnikiem ogólnych kosztów działalności przedsiębiorstwa, składają się koszty związane z nieodpowiednim poziomem bhp, które obejmują koszty:

- wypadków przy pracy,
- chorób zawodowych,
- absencji chorobowej,
- obniżonej wydajności pracy, związanej z nieodpowiednimi warunkami pracy.

Skutki ekonomiczne wypadków oraz chorób zawodowych wskazują na konieczność prowadzenia działalności profilaktycznej. Działalność ta ma także wymiar ekonomiczny, ponieważ wiąże się z określonymi kosztami. Wydatki ponoszone na zapewnienie odpowiedniego stanu bhp obejmują m.in. koszty:

- zatrudnienia pracowników ds. bhp,
- badań lekarskich,
- pomiarów czynników środowiska pracy,
- prowadzenia audytów,
- zakupu ubiorów roboczych i ochron osobistych,
- wdrażania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Praktyka realizowana przez zakłady pracy wskazuje, że podniesienie nakładów na działalność profilaktyczną powoduje zmniejszenie kosztów wypadków i chorób zawodowych. Wejście w życie ustawy wypadkowej oraz przepisów wykonawczych do niej wprowadziły pojęcie zróżnicowanej stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne w zależności od wielkości zagrożeń i ich skutków. Szczegóły określa rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 740 ze zm.).

### **Świadczenia odszkodowawcze z tytułu wypadku lub choroby zawodowej**

Świadczenia odszkodowawcze przysługujące z tytułu wypadku lub choroby zawodowej:

- zasiłek chorobowy – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie rokuje odzyskanie zdolności do pracy,
- zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- renta szkoleniowa dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie,
- renta rodzinna – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty,

- renta z tytułu niezdolności do pracy – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku lub choroby zawodowej,
- dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej,
- dodatek pielęgnacyjny,
- pokrycie kosztów leczenia w zakresie stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą (art. 6 ust. 1 ustawy wypadkowej).

Wysokość stawek jednorazowego odszkodowania zależna jest od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (jeden procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu wynosi 20% średniego miesięcznego uposażenia). Nowe stawki wprowadzane są od 1 kwietnia każdego roku.

## Ochrona przeciwpożarowa i ochrona środowiska naturalnego

Zgodnie z przepisami ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jedn.: Dz.U. 2024 r. poz. 275 ze zm.) właściciel budynku, obiektu budowlanego lub terenu, zapewniając ich ochronę przeciwpożarową, ma obowiązek:

- 1) przestrzegać przeciwpożarowych wymagań techniczno-budowlanych, instalacyjnych i technologicznych,
- 2) wyposażyć budynek, obiekt budowlany lub teren w wymagane urządzenia przeciwpożarowe i gaśnice,
- 3) zapewnić konserwację oraz naprawy urządzeń przeciwpożarowych i gaśnic w sposób gwarantujący ich sprawne i niezawodne funkcjonowanie,
- 4) zapewnić osobom przebywającym w budynku, obiekcie budowlanym lub na terenie, bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji,
- 5) przygotować budynek, obiekt budowlany lub teren do prowadzenia akcji ratowniczej;

- 6) zapoznać pracowników z przepisami przeciwpożarowymi,
- 7) ustalić sposoby postępowania na wypadek powstania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.

### ■ WAŻNE



Odpowiedzialność za realizację obowiązków w zakresie ochrony przeciwpożarowej, stosownie do obowiązków i zadań powierzonych w odniesieniu do budynku przejmując w całości lub w części ich zarządca lub użytkownik, na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej ustanawiającej zarząd lub użytkowanie. W przypadku gdy taka umowa nie została zawarta, odpowiedzialność za realizację obowiązków z tego zakresu spoczywa na faktycznym właścicielu obiektu.

Szczegółowe rozwiązania dotyczące przestrzegania przeciwpożarowych wymagań techniczno-budowlanych, instalacyjnych i technologicznych określa rozporządzenie ministra infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1225 ze zm. – uchylene 20 września 2026 r.).

Natomiast rozwiązania dotyczące:

- wyposażania budynku w wymagane urządzenia przeciwpożarowe i gaśnicze,
- zapewnienia osobom przebywającym w budynku bezpieczeństwa i możliwości ewakuacji,
- przygotowania obiektu do prowadzenia akcji ratowniczej,
- zapoznawania pracowników z przepisami z zakresu ochrony przeciwpożarowej,
- ustalania sposobów postępowania na wypadek pożaru lub innego miejscowego zagrożenia

określa rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej

budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 822 ze zm.).

**Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego**

Zgodnie z § 6 ust. 1 wspomnianego wcześniej rozporządzenia w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów właściciele, zarządcy lub użytkownicy obiektów bądź ich części stanowiących odrębne strefy pożarowe, przeznaczonych do wykonywania funkcji użyteczności publicznej, zamieszkania zbiorowego, produkcyjnych, magazynowych oraz inwentarskich, zapewniają i wdrażają instrukcję bezpieczeństwa pożarowego.

**Tabela 7.** Co zawiera instrukcja bezpieczeństwa pożarowego

| Lp. | Elementy składowe instrukcji                                                                                                                                                                                                     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Warunki ochrony przeciwpożarowej, wynikające z przeznaczenia, sposobu użytkowania, prowadzonego procesu technologicznego, magazynowania (składowania) i warunków technicznych obiektu, w tym zagrożenia wybuchem                 |
| 2.  | Określenie wyposażenia w wymagane urządzenia przeciwpożarowe i gaśnice oraz sposoby poddawania ich przeglądom technicznym i czynnościom konserwacyjnym                                                                           |
| 3.  | Sposoby postępowania na wypadek pożaru i innego zagrożenia                                                                                                                                                                       |
| 4.  | Sposoby zabezpieczenia prac niebezpiecznych pod względem pożarowym, jeżeli takie prace są przewidywane                                                                                                                           |
| 5.  | Warunki i organizację ewakuacji ludzi oraz praktyczne sposoby ich sprawdzania;<br>Sposoby zapoznania użytkowników obiektu, w tym zatrudnionych pracowników, z przepisami przeciwpożarowymi oraz treścią przedmiotowej instrukcji |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Zadania i obowiązki w zakresie ochrony przeciwpożarowej dla osób będących ich stałymi użytkownikami                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 7. | <p>Plany obiektów, obejmujące także ich usytuowanie, oraz terenu przyległego, z uwzględnieniem graficznych danych dotyczących w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) powierzchni, wysokości i liczby kondygnacji budynku,</li> <li>b) odległości od obiektów sąsiadujących,</li> <li>c) parametrów pożarowych występujących substancji palnych,</li> <li>d) gęstości obciążenia ogniowego w strefie pożarowej lub w strefach pożarowych,</li> <li>e) kategorii zagrożenia ludzi, przewidywanej liczby osób na każdej kondygnacji i w poszczególnych pomieszczeniach,</li> <li>f) lokalizacji pomieszczeń i przestrzeni zewnętrznych zaklasyfikowanych jako strefy zagrożenia wybuchem,</li> <li>g) podziału obiektu na strefy pożarowe,</li> <li>h) warunków ewakuacji, ze wskazaniem kierunków i wyjść ewakuacyjnych,</li> <li>i) miejsc usytuowania urządzeń przeciwpożarowych i gaśnic, kurków głównych instalacji gazowej, materiałów niebezpiecznych pożarowo oraz miejsc usytuowania elementów sterujących urządzeniami przeciwpożarowymi,</li> <li>j) wskazania dojeżdż do dźwigów dla ekip ratowniczych,</li> <li>k) hydrantów zewnętrznych oraz innych źródeł wody do celów przeciwpożarowych,</li> <li>l) dróg pożarowych i innych dróg dojazdowych, z zaznaczeniem wjazdów na teren ogrodzony</li> </ul> |
| 8. | Wskazanie osób lub podmiotów opracowujących instrukcję                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

### Podstawa prawna:

- 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 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. nr 138, poz. 931),
- rozporządzenie ministra infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1225 ze zm.),
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 58),
- 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 pracy i polityki społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 740 ze zm.),
- rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 822 ze zm.),
- rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 607),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w śró-

dowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. nr 81, poz. 716 ze zm.),

- rozporządzenie ministra zdrowia z 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 poz.1488 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60, poz. 279 ze zm.),
- ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jedn.: Dz.U. 2024 r. poz. 275 ze zm.),
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 437),
- ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.).

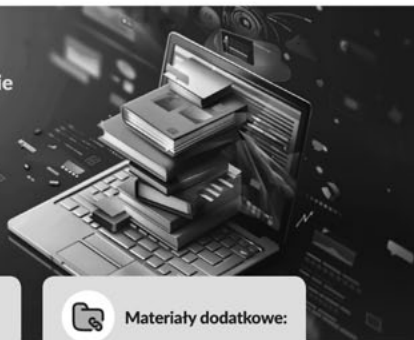
NOWOŚĆ!

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 prowadzi uznani eksperci, którzy dzielą się konkretnymi, praktycznymi rozwiązaniami, dostosowanymi do potrzeb



### Materiały dodatkowe:

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



## Poznaj Akademię Portalu BHP

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

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

**W jaki sposób pomożemy Ci odnieść sukces?**

1

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

2

**Zyskaj przewagę dzięki praktycznym rozwiązaniom**  
Dzięki naszym warsztatom zdobędziesz konkretne umiejętności, które bezpośrednio przełożą się na efektywność Twojej pracy. Imienne certyfikaty oraz materiały dodatkowe pomogą Ci wyróżnić się na rynku pracy i zwiększyć swoją wartość w oczach pracodawców.

3

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

Dowiedz się więcej »

**Wejdź na [portalbhp.pl/poznaj-akademie](https://portalbhp.pl/poznaj-akademie)**

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



# Kontrole PIP w 2025 roku

## – czy jest się czego obawiać

### Warto zapamiętać:

„Dobór zakładów do kontroli będzie wynikiem analizy liczby wypadków przy pracy zaistniałych w ostatnich latach w najbardziej newralgicznych wypadkowo sektorach gospodarki”.

„Kontrole po wypadkach przy pracy ocenią prawidłowość i rzetelność postępowań powypadkowych prowadzonych przez zespoły wyznaczone przez pracodawców”.

„W 2025 roku PIP będzie kontrolowała, czy pracodawcy podejmują działania w celu eliminowania lub ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych (hałas, drgania mechaniczne, mikroklimat) w miejscu pracy i czy działania te skutecznie ograniczają wpływ tych czynników na zdrowie pracowników”.

„Liczne zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących w sektorze budowlanym niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia sprawiają, że zasadne będzie kontynuowanie kontroli robót budowlanych”.

**Sebastian Kryczka**

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli  
jego przestrzegania

**Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze bhp jest zazwyczaj niezbyt przyjemna dla pracodawców, służby bhp czy osób kierujących pracownikami. W 2025 roku inspektorzy przeprowadzą 55 tys. kontroli. Pracodawcy funkcjonujący w obszarach, w których występuje największe ryzyko utraty zdrowia lub życia, mogą być pewni odwiedzin PIP. Co trzeba wiedzieć na temat takiej kontroli? Jakie będą kluczowe strategie w działalności PIP w latach 2025–2027? Kto jeszcze zostanie skontrolowany?**

Pracodawca jako podmiot organizujący procesy pracy, który ponosi ryzyko prowadzonej działalności, odpowiada za bezpieczeństwo. Powyższa odpowiedzialność nie może być s cedowana na pracowników służby bhp, osoby wykonującej zadania zatrudnione przy innej pracy czy kierowników, mistrzów brygadzystów.

Z definicji *stosunku pracy* wynika, że pracownik wykonuje pracę podporządkowaną pod kierownictwem pracodawcy. Kierownictwo to nie tylko możliwość weryfikowania procesu pracy pod kątem jakości oraz ilości wykonywanych obowiązków, ale także obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Bieżący i osobisty nadzór ze strony pracodawcy jest oczywiście możliwy w przypadku niewielkich podmiotów, gdzie pracodawca pełni nie tylko formalną rolę podmiotu zatrudniającego, ale także kadrowca, czasem behapowca, osoby kierującej pracownikami. Jednak w przypadku większych struktur organizacyjnych nadzór nad bezpieczeństwem pracy jest już rozproszony i s cedowany na wyspecjalizowane komórki stanowiące służbę bhp, osoby kierujące pracownikami.

### ■ WAŻNE



Sprawowanie regularnego i bieżącego nadzoru nad bezpieczeństwem pracy w żadnym razie nie sprawia, że jest on w pełni skuteczny, a wszelkie nieprawidłowości są na bieżąco eliminowane. Gdyby tak było – coroczne sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy nie byłyby tak obszerne.

## PIP jako organ kontroli i nadzoru

Do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy odnosi się przepis art 18<sup>4</sup> Kodeksu pracy, który w sposób wyraźny wskazuje na PIP jako instytucję sprawującą nadzór i kontrolę w zakresie przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

Żeby w sposób prawidłowy rozumieć działania Państwowej Inspekcji Pracy i swobodnie poruszać się po planach urzędu na 2025 rok, warto rozróżnić kilka kluczowych pojęć, które pojawiają się w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Bez właściwego rozszyfrowania pojęć *organ*, *kontrola*, *nadzór* nie ma możliwości, aby w sposób prawidłowy poruszać się w problematyce dotyczącej państwowego nadzoru nad warunkami pracy.

Z przepisu art. 1 ustawy o PIP wynika, że inspekcja jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp. Jest to pewien skrót myślowy – należy bowiem pamiętać, że PIP nie jest jednoosobowym organem. Każdy inspektor pracy ma status niezależnego organu kontroli nadzoru, w którego zakresie działania mieszczą się kompetencje zarówno o charakterze kontrolnym, jak i nadzorczym. Zgodnie z art. 17 ustawy o PIP organami Państwowej Inspekcji Pracy są:

- Główny Inspektor Pracy,
- okręgowi inspektorzy pracy oraz
- inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

Ustawa o PIP odwołuje się do pojęć *kontroli* i *nadzoru*. Słowa te w codziennym języku często są używane jako wyrazy bliskoznaczne. Na gruncie problematyki związanej z PIP sytuację komplikuje

to, że pojęcia te nie zostały bezpośrednio zdefiniowane w ustawie. Przyjmuje się, że *kontrola* stanowi pierwszy etap postępowania inspektora, w ramach którego weryfikuje on określony wycinek problematyki bhp, następnie sporządza dokumentację w tym zakresie... i na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości przystępuje do działań w ramach *nadzoru inspektorskiego* (stosuje środki prawne w celu „wymuszenia” na podmiocie kontrolowanym usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości). Dlaczego właściwe rozróżnienie pojęcia *kontroli* i *nadzoru* jest takie istotne?

**PRZYKŁAD** Pracodawca na wypadek kontroli PIP zamierza upoważnić do działania w swoim imieniu pracownika służby bhp lub osobę upoważnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Pracodawca sporządził upoważnienie, w którym na swojego reprezentanta na wypadek kontroli PIP wskazał pracownika działu kadr. Z upoważnienia wynika jednoznacznie, że wskazana z imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoba jest upoważniona do reprezentowania pracodawcy w postępowaniu kontrolnym. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości w obszarze bhp inspektor wydał kilka nakazów terminowych. Z pouczenia zawartego na formularzu nakazów wynikało, że podmiot kontrolowany ma prawo wnieść odwołanie od decyzji inspektora. Osoba upoważniona w imieniu pracodawcy do reprezentowania podmiotu kontrolowanego wniosła odwołanie w formie pisemnej, załączając wcześniejsze pełnomocnictwo. W piśmie zwrotnym organ odwoławczy, okręgowy inspektor pracy, wezwał odwołującego się pracodawcę do uzupełnienia pełnomocnictwa – o umocowanie osoby w nim wskazanej do reprezentowania pracodawcy również w ramach czynności nadzorczych inspektora pracy. We wskazanym przypadku należy zauważyć, że pracodawca upoważnił pracownika działu personalnego do reprezentowania go wyłącznie podczas czynności kontrolnych inspektora. Czynności te dotyczą ustaleń stanu faktycznego oraz sporządzania dokumentacji.

Tym samym uprawnieniem osoby tak umocowanej było wniesienie zastrzeżeń do protokołu z kontroli. Na podstawie upoważnienia nie miała już jednak możliwości skutecznego wniesienia odwołania od decyzji inspektora. Decyzje takie są bowiem wydawane po zamkniętym postępowaniu kontrolnym – w ramach fazy nadzoru inspektorskiego.

Uwzględniając sytuację wskazaną w przykładzie, jeżeli intencją pracodawcy będzie reprezentowanie go w każdej relacji z inspektorem pracy, to powinien upoważnić wskazaną osobę zarówno do reprezentowania w ramach czynności kontrolnych, jak i wszystkich innych podejmowanych w następstwie kontroli – w ramach nadzoru, a także dodatkowo na wypadek ewentualnego postępowania egzekucyjnego.

## **Istota wieloletnich programów działania**

Państwowa Inspekcja Pracy jako organ kontroli i nadzoru działa na podstawie przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która w szczególności reguluje postępowanie kontrolne inspektorów. Ustawa wskazuje również, jakie zagadnienia urząd może kontrolować, jednak bez podawania konkretów w zakresie rozłożenia ciężaru gatunkowego w czasie.

Żeby poznać zamierzenia urzędu co do problematyki, która będzie weryfikowana, należy odwołać się do wieloletnich programów działania, a także do bardziej konkretnych programów opracowywanych na poszczególne lata.

Do zakresu działania Głównego Inspektora Pracy należy w szczególności opracowywanie rocznych i wieloletnich programów działania Państwowej Inspekcji Pracy. Programy są następnie poddawane ocenie przez Radę Ochrony Pracy która ma ustawowe kompetencje w zakresie wyrażania stanowiska w sprawach z zakresu działania PIP. Obowiązujący program działania PIP obejmuje lata 2025–2027. Warto pamiętać, że zaplanowano w tym roku 55000 kontroli. Nie oznacza to oczywiście, że nie będzie ich więcej.

Na lata 2025–2027, na szczeblu krajowym, zostały przyjęte trzy kluczowe strategie w działalności Państwowej Inspekcji Pracy:

1. Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja zero.
2. Ochrona pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksycznych oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na pył azbestu w miejscu pracy.
3. Działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne w obszarze legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców – Podmioty i inwestycje pod szczególnym nadzorem.

### Działania PIP w 2025 roku

Z programu działania PIP na 2025 rok wynika, że inspekcja będzie prowadziła działania nadzorczo-kontrolne skoncentrowane na bezpieczeństwie pracy i ochronie zdrowia w tych obszarach aktywności zawodowej osób pracujących, w których występuje największe ryzyko utraty zdrowia lub życia.

#### ■ WAŻNE



Dobór zakładów do kontroli będzie wynikiem analizy liczby wypadków przy pracy zaistniałych w ostatnich latach w najbardziej newralgicznych wypadkowo sektorach gospodarki oraz uwzględnienia oczekiwań podmiotów współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w określonych grupach przedsiębiorstw.

Działania inspektorów pracy, w tym wydawane środki prawne, będą służyły wyeliminowaniu bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczeniu wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników i inne pracujące osoby. Kontrole i wydawane decyzje administracyjne przyczynią się do

zmniejszenia ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy i chorób zawodowych, przede wszystkim eliminując niebezpieczne metody pracy, niewłaściwą organizację pracy oraz poprawiając jej ergonomię.

Przyjęto założenie, zgodnie z którym działania podejmowane przez inspektorów pracy będą adekwatne do rodzaju i liczby zagrożeń wypadkowych i zawodowych stwierdzanych u kontrolowanych pracodawców i przedsiębiorców. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na spełnienie obowiązku rzetelnego przygotowania pracowników do pracy poprzez przeprowadzenie wymaganych szkoleń bhp, które powinny gwarantować nabycie wiedzy i umiejętności pracy w bezpieczny sposób oraz zapewnienie pracownikom profilaktycznych badań lekarskich. Inspektorzy pracy oceniają prawidłowość i kompletność opracowanych ocen ryzyka zawodowego, które powinny uwzględniać wszystkie zagrożenia na stanowiskach pracy i skuteczne sposoby ich eliminacji lub ograniczania.

Ocenie zostaną poddane skuteczność i adekwatność przyjętych w zakładach pracy rozwiązań technicznych i organizacyjnych, które mają zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Kontroli podlegać będzie również zabezpieczenie stanowisk pracy środkami ochrony zbiorowej, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz ich prawidłowe stosowanie.

## **Problematyka wypadkowa pod szczególnym nadzorem**

Z programu działania PIP wynika, że wśród najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy pozostaną kontrole powypadkowe – sprowadzające się do badania okoliczności i przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy, śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, które podlegają obowiązkowemu zgłoszeniu do Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy będą niezwłocznie reagować na zgłoszone zdarzenia wypadkowe, sprawdzą prawidłowość postępowania pracodawców i osób organizujących pracę pod kątem respektowania

praw osób poszkodowanych oraz ocenią prawidłowość określenia i wdrożenia środków zapobiegających wystąpieniu podobnych wypadków w przyszłości (prewencja wypadkowa).

### ■ WAŻNE



Kontrole powypadkowe ocenią prawidłowość i rzetelność postępowań powypadkowych prowadzonych przez zespoły wyznaczone przez pracodawców oraz zweryfikują sposób funkcjonowania obszaru zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach.

### Wizja zero wypadków

Kontrole prawidłowego funkcjonowania w zakładach pracy prewencji wypadkowej będą dotyczyć przede wszystkim zakładów, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy, w tym zakładów wytypowanych do objęcia kampanią poświęconą realizacji europejskiego filaru Strategii BHP, przewidzianej na lata 2021–2027, czyli „Wizji Zero” wypadków. Zostanie zaplanowana (lata 2025–2027) trzyletnia kampania prewencyjno-kontrolna skierowana do zakładów sektora przetwórstwa przemysłowego, cechujących się dużym ryzykiem wystąpienia wypadków przy pracy oraz takich, w których liczba takich wypadków świadczy o nierespektowaniu obowiązujących przepisów bhp.

Kontrole inspektorów poświęcone problematyce wypadkowej mają na celu wykazać newralgiczne obszary, które stanowią potencjalne źródła wystąpienia zdarzeń wypadkowych. Wydawane środki prawne spowodują wyeliminowanie sytuacji stanowiących bezpośrednie zagrożenie utraty zdrowia lub życia. Wyniki kontroli zobrazują też poziom bezpieczeństwa pracy, w szczególności zaangażowanie pracodawców w tworzenie bezpiecznych miejsc pracy w zakładach przemysłowych. Coroczna analiza kontroli będzie podstawą do sformułowania propozycji ewaluacji działań kontrolnych i prewencyjnych ze strony PIP w kolejnych latach.

Kontrole związane z problematyką zapobiegania wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym mają uwzględniać różnorodność procesów technologicznych, które mogą występować w kontrolowanych zakładach produkcyjnych, i różne rozwiązania organizacyjne, przyjęte przez pracodawców, skupiając się na obszarach, w których nieprawidłowości i zaniedbania w obszarze bhp mogą skutkować zdarzeniami wypadkowymi.

Warto pamiętać, że podczas wspomnianych kontroli sprawdzeniu zostanie poddana również dokumentacja z postępowań powypadkowych i trafność wskazania adekwatnych środków profilaktycznych, zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości.

## **Kontrole związane z narażeniem pracowników na czynniki rakotwórcze, mutagenne lub reprotoksyczne**

Działania planowane przez PIP od 2025 roku wiążą się z realizacją priorytetowych celów Unii Europejskiej w zakresie efektywniejszej ochrony osób pracujących i środowiska przed narażeniem na chemiczne czynniki szkodliwe występujące podczas wykonywania pracy.

Zaplanowana strategia kontrolna będzie realizowana podczas działań w ramach dwóch bloków zagadnień, dedykowanych odrębnym grupom czynników, dla których wprowadzono w Unii Europejskiej i w Polsce szczegółowe regulacje prawne.

PIP skontroluje:

- prawidłowość ochrony pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksycznych,
- przeciwdziałanie negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na pył azbestu w miejscu pracy.

Zarówno doświadczenia kontrolne PIP, jak i zmiany w przepisach dotyczących czynników chemicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym, wprowadzone w celu podniesienia poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, pokazują, że nie zawsze zmiany te są monitorowane przez pracodawców. Dotyczy to w szczególności nowych obowiązków wobec pracowników, jak również zmian normatywów higieniczno-sanitarnych.

### **Kontrole związane z ograniczaniem zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych**

W 2025 roku PIP będzie kontrolowała, czy pracodawcy podejmują działania w celu eliminowania lub ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych (hałas, drgania mechaniczne, mikroklimat) w miejscu pracy i czy działania te skutecznie ograniczają wpływ tych czynników na zdrowie pracowników.

Podczas kontroli inspektorzy będą sprawdzać realizację obowiązku wytypowania i przeprowadzania badań i pomiarów fizycznych wskazanych czynników środowiska pracy, z uwzględnieniem rzeczywistego czasu narażenia na oddziaływanie tych czynników, na podstawie obowiązującego u danego pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy oraz czy pracodawcy mają aktualne wyniki tych badań. Inspektorzy zweryfikują, czy są prowadzone rejestry czynników szkodliwych oraz programy działań organizacyjnych oraz technicznych służących wyeliminowaniu lub obniżeniu poziomu narażenia na oddziaływanie tych czynników. Inspektorzy pracy skontrolują obowiązek wyposażenia pracowników w skutecznie działające środki ochrony indywidualnej oraz prawidłowy ich dobór do charakterystyki czynników fizycznych.

Celem kontroli w omawianym zakresie będzie również ocena spełnienia przez pracodawców obowiązków związanych z oceną ryzyka zawodowego oraz zapewnieniem przez pracodawców właściwych

pomieszczeń higienicznosanitarnych i właściwych środków ochrony zbiorowej. W trakcie kontroli inspektorzy zweryfikują także spełnienie wymagań dotyczących zapewnienia pracownikom pracującym w warunkach mikroklimatu odpowiednio dobranych środków ochrony indywidualnej, posiłków profilaktycznych i napojów.

Do kontroli zostaną wytypowane zakłady pracy, w których występuje narażenie osób pracujących na hałas, drgania mechaniczne i/ lub mikroklimat, ustalone na podstawie informacji własnych PIP (kontrole z lat ubiegłych), informacji będących w posiadaniu stacji sanitarno-epidemiologicznych oraz na bazie informacji z zestawień zbiorczych ZUS, podawanych przez pracodawców w drukach ZUS IWA.

## Kontrole związane z zagrożeniami szkodliwymi czynnikami biologicznymi

W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie – a jeżeli jest to niemożliwe – środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

### ■ WAŻNE



Ograniczenie zagrożeń związanych z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy to kolejne zadanie kontrolne PIP na 2025 rok.

Zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych dotyczą zakładów różnych branż. Szczególnie często spotykane są w branżach związanych z ochroną zdrowia, przemysłem spożywczym, rolnictwem, gospodarowaniem odpadami, a także w laboratoriach diagnostycznych i badawczych. W tych sektorach kluczowe jest wdrożenie odpowiednich procedur ochrony zdrowia,

aby minimalizować ryzyko związane z narażeniem na czynniki biologiczne.

Podjęcie działań kontrolnych w tym obszarze ma na celu ograniczanie zagrożeń zdrowotnych oraz minimalizowanie ryzyka związanego z infekcjami i chorobami zawodowymi. Celem kontroli będzie ocena, czy pracodawcy przestrzegają przepisów dotyczących ochrony zdrowia pracowników narażonych na działanie czynników biologicznych, w tym czy przepisy są właściwie wdrażane poprzez:

- prawidłowo opracowaną ocenę ryzyka zawodowego,
- zapewnienie odpowiednich środków ochrony zbiorowej.
- wyposażenie w środki ochrony indywidualnej,
- wdrożenie i stosowanie procedur bezpiecznego postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

Inspektorzy pracy zweryfikują podjęte przez pracodawców środki techniczne, takie jak odpowiednie pomieszczenia higienicznosanitarne (toalety, szatnie, pomieszczenia do spożywania posiłków) oraz adekwatność wdrożonych środków ochrony zbiorowej (wentylacja ogólna, miejscowa). Ocenie poddane zostanie zapewnienie bezpiecznych warunków odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności – niszczenia odzieży, a także bezpieczeństwo stosowania przydzielonych pracownikom środków ochrony indywidualnej i wyposażenia. Zapewnienie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia podczas narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne powinno być zrealizowane także poprzez stosowanie łatwo zmywalnych i odpornych na działanie środków chemicznych powierzchni podłóg, ścian i blatów, urządzeń i środków do mycia i dezynfekcji oraz bezpiecznych systemów składowania i transportu odpadów czy wypełnienie obowiązków przewidzianych prawem (w tym prowadzenie rejestru prac, sporządzenie planu postępowania na wypadek awarii i stosowanie znaku ostrzegającego przed zagrożeniem biologicznym oraz innych znaków ostrzegawczych).

## Kontrole związane z występowaniem czynników chemicznych

W procesach pracy są stosowane rozmaite substancje chemiczne i ich mieszaniny. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia wysokiego stopnia ochrony zdrowia osób narażonych na szkodliwe czynniki chemiczne.

Kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy w 2025 roku będą miały na celu ograniczenie negatywnych skutków zdrowotnych u pracowników narażonych na oddziaływanie szkodliwych dla zdrowia chemicznych czynników lub pyłu w środowisku pracy.

Efektem działań podejmowanych przez PIP będzie podniesienie poziomu bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych podmiotach oraz zwiększenie stopnia znajomości obowiązujących przepisów i ich przestrzegania, co powinno skutkować zmniejszaniem zapadalności na choroby pochodzenia zawodowego. Działania kontrolne będą elementem unijnej strategii ograniczania chorób zawodowych, powstających w związku z narażeniem pracowników na substancje chemiczne i ich mieszaniny oraz pyły.

Wiele prac związanych z produkcją bądź stosowaniem chemikaliów zalicza się do szczególnie niebezpiecznych. To powoduje bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących. Sklasyfikowane jako stwarzające zagrożenie substancje chemiczne i ich mieszaniny mogą być przyczyną różnorodnych dolegliwości, chorób oraz wypadków przy pracy. Ich powszechność oraz możliwe negatywne skutki narażenia uzasadniają szczególną troskę o bezpieczeństwo podczas prac związanych z ich produkcją, użyciem i magazynowaniem.

Doświadczenia kontrolne PIP nakazują przyjąć, że w przypadku braku dostatecznej świadomości zagrożeń występujących przy wykonywaniu pracy, a co się z tym wiąże – braku zastosowania odpowiednich środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej, jak również znajomości przepisów bhp – zapewnienie właściwych

warunków pracy staje się niezwykle trudne, a ryzyko narażenia pracowników na utratę zdrowia lub życia materializuje się w postaci wypadków i zapadalności na choroby pochodzenia zawodowego. W celu zachowania zdrowia pracujących w trakcie zatrudnienia oraz po zaprzestaniu ekspozycji na szkodliwe czynniki chemiczne środowiska pracy bardzo ważne będzie popularyzowanie wieloaspektowości uregulowań prawnych w tym obszarze. I nie tylko w dużych zakładach pracy, ale także w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach. Inspektorzy PIP będą egzekwowali realizację obowiązków nałożonych na pracodawców odpowiednimi rozwiązaniami legislacyjnymi.

### Budownictwo pod szczególnym nadzorem

Od lat sektor budowlany to oczko w głowie Państwowej Inspekcji Pracy. Jest to branża podlegająca stałym działaniom kontrolnym i prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy ze względu na utrzymującą się skalę nieprawidłowości materializujących się w dużej liczbie wypadków przy pracy, w tym wypadków śmiertelnych.

#### ■ WAŻNE



Liczne zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących w sektorze budowlanym niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia sprawiają, że zasadne jest kontynuowanie w 2025 roku kontroli robót budowlanych.

Czynności kontrolne będą ukierunkowane przede wszystkim na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia, które mogą skutkować wypadkami. Działania kontrolne będą zatem dotyczyły sprawdzenia poziomu bezpieczeństwa pracy i zagadnień związanych z technicznym bezpieczeństwem na placach budowy. W uzasadnionych przypadkach ujawnionych podczas kontroli zakres tematyczny zostanie rozszerzony o zagadnienia prawne oraz kwestie legalności zatrudnienia. Inspektorzy PIP przeprowadzą w szczególności kontrole:

- kompleksowe budów w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy,
- specjalistyczne na wstępnym etapie budowy,
- ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń na małych budowach,
- pozostałe, w tym wynikające z zagrożeń publicznych przy robotach budowlanych.

Kontrole placów budów mogą mieć charakter kontroli kompleksowych i będą obejmowały bezpieczeństwo pracy oraz ochronę zdrowia pracujących. Jednym z wyróżników doboru budów do kontroli będzie ich wielkość oraz stopień skomplikowania technologicznego i technicznego. Budowy kontrolowane po raz pierwszy zostaną sprawdzone w pełnym zakresie tematycznym zagadnień w sferze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, występujących w danym momencie procesu budowlanego.

Zakres następnej kontroli (rekontroli) na budowie będzie wynikał ze stanu faktycznego stwierdzonego w kontroli poprzedniej oraz potrzeb wynikających ze stanu bieżącego, wiążącego się z postępowaniem prac budowlanych.

### ■ WAŻNE



W 2025 roku szczególną uwagę PIP poświęci na kontrole specjalistyczne na wstępnym etapie budowy. Zakres tego rodzaju kontroli będzie obejmował w szczególności ocenę prawidłowości organizacji procesu budowlanego, organizację placu budowy, prowadzenie prac przygotowawczych oraz prowadzenie wstępnych robót budowlanych. Ocenie będą podlegać także działania uczestników procesu budowlanego zgodnie z zakresem ich odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w tym przepisów i zasad bhp.

Równoległe z kontrolą rozpoczynającego się placu budowy będą prowadzone adekwatne działania prewencyjne. Kontrole ukierun-

kowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia ludzkiego na małych budowach będą prowadzone systematycznie w ciągu całego roku.

### **Bezpieczeństwo w górnictwie**

Przedmiotem kontroli w 2025 roku ma być zweryfikowanie bezpieczeństwa prowadzenia prac wydobywczych w podziemnych oraz odkrywkowych w zakładach górniczych. Badaniu będą podlegały nieprawidłowości mogące skutkować zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracowników kopalń oraz firm świadczących usługi górnicze. Inspektorzy PIP sprawdzą przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących uprawnień i kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń, nadzoru nad warunkami pracy (organizacji służby bhp), wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze oraz stanu technicznego maszyn i urządzeń. Kontroli podlegać będzie między innymi:

- wykonywanie prac związanych z występowaniem zagrożeń naturalnych na stanowiskach pracy (tąpania, metan),
- sposoby i środki ochrony przed tymi zagrożeniami,
- przestrzeganie przez pracujących instrukcji stanowiskowych i technologicznych wymaganych na danym stanowisku pracy, w tym wykonywanie robót zgodnie z ich treścią i wykorzystywaną technologią,
- stosowanie sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi wynikającymi z oceny ryzyka zawodowego.

W kopalniach odkrywkowych występują zagrożenia naturalne o charakterze geologicznym, geotechnicznym i hydrogeologicznym oraz zagrożenia techniczne, związane z zastosowaniem określonych technologii wydobywania i przerobu surowca, maszyn, urządzeń i środków transportu. Uwaga zostanie zwrócona przede wszystkim na nieprawidłowości, które mogą skutkować zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracowników podmiotów eksploatujących naturalne kruszywa.

Niezależnie od tego inspektorzy zweryfikują przygotowanie pracowników do wykonywania prac (badania, szkolenia), posiadanie uprawnień i kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń, sprawowanie nadzoru nad warunkami pracy, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

## Rolnictwo

Obok sektora budowlanego rolnictwo odznacza się szczególnie wysokim poziomem zagrożeń, co wynika z bardzo zróżnicowanego środowiska pracy. Kontrole sektora rolnego w 2025 roku będą przeprowadzane w celu dokonania oceny poziomu bezpieczeństwa pracy, w tym warunków i zasad wykonywania określonych czynności zawodowych przez osoby zatrudnione w podmiotach związanych z produkcją rolną (produkcja roślinna i zwierzęca) w celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych i zawodowych, występujących w środowisku pracy lub wynikających ze sposobu jej wykonywania.

W trakcie oceny stopnia zabezpieczenia pracowników przed narażeniem na występujące w procesie pracy czynniki niebezpieczne, szkodliwe lub uciążliwe inspektorzy pracy poddadzą kontroli takie zagadnienia, jak:

- przygotowanie pracowników do pracy,
- bezpieczeństwo użytkowania maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji rolniczej,
- bezpieczeństwo eksploatacji instalacji elektrycznych,
- zapewnienie instrukcji i niezbędnej wiedzy na temat zachowania zwierząt i bezpiecznej ich obsługi,
- zorganizowanie bezpiecznego stosowania substancji i mieszanin chemicznych,
- zapewnienie zaplecza higienicznosanitarnego,
- dostarczenie niezbędnych środków i informacji z zakresu prowadzonych prac (w szczególności instrukcji bhp, wiedzy o ograniczaniu najpoważniejszych zagrożeń zawodowych opisanych w ocenie ryzyka zawodowego).

### Kontrole w branży leśnej

Sektor leśnictwa, podobnie jak w przypadku rolnictwa, odznacza się szczególnymi zagrożeniami wypadkowymi. W 2025 roku inspektorzy skoncentrują się na obszarach szczególnie istotnych w akspekcie zmniejszenia poziomu wypadkowości w branży leśnej.

Kontrole będą miały na celu weryfikację przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – legalności zatrudnienia w zakładach usług leśnych, wybranych w drodze przetargów przez Państwowe Gospodarstwo Leśne – Lasy Państwowe do usługowego wykonywania prac z zakresu gospodarki leśnej.

Efektom kontroli będzie ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych przede wszystkim podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Wyniki przeprowadzonych kontroli powinny wskazać konkretne nieprawidłowości obrazujące poziom bezpieczeństwa pracy w ZUL-ach oraz tendencje występujące w tej grupie zakładów.

### Bezpieczeństwo osób niepełnosprawnych

Do ustawowych zadań PIP zalicza się w szczególności sprawowanie kontroli i nadzoru w zakresie przestrzegania szczególnych uprawnień osób z orzeczoną niepełnosprawnością. W 2025 roku inspektorzy:

- oceniają spełnianie przez pracodawców wymogów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością,
- zaopiniują warunki pracy osób z niepełnosprawnością zatrudnionych w zakładach pracy chronionej,
- zaopiniują warunki pracy osób z niepełnosprawnością zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej,
- zaopiniują stanowiska pracy organizowane dla osób z niepełnosprawnością.

Warto pamiętać, że PIP w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej lub status zakładu aktywności zawodowej dokonuje, nie rzadziej niż co trzy lata, okresowych kontroli i oceny

spełnienia przez te zakłady obowiązujących wymagań prawnych związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością. Od wyników kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy uzależnione jest utrzymanie odpowiednich statusów przez te zakłady pracy.

## Jak to będzie wyglądać w praktyce

Od dłuższego czasu pojawiają się rozważania w zakresie zastąpienia obowiązującej ustawy o PIP nową regulacją. Na chwilę obecną bardziej prawdopodobna jest jednak gruntowna reforma obowiązujących przepisów w postaci nowelizacji aktualnej ustawy niż wprowadzenie zupełnie nowej, która regulowałaby postępowanie kontrolne inspektorów od podstaw. Kontrole przewidziane na 2025 rok będą przeprowadzane zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Warto jednak mieć na względzie, że omówione wcześniej kontrole będą przeprowadzane również w oparciu na wewnętrzne wytyczne urzędu opracowane przez Głównego Inspektora Pracy. Takie wewnętrzne zasady kontroli mają na celu określenie, na co szczególnie inspektorzy powinni zwrócić uwagę w czasie kontroli poszczególnych obszarów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również ustandaryzowanie takich kontroli w skali kraju, tak żeby były prowadzone według jednolitego schematu.

Kontrole w obszarze bezpieczeństwa, co do zasady, nie będą kontrolami przeprowadzonymi zza biurka. Oznacza to osobistą wizytę inspektora w zakładzie pracy lub w innym miejscu, gdzie praca będzie wykonywana.

Wszelkie nieprawidłowości zostaną opisane w protokole z kontroli. Zalecanym postępowaniem jest bardzo dokładne zapoznanie się z takim dokumentem (przed podpisaniem). Jeżeli istnieją jakiegokolwiek wątpliwości co do ustaleń zawartych w protokole, rekomenduję wniesienie zastrzeżeń w formie pisemnej w terminie 7 dni. Jeżeli zastrzeżenia okażą się trafne, to inspektor dokona modyfikacji lub uzupełnienia w odpowiedniej części protokołu.

Dlaczego dokładne zapoznanie się z treścią protokołu jest takie istotne? Dokument stanowi uzasadnienie faktyczne dla wydanych w następstwie kontroli środków prawnych. Na ich podstawie inspektor zobowiąże kontrolowany podmiot do usunięcia nieprawidłowości. Jeżeli istnieje możliwość wejścia w polemikę z inspektorem odpowiednio wcześniej – zanim protokół z kontroli zostanie zamknięty – to jak najbardziej warto to zrobić, ponieważ może mieć to istotny wpływ na kształt decyzji wydanych w następstwie kontroli.

Nakazy wynikające z ustawy o PIP to nie wszystko, czym dysponuje inspektor. Nieprzestrzeganie takich przepisów może być oceniane w kategoriach wykroczenia zagrożonego karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł. Skrajne przypadki naruszeń z zakresu bhp są oceniane w kategoriach przestępstwa. W takich przypadkach inspektorzy będą kierowali zawiadomienia do prokuratury. Pamiętaj też, że jeśli okaże się, iż w czasie kolejnej kontroli zostaną stwierdzone rażące uchybienia przepisów bhp, inspektor będzie miał możliwość wystąpienia do jednostki organizacyjnej ZUS właściwej ze względu na siedzibę płatnika składek z wnioskiem o podwyższenie płatnikowi składek o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy.

### **Podstawa prawna:**

- ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1712),
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).

# **Różnice w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami – jak wykorzystać tę wiedzę w bhp**

## **Warto zapamiętać:**

„Zrozumienie odmiennych stylów komunikacji pozwala dostosować sposób przekazywania wiedzy do różnych grup odbiorców”.

„Znajomość różnic komunikacyjnych między płciami pozwala pracownikowi bhp na skuteczniejsze rozwiązywanie nieporozumień i napięć”.

„Odpowiednie dopasowanie sposobu komunikacji może przyczynić się do wzrostu poczucia bezpieczeństwa”.

„Komunikacja odgrywa kluczową rolę w miejscu pracy, a zrozumienie różnic w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami może znacznie wpłynąć na efektywność współpracy i zarządzanie zespołem”.

**Artykuł opracowała redakcja publikacji  
„Praktyczne szkolenia BHP”**

**Komunikacja odgrywa kluczową rolę w naszym codziennym życiu. Pozwala wyrażać myśli, opinie i poglądy przed innymi. W kontekście zawodowym jej znaczenie jest szczególnie istotne, gdyż efektywna wymiana informacji na szkoleniach bhp czy w codziennej pracy z liderami, podwładnymi czy współpracownikami to podstawa udanej współpracy i osiągnięcia celów organizacyjnych. Znajomość różnic w komunikacji między kobietami a mężczyznami może być bardzo przydatna na szkoleniach bhp. Dzięki niej prowadzący szkolenie może lepiej dostosować sposób przekazywania treści, poprawić zrozumienie zagadnień związanych z bezpieczeństwem oraz zwiększyć zaangażowanie uczestników.**

Naturalne i psychologiczne różnice między kobietami a mężczyznami były od dawna przedmiotem badań i analiz. Warto zrozumieć, jak różnice te wpływają na interakcje w miejscu pracy. Świadomość odmiennych stylów komunikacji między płciami przyczynia się do tworzenia lepszych warunków do pracy i wzajemnego zrozumienia. Wiedza w tym zakresie pomaga też w uniknięciu sytuacji, w których pewne komunikaty zostaną odebrane jako niejasne lub nieadekwatne – a to może już wpłynąć na skuteczność wdrażania zasad bhp w firmie.

### **Analiza różnic w stylach komunikacji między płciami**

Celem tego artykułu jest przeanalizowanie różnic w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami w miejscu pracy. Komunikacja, jako jeden z kluczowych elementów życia społecznego, nabiera jeszcze większego znaczenia w erze globalizacji. Ludzie coraz częściej mają okazję współpracować z osobami z różnych kultur i o różnych tożsamościach płciowych. Wzrost mobilności globalnej siły roboczej oraz różnorodność zespołów wymagają zrozumienia, jak różne style komunikacji wpływają na efektywność pracy w zespole.

## Różnice w stylach komunikacji między płciami

Badania nad różnicami w komunikacji płciowej ujawniają wiele interesujących spostrzeżeń. Mężczyźni i kobiety często posługują się różnymi wzorcami językowymi, od wyboru słownictwa, przez struktury zdań, aż po strategię komunikacyjne.

**PRZYKŁAD** Mężczyźni częściej przerywają rozmowy i używają bardziej bezpośredniego języka, podczas gdy kobiety skłaniają się ku bardziej wspierającemu i relacyjnemu stylowi komunikacji.

Różnice w komunikacji mogą wynikać z wielu czynników, w tym z ról społecznych i oczekiwań kulturowych. W wielu kulturach od kobiet oczekuje się większej empatii i troski o relacje interpersonalne, co znajduje odzwierciedlenie w ich stylu komunikacji. Mężczyźni natomiast są często zachęceni do konkurencyjności i asertywności, co może wpływać na ich sposób wyrażania się i interakcji z innymi.

Świadomość tych różnic jest kluczowa w miejscu pracy, gdzie współpraca i efektywna komunikacja są fundamentem sukcesu. Wiedza o tym, jak różne style komunikacyjne wpływają na interakcje w zespole, może pomóc w zapobieganiu nieporozumieniom i konfliktom. Zrozumienie, że przerywanie rozmów przez mężczyzn jest postrzegane jako dominacja, a przez kobiety jako brak zainteresowania, może pomóc w tworzeniu bardziej harmonijnego środowiska pracy. Wprowadzenie polityki wrażliwości płciowej, która uwzględnia różnorodność potrzeb, celów i możliwości pracowników, bez uprzedzeń związanych z płcią, może przyczynić się do stworzenia bardziej sprawiedliwego i efektywnego miejsca pracy. Organizacje, które promują takie podejście, zwykle lepiej wykorzystują potencjał swoich pracowników, co przyczynia się do ich rozwoju i sukcesu.

**Tabela 1.** Zalety poznania różnic w komunikacji między kobietą a mężczyzną dla pracownika bhp

| Lp. | Co                                                  | Omówienie                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Lepsza skuteczność szkoleń bhp                      | Zrozumienie odmiennych stylów komunikacji pozwala dostosować sposób przekazywania wiedzy do różnych grup odbiorców, co może zwiększyć skuteczność przekazywanych informacji i poprawić przyswajalność zasad bezpieczeństwa |
| 2.  | Efektywniejsza współpraca                           | Świadomość różnic w komunikacji ułatwia interakcje z pracownikami na różnych szczeblach organizacji, w tym z liderami, podwładnymi i współpracownikami, co sprzyja lepszemu rozumieniu przekazu dotyczącego bezpieczeństwa |
| 3.  | Zwiększenie zaangażowania                           | Dostosowanie stylu komunikacji do specyfiki odbiorców może pomóc w budowaniu większego zaangażowania pracowników w kwestie bhp, np. poprzez unikanie nieporozumień wynikających z różnych sposobów wyrażania myśli         |
| 4.  | Minimalizowanie konfliktów                          | Znajomość różnic komunikacyjnych między płciami pozwala pracownikowi bhp na skuteczniejsze rozwiązywanie nieporozumień i napięć, które mogą wynikać z błędnej interpretacji intencji rozmówcy                              |
| 5.  | Tworzenie bezpiecznej i komfortowej atmosfery pracy | Odpowiednie dopasowanie sposobu komunikacji może przyczynić się do wzrostu poczucia bezpieczeństwa i komfortu psychicznego pracowników                                                                                     |

Analiza różnic w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami pokazuje, jak istotne jest zrozumienie i uwzględnienie

tych różnic w miejscu pracy. Efektywna komunikacja, oparta na wzajemnym szacunku i zrozumieniu, stanowi klucz do budowania silnych i produktywnych zespołów. Dzięki temu organizacje mogą lepiej sprostać wyzwaniom współczesnego, zglobalizowanego rynku pracy i osiągać swoje cele. Komunikacja odgrywa kluczową rolę w miejscu pracy, a zrozumienie różnic w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami może znacznie wpłynąć na efektywność współpracy i zarządzanie zespołem. Kobiety i mężczyźni różnią się w podejściu do komunikacji zarówno werbalnej, jak i niewerbalnej, co może prowadzić do różnorodnych interpretacji i reakcji w interakcjach zawodowych.

### Komunikacja werbalna

Kobiety często kładą nacisk na empatię i relacje międzyludzkie w swojej komunikacji. Ich wypowiedzi są bardziej złożone, co pozwala na dokładniejsze wyrażenie myśli i uczuć.

**Tabela 2.** Różnice w stylach komunikacji

| Lp. | Sposób komunikacji   | Kobiety                                                                                       | Mężczyźni                                                                                                                                                                   |
|-----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Komunikacja werbalna | Są bardziej ekspresyjne, używają bardziej złożonych zdań oraz bogatszego słownictwa           | Zazwyczaj komunikują się w sposób bardziej bezpośredni, koncentrując się na przekazywaniu faktów i osiąganiu konkretnych wyników, wypowiedzi są krótsze i bardziej rzeczowe |
|     |                      | Styl komunikacji ma na celu budowanie więzi społecznych i podkreślanie wzajemnego zrozumienia | Styl komunikacji jest często asertywny, co może być postrzegane jako dominujące                                                                                             |

|    |                         |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                         | Często wykorzystują pytania wtrącające, które mogą zachęcać innych do udziału w rozmowie i wyrażania swoich opinii, co sprzyja atmosferze współpracy i wsparcia                                | Rzadziej wyrażają swoje emocje werbalnie, co może wynikać z kulturowych norm i oczekiwań dotyczących męskiej roli społecznej. Zamiast skupiać się na relacjach, częściej dążą do uzyskania określonych rezultatów, co może prowadzić do bardziej stanowczych i mniej elastycznych form komunikacji |
| 2. | Komunikacja niewerbalna | Często wykorzystują więcej gestów, kontaktu wzrokowego oraz mimiki, aby wyrazić swoje emocje i intencje. Te niewerbalne sygnały są ważnym elementem budowania relacji i zrozumienia z rozmówcą | Mogą być bardziej powściągliwi, co oznacza, że rzadziej używają gestów i mimiki do wyrażania swoich emocji                                                                                                                                                                                         |
|    |                         | Są bardziej skłonne do utrzymywania kontaktu wzrokowego, co może być interpretowane jako znak zainteresowania i zaangażowania w rozmowę                                                        | Mogą mniej utrzymywać kontakt wzrokowy, co bywa interpretowane jako brak zainteresowania lub dystans emocjonalny                                                                                                                                                                                   |
|    |                         | Gesty i mimika pomagają również w tworzeniu bardziej emocjonalnego i empatycznego klimatu komunikacji                                                                                          | Powściągliwość często wynika z kulturowych norm i oczekiwań dotyczących męskiego zachowania, które podkreślają potrzebę kontrolowania emocji i unikania wyrażania wrażliwości                                                                                                                      |

Różnice w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami są istotnym aspektem, który warto uwzględnić w miejscu pracy. Zrozumienie i akceptacja tych różnic mogą przyczynić się do bardziej efektywnej współpracy, lepszego zarządzania zespołem oraz stworzenia bardziej inkluzywnej i wspierającej atmosfery w organizacji. Wiedza o tym, jak różne płcie wyrażają swoje myśli i emocje, pozwala na lepsze dostosowanie strategii komunikacyjnych, co przekłada się na osiągnięcie wspólnych celów i unikanie nieporozumień.

## Psychologiczne różnice w komunikacji

Różnice psychologiczne w komunikacji uwidaczniają się już na wczesnym etapie życia. Kobiety używają komunikacji jako narzędzia do wzmacniania relacji społecznych i budowania więzi, podczas gdy mężczyźni traktują ją jako sposób na manifestowanie dominacji i osiągnięcie konkretnych rezultatów. Kobiety są bardziej ekspresyjne, niejednoznaczne i skromne w swojej komunikacji, natomiast mężczyźni – zazwyczaj bardziej asertywni i zorientowani na władzę.

**PRZYKŁAD** Jedną z kluczowych różnic jest podejście do zarządzania stresem. Kobiety mają tendencję do omawiania swoich problemów ze stresem z przyjaciółmi, rodziną, koleżankami lub kolegami z pracy, co pomaga im znaleźć wsparcie emocjonalne i złagodzić napięcie. Mężczyźni natomiast często unikają rozmów na temat swoich problemów, preferując samodzielne radzenie sobie ze stresem, co może prowadzić do izolacji.

W miejscu pracy różnice mogą wpływać na sposób, w jaki kobiety i mężczyźni współdziałają ze sobą:

- mężczyźni – często przejmują inicjatywę w rozmowach, przerywają częściej i używają bardziej efektywnych strategii językowych, aby utrzymać różnice statusu,
- kobiety – preferują bardziej wspierające strategie komunikacyjne, które zmniejszają te różnice.

### Regionalne i kulturowe wpływy na komunikację

Regionalne różnice mają znaczący wpływ na sposób, w jaki osoby różnych płci komunikują się ze sobą. W różnych regionach występują charakterystyczne dialekty, akcenty, wybory słownictwa i style komunikacji, które mogą różnić się w zależności od płci. Na przykład w niektórych regionach:

- kobiety wykazują bardziej ekspresyjne style komunikacji,
- mężczyźni preferują bardziej bezpośrednie wzorce mowy.

Kulturowe różnice również mają głęboki wpływ na język i sposób komunikacji. W niektórych kulturach oczekuje się, że kobiety będą komunikować się w sposób bardziej uprzejmy i pośredni, podczas gdy mężczyźni mogą być zachęceni do używania języka bardziej asertywnego i bezpośredniego. Normy te są zakorzenione w tradycjach i przekonaniach kulturowych, które kształtują nasze oczekiwania dotyczące ról płciowych i komunikacji.

### Wpływ społeczny na komunikację

Społeczne różnice mają ogromny wpływ na sposób, w jaki ludzie różnych płci komunikują się ze sobą. Od najmłodszych lat jesteśmy narażeni na społeczne normy i oczekiwania dotyczące naszego języka i komunikacji. Te różnice społeczne prowadzą do odmiennych wzorców mowy i wyborów językowych między płciami, które są odzwierciedleniem szerszych struktur społecznych i władzy.

Zrozumienie tych różnic jest kluczowe dla efektywnej komunikacji w miejscu pracy. Nie chodzi o to, aby oceniać, który styl komunikacji jest lepszy, ale o docenienie różnorodności i znalezienie sposobów na integrację odmiennych stylów komunikacyjnych w celu zwiększenia produktywności i poprawy relacji w zespole. Właściwe podejście do komunikacji może prowadzić do wprowadzenia innowacyjnych pomysłów, optymistycznego feedbacku i motywacji, co z kolei przyczyni się do lepszego funkcjonowania organizacji.

## Podsumowanie

Różnice w stylach komunikacji między kobietami a mężczyznami są naturalnym i powszechnym zjawiskiem w miejscu pracy. Nie chodzi tutaj o to, która forma komunikacji jest lepsza czy gorsza, lecz o zrozumienie i umiejętne wykorzystanie tych różnic w celu zwiększenia efektywności organizacji i unikania nieporozumień. Psychologiczne różnice w komunikacji często przedstawiają umiejętności administracyjne i zdolności kobiet w negatywnym świetle, co może utrudniać im osiąganie sukcesów na najwyższych szczeblach kariery. Niemniej jednak silne umiejętności interpersonalne mogą dostarczać innowacyjnych pomysłów, pozytywnych informacji zwrotnych i motywacji, co z kolei poprawia relacje między kadrą zarządzającą a pracownikami.

Zrozumienie różnic w stylach komunikacji między płciami jest kluczowe do stworzenia środowiska pracy, które szanuje różnorodne praktyki językowe i promuje równość płci. Różnice te mają swoje korzenie w socjalizacji, edukacji, statusie socjoekonomicznym, dynamice władzy, wpływie rówieśników, mediach i normach kulturowych. Zrozumienie, jak te czynniki kształtują językowe zachowania wśród różnych tożsamości płciowych, pozwala na tworzenie bardziej zrównoważonych i efektywnych zespołów.

Różnice w komunikacji mogą przyczynić się do bogactwa w zespole, wprowadzając różnorodne perspektywy i podejścia do rozwiązywania problemów. Kobiety często używają komunikacji do budowania relacji i wspierania współpracy, podczas gdy mężczyźni koncentrują się na osiąganiu konkretnych celów i manifestowaniu dominacji. Kobiety mają tendencję do bycia bardziej ekspresyjnymi i skromnymi, natomiast mężczyźni są bardziej asertywni i zorientowani na władzę.

Świadome wykorzystanie tych różnic może prowadzić do lepszych wyników w pracy, a na szkoleniach bhp do lepszego dotarcia z przekazywaną wiedzą. Na przykład:

- kobiety mogą wprowadzać do zespołu umiejętność budowania relacji i współpracy – poprawia to morale i zaangażowanie pracowników;
- mężczyźni mogą wносить umiejętność szybkiego podejmowania decyzji i koncentracji na wynikach – to przyspiesza realizację projektów i zwiększa efektywność operacyjną.

Ważne jest, aby zarówno mężczyźni, jak i kobiety doceniali i adaptowali style komunikacji innych, co przyczyni się do produktywnej współpracy.

# Orzecznictwo sądowe

## Pracownik napisał, że porzuca pracę – czy bezzasadnie rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia

Nawet jeśli pracownik pisemnie oświadczy: „porzucam pracę”, to pracodawca nie może tej wypowiedzi potraktować jako rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym. Formalnie pracownik nadal pozostaje w zatrudnieniu u pracodawcy do czasu, aż ten ostatni nie zwolni go dyscyplinarnie. Wtedy jednak nie może być mowy o odszkodowaniu. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 15 października 2024 r. Co to oznacza dla pracodawcy?

### Opis zdarzenia

Łukasz M. złożył pracodawcy (spółce Z.) pismo o następującej treści: „Oświadczam, że z dniem 3 września 2021 r. porzucam pracę”. W związku z tym spółka wystąpiła przeciwko Łukaszowi M. z powództwem o zapłatę 13.440 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 15 października 2021 r. do dnia zapłaty. Zdaniem spółki pracownik bezzasadnie rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, co z kolei uprawnia pracodawcę do żądania od pracownika zapłaty odszkodowania, które przewiduje art. 61<sup>1</sup> kp. Spółce udało się wygrać proces dopiero w II instancji. W tej sytuacji pracownik wystąpił ze skargą kasacyjną do Sądu Najwyższego.

### Sąd Najwyższy: tylko dwa przypadki na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Sąd Najwyższy przyznał pracownikowi rację. Przypomniawszy bowiem, że kp tylko w dwóch przypadkach zezwala pracownikowi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe oraz
- 2) jeśli pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

### ■ WAŻNE



Pracownik rozwiązujący umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym jest obowiązany dochować trybu określonego w art. 55 § 2 kp. Oświadczenie woli pracownika powinno zatem mieć formę pisemną i wskazywać przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Niespełnienie tych warunków skutkuje wadliwością takiego oświadczenia.

### **Pismo o „porzuceniu pracy” to nie zwolnienie się z art. 55 § 2 Kodeksu pracy**

Zdaniem Sądu Najwyższego pisma pracownika, w którym informuje on pracodawcę o „porzuceniu pracy”, nie można traktować jako oświadczenia woli ukierunkowanego na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Zgodnie z art. 65 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Tymczasem w swoim oświadczeniu pozwany pracownik nie powołał żadnej przyczyny „porzucenia pracy”. Literalna wykładnia tego oświadczenia skłania zatem do wniosku, że zamiarem pracownika było jedynie zakomunikowanie pracodawcy, że w dniu złożenia tego pisma zaprzestaje on wykonywania swoich obowiązków pracowniczych przez „porzucenie” pracy w trybie natychmiastowym.

Porzucenie pracy, jako jeden ze sposobów wygaśnięcia stosunku pracy, było przewidziane w art. 64 kp (uchylonym 2 czerwca 1996 r.).

W aktualnym stanie prawnym powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być kwalifikowane – i tak powinno zostać potraktowane przez powodową spółkę – jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kp).

Pracownik, który zdecyduje się rozwiązać umowę o pracę w sposób faktyczny, czyli nie stawiając się w pracy, ryzykuje bowiem zwolnieniem w trybie dyscyplinarnym. Z samego faktu „sabotowania” pracy przez pracownika nie wynika jeszcze wola rozwiązania przez niego umowy o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia.

### **Nie ma zwolnienia z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp – nie będzie też odszkodowania**

Tymczasem brzmienie art. 61<sup>1</sup> kp jednoznacznie dowodzi, że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie przysługuje pracodawcy tylko w razie „nieuzasadnionego rozwiązania umowy” przez pracownika w trybie natychmiastowym. Chodzi więc o przypadek, kiedy pracownik skorzystał z trybu przewidzianego w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków.

W opisywanym przypadku warunki z art. 61<sup>1</sup> kp nie zostały spełnione, gdyż pozwany pracownik wcale nie rozwiązał ze spółką umowy o pracę z przyczyny określonej w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp.

### **Co to oznacza dla pracodawcy**

Jeśli pracownik bezpodstawnie rozwiązał umowę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp (gdyż okazało się, że wskazana przez niego przyczyna wcale nie uzasadniała rozwiązania umowy w takim trybie), to pracodawca może żądać od pracownika odszkodowania, o którym stanowi art. 61<sup>1</sup> kp. Ale przypadek, gdy pracownik „tylko” porzuca pracę, nie przedstawiając pracodawcy motywów swojego zachowania, to już inna sytuacja. Formalnie nadal pozostaje więc w zatrudnieniu u pracodawcy dopóty, dopóki ten ostatni nie zwolni

go dyscyplinarnie (a ma do tego prawo – za nieusprawiedliwioną nieobecność). Wówczas to pracodawca, a nie pracownik rozwiązuje umowę. I w takim przypadku – choć często kłopotliwym dla firmy – pracodawca nie ma w Kodeksie pracy podstawy do żądania od pracownika odszkodowania.

Z opisywanego wyroku wynika, że nawet jeśli pracownik pisemnie oświadczy „porzucam pracę”, to wciąż nie można tej wypowiedzi potraktować jako rozwiązania przez niego umowy ze skutkiem natychmiastowym. Jedynie, gdyby napisał, że np. „rozwiązuje umowę bez wypowiedzenia”, wówczas można by uznać, iż to on zwolnił się z pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp (co otwiera pracodawcy pole do ewentualnego domagania się od pracownika zapłaty odszkodowania, o którym mowa w kp).

### Odszkodowanie z Kodeksu cywilnego

W przypadku gdy pracownik porzucił pracę i w konsekwencji został zwolniony dyscyplinarnie, pracodawcy nie przysługuje odszkodowanie z kp, ale nadal – choć teoretycznie – może próbować je uzyskać na ogólnych zasadach z Kodeksu cywilnego (art. 471 kc w związku z art. 300 kp). Wówczas nie wystarczy jednak udowodnić faktu, że pracownik bezprawnie zwolnił się bez wypowiedzenia. Trzeba też bowiem spełnić inne warunki odpowiedzialności cywilnej, np. wykazać powstanie szkody po stronie pracodawcy i związek przyczynowy między zachowaniem pracownika (porzuceniem pracy) a powstaniem tej szkody. Szanse na uzyskanie odszkodowania na zasadach cywilnoprawnych mogą więc być mniejsze – lecz to już zależy od okoliczności konkretnego przypadku.

#### Podstawa prawna:

- wyrok Sądu Najwyższego z 15 października 2024 r. (sygn. akt II PSKP 48/23).

**Dominik Wajda**

**Sąd Najwyższy, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych**

# Dobre praktyki bhp

## Nowoczesna odzież ochronna z systemem podgrzewania

**Postęp technologiczny wpływa na każdą dziedzinę naszego życia, w tym także na branżę odzieży ochronnej. Coraz częściej w produktach służących bezpieczeństwu pracowników pojawiają się zaawansowane rozwiązania technologiczne, które wspierają funkcje ochronne, znacząco poprawiają też komfort pracy. Jednym z najnowszych trendów jest integracja odzieży z urządzeniami elektronicznymi, takimi jak sensory monitorujące temperaturę ciała, czujniki wilgotności czy systemy GPS pozwalające na lokalizację pracownika w sytuacjach awaryjnych. Technologia odgrywa również coraz większą rolę w projektowaniu odzieży chroniącej przed chłodem i mrozem.**

Klimat jest coraz cieplejszy, ale wciąż duża grupa ludzi potrzebuje podczas pracy ochrony przed niskimi temperaturami. Dotyczy to wszystkich, którzy pracują np. w regionach o surowym klimacie czy w chłodniach. Pracownicy mają teraz możliwość sięgnięcia po odzież ochronną, która jest wyposażona w nowoczesne panele grzewcze. Oferują one kilkustopniową regulację temperatury w strategicznych strefach, takich jak plecy i klatka piersiowa, co zapewnia optymalne ogrzewanie organizmu w niskich temperaturach. Takie wodoodporne panele grzewcze są zazwyczaj wykonane z nanorurek węglowych, dzięki czemu będą lekkie, elastyczne i efektywne. Ubrania ochronne zapewniają wtedy utrzymanie odpowiedniej temperatury ciała nawet w bardzo chłodnych warunkach.

### Przemyślany design

Nowoczesne kurtki i bezrękawniki ochronne łączą wytrzymałość z lekkością, co jest szczególnie istotne w trudnych warunkach pracy. Materiały takie jak nylon 20D lub nylon 40D są zazwyczaj wykorzystywane jako zewnętrzna warstwa ochronna. Charakteryzują się wysoką odpornością na przetarcia i uszkodzenia mechaniczne, a lekka wyściółka dodatkowo poprawia wygodę noszenia.

### Innowacje technologiczne

Sercem tych niezwykłych ubrań ochronnych są wspomniane wcześniej panele grzewcze. Przykładem takiej odzieży jest **kurtka SLOP** i **bezrękawnik NOORVIK** marki REIS. Oferują one cztery poziomy regulacji temperatury:

- 1) tryb niski: 37–41°C – idealny do długotrwałej pracy w lekko chłodnym otoczeniu,
- 2) tryb niski plus: 42–46°C – zapewnia komfort w chłodniejszych warunkach,
- 3) tryb średni: 47–51°C – odpowiedni do pracy w zimnym środowisku,
- 4) tryb wysoki: 52–57°C – przeznaczony do niskich temperatur.

### Powerbank w kieszeni

Panele są zasilane za pomocą powerbanka z wyjściem USB Typ A, 5V/2–2,1A – w kieszeniach wewnętrznych kurtki bezrękawnika jest wbudowany wodoodporny kabel USB, który pozwala na łatwe podłączenie powerbanka bez ryzyka przerwania pracy systemu grzewczego.

Przy wyborze powerbanka należy zwrócić uwagę na jego minimalną pojemność (np. w przypadku kurtki ochronnej SLOP i bezrękawnika ochronnego NOORVIK marki REIS powerbank o pojemności 10 000 mAh zapewnia około 4,5 godziny pracy w trybie niskim), kompaktowe wymiary (pozwalające na wygodne umieszczenie w kieszeni wewnętrznej), odporność na niskie temperatury i możliwość szybkiego ładowania do sprawnej regeneracji między zmianami.

---

Co ważne – zastosowanie zaawansowanej elektroniki nie wyklucza możliwości prania tak skonstruowanej odzieży. Można robić to w pralce po odłączeniu powerbanka i zabezpieczeniu złącza USB.

### **Przyszłość odzieży ochronnej**

Kurtki i bezrękawniki grzewcze są przykładem, jak technologie – z każdym rokiem coraz bardziej zaawansowane – mogą odmieniać tradycyjne produkty. Elektronika, taka jak panele grzewcze, sensory czy systemy monitorujące, wprowadza odzież w nową erę – w której bezpieczeństwo i komfort idą w parze, bez potrzeby znajdowania kompromisu między nimi. Pracownicy wyposażeni w takie nowoczesne ubrania ochronne mają możliwość stworzenia sobie najoptymalniejszych warunków pracy – przekłada się to na wyższą wydajność oraz lepsze samopoczucie. W miarę jak rozwój technologii będzie postępował, można oczekiwać kolejnych innowacyjnych rozwiązań, które uczynią codzienną pracę i aktywność na zewnątrz jeszcze bardziej komfortową i bezpieczną.

**Opr. red.**

### **Artykuł powstał przy współpracy ekspertów firmy Raw-Pol**

RAW-POL to polska firma oferująca szeroki wybór najwyższej jakości środków ochrony indywidualnej. Poprzez sieć swoich dystrybutorów pomaga pracodawcom zapewnić bezpieczne warunki pracy i nadążyć za wszystkimi nowinkami produktowymi. Na stronie [www.rawpol.com](http://www.rawpol.com) prezentuje nowe i innowacyjne rozwiązania pojawiające się w branży bhp. Jednym z celów firmy jest troska o zdrowie i życie pracowników poprzez propagowanie wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Kierownik grupy tematycznej  
**Piotr Szczygiel**

Menedżer produktu  
**Patrycja Kurzątkowska**

Redaktor prowadzący  
**Marek Kalman**

Koordynator produkcji  
**Mariusz Jezierski**

Korekta  
**Zespół**

Skład i łamanie  
**6AN Studio**

Druk  
**KRM Druk**

ISBN: 978-83-8409-121-0

Nr rejestrowy BDO: 000008579

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

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

**tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10, e-mail: [praktyczneszkoleniabhp@wip.pl](mailto:praktyczneszkoleniabhp@wip.pl)**

NIP: 526-19-92-256

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

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

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

## ZAPISZ SIĘ NA BEZPŁATNE E-LETTERS



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

### **1** Kwadrans Ochrony Środowiska [www.ochronasrodowiska.wip.pl/newsletter](http://www.ochronasrodowiska.wip.pl/newsletter)

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

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

### **2** Odpady w firmie [www.odpadywfirmie.wip.pl/newsletter](http://www.odpadywfirmie.wip.pl/newsletter)

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

### **3** Doradca bhp [www.bhpfwfirmie.wip.pl/newsletter](http://www.bhpfwfirmie.wip.pl/newsletter)

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

### **4** BHP NEWS [www.portalbhp.pl](http://www.portalbhp.pl)

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

### **5** Transport NEWS [www.transport-expert.pl](http://www.transport-expert.pl)

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

Więcej branżowych e-letterów znajdziesz na stronie  
[www.eletters.pl](http://www.eletters.pl)



# TARGI BHP 2025

NAJWAŻNIEJSZE WYDARZENIE W BRANŻY

4-5 MARCA 2025, KATOWICE

## 21. Międzynarodowe Targi Bezpieczeństwa Higieny Pracy i Ochrony Przeciwpożarowej

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

Zostań wystawcą,  
zapytaj o ofertę



Zarejestruj  
się na Targi

[www.bhpfairexpo.pl](http://www.bhpfairexpo.pl)