

PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

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



TEMAT NUMERU

Pracownik stacji benzynowej – szkolenie okresowe bhp

Pracownicy stacji paliw płynnych są narażeni na liczne czynniki szkodliwe i uciążliwe, które wpływają na bezpieczeństwo ich pracy. Osoby wykonujące ten zawód są odpowiedzialne za obsługę klientów oraz prace związane z funkcjonowaniem stacji paliw w celu zapewnienia wysokiej jakości oferowanych usług. Niezwykle istotne jest odpowiednie przeszkolenie zatrudnionych pracowników. Szczególnie ważne jest przypomnienie i aktualizowanie wiedzy dotyczącej zagrożeń występujących w miejscu pracy oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami.

WARUNKI PRACY

Wykroczenia i przestępstwa w obszarze bhp – konsekwencje dla pracodawcy

Pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. To podstawowa zasada prawa pracy, która musi być bezwzględnie przestrzegana. Nie zawsze niestety tak jest. Niezapewnienie bezpiecznych warunków pracy to nie tylko ryzyko wystąpienia wypadku czy choroby zawodowej, ale również prawdopodobieństwo popełnienia przez pracodawcę wykroczenia lub nawet przestępstwa. W artykule omawiamy czyny zabronione w obszarze bhp, których konsekwencje mogą być bardzo dotkliwe dla pracodawcy.

ZDANIEM EKSPERTA

Czystość i porządek w sezonie zimowym – firma zewnętrzna na terenie pracodawcy

Utrzymanie porządku i czystości na terenie zakładu pracy jest obowiązkiem zarówno pracownika, który powinien dbać o przestrzeń pracy, jak i pracodawcy. Prace takie jak utrzymanie w należytym stanie nawierzchni dróg zakładowych czy odśnieżanie dachów mogą być powierzone pracownikowi zatrudnionemu do tych zadań albo firmie zewnętrznej. W takim przypadku w jednym zakładzie pracy będą wykonywane zadania przez pracowników przynajmniej dwóch pracodawców. Taka sytuacja, zgodnie z art. 208 Kodeksu pracy, nakłada na strony specjalne obowiązki.

KALENDARIUM AKTUALNOŚCI BHP

Nowości, w tym:

- Praca przy monitorach ekranowych – nowe rekomendacje PIP
- Obowiązkowe ubezpieczenie OC wózka widłowego





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

BEZPŁATNE KONTO TESTOWE
48 h dostępu do zasobów portalu



Zeskanuj
i przetestuj
BEZPŁATNIE



Jesteś zainteresowany stałym dostępem?

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

Nasi konsultanci dopasują najlepszą ofertę dla Ciebie.

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



Marek Kalman

redaktor prowadzący,
specjalista z zakresu bhp

Drogi Czytelniku!

W styczniowym wydaniu publikacji „Praktyczne szkolenia BHP” polecam artykuł dotyczący czynów zabronionych w obszarze bhp. Jak podkreśla w artykule nasz ekspert, przestrzeganie przepisów bhp leży w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców, którzy ponoszą największą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie. W artykule omówiono konsekwencje, które mogą wynikać z nieprzestrzegania tych przepisów w kontekście wykroczeń, ale też przestępstw.

Materiały szkoleniowe, które przedstawiamy w tym wydaniu, dotyczą szkolenia okresowego pracownika stacji benzynowej. To trudne szkolenie. Pracownicy są narażeni na liczne czynniki szkodliwe i niebezpieczne. Pracują w trudnych warunkach, często w porze nocnej. Bardzo ważne jest odpowiednie przeszkolenie zatrudnionych pracowników i przypominanie im wiedzy dotyczącej zagrożeń występujących w miejscu pracy oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami.

Zachęcam do lektury

KALENDARIUM

Praca przy monitorach ekranowych – nowe rekomendacje PIP	3
Obowiązkowe ubezpieczenie OC wózka widłowego	8

ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW

Jakie szkolenia dla emeryta na nowo zatrudnianego	13
Do jakiej grupy szkoleniowej zakwalifikować psychoterapeutę	14

ZDANIEM EKSPERTA

Czystość i porządek w sezonie zimowym – firma zewnętrzna na terenie pracodawcy	15
--	----

TEMAT NUMERU

Pracownik stacji benzynowej – szkolenie okresowe bhp	21
--	----

WARUNKI PRACY

Wykroczenia i przestępstwa w obszarze bhp – konsekwencje dla pracodawcy	55
---	----

ORZECZNICTWO SĄDOWE

Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – dyscyplinarka wysłana SMS-em (e-mailem)	79
---	----

DOBRE PRAKTYKI BHP

Jaka ochrona głowy najlepiej zabezpieczy przed drobnymi otarciami	85
---	----



DYŻUR E-MAILOWY

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

Pytanie prześlij na adres: praktyczneszkoleniabhp@wip.pl.

ODPOWIEDŹ OTRZYMASZ W CIĄGU KILKU DNI.

Kalendarium

Praca przy monitorach ekranowych – nowe rekomendacje PIP

Przełomowe, w szczególności dla pracowników wykorzystujących systemy mobilne, przepisy rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe obowiązują już od 17 listopada 2023 r. Rok obowiązywania nowych przepisów to czas refleksji nad tymi regulacjami ze strony inspekcji pracy. Pod koniec zeszłego roku Główny Inspektor Pracy wydał najnowsze rekomendacje co do stosowania przepisów.

W zależności od rodzaju wykonywanych obowiązków obowiązkiem pracodawcy jest właściwa organizacja pracownikom przestrzeni pracy. Inne wyposażenie otrzyma więc spawacz budowlany, a inne przedstawiciel handlowy czy pracownik biurowy. W każdym z tych przypadków rolą pracodawcy będzie zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tym kontekście na jednym biegunie można umieścić prace szczególnie niebezpieczne, wymagające szczególnego rodzaju nadzoru (np. prace z wykorzystaniem materiałów niebezpiecznych czy na wysokości na przestrzeni otwartej), na drugim – prace wykonywane w biurowych warunkach środowiska pracy. Te ostatnie często oceniane są przez niektórych przedstawicieli zawodów robotniczych jako te, które polegają wyłącznie na relaksowaniu się w wygodnym fotelu w klimatyzowanym pomieszczeniu przed ekranem monitora i nie wiążą się z żadnymi zagrożeniami dla zdrowia.

Praca przed monitorem ekranowym nie pozostaje jednak obojętna dla zdrowia. Obowiązkiem pracodawcy jest stosowanie nie tylko powszechnych regulacji zawartych np. w przepisach rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp, ale w pierwszej kolejności

regulacji szczególnych zawartych w rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

■ WAŻNE



Praca na stanowisku wyposażonym w monitor ekranowy wiąże się z zagrożeniami dla zdrowia, w szczególności w zakresie obciążeń układu mięśniowo-szkieletowego oraz narządu wzroku. Do tego dochodzą zagrożenia psychospołeczne, w tym stres cyfrowy.

Po 25 latach czas na zmiany

Modyfikacja przepisów rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe dostosowała obowiązujące od 25 lat przepisy do zmian technologicznych.

Zmodyfikowane przepisy uchylili m.in. definicję *systemu komputerowego*, dodając jednocześnie przepis, zgodnie z którym przepisów zmodyfikowanego rozporządzenia nie stosuje się do systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Bardzo istotną zmianą jest również uzupełnienie przepisu o obowiązek zapewnienia pracownikowi nie tylko okularów, lecz także szkieł kontaktowych korygujących wzrok.

Wprowadzono nowy załącznik do rozporządzenia, w którym wskazano konkretne rozwiązania, jakie należy zastosować w przypadku stosowania 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.

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.

W pierwszej kolejności PIP zwraca 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.

Uwzględniając 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 zgwarantować 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.

■ WAŻNE



Państwowa Inspekcja Pracy zwraca 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 szkielek kontaktowych korygujących wzrok powinny być doprecyzowane w regulaminie pracy lub innych wewnętrznych aktach pracodawcy (np. w zarządzeniu).

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 zwraca 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 związane 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.

Państwowa Inspekcja Pracy zwraca uwagę, że 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 – należy pamiętać, że wszystkie stanowiska pracy, w tym pracy zdalnej, powinny być tworzone zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zasadami bhp.

■ WAŻNE



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.

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 monitory ekranowe). 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.

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

Obowiązkowe ubezpieczenie OC wózka widłowego

Już od 6 listopada 2024 r. wszystkie wózki widłowe w Polsce muszą być objęte obowiązkowym ubezpieczeniem OC, niezależnie od miejsca ich użytkowania. Zmiana przepisów, która wynika z implementacji przepisów UE, ma na celu ochronę użytkowników w przypadku wypadków. Jak interpretować nowe przepisy? Sprawdź, co w praktyce oznaczają te zmiany?

Dnia 6 listopada 2024 r. weszły w życie nowe przepisy, które wprowadziły obowiązkowe ubezpieczenie OC dla wózków widłowych. Zmiany dotyczą wszystkich wózków widłowych, niezależnie od tego, czy ich eksploatacja odbywa się na drogach publicznych, czy na terenach takich jak miejsce budowy czy zakładowe hale.

Podstawy prawne i zakres zmian

Obowiązek posiadania ubezpieczenia OC dla wózków widłowych w Polsce, wprowadzony od 6 listopada 2024 r., wynika z implementacji unijnej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2118 z 24 listopada 2021 r. Zmienia ona dyrektywę 2009/103/WE w sprawie ubezpieczeń OC pojazdów mechanicznych. W Polsce odpowiednie przepisy zostały wprowadzone nowelizacją ustawy

z 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym (UFG) i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 2500).

Wprowadzone zmiany obejmują:

- rozszerzenie definicji *ruchu pojazdu* oraz dostosowanie jej do unijnych standardów;
- podniesienie minimalnych sum gwarancyjnych w OC (np. 29,876 mln zł za szkody osobowe);
- umożliwienie pokrycia szkód przez UFG w razie upadłości ubezpieczyciela z dowolnego kraju UE.

Nowa definicja *ruchu pojazdu* to każde użycie pojazdu mechanicznego, które w czasie zdarzenia jest zgodne z funkcją tego pojazdu jako środka transportu, niezależnie od jego cech i terenu, na którym jest używany, oraz niezależnie od tego, czy jest on nieruchomy, czy też znajduje się w ruchu. W praktyce oznacza to, że nawet statyczne używanie pojazdu, jeśli spełnia ono funkcję środka transportu, może zostać uznane za „ruch”. Funkcję środka transportu można rozumieć jako funkcję przemieszczania się samego pojazdu, przemieszczania pasażerów, wsiadania i wysiadania, załadunku i rozładunku, a także zatrzymania się lub postoju.

Natomiast definicja *wprowadzenia pojazdu do ruchu* znacząco rozszerza obowiązek ubezpieczeniowy dla pojazdów wolnobieżnych, które do tej pory mogły uniknąć obowiązkowego ubezpieczenia OC, jeśli były używane wyłącznie na terenach prywatnych (np. placach budowy lub gospodarstwach rolnych). Od teraz każde użycie pojazdu mechanicznego zgodne z jego przeznaczeniem jako środka transportu – niezależnie od terenu – będzie uznawane za „wprowadzenie do ruchu”. W praktyce oznacza to obowiązek ubezpieczeniowy nawet dla pojazdów używanych wyłącznie na prywatnych posesjach, jeśli spełniają one funkcję transportową.

■ WAŻNE



Jeżeli wózek nie porusza się po drogach publicznych, to przez wykonywanie swojej funkcji transportowej, tj. przemieszczanie towarów, w świetle nowej definicji jest uznany za wprowadzony do ruchu.

Minimalne sumy gwarancyjne OC

Ubezpieczenie OC dla wózków widłowych ma na celu wyłączenie ochrony osób w przypadku wypadków. Nowe przepisy określają również m.in. minimalne sumy gwarancyjne OC. Są to:

- 6.450.000 euro w przypadku szkód osobowych (na jedno zdarzenie, niezależnie od liczby poszkodowanych),
- 1.300.000 euro w odniesieniu do szkód majątkowych.

Ubezpieczenie powinno obejmować zarówno szkody wyrządzone w wyniku kolizji wózków widłowych z innymi pojazdami, jak i wypadki powstałe w trakcie załadunku lub rozładunku towarów. Przewiduje się, że brak polisy OC będzie skutkował karami administracyjnymi. Natomiast w przypadku braku pokrycia szkody przez sprawcę odpowiedzialność przejmie Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny.

Skutki zmian

Wdrożenie nowych przepisów związanych z obowiązkowym ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla wózków widłowych oznacza, że pracodawcy muszą podjąć kilka kluczowych działań, aby zapewnić zgodność z regulacjami.

1) inwentaryzacja wózków widłowych:

- sporządzenie aktualnej listy wszystkich wózków widłowych używanych w zakładzie pracy, niezależnie od ich rodzaju i przeznaczenia;
- sprawdzenie, które z wózków podlegają obowiązkowi OC;

2) zawarcie ubezpieczenia OC:

- nawiązanie współpracy z towarzystwem ubezpieczeniowym oferującym polisy OC dla pojazdów mechanicznych,
- zapewnienie, że polisa OC dla każdego wózka spełnia minimalne wymogi dotyczące sumy gwarancyjnej: 6.450.000 euro dla szkód osobowych, 1.300.000 euro dla szkód majątkowych,
- zgłoszenie wózków do ubezpieczenia przed rozpoczęciem użytkowania na zasadach wynikających z nowych przepisów;

3) przeglądy techniczne i rejestracja:

- upewnienie się, że wszystkie wózki podlegające obowiązkowi rejestracji w Urzędzie Dozoru Technicznego (UDT) mają aktualne przeglądy techniczne,
- dokonanie formalnej rejestracji w wydziale komunikacji (dla wózków dopuszczanych do ruchu na drogach publicznych może być konieczne);

4) szkolenie operatorów:

- przeprowadzenie szkoleń informujących operatorów wózków widłowych o nowych obowiązkach związanych z OC, w tym zasadach postępowania w przypadku szkód;
- przypomnienie zasad bezpiecznego użytkowania wózków widłowych zgodnie z przepisami bhp i instrukcjami obsługi;

5) dokumentacja i procedury:

- opracowanie wewnętrznych procedur postępowania w przypadku wypadków z udziałem wózków widłowych, które mogą skutkować zgłoszeniem szkód do ubezpieczyciela,
- upewnienie się, że dokumentacja wózków (np. instrukcje obsługi, dokumenty techniczne, polisy OC) jest kompletna i łatwo dostępna;

6) monitorowanie zgodności:

- regularne sprawdzanie, czy wszystkie wózki eksploatowane w zakładzie mają ważne ubezpieczenie OC,
- zapewnienie, że ewentualne nowe nabytki wózków są zgłaszane do ubezpieczenia w odpowiednim czasie;

7) reagowanie w razie kontroli:

- przygotowanie się na potencjalne kontrole ze strony Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), Urzędu Dozoru Technicznego (UDT) lub innych organów, które mogą sprawdzać zgodność z nowymi przepisami,
- przechowywanie dokumentacji związanej z OC wózków widłowych w sposób umożliwiający jej szybkie okazanie.

■ WAŻNE



Konsekwencje braku ubezpieczenia:

1. Nałożenie kar finansowych przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny (UFG).
2. Pokrycie kosztów szkód przez pracodawcę w przypadku braku ważnego OC.

Wskazane działania są niezbędne, aby pracodawca spełnił wymogi wynikające z przepisów i zabezpieczył się przed konsekwencjami prawnymi i finansowymi w razie wypadków z udziałem wózków widłowych.

Przykłady sytuacji objętych OC to m.in.:

- uszkodzenie pojazdu lub budynku podczas załadunku towaru,
- potrącenie pracownika na terenie magazynu,
- wyrządzenie szkody podczas transportu wózkiem widłowym na drodze publicznej.

Karolina Walas
główny specjalista ds. bhp

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Jakie szkolenia dla emeryta na nowo zatrudnianego

Czy w przypadku ponownego zatrudnienia osoby, która przeszła na emeryturę, trzeba skierować ją na badania wstępne i szkolenie bhp? Przerwa między umowami będzie trwała 1 dzień. Pracownik ma ważne badania profilaktyczne i szkolenie okresowe bhp. Czy szkolenie okresowe, które odbył niedawno i jest ważne przez 5 lat, trzeba ponownie powtórzyć po 6 miesiącach?

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. Przepis art. 237³ § 2 Kodeksu pracy, zwalniający z obowiązku powtórzenia szkolenia, dotyczy szkolenia wstępnego bhp – instruktażu ogólnego i instruktażu stanowiskowego, jednak ogranicza się wyłącznie do sytuacji ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku, które pracownik zajmował bezpośrednio przed nawiązaniem kolejnej umowy. Wystąpienie choćby jednodniowej przerwy w zatrudnieniu pracownika sprawia, że nie jest możliwe wykorzystanie kodeksowego zwolnienia z obowiązku przeprowadzenia szkolenia wstępnego bhp. Konieczne będzie ponowne przeprowadzenie szkolenia wstępnego bhp (instruktażu ogólnego i stanowiskowego). Natomiast szkolenie okresowe bhp zachowuje ważność przez okres pięciu lat od jego ukończenia. W kwestii profilaktycznych badań lekarskich Kodeks pracy stanowi, że wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stano-

wisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą.

Podstawa prawna:

- art. 229, art. 237³ § 1 i 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).

Halina Góralska

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

Do jakiej grupy szkoleniowej zakwalifikować psychoterapeutę

Mam do przeszkolenia pracowników na stanowiskach psychoterapeuta, psychiatra oraz nauczyciel. Jaka to grupa szkoleniowa?

Pracodawca, który podejmuje decyzję o zakwalifikowaniu konkretnego stanowiska pracy w zakładzie do odpowiedniej grupy pracowniczej podlegającej szkoleniu, określając częstotliwość szkolenia poszczególnych grup pracowniczych, musi uwzględnić zakres obowiązków i odpowiedzialności, a także występujące na stanowisku pracy zagrożenia zawodowe. Zgodnie z aktualnym brzmieniem rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp psychoterapeutę, psychiatrę oraz nauczyciela kwalifikuje się na szkolenie okresowe do grupy pracowników niewymienionych w § 14 pkt 1–5, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawa prawna:

- art. 237³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- § 14, § 15, załącznik 1 poz. VIII rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

Halina Góralska

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

Zdaniem eksperta

Czystość i porządek w sezonie zimowym – firma zewnętrzna na terenie pracodawcy

Utrzymanie porządku i czystości na terenie zakładu pracy jest obowiązkiem zarówno pracownika, który powinien dbać o przestrzeń pracy, jak i pracodawcy. Prace takie jak utrzymanie w należytym stanie nawierzchni dróg zakładowych czy odśnieżanie dachów mogą być powierzone pracownikowi zatrudnionemu do tych zadań albo firmie zewnętrznej. W takim przypadku w jednym zakładzie pracy będą wykonywane zadania przez pracowników przynajmniej dwóch pracodawców. Taka sytuacja, zgodnie z art. 208 Kodeksu pracy, nakłada na strony specjalne obowiązki.

Pracodawca na podstawie rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ma obowiązek utrzymywać pomieszczenia pracy w czystości i porządku oraz zapewnić ich okresowe remonty i konserwacje w celu zachowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Szerszy obowiązek to konieczność utrzymania budynków i innych obiektów budowlanych w stanie korespondującym z przepisami techniczno-budowlanymi.

W szczególności należy pamiętać, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie, aby zarówno drogi komunikacyjne oraz transportowe, jak również przejścia dla pieszych były utrzymywane w stanie nieustwarzającym zagrożeń dla użytkowników. Ten obowiązek nabiera szczególnego znaczenia w sezonie zimowym, który w przepisach bhp przypada na okres od 1 listopada do 31 marca. Nie oznacza to oczywiście, że jeżeli pogoda zaskoczy i śnieg spadnie wcześniej,

to obowiązkiem pracodawcy nie będzie utrzymanie właściwego poziomu bezpieczeństwa dróg zakładowych.

Sezon zimowy to nie tylko możliwe śliskie powierzchnie dróg czy przejść, ale również właściwy stan dachów nieruchomości, w których odbywa się proces pracy – może zatem dojść obowiązek dotyczący odśnieżania dachów i usuwania zwisających sopli.

Powyższe zadania oczywiście mogą być realizowane przez etatowych pracowników zatrudnionych w celu utrzymania porządku i czystości na terenie zakładu. Istnieje również możliwość skierowania do tych zadań w ramach pracy czasowej osób zatrudnionych przy innej pracy – przyjmując, że osoby te mają kwalifikacje do wskazanych prac porządkowych przebrnęły przez badania profilaktyczne oraz szkolenie bhp. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca powierzył zimowe prace porządkowe firmie zewnętrznej. Taka sytuacja nieco komplikuje organizację pracy w kontekście właściwego zapewnienia bezpieczeństwa. Wynika to z tego, że praca osób zajmujących się utrzymaniem porządku czystości będzie realizowana na terenie innego pracodawcy niż podmiot, który bezpośrednio ich zatrudnia.

Zastosowanie przepisu art. 208 Kodeksu pracy

Sytuacja, gdy na terenie jednego pracodawcy jest wykonywana praca przez zatrudnionych bezpośrednio przez takiego pracodawcę, jest najbardziej klarowna w kontekście zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Jeżeli jednak pracodawca posiłkuje się pracownikami innych pracodawców, np. takich, którzy działają w branży utrzymania porządku i świadczą swoje usługi na rzecz innych podmiotów – sprawa zapewnienia bezpiecznych warunków pracy się komplikuje.

Prawo pracy jest w pewnym stopniu przygotowane na sytuację, kiedy na terenie zakładu praca jest wykonywana przez pracowników różnych pracodawców. Przypadek taki reguluje art. 208 kp, który nakłada na pracodawców określone obowiązki, w sytuacji gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców.

WAŻNE

Przepisy nie określają, czym jest *wykonywanie pracy jednocześnie w tym samym miejscu* przez pracowników różnych pracodawców. Nie odpowiadają na pytanie, czy chodzi o pracę w obrębie danego stanowiska pracy, czy może to samo miejsce odnosi się do kontekstu szerszego, jakim jest zakład pracy (teren zakładu). Oczywiście dla pracodawcy bezpieczną opcją będzie uznanie, że sytuacja, w której pracownicy firmy zewnętrznej wykonują prace porządkowe w sezonie zimowym, wpisuje się w dyspozycje art. 208 kp.

Poszczególne obowiązki

Samo zawarcie umowy między pracodawcą a podmiotem zewnętrznym, którego pracownicy będą zajmowali się utrzymaniem dróg, przejść we właściwym stanie, usuwaniem śniegu czy sopli, nie kończy formalności i nie jest podstawą do dopuszczenia do pracy takich osób. W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

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

Analizując przywołaną regulację, można odnieść wrażenie, że obowiązki mogą być zrealizowane już po dopuszczeniu pracowników

firmy zewnętrznej do prac porządkowych. Wskazuje na to zwrot „gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują”, co może sugerować, że poszczególne zadania wynikające z art. 208 kp mogą być realizowane w bliżej nieokreślonej przyszłości po dopuszczeniu pracowników do prac porządkowych.

Niezależnie od nie do końca przemyślanej konstrukcji wspomnianego przepisu należy przyjąć, że obowiązki, o których mowa w przepisie art. 208 kp, powinny być podjęte przed formalnym dopuszczeniem pracowników zewnętrznej firmy do pracy.

Pracownik służby bhp jako koordynator

Czy sytuacja, w której pracownicy zewnętrznej firmy sprzątającej wykonują pracę na terenie innego podmiotu niż ten, który ich zatrudnia, wymaga wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem wszystkich pracowników? Przepisy nie przewidują odstępstwa od tego wymogu. Tym samym właściwe będzie wyznaczenie takiej osoby. Nie będzie dobrym pomysłem, gdy koordynatorem zostanie pracownik służby bhp. Można jednak rozważyć opcję, kiedy zostanie nim osoba wykonująca zadania służby bhp, która jest dodatkowo zatrudniona przy innej pracy. Wówczas nie tyle w ramach zadań służby bhp, ile przy okazji innych zadań zawodowych będzie możliwość pełnienia roli koordynatora. Nie będzie to kwestionowane przez organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy.

Przykazanie informacji

Obowiązkiem pracodawcy, na którego terenie będą realizowane prace porządkowe, oraz pracodawcy zatrudniającego pracowników porządkowych będzie współpraca w ramach ustalenia zasad współdziałania na wypadek zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników. Należy pamiętać, że pracodawca, na którego terenie będą wykonywane zimowe prace porządkowe, powinien dostarczyć drugiemu pracodawcy informacje nie tylko o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, ale też o zasadach postępowania

w przypadku awarii i w innych sytuacjach zagrażających zdrowiu czy życiu. Niezbędne jest również dostarczenie informacji o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy oraz do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników. Należy bowiem pamiętać, że pracownicy firmy zewnętrznej, którzy będą odpowiadać za utrzymanie porządku i czystości w sezonie zimowym, mają prawo liczyć na przykład na sprawnie funkcjonujący system udzielania pierwszej pomocy w zakładzie, na którego terenie prace porządkowe będą wykonywane.

Pamiętaj, że wyznaczenie osoby koordynującej w żadnym razie nie zwalnia pracodawcy, który bezpośrednio zatrudnia pracowników porządkowych od obowiązków zapewnienia takim osobom bezpiecznych warunków pracy. Wynika to jednoznacznie z art. 208 kp. Oznacza to, że kwestie profilaktycznych badań lekarskich czy szkoleń bhp będą leżały w gestii podmiotu bezpośrednio zatrudniającego.

Podstawa prawna:

- art. 208 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

ZAPISZ SIĘ NA BEZPŁATNE E-LETTERY

1



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

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

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

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

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

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

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

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

4 BHP NEWS www.portalbhp.pl

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

5 Transport NEWS www.transport-expert.pl

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

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

Pracownik stacji benzynowej – szkolenie okresowe bhp

Warto zapamiętać:

„Strefy zagrożenia wybuchem powinny być oznakowane tablicami ostrzegawczymi, np. *Uwaga! Strefa zagrożenia wybuchem. Używanie otwartego ognia zabronione*”.

„Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na trzy lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne – nie rzadziej niż raz w roku”.

„Paliwa płynne są skrajnie łatwopalne. Połknięcie i dostanie się przez drogi oddechowe może grozić śmiercią. Działają drażniąco na skórę. Mogą wywoływać uczucie senności lub zawroty głowy. Mogą powodować wady genetyczne oraz są rakotwórcze”.

„Pracownicy mający bezpośrednią styczność z paliwami powinni obowiązkowo zapoznać się z zawartymi w karcie charakterystyki informacjami”.

Waldemar Klucha
specjalista ds. bezpieczeństwa pracy

Konsultacja:
Sebastian Kryczka
prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli
jego przestrzegania

Stacje benzynowe są obiektami komercyjnymi przeznaczonymi głównie do detalicznej sprzedaży paliw silnikowych. Działalność może być też rozszerzona o usługi gastronomiczne, hotelarskie oraz podstawową obsługę pojazdów. Pracownicy są narażeni na liczne czynniki szkodliwe i uciążliwe, które wpływają na bezpieczeństwo ich pracy. Dlatego niezwykle istotne jest odpowiednie przeszkolenie zatrudnionych pracowników. Szczególnie ważne jest przypominanie i aktualizowanie wiedzy dotyczącej zagrożeń występujących w miejscu pracy oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami.

Przepisy normujące warunki techniczne stacji paliw płynnych wskazują na pojęcie *personelu stacji paliw płynnych* – nie definiują go jednak. Jeżeli personel jest zatrudniony na podstawie stosunku pracy, czyli ma status pracowników, niezbędne będzie zapewnienie szkolenia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Pracownika wchodzącego w skład personelu stacji paliw płynnych określa się często mianem „sprzedawcy w stacji paliw” – według klasyfikacji zawodów i specjalności. Nazwy zwyczajowe takiego zawodu to kasjer, operator dystrybutora, pracownik obsługi stacji, pracownik podjazdu.

Sprzedawca w stacji paliw jest zawodem o charakterze handlowo-usługowym. Osoba wykonująca ten zawód jest odpowiedzialna za obsługę klientów oraz prace związane z funkcjonowaniem stacji paliw w celu zapewnienia wysokiej jakości oferowanych usług. Praca sprzedawcy stacji paliw przebiega w systemie dwu- lub trzymianowym, stąd pracownik powinien być przygotowany do pracy nocnej. W zależności od typu stacji (prywatna lub należąca do koncernu) oraz rodzaju zadań praca może mieć charakter indywidualny lub zespołowy.

Do zadań zawodowych sprzedawcy w stacji paliw należy zaliczyć w szczególności:

- przyjmowanie dostaw towarów i paliw;
- magazynowanie przyjętych towarów i paliw;

- wykonywanie prac związanych z obsługą klientów w stacji paliw;
- obsługiwanie urządzeń stosowanych w stacji paliw;
- wykonywanie prac porządkowych na terenie stacji paliw;
- wykonywanie kontroli jakościowej i ilościowej towarów znajdujących się w stacji paliw.

Organizacja szkolenia

Celem szkolenia jest aktualizacja, uzupełnienie i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w szczególności z zakresu przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą, a także zagrożeń związanych z wykonywaną pracą i metod ochrony przed tymi zagrożeniami. Ważne jest również przypomnienie procedur związanych z postępowaniem w razie wypadku i w sytuacji zagrożeń. Szkolenie powinno również zaznajomić jego uczestników z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na trzy lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne – nie rzadziej niż raz w roku.

Pierwsze szkolenie okresowe przeprowadza się w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na stanowisku robotniczym (§ 15 ust. 4 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy; Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.; dalej: rozporządzenie szkoleniowe). Pracodawca powinien ustalić, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na stanowisku pracownika stacji benzynowej, wzięwszy pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania pracy na tym stanowisku, w tym rodzaje zagrożeń, które na nim występują.

Tematyka i czas trwania instruktażu

Zgodnie z ramowym programem szkolenie okresowe powinno trwać minimum 8 godzin lekcyjnych. Szkolenie powinno być zorganizowane w formie instruktażu na podstawie szczegółowego programu opracowanego przez organizatora. Szkolenie powinno być realizowane przez instruktaż na stanowisku pracy, a także wykład, pogadankę, film, omówienie okoliczności i przyczyn charakterystycznych wypadków przy pracy oraz wniosków profilaktycznych. Szkolenie powinno być zakończone egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Egzamin jest przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia. Potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia okresowego jest zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia. Odpis zaświadczenia jest przechowywany w aktach osobowych uczestnika szkolenia.

■ WAŻNE



W czasie szkolenia okresowego bhp trzeba znaleźć również czas na zapoznanie szkolonego pracownika z obowiązującymi go dokumentami (np. instrukcjami bhp, dokumentacją urządzeń, kartami charakterystyk substancji niebezpiecznych, zasadami postępowania w sytuacjach awaryjnych).

Miejsce pracy

Stacja paliw płynnych to obiekt budowlany, w którego skład mogą wchodzić: budynek, podziemne zbiorniki magazynowe paliw płynnych, podziemne lub nadziemne zbiorniki gazu płynnego, odmierzacze paliw płynnych i gazu płynnego, instalacje technologiczne, w tym urządzenia do magazynowania i załadunku paliw płynnych oraz gazu płynnego, instalacje wodno-kanalizacyjne i energetyczne, pojazdy i zadaszenia oraz inne urządzenia usługowe i pomościennia pomocnicze.

Tabela. Rodzaje zbiorników

Lp.	Rodzaj zbiornika	Opis
1.	Zbiorniki podziemne	Zbiorniki przykryte lub obsypane warstwą ziemi o grubości co najmniej 0,5 m oraz zbiorniki o osi pionowej, gdy ich dach znajduje się co najmniej 0,5 m poniżej powierzchni otaczającego terenu. Za zbiornik podziemny uważa się również zbiornik usytuowany w obudowie betonowej, przy czym najwyższy poziom magazynowanej ropy naftowej lub produktów naftowych powinien być co najmniej o 0,2 m poniżej powierzchni otaczającego terenu, którego poziom wyznacza się po jego ostatecznym ukształtowaniu, w odległości 6,5 m od płaszcza zbiornika
2.	Zbiorniki naziemne	Zbiorniki znajdujące się na otwartej przestrzeni lub przysypane warstwą ziemi o grubości do 0,5 m lub umieszczone w pomieszczeniu

Stacje paliw płynnych

Łączna pojemność zbiorników magazynowych dla produktów naftowych w stacjach paliw płynnych nie powinna przekraczać 500 m³, a gazu płynnego – pojemności określonej w § 122 rozporządzenia ministra klimatu i środowiska z 24 lipca 2023 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, bazy i stacje gazu płynnego, rurociągi przesyłowe dalekosiężne służące do transportu ropy naftowej i produktów naftowych i ich usytuowanie. Pojemność zbiornika magazynowego stacji paliw płynnych dla produktów naftowych nie powinna przekraczać 100 m³.

■ WAŻNE



Stacje paliw płynnych powinny być wyposażone w:

- instalacje kanalizacyjne i inne urządzenia zabezpieczające przed przenikaniem produktów naftowych do gruntu, wód powierzchniowych i gruntowych;
- urządzenia do pomiaru i monitorowania stanu magazynowanych produktów naftowych;
- urządzenia do sygnalizacji wycieku produktów naftowych do gruntu, wód powierzchniowych i gruntowych;
- urządzenia zabezpieczające przed emisją par produktów naftowych I klasy do powietrza atmosferycznego w procesach zasilania zbiorników magazynowych stacji paliw płynnych;
- urządzenia służące do odzyskiwania par produktów naftowych I klasy ułatwiających się podczas ich wydawania do zbiornika pojazdu i przekazujące te pary do zbiornika magazynowego tych produktów lub do odmierzacza paliw płynnych.

Usytuowanie stacji paliw płynnych

Odległość odmierzacza paliw płynnych, przyłącza spustowego, króćca pomiarowego i przewodu oddechowego stacji paliw płynnych powinna wynosić co najmniej:

- 1) o metr więcej, niż wynosi zasięg strefy zagrożenia wybuchem – od pawilonu stacji paliw płynnych przeznaczonego do równoczesnego przebywania w nim nie więcej niż 50 osób bez prowadzenia usług hotelarskich;
- 2) 10 m – od budynków o konstrukcji niepalnej, z wyjątkiem wymienionych w pkt 1;
- 3) 20 m – od innych budynków niewymienionych w pkt 2;
- 4) 20 m – od granicy lasu;
- 5) 5 m – od granicy sąsiadującej niezabudowanej działki;
- 6) jak przewidziano w przepisach dotyczących wymagań w zakresie odległości i warunków dopuszczających usytuowanie budowli i budynków, drzew lub krzewów, elementów ochrony akustycznej, wykonywania robót ziemnych, w sąsiedztwie linii kolejowych

oraz sposobu urządzania i utrzymywania zasłon odśnieżnych oraz pasów przeciwpożarowych.

Stacje paliw płynnych w obszarze zabudowanym należy oddzielać od krawędzi jezdni drogi publicznej wysepką o szerokości co najmniej 3 m, wyniesioną na wysokość 0,15 m ponad poziom drogi. Dopuszcza się rozwiązania bez wysepki, pod warunkiem zastosowania zatoki o szerokości co najmniej 5 m, licząc od zewnętrznej krawędzi jezdni do odmierzacza paliw płynnych.

Zabudowa stacji paliw płynnych

Pawilon stacji paliw płynnych powinien być wykonany z elementów nierozprzestrzeniających ognia i usytuowany poza strefą zagrożenia wybuchem.

W pomieszczeniach magazynowych pawilonu stacji paliw płynnych dopuszcza się przechowywanie cieczy palnych o temperaturze zapłonu:

- 328,15 K (55°C) i niższej w szczelnie zamkniętych opakowaniach o pojemności do 1 dm³ i łącznej ich pojemności do 50 dm³;
- powyżej 328,15 K (55°C) w opakowaniach konfekcjonowanych w ilościach bez ograniczeń.

Zadaszenia w stacjach paliw płynnych powinny być wykonane z elementów nierozprzestrzeniających ognia. Rzut poziomy zadaszenia powinien obejmować swym zasięgiem pasmo ruchu obsługiwanych pojazdów. Wysokość zadaszenia w świetle, mierzona od poziomu podjazdu, powinna wynosić co najmniej 4,5 m. Zadaszenie wydzielonego stanowiska, przeznaczonego wyłącznie do tankowania gazem płynnym pojazdów osobowych, obejmuje stanowisko tankowania i obsługi odmierzacza gazu płynnego, a jego wysokość w świetle, mierzona od poziomu podjazdu, powinna wynosić co najmniej 2,5 m. Zadaszenia, o których mowa w § 106, powinny być wyposażone w instalację odgromową, wykonaną zgodnie z wymaganiami określonymi w Polskich Normach.

Stanowiska obsługowo-diagnostyczne pojazdów samochodowych w stacjach paliw płynnych powinny znajdować się w pomieszczeniach. Na otwartej przestrzeni mogą być sytuowane stanowiska obsługowe do doraźnych przeglądów. Stanowiska, o których jest mowa wcześniej, powinny być zlokalizowane poza minimalnymi strefami zagrożenia wybuchem określonymi w załączniku do rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, bazy i stacje gazu płynnego, rurociągi przesyłowe dalekosiężne służące do transportu ropy naftowej i produktów naftowych i ich usytuowanie.

Stacje paliw płynnych powinny być wyposażone w instalacje wodociągowe, sanitarne i deszczowo-przemysłowe oraz urządzenia oczyszczające ścieki do poziomu określonego w przepisach dotyczących warunków, jakie należy spełnić przy wprowadzaniu ścieków do wód lub do ziemi, oraz w przepisach dotyczących substancji szczególnie szkodliwych dla środowiska wodnego.

Zbiorniki magazynowe, urządzenia i rurociągi technologiczne stacji paliw płynnych

Zbiorniki w stacjach paliw płynnych przeznaczone do magazynowania produktów naftowych, z wyłączeniem gazu płynnego, powinny spełniać wymagania określone w przepisach odrębnych. Należy bowiem pamiętać że wymagania techniczne w zakresie projektowania, budowy, wytwarzania, osprzętu, badań i użytkowania zbiorników przeznaczonych do magazynowania ropy naftowej i produktów naftowych określają przepisy dotyczące zbiorników bezciśnieniowych i niskociśnieniowych przeznaczonych do magazynowania materiałów ciekłych zapalnych. Natomiast zbiorniki w stacjach paliw płynnych przeznaczone do magazynowania gazu płynnego powinny spełniać wymagania określone w zasadniczych wymaganiach dla urządzeń ciśnieniowych i zespołów urządzeń ciśnieniowych.

Przewody wlewowe przyłączy spustowych do zbiorników przeznaczonych do magazynowania paliw płynnych powinny być wyposażone

zione w zamknięcia hydrauliczne i urządzenia zabezpieczające przed przepełnieniem tych zbiorników. Przyłącza spustowe przewodów wlewowych do zbiorników przeznaczonych do magazynowania paliw płynnych powinny być usytuowane w sposób zapewniający swobodny dojazd do tych przyłączy.

■ WAŻNE



Przyłącza spustowe powinny być wyposażone w szybkozłacza, przy czym łączniki zewnętrzne powinny znajdować się na przyłączy w stacji paliw płynnych i cysternie drogowej i kolejowej, a łączniki wewnętrzne na przewodzie elastycznym.

Przewód oddechowy zbiornika przeznaczonego do magazynowania paliw płynnych powinien być umieszczony w górnej części tego zbiornika lub króćca wjazdu. Wylot przewodu oddechowego powinien być wyprowadzony ze zbiornika na wysokość co najmniej 4 m nad powierzchnię terenu.

Dopuszcza się łączenie przewodów oddechowych zbiorników magazynowych oddzielnie dla paliw płynnych I klasy i oddzielnie łączenie przewodów oddechowych zbiorników magazynowych dla paliw płynnych II klasy, pod warunkiem zabezpieczenia przewodów łączących przestrzenie gazowe zbiorników paliw płynnych I klasy przed rozprzestrzenianiem się ognia i fali ciśnienia. Przewód oddechowy zbiornika przeznaczonego do magazynowania paliw płynnych I i II klasy powinien być zaopatrzony w urządzenie oddechowe zabezpieczające zbiornik przed przekroczeniem dopuszczalnego nadciśnienia i podciśnienia oraz w urządzenia zabezpieczające przed przedostaniem się ognia do strefy gazowej zbiornika.

Zewnętrzne powierzchnie zbiorników stalowych podziemnych i rurociągów technologicznych stacji paliw płynnych zabezpiecza się przed działaniem korozji, stosując odpowiednie powłoki ochronne. Jeżeli zbiornik lub rurociąg są narażone na zwiększone

zagrożenie korozją ze względu na występowanie prądów błędzących lub obecność bakterii redukujących siarczany, należy zastosować odpowiednie systemy ochrony katodowej eliminujące ten rodzaj zagrożenia korozyjnego.

Wewnętrzne powierzchnie zbiornika stalowego mogą być zabezpieczone powłoką ochronną, która powinna spełniać wymagania określone w Polskich Normach w zakresie zdolności do odprowadzania ładunków elektrostatycznych.

Należy pamiętać że ochrona katodowa nie jest wymagana do zabezpieczenia podziemnego zbiornika stalowego lub rurociągu technologicznego, jeżeli zewnętrzna powierzchnia zbiornika stykająca się z ziemią posiada powłokę, której szczelność jest monitorowana w czasie ich użytkowania.

Rurociąg stalowy technologiczny, dla którego stosuje się ochronę katodową, powinien:

- posiadać ciągłość elektryczną;
- być odizolowany elektrycznie od obiektów niewymagających ochrony oraz od wszelkich konstrukcji i elementów o małej rezystancji przejścia względem ziemi.

■ WAŻNE



Rurociągi technologiczne stacji paliw płynnych nie mogą być prowadzone pod budynkami. Zbiorniki, wykładziny zbiorników stalowych oraz rurociągi technologiczne stacji paliw płynnych mogą być wykonane z tworzyw sztucznych lub innych materiałów, jeżeli zostanie zapewnione skuteczne odprowadzenie ładunków elektryczności statycznej.

Odmierzacze paliw płynnych powinny być chronione przed najeżdżaniem przez obsługiwane pojazdy, sytuując je na wysepkach

wyniesionych nad poziom przyległego podjazdu na wysokość 0,15 m lub w inny skuteczny sposób. Rozmieszczenie odmierzaczy paliw płynnych na wysepkach powinno:

- zapewniać obsługę pojazdów;
- umożliwiać swobodne przejścia między odmierzaczami;
- pozwalać na prawidłowe rozmieszczenie sprzętu przeciwpożarowego, o którym mowa w § 120 rozporządzenia ministra klimatu i środowiska z 24 lipca 2023 r.

Niedopuszczalne jest ustawianie odmierzaczy paliw płynnych w pomieszczeniach, na chodnikach i pasach przeznaczonych dla ruchu pieszego. W odległości mniejszej niż 5 m od odmierzacza paliw płynnych nie powinny znajdować się studzienki kanalizacyjne, wodociągowe i ciepłownicze oraz otwory do pomieszczeń, w których podłoga znajduje się poniżej przyległego terenu.

Nawierzchnie wysepek i podjazdów stacji paliw płynnych powinny być równe, wykonane z materiałów niepalnych, szczelne i zmywalne, ze spadkiem do kratek ściekowych instalacji. Wysepki i stanowiska obsługowe w stacjach paliw płynnych powinny być rozmieszczone w sposób umożliwiający swobodny bezkolizyjny ruch obsługiwanych pojazdów.

Stację paliw płynnych wyposaża się w sprzęt przeciwpożarowy:

- 2 gaśnice przewożne po 25 kg każda;
- 2 gaśnice przenośne proszkowe po 6 kg każda;
- 3 koce gaśnicze;
- 2 gaśnice przenośne proszkowe po 6 kg każda i koc gaśniczy na każde stanowisko wydawania gazu płynnego.

Magazynowanie i dystrybucja gazu płynnego

Gaz płynny może być magazynowany w stacjach paliw płynnych lub samodzielnych stacjach gazu płynnego w:

- zbiornikach podziemnych o pojemności do 20 m³ i łącznej pojemności do 40 m³;

- zbiornikach naziemnych o pojemności do 5 m³ i łącznej pojemności do 10 m³;
- butlach stalowych o łącznej masie gazu płynnego do 1350 kg w magazynach do tego celu przeznaczonych.

Zbiorniki przeznaczone do magazynowania gazu płynnego i odmierzacze gazu płynnego do tankowania pojazdów samochodowych powinny być usytuowane na terenie nieosłoniętym i bez zagłębień. W odległości co najmniej 8 m od zbiorników przeznaczonych do magazynowania gazu płynnego, kontenerów z butlami gazu płynnego, magazynów składowania gazu płynnego w butlach, odmierzaczy tego gazu do tankowania pojazdów samochodowych nie mogą się znajdować niezasyfonowane studzienki kanalizacyjne, wodociągowe i ciepłownicze oraz otwory do pomieszczeń, w których podłoga znajduje się poniżej przyległego terenu.

Niedopuszczalne jest lokalizowanie podziemnych zbiorników magazynowych z gazem płynnym pod drogami i placami parkingowymi.

Magazyny butli z gazem płynnym o masie do 1350 kg, odmierzacze tego gazu na stanowisku tankowania pojazdów samochodowych oraz zbiorniki gazu płynnego powinny być usytuowane w odległości nie mniejszej niż:

- 1) 10 m – od budynku stacji paliw płynnych;
- 2) 10 m – od miejsc postojowych dla pojazdów samochodowych oraz od granicy działki lub krawędzi jezdni, jeżeli przepisy o drogach publicznych nie stanowią inaczej;
- 3) 30 m – od budynków mieszkalnych jednorodzinnych;
- 4) 60 m – od obiektów użyteczności publicznej oraz budynków mieszkalnych wielorodzinnych i zamieszkania zbiorowego;
- 5) 20 m – od innych budynków niż wymienione w pkt 3 i 4;
- 6) 20 m – od granicy lasu;
- 7) 6 m – od zbiorników naziemnych innych paliw płynnych;
- 8) 10 m – od rzutu skrajnego przewodu sieci elektroenergetycznej i skrajnej szyny linii tramwajowej – o napięciu do 1 kV;

- 9) 1,5-krotnej wysokości zawieszenia najwyższego nieuziemionego przewodu na słupie napowietrznej linii elektroenergetycznej o napięciu powyżej 1 kV od słupa tej linii;
- 10) określona w § 98 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia.

Powyższe odległości wskazane w punktach 1–5 mogą być o połowę zmniejszone w sytuacjach:

- zastosowania ściany oddzielenia przeciwpożarowego o klasie odporności ogniowej co najmniej REI 120, zasłaniającej zbiornik od strony obiektu, z wyjątkiem odległości określonych w ust. 1 pkt 3 i 4;
- gdy masa składowanego gazu płynnego nie przekracza 440 kg i butle są składowane w kontenerach o konstrukcji ażurowej;
- zbiorników podziemnych.

Odległości wskazane wyżej w odniesieniu do zbiorników naziemnych mierzy się od płaszcza tego zbiornika.

Butle z gazem płynnym:

- przechowuje się w magazynach o lekkiej konstrukcji dachu i bocznych ścianach osłonowych z dolnym prześwitem o wysokości od 0,2 m do 0,25 m od powierzchni podłogi pomieszczenia magazynowego wyniesionej do 0,1 m w stosunku do przyległego terenu oraz w przestrzeni otwartej lub w kontenerach o konstrukcji ażurowej;
- składa się w pozycji stojącej i zabezpiecza przed upadkiem za pomocą barier, przegród lub w inny sposób, a zawory butli o masie gazu płynnego powyżej 5 kg zabezpiecza się kołpakami lub odpowiednimi osłonami.

Dopuszcza się magazynowanie w jednym pomieszczeniu butli opróżnionych i butli napełnionych gazem płynnym pod warunkiem ich oddzielnego składowania.

Samodzielne stacje gazu płynnego powinny być budowane i usytuowane zgodnie z warunkami technicznymi jak dla stacji paliw płynnych, jeśli przepisy rozporządzenia nie stanowią inaczej. Na samodzielnych stacjach gazu płynnego oraz stacjach paliw płynnych, na których dokonuje się dystrybucji gazu płynnego, dopuszcza się możliwość utworzenia stanowisk przeznaczonych do samodzielnego tankowania gazem płynnym pojazdów samochodowych.

Obok magazynowania stacje paliw zajmują się dystrybucją gazu płynnego. Dystrybucja gazu płynnego w stacjach paliw płynnych oraz samodzielnych stacjach gazu płynnego polega na:

- tankowaniu gazem płynnym pojazdów samochodowych przy stosowanych technicznie do zasilania tym paliwem;
- wymianie butli opróżnionych z gazu płynnego na butle napełnione tym gazem o masie do 11 kg.

Niedopuszczalne jest napełnianie butli gazem płynnym w stacjach paliw płynnych lub w samodzielnych stacjach gazu płynnego.

Samodzielne stacje gazu płynnego oraz stacje paliw płynnych, na których dokonuje się dystrybucji gazu płynnego, wyposaża się w odpowiednie znaki informacyjno-ostrzegawcze oraz znaki bezpieczeństwa, zgodnie z przepisami odrębnymi i wymaganiami określonymi w Polskich Normach. Stanowiska przeznaczone do samodzielnego tankowania gazem płynnym pojazdów samochodowych na stacjach paliw płynnych oraz samodzielnych stacjach gazu płynnego wyposaża się w oznaczenia o przeznaczeniu danego stanowiska do tego celu oraz czytelne instrukcje obsługi samodzielnego tankowania gazu płynnego w postaci piktogramów i tekstu.

Odmierzacz gazu płynnego na stanowisku tankowania pojazdów samochodowych, ustawiony na wysepce, powinien spełniać wymagania określone w § 116 rozporządzenia, a także posiadać zawór samoodcinający zabezpieczający przed awaryjnym wyciekiem gazu płynnego.

Na stanowiskach do samodzielnego tankowania gazem płynnym pojazdów samochodowych na stacjach paliw płynnych oraz samodzielnych stacjach gazu płynnego:

- odmierzacze gazu płynnego wyposaża się w wyłącznik tankowania sterujący otwarciem i zamknięciem zaworu samoodcinającego zabezpieczającego przed awaryjnym wypływem gazu płynnego;
- konstrukcja dyszy wlewowej (pistoletu) uniemożliwia: otwarcie zaworu w dyszy wlewowej (pistoletie), w przypadku nieprawidłowego zablokowania i uszczelnienia jej na połączeniu z zespołem napełniania pojazdów samochodowych, wypływ gazu płynnego do powietrza atmosferycznego podczas odłączania dyszy wlewowej (pistoletu) od pojazdów samochodowych, w ilości przekraczającej 1 cm³.

Stanowiska do samodzielnego tankowania gazem płynnym pojazdów samochodowych wyposaża się w system alarmowy, wytwarzający sygnał dźwiękowy, umożliwiający użytkownikowi poinformowanie personelu stacji o zaistnieniu sytuacji alarmowej. Należy ponadto pamiętać, że personel stacji paliw płynnych oraz samodzielnych stacji gazu płynnego powinien mieć możliwość stałej obserwacji stanowisk do samodzielnego tankowania gazem płynnym pojazdów samochodowych.

Pomiędzy rurociągami technologicznymi zasilającymi odmierzacze gazu płynnego a tymi odmierzaczami na stanowiskach do samodzielnego tankowania gazem płynnym pojazdów samochodowych na stacjach paliw płynnych oraz samodzielnych stacjach gazu płynnego powinny być zainstalowane automatycznie działające zawory odcinające przepływ gazu.

Zasilanie stacji paliw płynnych

Zasilanie zbiorników magazynowych stacji paliw płynnych w paliwa płynne powinno odbywać się za pomocą cystern lub innych środków transportu, dopuszczonych do przewozu materiałów

niebezpiecznych, zgodnie z umową dotyczącą międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzoną w Genewie 30 września 1957 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 891) i regulaminem międzynarodowego przewozu kolejną towarów niebezpiecznych (RID).

Zasilanie zbiorników stacji paliw płynnych w gaz płynny może się odbywać za pomocą cystern drogowych lub innych środków transportu zgodnie z umową europejską i regulaminem międzynarodowego przewozu kolejną towarów niebezpiecznych (RID).

Stacje paliw płynnych powinny być zasilane w energię elektryczną za pomocą kabli ułożonych w ziemi, przy czym najbliższy słup napowietrznej linii elektroenergetycznej powinien znajdować się w odległości określonej w § 124 ust. 1 pkt 8 i 9 rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, bazy i stacje gazu płynnego od przewodów oddechowych przyłącza spustowego, magazynu butli z gazem płynnym lub naziemnego zbiornika z gazem płynnym oraz odmierzacza tego gazu.

Zagrożenia na stanowisku pracy

Żeby skutecznie zabezpieczyć pracownika zatrudnionego na stanowisku pracownika stacji paliw płynnych przed występującymi na tym stanowisku zagrożeniami, należy je najpierw zidentyfikować. O zagrożeniach trzeba poinformować szkolonego pracownika w trakcie szkolenia.

Pracownik stacji benzynowej może wykonywać różne prace w ciągu zmiany roboczej. Oprócz tankowania samochodów produktami naftowymi lub gazem osoby te obsługują klientów przy kasie, mogą również dowozić towar i rozkładać go na półkach, sprzątać pomieszczenia stacji, przygotowywać posiłki sprzedawane na stacji paliw. Produkty naftowe to produkty otrzymywane z ropy naftowej. W szczególności będą to:

- paliwa płynne,
- oleje opałowe,
- gaz płynny (skroplone węglowodory gazowe C3-C4),
- oleje i smary.

Podstawowym produktem handlowym sprzedawanym na stacjach benzynowych są paliwa płynne – benzyny i oleje napędowe. Przedmiotem oferty handlowej mogą być też oleje i smary. Produkty naftowe są otrzymywane z ropy naftowej w wyniku destylacji ropy naftowej przeprowadzanej w rafineriach. W procesie destylacji ropy uzyskuje się określoną frakcję produktu naftowego, a ostateczny rodzaj paliwa, o określonych właściwościach, uzyskuje się w wyniku dodania odpowiednich składników. Dopiero w takiej postaci produkt jest kupowany przez klientów na stacji benzynowej.

Ropę naftową i produkty naftowe, z wyjątkiem gazu płynnego, w zależności od temperatury zapłonu zalicza się do następujących klas:

- do I klasy – ropę naftową i produkty naftowe o temperaturze zapłonu do 294,15 K (21°C);
- do II klasy – produkty naftowe o temperaturze zapłonu od 294,15 K (21°C) do 328,15 K (55°C);
- do III klasy – produkty naftowe o temperaturze zapłonu od 328,15 K (55°C) do 373,15 K (100°C).

Temperatura zapłonu to najniższa temperatura w której ciecz ogrzewana w normalnych warunkach wydzieli ilość par wystarczającą do wytworzenia z powietrzem mieszaniny zapalającej się po zbliżeniu płomienia. Temperatura samozapłonu to najniższa temperatura, w której następuje samoczynne zapalenie się par cieczy w atmosferze powietrza bez udziału zewnętrznych źródeł zapłonu.

Paliwem płynnym stosowanym w silnikach o zapłonie iskrowym jest benzyna. Właściwości fizyczne benzyny zależą od jej składu (przede wszystkim od dodatków uszlachetniających). Głównymi,

wspólnymi cechami benzyn są łatwopalność, niska temperatura zapłonu (od -30°C), niski ciężar właściwy, niska temperatura parowania, temperatura samozapłonu od 450°C . Benzyny są substancjami znacznie lżejszymi od wody, cięższymi od powietrza, łatwo parującymi, łatwopalnymi i wydzielającymi dużą ilość ciepła w procesie spalania. Benzyna, jak też dodatki uszlachetniające (np. etery, izobutanol, alkohol metylowy) są substancjami szkodliwymi dla organizmu ludzkiego. Łatwo wchłaniają się zarówno przez przewód pokarmowy, kontakt ze skórą, jak i poprzez śluzówki oczne.

Do silników spalinowych o zapłonie samoczynnym jako paliwo stosowany jest olej napędowy. To następny produkt pochodzący z destylacji ropy naftowej, do którego dodawane są dodatki poprawiające jego właściwości jako paliwa silnikowego. Olej napędowy charakteryzuje się temperaturą zapłonu powyżej 35°C , a temperaturą samozapłonu powyżej 320°C .

Paliwa płynne są substancjami zaliczanymi do grupy substancji szczególnie niebezpiecznych. Stwarzają duże zagrożenie toksykologiczne, zagrożenie pożarowe, a także zagrożenie wybuchowe. Dlatego wszystkie stacje paliw mogą sprzedawać paliwa atestowane, na które producent wystawił kartę charakterystyki paliwa.

■ WAŻNE



Pracownicy mający bezpośrednią styczność z paliwami powinni obowiązkowo zapoznać się z zawartymi w karcie charakterystyki informacjami. W karcie charakterystyki powinny być uwzględnione m.in. informacje dotyczące identyfikacji zagrożeń dla człowieka i środowiska, informacje o składzie paliw, środkach pierwszej pomocy, postępowaniu w przypadku zatrucia, postępowaniu w przypadku pożaru, postępowaniu w odniesieniu do niezamierzonego uwolnienia do środowiska, postępowaniu z substancjami i mieszaninami oraz ich magazynowania, kontroli narażenia i środków ochrony indywidualnej.

Paliwa płynne są skrajnie łatwopalne. Połknięcie i dostanie się przez drogi oddechowe może grozić śmiercią. Działają drażniąco na skórę. Mogą wywoływać uczucie senności lub zawroty głowy. A także powodować wady genetyczne oraz są rakotwórcze. Podejrzewa się, że działają szkodliwie na płodność i na dziecko w łonie matki. Wdychanie oparów może wywoływać bóle głowy, nudności, wymioty oraz zmiany stanu świadomości.

Zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi

Do najczęstszych zagrożeń na stanowisku pracy należą:

1. Zagrożenie porażeniem prądem elektrycznym (w przypadku uszkodzenia izolacji przewodów zasilających używane urządzenia elektryczne, przebicia do obudowy urządzeń, niewłaściwego stanu technicznego urządzeń, niewłaściwego stanu technicznego instalacji i urządzeń elektrycznych, jak również instalacji i urządzeń oświetlenia elektrycznego, możliwość urazów – porażenia ciała, śmierć).

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

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

Urządzenia i instalacje elektryczne powinny być wyposażone w środki ochrony podstawowej i dodatkowej (podstawowej i przy uszkodzeniu). Części urządzeń elektrycznych znajdujące się pod napięciem powinny być izolowane, osłonięte w sposób uniemożliwiający dotknięcie do części znajdujących pod napięciem lub powinny być umieszczone w miejscach niedostępnych. Ponadto powinna być zastosowana ochrona dodatkowa (w zależności od sytuacji, np. zerowanie, uziemienie, wyłączniki różnicowoprądowe, izolacja ochronna, separacja odbiorników).

Urządzenia i instalacje elektryczne powinny być systematycznie kontrolowane – kontrola stanu izolacji przewodów, działania ochrony przeciwporażeniowej, okresowa kontrola instalacji elektrycznej, badania i pomiary skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, kontrola urządzeń oświetlenia elektrycznego, urządzeń elektrycznych w wykonaniu przeciwwybuchowym.

2. Upadek z wysokości (różnica poziomów, upadek na niższy poziom, upadek ze schodów w czasie przemieszczania się, upadek z drabin, podestów).

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

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

Użytkowane drabiny nie mogą mieć żadnych uszkodzeń. Drabiny powinny być używane wyłącznie zgodnie z ich przeznaczeniem.

Zabronione jest stosowanie drabin jako:

- drogi stałego transportu,
- do przenoszenia ciężarów o masie powyżej 10 kg.

Pamiętaj, aby:

- Drabiny rozstawnej nie używać jako przystawnej.
- Drabiny ustawiać wyłącznie na stabilnym podłożu.
- Nie opierać drabiny przystawnej o:
 - śliskie płaszczyzny,
 - obiekty lekkie czy wywrotne,
 - stosy materiałów.

Jeżeli drabina musi być ustawiona przed zamkniętymi drzwiami, drzwi te należy zamknąć na klucz od strony ustawionej drabiny. Drabina przystawna powinna być oparta w taki sposób, aby kąt jej nachylenia wynosił od 65 do 75°. Niedopuszczalne jest wchodzenie i schodzenie z drabiny plecami do niej.

3. Zagrożenia związane z upadkiem na płaszczyźnie (na tym samym poziomie), przewróceniem się, potknięciem się, poślizgnięciem się (brak ładu na ciągach i drogach komunikacyjnych, niewłaściwy sposób składowania towarów, śliska nawierzchnia – mokra podłoga, rozlana woda, paliwa, przewody elektryczne ułożone na podłożu na drogach komunikacyjnych).

Pracodawca powinien podejmować działania organizacyjne w celu zapewnienia drożności ciągów komunikacyjnych oraz właściwego stanu nawierzchni dróg i podłóg. Ciągi i drogi komunikacyjne powinny być utrzymywane w porządku i czystości. Pracowników należy wyposażyć w odpowiednie obuwie robocze, pracownicy w czasie poruszania się powinni zachować szczególną ostrożność.

Źródłem tego zagrożenia mogą być również wszelkiego rodzaju nierówności podłoża (progi, ubytki posadzki, uszkodzone

– pofalowane wykładziny i panele, uszkodzone chodniki i ciągi komunikacyjne). Miejsca niebezpieczne (np. progi) powinny być oznakowane barwami i napisami ostrzegawczymi.

4. Zagrożenie związane z uderzeniem spadających przedmiotów, pojemników, nieprawidłowo ustawionych na regałach, szafach.

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

5. Zagrożenie związane z poparzeniem. Do poparzenia może dojść np. w czasie przygotowywania gorących napojów: rozlania gorącej wody z czajnika, gotowania, przelewania gorącej wody, ale także źródłem jest pośpiech, nieuwaga przy wykonywaniu tych czynności, a także w przypadku przygotowywania posiłków dla klientów stacji np. fast foodów.

Posiłki i napoje powinny być przygotowywane w przewidzianych do tego miejscach. Gorące elementy urządzeń powinny być osłonięte i wyposażone w izolacyjne uchwyty. Pracownik stacji w czasie wykonywania tych czynności powinien zachować szczególną ostrożność.

6. Pracownik stacji benzynowej może być również narażony na zagrożenia związane z pożarem, wybuchem.

Obiekty powinny być wyposażone w podręczny sprzęt przeciwpożarowy. Przy stosowaniu łatwopalnych czynników chemicznych powinien być wprowadzony zakaz używania otwartego ognia.

Drogi i wyjścia ewakuacyjne powinny być oznakowane. W trakcie szkolenia należy zapoznać pracownika z instrukcją przeciwpożarową obiektu, zasadami ewakuacji i drogami ewakuacji, zasadami postępowania w czasie pożaru.

Strefy zagrożenia wybuchem:

Minimalne wymiary stref zagrożenia wybuchem dla urządzeń technologicznych stacji paliw płynnych i stacji gazu płynnego określa załącznik do rozporządzenia ministra klimatu i środowiska z 24 lipca 2023 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, bazy i stacje gazu płynnego, rurociągi przesyłowe dalekosiężne służące do transportu ropy naftowej i produktów naftowych i ich usytuowanie.

Dopuszcza się przyjmowanie innych wymiarów stref zagrożenia wybuchem niż określone w załączniku do ww. rozporządzenia, w przypadku zastosowania rozwiązań technicznych uzasadniających ich przyjęcie, zgodnie z wymaganiami określonymi w odrębnych przepisach dotyczących ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów.

Rodzaje stref zagrożenia wybuchem:

- STREFA 1 – przestrzeń, w której atmosfera wybuchowa zawierająca mieszaninę z powietrzem substancji palnych w postaci gazów, par, mgieł, może czasami wystąpić w trakcie normalnego działania,
- STREFA 2 – przestrzeń, w której atmosfera wybuchowa zawierająca mieszaninę z powietrzem substancji palnych w postaci gazów, par, mgieł, nie występuje w trakcie normalnego działania, a w przypadku wystąpienia utrzymuje się przez krótki okres.

Minimalne wymiary stref zagrożenia wybuchem dla urządzeń technologicznych baz paliw płynnych i baz gazu płynnego, stacji paliw płynnych i stacji gazu płynnego oraz rurociągów przesyłowych dalekosiężnych:

1. Dla urządzeń technologicznych przeznaczonych do magazynowania i dystrybucji ropy naftowej i produktów naftowych I i II klasy ustala się następujące strefy zagrożenia wybuchem (strefa 1 i strefa 2):
 - 1) pompa ustawiona na otwartej przestrzeni lub pod zadaszeniem:
 - a) strefa 1 – 1,5 m w poziomie od dławicy pompy i połączeń kołnierzowych – 1 m w górę oraz w dół do ziemi,
 - b) strefa 2 – 1,5 m w poziomie od strefy 1, do wysokości 0,5 m nad powierzchnią ziemi;
 - 2) studzienka, w której znajdują się armatura, rurociągi lub inne urządzenia o połączeniach kołnierzowych, strefa 1 – wewnątrz studzienki;
 - 3) komora czyszczaka:
 - a) strefa 1 – w promieniu 1,5 m od głowicy komory czyszczaka,
 - b) strefa 2 – 1,5 m od strefy 1, do wysokości 0,5 m nad powierzchnią ziemi;
 - 4) połączenia kołnierzowe armatury i rurociągów, strefa 2 – 1 m w górę, 1,5 m w poziomie i do ziemi;
 - 5) studzienka zlewowa, strefa 2 – w promieniu 1 m od osi przewodu spustowego;
 - 6) odmierzacz paliw:
 - a) strefa 1 – wewnątrz części hydraulicznej odmierzacza oraz w zagłębieniu pod nim,
 - b) strefa 2 – wewnątrz szczeliny bezpieczeństwa;
 - 7) zbiornik podziemny, strefa 2 – w promieniu 1,5 m od wlotu przewodu oddechowego (odpowietrzenia);
 - 8) zbiornik naziemny o osi głównej poziomej, strefa 2 – w promieniu 1,5 m od wylotu przewodu oddechowego;
 - 9) cysterna drogowa lub kolejowa, w której wąż w czasie spustu produktu jest otwarty, strefa 2 – 1,5 m od włazu i płaszcza cysterny i w dół do ziemi;
 - 10) cysterna drogowa na placach postojowych, strefa 2 – 0,5 m od płaszcza cysterny i w dół do ziemi;

- 11) cysterna kolejowa na torach ładunkowych przed nalewnią bramową, strefa 2 – 0,5 m od płaszcza cysterny i w dół do ziemi;
- 12) cysterna kolejowa na torach zdawczo-odbiorczych lub odstawczych, strefa 2 – 0,5 m od płaszcza cysterny i w dół do ziemi;
- 13) nalewak kolejowy i samochodowy:
 - a) strefa 1 – w promieniu 2 m od wjazdu cysterny lub zaworu oddechowego,
 - b) strefa 2 – 2 m od strefy 1 i w dół do ziemi;
- 14) nalewak beczkowy:
 - a) strefa 1 – w promieniu 0,5 m od otworu wlewowego,
 - b) strefa 2 – 1 m od strefy 1;
- 15) zbiornik z dachem stałym w obwałowaniu lub ze ścianą osłonową:
 - a) strefa 1 – w promieniu 1,5 m od wylotu przewodu oddechowego,
 - b) strefa 2 – 2 m od strefy 1 i płaszcza zbiornika oraz wewnątrz obwałowania;
- 16) zbiornik z dachem stałym otoczony ścianą osłonową:
 - a) strefa 1 – w promieniu 1,5 m od wylotu przewodu oddechowego,
 - b) strefa 2 – 2 m od strefy 1 oraz między płaszczem zbiornika a ścianą osłonową;
- 17) zbiornik z dachem pływającym w obwałowaniu:
 - a) strefa 1 – wewnątrz zbiornika nad dachem pływającym do obrzeża zbiornika,
 - b) strefa 2 – 1,5 m od strefy 1 i od płaszcza zbiornika oraz wewnątrz obwałowania;
- 18) zbiornik z dachem pływającym otoczony ścianą osłonową:
 - a) strefa 1 – nad dachem zbiornika do obrzeża zbiornika,
 - b) strefa 2 – 1,5 m od strefy 1 i od płaszcza zbiornika oraz między zbiornikiem a ścianą osłonową;
- 19) kanał otwarty lub przykryty płytami ażurowymi instalacji z produktami naftowymi I i II klasy z połączeniami kołnierzowymi, strefa 1 – wewnątrz kanału;

- 20) zbiornik retencyjno-osadowy (podziemny, otwarty), strefa 1 – wewnątrz zbiornika;
 - 21) komora dopływowo-rozrządowa (podziemna, otwarta), strefa 1 – wewnątrz komory;
 - 22) pompownia ścieków przemysłowo-opadowych z pompami zatopionymi (podziemna, otwarta):
 - a) strefa 1 – 1 m nad powierzchnią cieczy,
 - b) strefa 2 – 1 m od strefy 1;
 - 23) separator zawiesiny (podziemny, otwarty), strefa 1 – wewnątrz studzienki;
 - 24) separator falisto-płytkowy (podziemny, przykryty balami drewnianymi), strefa 1 – wewnątrz studzienki;
 - 25) pompownia z pompami zatapianymi odolejaczy (podziemna, przykryta płytą żelbetową z otworami montażowymi i włazowymi):
 - a) strefa 1 – wewnątrz pompowni,
 - b) strefa 2 – 2 m od krawędzi otworów: montażowego i włazowego na wysokości 0,5 m nad powierzchnią ziemi;
 - 26) odolejacz koalescencyjno-adsorbcyjny (podziemny, przykryty płytą stalową z otworami), strefa 1 – wewnątrz odolejacza;
 - 27) komora zbiornika słoików (zbiornik stalowy w wannie żelbetowej), strefa 1 – wewnątrz zbiornika;
 - 28) pompownia słoików na tacy, strefa 2 – 1,5 m w górę i w poziomie od pompy i połączeń kołnierzych i w dół do ziemi.
2. Dla urządzeń technologicznych przeznaczonych do magazynowania, przeładunku i dystrybucji gazu płynnego ustala się następujące minimalne strefy zagrożenia wybuchem (1 i 2):
- 1) zbiorniki naziemne, podziemne lub przysypane o pojemności do 10 m^3 , strefa 2 – w promieniu 1,5 m od wszystkich króćców zbiornika;
 - 2) zbiorniki o pojemności powyżej 10 m^3 do 110 m^3 :
 - a) dla zbiorników naziemnych, strefa 2 – 3 m od ścianki zbiornika,
 - b) dla zbiorników podziemnych i przysypanych, strefa 2 – w promieniu 1,5 m od króćców zbiornika;

- 3) zbiorniki o pojemności powyżej 110 m^3 do 500 m^3 :
 - a) dla zbiorników naziemnych, strefa 2 – 4 m od ścianki zbiornika,
 - b) dla zbiorników podziemnych i przysypanych, strefa 2 – w promieniu 2 m od króćców zbiornika;
- 4) zbiorniki o pojemności powyżej 500 m^3 :
 - a) dla zbiorników naziemnych, strefa 2 – 5 m od ścianki zbiornika,
 - b) dla zbiorników podziemnych i przysypanych, strefa 2 – w promieniu 3 m od króćców zbiornika;
- 5) stanowiska przeładunkowe cystern kolejowych i drogowych, strefa 2 – w promieniu 1,5 m od przyłącza napełniania lub opróżnienia cysterny;
- 6) rozlewnia gazu płynnego:
 - a) strefa 1 – w promieniu 1,5 m od głowic napełniania butli,
 - b) strefa 2 – w całym pomieszczeniu napełniania butli;
- 7) pompownie i sprężarkownie gazu płynnego, strefa 2 – wewnątrz pompowni i sprężarkowni oraz 2 m w poziomie na zewnątrz;
- 8) magazyn butli, strefa 2 – wewnątrz pomieszczenia magazynu oraz 2 m na zewnątrz od otworów drzwiowych i wentylacyjnych, w poziomie i w dół do ziemi;
- 9) magazyn butli na placu otwartym lub pod zadaszeniem, strefa 2:
 - a) dla magazynu o masie gazu do 440 kg – 1 m od jego obrysu,
 - b) dla magazynu o masie gazu powyżej 440 kg do 5500 kg – 3 m od jego obrysu,
 - c) dla magazynu o masie gazu powyżej 5500 kg do 25 000 kg – 5 m od jego obrysu,
 - d) dla magazynu o masie gazu powyżej 25 000 kg do 150 000 kg – 10 m od jego obrysu,
 - e) dla magazynu o masie gazu powyżej 150 000 kg – 15 m od jego obrysu;
- 10) odmierzacze gazu płynnego:
 - a) strefa 1 – wewnątrz części hydraulicznej odmierzacza oraz w zagłębieniu pod nim,
 - b) strefa 2 – wewnątrz szczeliny bezpieczeństwa.

- 7) Zagrożenie związane z uderzeniem o nieruchome przedmioty (zastawione przejścia, ograniczone przestrzenie, niewłaściwie składowane materiały). Stanowiska pracy powinny być prawidłowo zorganizowane.

Do każdego stanowiska pracy powinno być zapewnione bezpieczne i wygodne dojście. Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m; jeżeli w przejściach tych odbywa się ruch dwukierunkowy, szerokość ich powinna wynosić co najmniej 1 m.

8. Zagrożenie elektrycznością statyczną. Wyładowanie ładunku elektryczności statycznej może powodować urazy kończyn górnych na skutek przestraszenia się, odruchu bezwarunkowego. Gromadzenie ładunków elektryczności statycznej może być spowodowane brakiem uziemienia urządzeń, niewłaściwą wilgotnością w pomieszczeniach.

Pracownicy stacji powinni używać odzieży niepodatnej na elektryzację. Wyładowanie elektryczności statycznej może być też przyczyną pożaru lub wybuchu. Urządzenia i instalacje stacji paliw powinny być zabezpieczone przed możliwością wyładowania elektryczności statycznej (np., poprzez uziemienie, zapewnienie ciągłości metalicznej).

9. Odmrożenia to gwałtowne obniżenie temperatury ciała w wyniku zetknięcia się ze skroplonym gazem LPG np. w czasie tankowania (przy zetknięciu się gazu w stanie ciekłym ze skórą ludzką powstają miejscowe odmrożenia wskutek gwałtownego odparowania cieczy kosztem ciepła pobranego ze skóry).

Należy unikać kontaktu z fazą ciekłą gazu. Do ochrony rąk pracownicy stacji powinni stosować rękawice ochronne niesztynniące

pod wpływem niskiej temperatury (np. skórzane, chromowane), nosić ubranie z długimi rękawami.

10. Agresja ze strony klientów. Powinny być opracowane procedury postępowania w takich sytuacjach – z trudnym, agresywnym klientem, pracownicy powinni odbyć szkolenia w tym zakresie obejmujące zasady postępowania w takich sytuacjach.
11. Potrącenie, najechanie przez samochód. Pracownicy stacji powinni zachować szczególną ostrożność, nosić odzież ostrzegawczą, teren stacji w nocy i po zmierzchu powinien być oświetlony.

Zagrożenia czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi

Najczęściej występujące zagrożenia czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi to:

- zagrożenie związane z wymuszoną, nienaturalną pozycją ciała (długotrwałe przebywanie w pozycji stojącej w związku z pracą, ręczne prace transportowe, pozycja pochylona) – powinny być stosowane przerwy w pracy, należy podejmować działania w celu urozmaicenia (wyeliminowania monotonii) czynności wykonywanych w czasie pracy przez pracownika. Należy przestrzegać dopuszczalnych norm przy wykonywaniu czynności w transporcie ręcznym;
- narażenie na hałas (praca urządzeń wentylacyjnych, klimatyzacyjnych). Urządzenia wentylacyjne, klimatyzacyjne powinny być utrzymane we właściwym stanie technicznym. Maszyny i urządzenia te powinny być poddawane przeglądom oraz konserwowane zgodnie z zaleceniami producenta. Uszkodzone maszyny i urządzenia niesprawne należy wycofać z użytkowania do czasu ich naprawienia;
- niewłaściwe oświetlenieienne i sztuczne (niedoświetlenie stanowisk pracy – brak dostępu światła dziennego, przesłonięcie okien zewnętrznych reklamami, banerami, niewłaściwy stan

technicznych urządzeń oświetlenia elektrycznego. Niezależnie od oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami;

- narażenie na czynniki chorobotwórcze, zakażenia (praca, przebywanie w pobliżu chorych, przeziębionych klientów, niekorzystne, zmienne warunki mikroklimatyczne). Pracowników należy poddawać szczepieniom ochronnym;
- przewlekłe zmęczenie (praca w systemie zmianowym, monotonia pracy, praca w nocy). Należy przestrzegać norm czasu pracy, zapewniać przewidziane prawem okresy odpoczynku.

Należy także zwrócić uwagę na narażenie na stres. Praca pracownika stacji benzynowej może być źródłem wielu czynników sprzyjających powstawaniu stresu u pracowników, takich jak:

- pośpiech,
- niewłaściwe oświetlenie,
- brak ładu i porządku,
- praca zmianowa, praca w porze nocnej, praca w niedziele i święta,
- zła organizacja pracy,
- ciągła praca w wymuszonej, nienaturalnej pozycji ciała,
- niezadowolenie klientów, kolejki.

Narażenie na czynniki chemiczne

Przede wszystkim chodzi o narażenie na sprzedawane produkty naftowe.

W przypadku kontaktu ze skórą: może wystąpić zaczerwienienie, podrażnienie.

Należy zdjąć skażoną odzież oraz obuwie i pozbyć się ich w sposób bezpieczny. Umyć skażoną część ciała wodą z mydłem. W przypadku wystąpienia i utrzymywania się podrażnienia, obrzmienia lub zaczerwienienia skóry trzeba zwrócić się do lekarza. Po dostaniu się do oczu może nastąpić nieznaczne podrażnienie. Ostrożnie

przepłukiwać oczy wodą przez kilka minut. Jeśli to możliwe i łatwe do wykonania, wyjąć poszkodowanemu soczewki kontaktowe. Kontynuować płukanie. W przypadku wystąpienia i utrzymywania się podrażnienia, niewyraźnego widzenia lub obrzęku należy zwrócić się do lekarza.

W przypadku spożycia mogą ewentualnie pojawić się nudności i biegunka. Spożycie (połknięcie) może też spowodować zmiany stanu świadomości i utratę koordynacji ruchowej. Należy zwrócić się o pomoc do lekarza lub skierować poszkodowanego do szpitala. Nie czekać na pogłębienie się objawów.

Postępowanie w razie wypadku

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

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

Najczęstszymi wydarzeniami powodującymi wypadki przy pracy na stacjach benzynowych są:

- upadek, potknięcie, poślizgnięcie pracownika na płaszczyźnie,
- potrącenia,
- skaleczenia,
- uderzenie, przygniecenie przez spadające towary i opakowania.

Najczęściej do wypadków dochodzi przy:

- poruszaniu się,

- tankowaniu pojazdów,
- składowaniu i zdejmowaniu towarów z regałów.

Głównymi przyczynami wypadków są najczęściej:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika,
- pośpiech,
- brak zachowania ostrożności,
- brak ładu i porządku na przejściach, drogach i stanowiskach pracy.

Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej

Pracownicy powinni być wyposażeni w odzież roboczą odpowiednią do warunków wykonywanej pracy – m.in. w bluzy i spodnie o właściwościach antyelektrostatycznych, odporne na czynniki chemiczne – paliwa, oleje, smary. Obuwie robocze powinno być odporne na działanie wody, substancji chemicznych produktów naftowych. Podeszwy obuwia powinny być wykonane z materiału dobrze przylegającego do podłoża – antypoślizgowego. Zimą pracownicy stacji powinni być wyposażeni w odzież ocieplaną. Ponadto pracownicy stacji benzynowej powinni mieć też przydzieloną odzież ostrzegawczą, np. kamizelki ostrzegawcze, odblaskowe.

Oprócz odzieży i obuwia roboczego pracownik powinien być wyposażony w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające go przed wypadkami przy pracy: rękawice ochronne, fartuchy, okulary, gogle. Rękawice robocze powinny stanowić skuteczne zabezpieczenie przed czynnikami chemicznymi, szczególnie produktami naftowymi, ciekłym gazem.

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 18 września 2001 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego, jakim powinny odpowiadać zbiorniki bezciśnieniowe i nisko-ciśnieniowe przeznaczone do magazynowania materiałów ciekłych zapalnych (Dz.U. nr 113, poz. 1211 ze zm.),
- 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 klimatu i środowiska z 24 lipca 2023 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, bazy i stacje gazu płynnego, rurociągi przesyłowe dalekosiężne służące do transportu ropy naftowej i produktów naftowych i ich usytuowanie (Dz.U. poz. 1707),
- 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 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1139),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 419 ze zm.),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. nr 81, poz. 716 ze zm.),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy (Dz.U. poz. 1126),
- rozporządzenie ministra zdrowia z 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1488 ze zm.),

- rozporządzenie Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 7 grudnia 2012 r. w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu (Dz.U. poz. 1468),
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).

Wykroczenia i przestępstwa w obszarze bhp – konsekwencje dla pracodawcy

Warto zapamiętać:

„Wykroczenie uważa się za popełnione w czasie, w którym sprawca działał lub zaniechał działania, do którego był obowiązany”.

„Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika zawarty jest w przepisach działu 13 Kodeksu pracy”.

„Karą od 1.000 do 30.000 zł zagrożone jest wykroczenie polegające na stosowaniu wbrew obowiązkowi substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację”.

„Kto utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań podlega karze grzywny od 1.000 do 30.000 zł”.

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli
jego przestrzegania

Pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. To podstawowa zasada prawa pracy, która musi być bezwzględnie przestrzegana. Nie zawsze niestety tak jest. Niezapewnienie bezpiecznych warunków pracy to nie tylko ryzyko wystąpienia wypadku czy choroby zawodowej, ale także prawdopodobieństwo popełnienia przez pracodawcę wykroczenia lub nawet przestępstwa. W artykule omawiamy czyny zabronione w obszarze bhp, których konsekwencje mogą być bardzo dotkliwe dla pracodawcy.

Każda sytuacja naruszenia przez pracodawcę przepisów bhp względem pracownika, jak również osób zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia wpisuje się w stan bezprawności. Czym innym będzie jednak formalne naruszenie przepisu, które powoduje stan bezprawności, a czym innym sytuacja, w której wykroczenie jest popełniane. Należy bowiem pamiętać, że aby dane naruszenie prawa mogło nim być, musi obowiązkowo spełniać ustawowe znamiona wykroczenia wynikające z Kodeksu wykroczeń. Odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten tylko, kto popełnia czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5.000 zł lub nagany. Nie popełnia wykroczenia sprawca czynu zabronionego, jeżeli nie można mu przypisać winy w czasie czynu.

■ WAŻNE



Bezprawne jest każde zachowanie, które łamie dany przepis. Nie można przyjąć, że pojęcie bezprawności jest zastrzeżone wyłącznie dla bezprawnych czynów regulowanych prawem karnym. Jeżeli pracodawca narusza dowolny przepis z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, to powstaje stan bezprawności – może być on oceniany w kategoriach wykroczenia lub przestępstwa.

Wykroczenie uważa się za popełnione w czasie, w którym sprawca działał lub zaniechał działania, do którego był obowiązany. Należy

ponadto pamiętać, że wykroczenie uważa się za popełnione na miejscu, gdzie sprawca działał lub zaniechał działania, do którego był obowiązany, albo gdzie skutek nastąpił lub miał nastąpić. W przypadku wykroczeń z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy typowym miejscem, w jakim można dopuścić się wykroczenia przeciwko prawom pracownika, jest oczywiście zakład pracy lub inne miejsce wskazane do wykonywania pracy.

Umyślnie lub nieumyślnie

Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nie jest to przywilej, tylko bardzo konkretne uprawnienie korespondujące z obowiązkiem pracodawcy, aby warunki pracy były spójne z określonym normatywnym wzorcem zawartym w przepisach bhp. Wspomniany wzorzec normatywny w zakresie tego, co należy zapewnić pracownikom w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy, wskazuje na prawidłowy sposób postępowania, czyli zgodny z prawem. Wyłącza to swobodne działanie podmiotów zatrudniających, które mogłoby prowadzić do wybiórczego traktowania kwestii bezpieczeństwa. Naruszenie zawartości przepisów bhp sprawi, że powstanie stan bezprawności.

Tabela 1. Wykroczenia umyślne oraz nieumyślne

Lp.	Wykroczenie	Znaczenie
1.	Umyśłe	Sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi
2.	Nieumyślne	Sprawca, nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć

PRZYKŁAD Pracodawca zatrudniający pracowników przy pracach szczególnie niebezpiecznych nie przydzielił im niezbędnych środków ochrony indywidualnej i nie zapewnił bezpośredniego nadzoru nad przebiegiem pracy.

W tej sytuacji można mówić o wykroczeniu umyślnym. Trudno bowiem przyjąć, że pracodawca organizujący prace szczególnie niebezpieczne, nie ma świadomości w zakresie elementarnych obowiązków, jakie ciąży na pracodawcy przy organizowaniu prac tego typu.

PRZYKŁAD Pracodawca w związku z wejściem w życie nowych przepisów na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe wyposażył pracowników w nowe monitory. Część pracowników zaczęła się skarżyć na niestabilność obrazu w postaci szybkiego migotania. Jeden z nich napisał skargę do PIP. Ekspertyza zlecona przez inspektora do zewnętrznego laboratorium wykazała, że część monitorów rzeczywiście wykazuje się niestabilnością obrazu.

W tym przypadku nie można pracodawcy postawić zarzutu popełnienia wykroczenia umyślnego. W żadnym razie pracodawca nie miał bowiem zamiaru popełnienia czynu zabronionego, zwłaszcza, kupując monitory z oficjalnej dystrybucji, legalnie dopuszczone do obrotu.

Kodeks wykroczeń... ale nie tylko

Żeby określić, które zachowania stanowią wykroczenia, należy zapoznać się z Kodeksem wykroczeń. Kodeks zawiera podstawowe zasady odpowiedzialności oraz opisy innych zachowań, które wyczerpują znamiona wykroczeń. Nie obejmuje on jednak wszystkich możliwych sytuacji. Przepisy dotyczące wykroczeń znajdują się także w ustawie o społecznej inspekcji pracy oraz w Kodeksie pracy, który reguluje odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

■ WAŻNE



Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika jest zawarty w przepisach działu 13 Kodeksu pracy. Są tam ujęte wykroczenia zarówno z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i dotyczące problematyki bhp.

Prawna ochrona pracy

Wykroczenia uregulowane w kp są podzielone na trzy kategorie. Pierwsza z nich obejmuje wykroczenia z zakresu problematyki prawnej ochrony pracy. Chodzi tutaj o zawieranie umów prawa cywilnego w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, co zdarza się m.in. w razie zatrudniania pracobiorców w służbie bhp, gdzie w miejsce umowy o pracę jest zawierana umowa prawa cywilnego przy zachowaniu organizacji pracy charakterystycznej dla umowy o pracę. Kolejne wykroczenia z zakresu prawnej ochrony pracy to na przykład:

- naruszenia przepisów o czasie pracy,
- stosowanie innych kar porządkowych niż te, które reguluje kp.

Naruszenie uprawnień pracowniczych

Druga grupa wykroczeń obejmuje czyny dotyczące naruszania pracowniczych uprawnień urlopowych, naruszanie obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Brak wydania świadectwa pracy w terminie to również wykroczenie zaliczane do drugiej grupy regulowanej przepisem art. 282 kp.

Wykroczenia w obszarze bhp

Wykroczenia z zakresu problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy unormowane są w przepisie art. 283 kp. Zgodnie z przywołanym przepisem, kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Tabela 2. Odpowiedzialność z art. 283 kp

Lp.	Karze podlega ten, kto:
1.	Nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy
2.	Wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności
3.	Dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności
4.	Stosuje materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych
5.	Stosuje substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację
6.	Stosuje substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki
7.	Nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą
8.	Nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób

9.	Nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy
10.	Utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań
11.	Bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia

Analizując przepis art. 283 kp, można dojść do wniosku, że wszelkie pozostałe przepisy regulujące wykroczenia z zakresu bhp są już zbędne. Dużo w tym racji, ponieważ przywołana regulacja może być podstawą postawienia zarzutu w sprawie popełnienia wykroczenia praktycznie przy każdym naruszeniu przepisu z zakresu bhp względem pracodawcy czy osoby kierującej pracownikami.

Jednak ustawodawca zdecydował się opracować i wprowadzić do kp katalog wykroczeń z zakresu bhp o szczególnym ciężarze gatunkowym, wskazując na konkretne przykłady zachowań, których może się dopuścić odpowiednio odpowiedzialny za stan bhp albo kierujący pracownikami lub innymi osobami fizycznymi.

PRZYKŁAD Wykroczeniem jest niezapewnienie, wbrew obowiązкови, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy bowiem mieć na uwadze, że pracodawca powinien zapewnić, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, co jednoznacznie wynika z art. 213 kp.

Obiekty budowlane, w których będą znajdowały się pomieszczenia pracy, nie mogą spełniać wyłącznie przepisów prawa budowlanego, np. w zakresie warunków technicznych budynków, ale również muszą spełniać przepisy szczegółowe zawarte w przepisach prawa pracy czy w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bhp.

Wypośażenie w maszyny i inne urządzenia techniczne

Wykroczenie, które bezpośrednio wynika z kp, dotyczy obowiązku wypośażenia stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne. Z przepisu art. 217 kp jednoznacznie wynika zasada, zgodnie z którą niedopuszczalne jest wypośażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach. Jeżeli pracodawca zdecydowałby się na wypośażenie stanowisk pracy w maszyny niespełniające tego kryterium – musi się liczyć, że będzie podlegał karze grzywny w wymiarze od 1.000 do 30.000 zł.

Wypośażenie w środki ochrony indywidualnej dla pracowników

Wykroczenie, na które wskazuje przepis art. 283 kp, dotyczy problematyki i środków ochrony indywidualnej. Zasadą jest, że pracodawca ma obowiązek dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Pracodawca nie może więc dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

Środki ochrony indywidualnej w żadnym razie nie mogą być przypadkowe, na zasadzie „lepiej takie niż żadne”. Należy pamiętać, że wszystkie środki ochrony indywidualnej powinny spełniać zasadnicze wymagania w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia. Środki ochrony indywidualnej, dla których przeprowadzono odpowiednią procedurę oceny zgodności i wykazano spełnienie odpowiednich, mających zastosowanie zasadniczych wymagań dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, są znakowane znakiem CE.

Wykroczeniem będzie dostarczenie pracownikom środków ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności.

PRZYKŁAD Pracodawca nie dostarczył pracownikom wymaganych środków ochrony indywidualnej. Podczas kontroli inspektor pracy postawił pracodawcy zarzut wykroczenia. Pracodawca uznał, że zarzut jest bezzasadny, ponieważ z przepisów jednoznacznie wynika, że wykroczeniem jest dostarczenie pracownikom środków ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności – przepisy bezpośrednio nie wspominają o wykroczeniu w postaci niedostarczenia pracownikom środków ochrony indywidualnej w ogóle.

Inspektor jak najbardziej będzie miał prawo postawić pracodawcy zarzut popełnienia wykroczenia – nie tyle w kontekście dostarczenia środków ochrony indywidualnej niespełniających wymaganych kryteriów, ile na podstawie zarzutu szerszego w postaci nieprzestrzegania przepisów oraz zasad bhp, co jest zagrożone karą od 1.000 zł do 30.000 zł.

Stosowanie materiałów bez ustalenia wpływu na zdrowie pracownika

Kolejne wykroczenie, które wynika bezpośrednio z przepisów kp, to stosowanie wbrew obowiązкови materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia i szkodliwości

dla zdrowia pracowników bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych. Powyższe wykroczenie wiąże się z przepisem art. 220 kp, z którego jednoznacznie wynika, że niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych. Należy pamiętać, że jednostki upoważnione do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia wskazane są w rozporządzeniu ministra zdrowia z 3 listopada 2022 r. w sprawie wykazu jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakresu tych badań.

Stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin

Karą od 1.000 do 30.000 zł jest też zagrożone wykroczenie polegające na stosowaniu wbrew obowiązкови substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację. Ta sama kara dotyczy przypadku, kiedy wbrew obowiązкови są stosowane substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

Pamiętaj:

1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.
2. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego

spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

3. Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

Brak zawiadomienia o wypadku

Z przepisu art. 234 kp wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest niezwłocznie zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Ponadto pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

Z powyższymi przepisami koresponduje kolejne wykroczenie wynikające z art. 283 kp. Zgodnie z przywołaną regulacją, kto nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Pokontrolne środki prawne – brak wykonania

Kolejne wykroczenie dotyczy problemu reakcji pracodawcy na pokontrolne środki prawne inspektorów pracy, jakimi są nakazy

administracyjne. Jak wiadomo, kontrola inspektora PIP nie jest celem samym w sobie. Nie chodzi tylko o sporządzenie dokumentacji pokontrolnej z opisem stwierdzonych nieprawidłowości i schowanie jej do archiwum jednostki organizacyjnej PIP. Należy bowiem pamiętać, że protokół z kontroli, ściślej mówiąc jego uzasadnienie, stanowi bazę do kolejnych działań inspektora, mających na celu zobowiązanie skontrolowanego pracodawcy do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Tabela 3. Uprawnienia PIP w razie naruszenia przepisów prawa pracy, w tym w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy

Lp.	Uprawnienie
1.	Nakaz usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie, w przypadku gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
2.	Nakaz: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu
3.	Nakaz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu
4.	Zakaz wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu

5.	Nakaz, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju
6.	Nakaz ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku
7.	Nakaz wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach
8.	Nakaz wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu przez pracodawcę

W przypadku nakazów, które mają rygor natychmiastowej wykonalności nadany z mocy prawa, co do zasady, nie ma problemu, ponieważ inspektor pracy ma świadomość ich realizacji (lub nie) w trakcie kontroli.

PRZYKŁAD Inspektor stwierdził wykonywanie pracy wzbronionej przez ciężarną pracownicę. Wydał nakaz obarczony rygiem natychmiastowej wykonalności w zakresie odsunięcia pracownicy od wykonywanej pracy. Pracodawca stwierdził, że nie wykona tego nakazu, ponieważ nie ma kim zastąpić pracownicy, a proces pracy musi się toczyć w sposób niezakłócony. W tym przypadku inspektor postawi oczywiście pracodawcy zarzut popełnienia wykroczenia polegający na braku wykonania nakazu, który powinien być wykonany niezwłocznie. Inspektor nie będzie zwlekał z postawieniem zarzutu wykroczenia, dając pracodawcy czas na zorganizowanie zastępstwa pracownicy odsuniętej od pracy.

Kwestia nakazów terminowych wygląda inaczej. W praktyce kontrolnej inspektorów pracy takich nakazów jest najwięcej.

PRZYKŁAD Inspektor PIP kontrolował pracodawcę zatrudniającego pracowników administracyjno-biurowych w kontekście organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Pracownicy pracowali z wykorzystaniem systemów przenośnych, nie zostali jednak wyposażeni w podkładki unoszące ekran tak, aby górna jego krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika. Inspektor wydał terminowy nakaz zobowiązujący pracodawcę do zapewnienia podstawek wymaganych przepisami. Pracodawca dostał miesiąc na zapewnienie warunków pracy zgodnie z przepisami załącznika do rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Pracodawca nie poinformował inspektora o realizacji nakazu. Inspektor przeprowadził kontrolę sprawdzającą, która wykazała, że nakaz nie został wykonany. W tym przypadku pracodawca jak najbardziej może zostać pociągnięty do odpowiedzialności z tytułu popełnionego wykroczenia.

W praktyce nie można jednak wykluczyć sytuacji, gdy pracodawca nie wykona nakazu w terminie wyznaczonym przez inspektora i uniknie odpowiedzialności za wykroczenie.

PRZYKŁAD Pracodawca otrzymał od inspektora terminowy nakaz w zakresie obowiązku przeprowadzenia postępowania powypadkowego oraz sporządzenia niezbędnej dokumentacji. Pracodawca poinformował inspektora, że nie będzie w stanie zrealizować nakazu w terminie, ponieważ czeka na ważną opinię biegłych spoza zakładu pracy, co spowoduje wydłużenie terminu postępowania powypadkowego. Pracodawca zwrócił się pisemnie do inspektora z prośbą o wydłużenie terminu realizacji nakazu w zakresie przeprowadzenia i sfinalizowania postępowania powypadkowego.

W tym przypadku nakaz nie zostanie zrealizowany w pierwotnie ustalonym przez inspektora terminie z przyczyn obiektywnie uzasadnionych. Inspektor, który zostanie o tym poinformowany, nie postawi zarzutu z racji popełnienia wykroczenia.

W omawianym przypadku wyda nową decyzję, w której wyznaczy nowy termin na realizację obowiązków powypadkowych.

Utrudnianie działalności PIP

Wykroczenie unormowane wśród wykroczeń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Kto utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań, podlega karze grzywny od 1.000 do 30.000 zł.

Żeby rozstrzygnąć, co może być potraktowane w kategoriach wykroczenia w zakresie utrudniania lub uniemożliwiania prowadzenia wizytacji, nieudzielenia informacji niezbędnych na potrzeby kontroli, należy odwołać się do przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która reguluje postępowanie kontrolne inspektorów oraz ich uprawnienia.

Tabela 4. Uprawnienia inspektora pracy w toku postępowania kontrolnego

Lp.	Uprawnienia
1.	Swobodny wstęp na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego
2.	Przeprowadzanie oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy
3.	Żądanie od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą,

	a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą
4.	Żądanie okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą
5.	Żądanie przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy
6.	Zapoznanie się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją
7.	Utrwalanie przebiegu i wyników oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku
8.	Wykonywanie niezbędnych do celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego
9.	Sprawdzanie tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej

Każdy przypadek określonych w tabeli 5 może być oceniany w kategoriach wykroczenia. Wykroczeniem może być również naruszenie przepisu art. 27 ustawy o PIP, zgodnie z którym podmiot kontrolowany ma obowiązek zapewnić inspektorowi pracy warunki i środki niezbędne do sprawnego przeprowadzenia kontroli, a w szczególności niezwłocznie przedstawić żądane dokumenty i materiały, zapewnić terminowe udzielanie informacji przez osoby, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 3, udostępnić urządzenia techniczne oraz, w miarę możliwości, oddzielne pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem.

Odmowa podpisania protokołu z kontroli

Czy odmowa podpisania przez pracodawcę protokołu z kontroli przedłożonego przez inspektora pracy może być traktowana jako utrudnianie działalności kontrolnej i być podstawą postawienia zarzutu w zakresie wykroczenia?

PRZYKŁAD Pracodawca został w sposób kompleksowy skontrolowany przez inspektora PIP. Kontrola obejmowała zarówno kwestię prawnej ochrony pracy, jak również problematykę bhp. Pracodawca był niezadowolony ze skali stwierdzonych nieprawidłowości i wniósł zastrzeżenia do protokołu. Okazały się one bezzasadne, ponieważ opierały się na argumentach ekonomicznych. Pracodawca podniósł zarzut, że nie ma środków na zapewnienie warunków pracy zgodnych z przepisami bhp. Inspektor nie podzielił zastrzeżeń do protokołu i nie dokonał w nim żadnych zmian oraz uzupełnień. Pracodawca stwierdził, że protokołów w takim kształcie nie podpisze.

W powyższym przypadku, co do zasady, inspektor pracy nie będzie miał prawa postawić pracodawcy zarzutu popełnienia wykroczenia, ponieważ brak podpisania protokołu w żadnym razie nie sprawia, że kontrola zostanie uznana za niebyłą, a ustalenia zawarte w protokole będą nieważne. koniec

Z przepisu art. 31 ustawy o PIP wynika, że odmowa podpisania protokołu przez osobę lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych przewidzianych ustawą.

Uwzględniając powyższe, odmowa podpisania protokołu nie będzie okolicznością utrudniającą działanie organu PIP, a tym samym nie może być oceniana w kategoriach wykroczenia. Pracodawca ma prawo odmówić podpisania protokołu, jednak nie będzie to wiązało się dla niego z żadnymi konsekwencjami w postaci unieważnienia wcześniejszych ustaleń z kontroli.

Przestępstwa na gruncie Kodeksu karnego

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową reguluje ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny. Z przepisu art. 220 kk wynika, że kto będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jeżeli sprawca powyższego przestępstwa działa nieumyślnie, wówczas podlega karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Sprawca uniknie ukarania, kiedy dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo (w zakresie narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu).

Pracownik i sprawca przestępstwa

Przepis art. 220 kk chroni prawo każdego pracownika do pracy w warunkach bezpiecznych i higienicznych. Odwołuje się do kluczowych dóbr, jakimi są zdrowie i życie. Omawiane przestępstwo można popełnić zarówno przez działanie, jak też zaniechanie. Przestępstwo z art. 220 kk ma charakter indywidualny. Oznacza to, że może je popełnić wyłącznie osoba fizyczna odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy.

Kodeks karny, mówiąc o pracowniku w kontekście narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty zdrowia i życia, nie definiuje, kim jest *pracownik* – nie odwołuje się do przepisu art. 2 kp. Tak jak pojęcie *pracownika* nie zostało zdefiniowane na gruncie prawa karnego w kontekście omawianego przestępstwa, tak również problemy mogą się pojawić w kontekście tego, kto może je popełnić:

1. Z wyroku Sądu Najwyższego z 25 lutego 2003 r. (WA4/03) wynika, że sprawcą przestępstwa z art. 220 § 1 kk może być jedynie osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, która nie dopełniła ciążących na niej w tej mierze obowiązków, doprowadzając do wywołania bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia.
2. W orzeczeniu z 8 grudnia 2020 r. (IV KK 516/19) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że sprawcą przestępstwa narażenia na bezpośrednie i niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu może być również osoba pełniąca funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeżeli nie pozostaje w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, co dotyczy w szczególności inspektorów pracy i społecznych inspektorów pracy.

Przepisy nie precyzują też, czym jest *narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu*.

PRZYKŁAD

Osoba kierująca pracownikami kieruje zatrudnionych do prac szczególnie niebezpiecznych – prac na wysokości bez wymaganych środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości. W procesie pracy nie są również stosowane środki ochrony zbiorowej.

W tym przypadku można mówić jak najbardziej o narażeniu pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu związanego z upadkiem z wysokości.

PRZYKŁAD Osoba odpowiedzialna w imieniu pracodawcy za czynności z zakresu prawa pracy nie skierowała pracownika na badanie okresowe. Pracownik kontynuuje pracę bez ważnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy.

W tym przypadku nie można mówić o narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

Niezawiadomienie o wypadku i chorobie zawodowej na gruncie Kodeksu karnego

Kolejne przestępstwo wynikające z kk, które dotyczy sfery bezpieczeństwa i higieny pracy, to naruszenie obowiązku zawiadomienia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej (porównaj z art. 234 kp). Przestępstwem jest również niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji – zagrożone karą grzywny do 180 stawek dziennych albo karą ograniczenia wolności.

■ WAŻNE



Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Problemem na gruncie omawianego przestępstwa jest to, że odpowiedzialności karnej podlega ten, kto nie zawiadamia **w terminie** właściwego organu wypadku przy pracy. Przepisy nie wskazują na konkretny termin, w którym należy zawiadomić okręgowego inspektora pracy czy prokuraturę. Wydaje się więc, że zarzut popełnienia przestępstwa będzie dotyczył przypadku, kiedy doszło do naruszenia wymogu niezwłocznego działania.

PRZYKŁAD

U pracodawcy zdarzył się wypadek śmiertelny. Powołano zespół powypadkowy, sporządzono niezbędną dokumentację fotograficzną, uporządkowano miejsce wypadku, sporządzono dokumentację powypadkową, która została zatwierdzona przez pracodawcę.

Protokół wypadku śmiertelnego został przesłany do właściwego okręgowego inspektora pracy – traktując powyższą czynność jako zawiadomienie o wypadku śmiertelnym.

W omawianym przykładzie będzie można postawić pracodawcy zarzut popełnienia przestępstwa. Mimo że przepisy wyraźne nie regulują terminu zawiadomienia o wypadkach ciężkich, zbiorowych, śmiertelnych, to nakazują, aby zawiadomienie zostało złożone niezwłocznie. Wymóg niezwłoczności nie został zachowany, w sytuacji gdy w pierwszej kolejności pracodawca przeprowadził postępowanie z poziomu zakładu pracy, w tym dokonał modyfikacji na miejscu zdarzenia, a dopiero po zakończeniu zakładowych działań powypadkowych zawiadomił instytucje zewnętrzne, dostarczając dokumentację powypadkową.

Przestępstwo to nie tylko niezawiadomienie o wypadku, ale również niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji. Wymagana dokumentacja to oczywiście protokół powypadkowy, który powinien być dostarczony właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w przypadku wypadków ciężkich i zbiorowych śmiertelnych. Prokuratura jak najbardziej może zażądać takiego dokumentu na potrzeby prowadzonego przez siebie postępowania przygotowawczego, na przykład w sprawie podejrzenia przestępstwa, czy w związku z wypadkiem nie doszło do narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia.

Powyższe zasady mają zastosowanie również do postępowań w sprawie chorób zawodowych. Należy pamiętać, że pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej. Powyższy

obowiązek dotyczy również lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej.

Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika

Z pozoru mogłoby się wydawać, że przepisy art. 220–221 kk wyczerpują możliwe przestępstwa dotyczące problematyki bhp. Należy jednak zwrócić uwagę na wcześniejszą regulację zawartą w art. 218 § 1a kk, z której wynika, że kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

PRZYKŁAD Pracodawca dopuścił pracownika wykonującego prace szczególnie niebezpieczne do pracy bez przeprowadzenia szkolenia okresowego. W czasie szkolenia powinny zostać omówione nowe rozwiązania w zakresie organizacji pracy. Pracownik kilkakrotnie zwracał uwagę pracodawcy, że powinien mieć zapewnione szkolenie okresowe. Pracodawca stwierdził, że gdy zbierze się większa grupa osób, to wówczas zorganizuje takie szkolenie. Uprawnieniem pracownika ze stosunku pracy jest posiadanie aktualnego szkolenia okresowego zgodnie z częstotliwością wynikającą z przepisów (ma to przełożenie na bezpieczeństwo procesu pracy). Nie można zatem wykluczyć zarzutu popełnienia przestępstwa w zakresie uporczywego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy, czyli prawa do terminowego szkolenia okresowego.

Podsumowanie

Nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy w kontekście bhp jest bardzo ścisły. Inspektorzy są właściwi w sferze ścigania wykroczeń dotyczących sfery bezpieczeństwa, prokuratura zajmuje się ściganiem przestępstw z tego zakresu. Mimo niezależności PIP oraz prokuratury instytucje ściśle ze sobą współdziałają na podstawie zawieranych porozumień. Oznacza to bardzo bieżącą wymianę

informacji w zakresie efektów kontroli inspektorów pracy, w wyniku których zostają ustalone czyny zabronione, w szczególności w obszarze bhp. Inspektorzy pracy mogą też liczyć na niezwłoczną informację o wszczęciu postępowania w sprawie o przestępstwo, gdy zawiadomienie o podejrzeniu jego popełnienia było kierowane przez właściwy organ PIP.

Pracodawca musi realizować obowiązki z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy względem zatrudnionych. Zdecydowanie bardziej opłaca się ich bieżące przestrzeganie niż narażenie się na zarzut popełnienia wykroczenia czy przestępstwa.

Podstawa prawna:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- ustawa z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 2119 ze zm.),
- ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 17 ze zm.),
- ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 97 ze zm.).

AKADEMIA PORTALU BHP

Przestań walczyć z codziennymi wyzwaniami samodzielnie

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



Certyfikaty:

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



Szkolenia i kursy:

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



Materiały dodatkowe:

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



Poznaj Akademię Portalu BHP

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

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

W jaki sposób pomożemy Ci odnieść sukces?

1

Rozwijaj swoje umiejętności zgodnie z najnowszymi trendami

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

2

Zyskaj przewagę dzięki praktycznym rozwiązaniom

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

3

Rozwiązania dopasowane do realnych wyzwań

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

Dowiedz się więcej »

Wejdź na portalbhp.pl/poznaj-akademie

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



Orzecnictwo sądowe

Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – dyscyplinarka wysłana SMS-em (e-mailem)

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę może zostać złożone drogą elektroniczną (tj. przez sporządzenie i wystanie do pracownika dokumentu elektronicznego, opatrzonego bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu). Możliwość ta zostaje ograniczona wyłącznie do tych pracowników, którzy w relacjach służbowych stale posługują się elektronicznymi narzędziami komunikacji, dostarczonymi im w tym celu przez pracodawcę. Inaczej dyscyplinarka będzie wadliwa. Tak orzekł Sąd Najwyższy. Co to oznacza dla pracodawcy?

Opis zdarzenia

Piotr W. był zatrudniony w stowarzyszeniu A. na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego – dyrektora finansowego. Jego bezpośrednim przełożonym był dyrektor generalny. Zgodnie z przepisami regulaminowymi najwyższą władzą stowarzyszenia jest zjazd delegatów. Jeden ze zjazdów odbył się 9 grudnia 2017 r. i wziął w nim udział także Piotr W. jako zaproszony przedstawiciel ustępującego zarządu stowarzyszenia. Został uprzedzony przez dyrektora generalnego, że podczas obrad może zabierać głos wyłącznie w sprawach, w których został upoważniony przez swojego przełożonego (dyrektora generalnego). Okazało się jednak, że wystąpienie Piotra W. wykraczało poza to upoważnienie, gdyż pracownik przedstawił delegatom założenia w kwestii konieczności dokonania zmian sposobu zarządzania stowarzyszeniem. Z tej przyczyny uchwałą z 20 grudnia 2017 r. zarząd stowarzyszenia odwołał Piotra W. z funkcji zastępcy

dyrektora generalnego – dyrektora finansowego, rekomendując dyrektorowi generalnemu „natychmiastowe rozwiązanie z Piotrem W. stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z jednoczesnym upoważnieniem do prowadzenia w terminie do 27 grudnia 2017 r. rozmów na temat ewentualnego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron”. Dnia 27 grudnia 2017 r. dyrektor generalny wysłał Piotrowi W. wiadomość SMS o treści: „Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnienie przesyłam za pośrednictwem poczty. Krzysztof L.”.

Tego samego dnia za pośrednictwem firmy kurierskiej na adres domowy Piotra W. przesłano pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podpisane przez dyrektora generalnego Krzysztofa L. W treści tego pisma wskazano, że dyrektor rozwiązuje z Piotrem W. umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu napisano, że powodem rozwiązania umowy o pracę jest zawinione przez Piotra W. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz w konsekwencji utrata zaufania do niego jako zastępcy dyrektora generalnego – dyrektora finansowego. Argumentowano, że wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego – dyrektora generalnego 9 grudnia 2017 r. podczas zjazdu delegatów, nie będąc delegatem uprawnionym do czynnego uczestnictwa w zjeździe, Piotr W. wziął udział w dyskusji nad sprawozdaniami z działalności ustępujących władz stowarzyszenia, przed głosowaniem delegatów w przedmiocie udzielenia absolutorium. Dodano, że Piotr W. bez jakiegokolwiek porozumienia z przełożonym, zabierając głos w dyskusji, przedstawił krytyczne stanowisko wobec działań realizowanych przez ustępujące władze stowarzyszenia oraz swoje oczekiwania wobec władz wybieranych podczas zjazdu, czym naruszył zasadę niepodejmowania przez pracowników jakichkolwiek działań w odniesieniu do członkowskiej sfery działalności stowarzyszenia, dotyczącą wszystkich zatrudnio-

nych w biurze stowarzyszenia. Stwierdzono, że ww. zachowanie było także naruszeniem podstawowych zadań, kompetencji i obowiązków określonych w ustalonym dla Piotra W. zakresie obowiązków.

Po dwóch nieudanych próbach doręczenia (28 i 29 grudnia 2017 r.) przez kuriera przesyłki zawierającej ww. oświadczenie została ona zwrócona nadawcy. Dodatkowo 27 grudnia 2017 r. pismo dyrektora generalnego przesłano za pośrednictwem Poczty Polskiej. Przesyłkę tę Piotr W. odebrał 11 stycznia 2018 r. Oświadczenie pracodawcy było jeszcze wysyłane pocztą trzykrotnie na dwa inne adresy znane pracodawcy (jedną przesyłkę pracownik odebrał 17 stycznia 2018 r., a pozostałe dwie zwrócono nadawcy z adnotacją „nie podjęto w terminie”). Dnia 28 grudnia 2017 r. dyrektor generalny przesłał na adres e-mailowy Piotra W. wiadomość, w której poinformował go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, a także o przyczynie rozwiązania. Treść e-maila była identyczna z treścią pisemnego oświadczenia sporządzonego 27 grudnia 2017 r. (i wysyłanego pracownikowi kilkakrotnie drogą kurierską i pocztową). Dnia 2 stycznia 2018 r. Piotr W. przesłał na adres e-mailowy stowarzyszenia wiadomość, w której potwierdził otrzymanie wiadomości SMS z 27 grudnia 2017 r. oraz wiadomości e-mail z 28 grudnia 2017 r. W tej samej wiadomości wskazał nowy adres, pod którym przebywał w związku z chorobą.

Dnia 3 stycznia 2018 r. stowarzyszenie przesłało więc na nowo podany przez pracownika adres oświadczenie z 27 grudnia 2017 r. o rozwiązaniu stosunku pracy, świadectwo pracy z 3 stycznia 2018 r. oraz pismo zobowiązujące do rozliczenia się z pracodawcą. Przesyłka po czterech nieudanych próbach doręczenia została zwrócona pracodawcy.

Dnia 12 stycznia 2018 r. w siedzibie stowarzyszenia Piotr W. pokwitował odbiór świadectwa pracy z 3 stycznia 2018 r.

W pozwie przeciwko stowarzyszeniu Piotr W. domagał się zapłaty odszkodowania (112 tys. zł) z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Pracownik wygrał spór w obu instancjach, w związku z czym pracodawca złożył skargę do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy nie przyznał racji pracodawcy (stowarzyszeniu). Zwykła wiadomość SMS, wysłana do powoda przez dyrektora generalnego stowarzyszenia 27 grudnia 2017 r., była oświadczeniem woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w rozumieniu art. 60 Kodeksu cywilnego. Oświadczenie to, choć skuteczne, było jednak wadliwe.

SMS a opóźnienie w uzasadnieniu zwolnienia

Nie ma podstaw do uznania, że SMS, o którym mowa, powinien być traktowany jedynie jako informacja (oświadczenie wiedzy) na temat sporządzenia i przesłania powodowi drogą pocztową oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Skoro oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało złożone w formie pisemnej, ale w postaci zwykłego SMS-a, uzasadnienie zaś decyzji o zwolnieniu powoda z pracy zostało mu doręczone pocztą dopiero 11 stycznia 2018 r. (czyli ze znacznym opóźnieniem), to w świetle art. 56 § 1 i art. 58 Kodeksu pracy powodowi należało się odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Papierowa forma wypowiedzenia

Sąd Najwyższy przypomniał, że według art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a więc – zasadniczo – przy wykorzystaniu zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 kc. Dodatkowo zaznaczył, że rozwiązanie stosunku pracy przez wysłanie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu, wprawdzie odpowiada standardom określonym w art. 30 § 3 kp w związku z art. 781 § 1 kc, ale taka ewentualność może mieć zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do tych pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych)

komunikacją elektroniczną, korzystając ze służbowego sprzętu komputerowego. W stosunku do pozostałych pracowników, z uwagi na ochronną rolę prawa pracy, konieczne jest zastosowanie zwykłej (papierowej) formy pisemnej.

■ WAŻNE



W przypadku pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę, celowe jest jednak przestanie elektronicznego oświadczenia woli pracodawcy na służbowy adres e-mailowy pracownika, ponieważ wtedy pracodawca jako administrator poczty może zweryfikować fakt dostarczenia wiadomości pracownikowi. Wówczas ciężar dowodu, że pracownik nie zapoznał się z takim oświadczeniem w godzinach jego pracy, powinien więc obciążać pracownika.

Jeżeli jednak pracodawca wyśle wiadomość elektroniczną na prywatną skrzynkę e-mailową pracownika, to ten ostatni nie ma obowiązku otwierania i odczytywania wiadomości służbowych, gdy takiej praktyki strony nie uzgodniły między sobą. W takich okolicznościach pracownik nie musi więc potwierdzać, że otrzymał elektroniczne oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

SMS z podpisem elektronicznym

Zdaniem SN wysłanie do pracownika SMS-a o rozwiązaniu stosunku pracy nie spełnia wymogu rozwiązania umowy o pracę w formie pisemnej, jeśli SMS nie został opatrzony bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Nie ulega zaś wątpliwości, że pozwane stowarzyszenie 27 grudnia 2017 r. nie wysłało powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w postaci dokumentu elektronicznego, opatrzonego bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym

za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu (wysłało mu tylko zwykłego SMS-a z informacją, że uzasadnienie „dyscyplinarki” przesłano kurierem/pocztą). Przesyłka ta (w wersji papierowej) została przez Piotra W. odebrana dopiero 11 stycznia 2018 r. (czyli po upływie 1 miesiąca od zdarzenia wskazanego przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy). Tymczasem trzeba zauważyć, że otrzymanie przez powoda SMS-a o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym, bez wskazania konkretnej (innej) daty, spowodowało skutek w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę w dniu otrzymania SMS-a.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 3, art. 56 § 1, art. 58 ustawy z 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- art. 60, art. 78 § 1, art. 78¹ § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.),
- wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2024 r. (sygn. akt II PSKP 86/22).

Dominik Wajda

Sąd Najwyższy, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Dobre praktyki bhp

Jaka ochrona głowy najlepiej zabezpieczy przed drobnymi otarciami

Głowa to jedna z najbardziej wrażliwych części ciała i najważniejsza. Ochrona głowy przed urazami mechanicznymi nie sprowadza się tylko do zabezpieczania jej przed poważnymi wypadkami. W wielu sytuacjach, gdzie nie występuje niebezpieczeństwo związane z uderzeniem spadających przedmiotów i innych źródeł silnych uderzeń, należy chronić głowę na przykład przed drobnymi otarciami. Służą do tego przemysłowe hełmy lekkie.

Urazy głowy mogą mieć bardzo poważne i długotrwałe skutki. Prowadzą do obrażeń mózgu, a co za tym idzie – niepełnosprawności, a nawet śmierci. Właściwa ochrona głowy niezbędna jest więc zarówno podczas pracy fizycznej, jak i w czasie wielu aktywności wykonywanych rekreacyjnie. Na stanowiskach pracy, które stwarzają zagrożenie urazów mechanicznych głowy, mogących powodować obrażenia skóry głowy, kości czaszki, kręgow szyi oraz mózgu, wymagane jest stosowanie przemysłowych hełmów ochronnych o wysokim stopniu amortyzacji przed uderzeniami.

Przemysłowe hełmy ochronne

Ten typ nakrycia ochronnego głowy, spełniający wymagania normy PN-EN 397:2012, pozwala skutecznie zabezpieczać głowę przed uderzeniami spadających przedmiotów, uderzeniami o wystające elementy konstrukcyjne stanowiska pracy czy też przed zderzeniami z przemieszczającymi się obiektami, które mogą powodować wystąpienie sił ściskających. Oprócz tego, w zależności od konstrukcji, przemysłowe hełmy ochronne mogą dodatkowo chronić przed:

- odpryskami stopionego metalu;
- porażeniem prądem elektrycznym czy
- wysoką temperaturą.

Przemysłowe hełmy lekkie

Nie zawsze zaawansowana ochrona głowy jest potrzebna. Gdy zagrożenie jest mniejsze, a potencjalne uderzenia o twarde, stałe przedmioty mogą spowodować „tylko” rozdarcia, otarcia naskórka lub inne urazy powierzchniowe, stosuje się przemysłowe hełmy lekkie, potocznie zwane czapkami anyskalpowymi. Nie służą one – w przeciwieństwie do przemysłowych hełmów ochronnych – do ochrony przed następstwami uderzeń przez spadające lub rzucające przedmioty ani do ochrony przed przemieszczającymi się lub zawieszonymi ładunkami.

■ WAŻNE



Czapki antyskalpowe spełniają wymagania normy EN 812 i sprawdzają się w warunkach, gdzie istnieje ryzyko powierzchniowych urazów. Ich celem jest ustrzeżenie użytkowników przed uderzeniami głowy z siłą mogącą spowodować rozdarcie skóry czy inne powierzchniowe rany.

Bardzo ważne jest, aby nie mylić dwóch rodzajów ochrony głowy – czapką antyskalpową nie można zastąpić przemysłowego hełmu ochronnego. Skutki zastosowania hełmu lekkiego w warunkach wymagających silniejszej amortyzacji uderzeń mogą być czasami niemal tak poważne, jak brak jakiejkolwiek ochrony.

Czapki antyskalpowe na rynku

W sprzedaży dostępny jest szeroki wybór przemysłowych hełmów lekkich. Ich skorupa, schowana pomiędzy warstwami tkaniny, najczęściej wykonana jest z tworzywa ABS, oprócz niej stosowane są systemy amortyzacji, np. w formie podkładek z tworzywa EVA.

Bogata oferta producentów daje swobodę doboru odpowiedniego modelu dla potrzeb i upodobań użytkownika: można wybierać spośród wielu kolorów, kształtów, długości daszków. Dostępne są też wzory specjalne, na przykład z siateczką umożliwiającą wentylację w upalne dni. Szczególnie ważne jest wtedy to, że wkładkę ochronną można wyjąć z czapki, a część materiałową uprać.

Przemysłowe lekkie hełmy tego typu oferuje marka REIS, pod parasolową nazwą BUMPCAP. Wśród nich można znaleźć czapki ochronne ze 100% bawełny, jak i bawełniano-poliestrowe, czapki w kolorach neonowych, a także ze wstawkami z siatki. Czapki antyskalpowe REIS mają regulację obwodu, co zapewnia wygodę ich noszenia bez względu na wielkość i kształt głowy.

opr. red.

Artykuł powstał przy współpracy ekspertów firmy Raw-Pol

RAW-POL to polska firma oferująca szeroki wybór środków ochrony indywidualnej najwyższej jakości. Poprzez sieć swoich dystrybutorów pomaga pracodawcom zapewnić bezpieczne warunki pracy i nadążyć za wszystkimi nowinkami produktowymi. Na stronie 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 Szczygieł

Menedżer produktu
Patrycja Kurzątkowska

Redaktor prowadzący
Marek Kalman

Koordynator produkcji
Mariusz Jezierski

Korekta
Zespół

Skład i łamanie
6AN Studio

Druk
KRM Druk

ISBN: 978-83-8409-017-6

Nr rejestrowy BDO: 000008579

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o., Warszawa 2024

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

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

NIP: 526-19-92-256

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

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

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

ZAPISZ SIĘ NA BEZPŁATNE E-LETTERY



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

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

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

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

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

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

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

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

4 BHP NEWS www.portalbhp.pl

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

5 Transport NEWS www.transport-expert.pl

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

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

NOWOŚĆ!

Portal **BHP**.pl

AKADEMIA PORTALU BHP

Przestań walczyć z codziennymi wyzwaniami samodzielnie

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



Certyfikaty:

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



Szkolenia i kursy:

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



Materiały dodatkowe:

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



Poznaj Akademię Portalu BHP

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

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

W jaki sposób pomożemy Ci odnieść sukces?

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

Dowiedz się więcej »

Wejdź na portalbhp.pl/poznaj-akademie

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

