

PRAKTYCZNE SZKOLENIA BHP

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



TEMAT NUMERU

Analiza stanu bhp za 2024 rok – obowiązki służby bhp i pracodawcy

Pracodawca musi mieć wiedzę na temat stanu bhp. Niezależnie jednak od bieżących meldunków, służba bhp powinna też co najmniej raz w roku opracować analizę stanu bhp. To zbiorczy dokument, który podlega weryfikacji przez inspektorów PIP w czasie kontroli. Jego kluczową częścią są propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Jak przygotować taką analizę i kiedy najlepiej?

SZKOLENIA OKRESOWE

Wpływ ergonomii stanowisk pracy na wynik oceny ryzyka zawodowego

Każde stanowisko pracy powinno być ocenione nie tylko od strony zagrożeń i narażeń, ale również z punktu widzenia ergonomii. W artykule omawiamy zatem zagadnienia dotyczące wpływu ergonomii stanowisk pracy na wynik oceny ryzyka zawodowego. Potwierdzamy tezę, że warunki ergonomiczne powinny być brane pod uwagę przy ocenie ryzyka zawodowego na każdym ocenianym stanowisku pracy, począwszy od fazy analizy zagrożeń, a na szacowaniu prawdopodobieństwa zaistnienia straty kończąc.

KONTROLA PIP

Nakaz PIP dotyczący badań profilaktycznych to nie skierowanie na badania

Zapewnienie wstępnych, okresowych i kontrolnych badań profilaktycznych jest obowiązkiem pracodawcy. Jeśli badania nie zostaną wykonane, inspektor PIP, po przeprowadzonej analizie dokumentacji pracowniczej w czasie kontroli, może nakazać ich wykonanie. Nakaz ten nie stanowi jednak podstawy do przeprowadzenia badań profilaktycznych. Wiele pracodawców traktuje jednak nakaz PIP za równoznaczny skierowaniu na badania lekarskie. To błędne myślenie. Dlaczego?

KALENDARIUM AKTUALNOŚCI BHP

Nowości, w tym:

- Fosforan trifenylu na kandydackiej liście substancji chemicznych
- Od 2025 roku nowe zasady kontroli zwolnień lekarskich
- 55 tysięcy kontroli PIP w 2025 roku
- PIP w walce z mobbingiem – kontrole będą zaostrzone





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!

Analiza stanu bhp to proces oceny warunków bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w miejscu pracy. Polega na diagnozowaniu istniejących zagrożeń dla pracowników oraz identyfikowaniu obszarów, które wymagają poprawy lub zmian. Analiza stanu bhp może obejmować ocenę warunków pracy, przestrzeganie przepisów i norm dotyczących bezpieczeństwa, a także identyfikację potencjalnych zagrożeń zdrowotnych dla pracowników.

Przygotowanie corocznej analizy stanu bhp pozwala na zapobieganie wypadkom, poprawę warunków pracy oraz podniesienie świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jakie są obowiązki służby bhp w związku z analizą? O tym między innymi przeczytasz w dalszej części tego numeru. Pamiętaj, że dzięki analizie stanu bhp można skutecznie wdrażać odpowiednie środki zaradcze i zapobiegać potencjalnym zagrożeniom, chroniąc tym samym zdrowie i życie pracowników.

Zachęcam do lektury

KALENDARIUM

Zmiany w badaniach lekarskich pracowników – wywiad z Głównym Inspektorem Pracy	3
Fosforan trifenylu na kandydackiej liście substancji chemicznych	7
System kaucyjny dopiero od października 2025 roku	10
Wyrok TSUE: powrót ciężarówek co 8 tygodni do kraju sprzeczny z prawem	11
Od 2025 roku prawdopodobnie nowe zasady kontroli zwolnień lekarskich	13
55 tysięcy kontroli PIP w 2025 roku	17
14 dni ustawowo wolnych od pracy w 2025 roku	19
Związki partnerskie w Kodeksie pracy – szykują się duże zmiany	21
PIP w walce z mobbingiem – kontrole będą zaostrzone	25

ODPOWIEDZI NA LISTY CZYTELNIKÓW

Czy brygadzysta powinien odbyć dwa szkolenia bhp	29
--	----

TEMAT NUMERU

Analiza stanu bhp za 2024 rok – obowiązki służby bhp i pracodawcy	31
---	----

KONTROLA PIP

Nakaz PIP dotyczący badań profilaktycznych to nie skierowanie na badania	55
--	----

SKOLENIA OKRESOWE

Wpływ ergonomii stanowisk pracy na wynik oceny ryzyka zawodowego	61
--	----



DYŻUR E-MAILOWY

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

Pytanie prześlij na adres: praktyczneszkoleniabhp@wip.pl.

ODPOWIEDŹ OTRZYMASZ W CIĄGU KILKU DNI.

Kalendarium

Zmiany w badaniach lekarskich pracowników – wywiad z Głównym Inspektorem Pracy

Zakres badań medycyny pracy w 2025 roku ma być rozszerzony m.in. o badania cukru czy wskaźnik BMI. Co faktycznie zmieni się w badaniach lekarskich pracowników od nowego roku? O to pytam Głównego Inspektora Pracy. Jakie nowe wyzwania stoją przed pracodawcami? Czy nowe przepisy poprawią zdrowie pracowników?

Magdalena Pokrzycka-Walczak*: Od nowego roku, zgodnie z zapowiedziami Ministerstwa Zdrowia, zostanie poszerzony pakiet medycyny pracy o obowiązkowe badania, m.in. poziom cukru i określenie wskaźnika BMI. Jak Pan ocenia tę decyzję?

Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy: To bardzo dobre rozwiązanie. Wiele chorób, szczególnie w początkowej fazie rozwoju, nie daje niepokojących objawów, a gdy te objawy się pojawiają, późniejsze leczenie może być długotrwałe, bardziej skomplikowane. Czasem takiej choroby nie udaje się już niestety zatrzymać. Tymczasem dla części pracowników okresowa wizyta u lekarza medycyny pracy jest często jedyną okazją do kontaktu z lekarzem. Taka wizyta to także okazja do rozmowy o profilaktyce, zdrowym stylu życia. Zatem im szerszy zakres badań i konsultacji będzie obejmować badanie wstępne czy okresowe pracowników, tym lepiej dla samego badanego i na dłuższą metę także dla jego pracodawcy, społeczeństwa i państwa.

To truizm, ale ciągle aktualne jest hasło „lepiej zapobiegać niż leczyć”. W Państwowej Inspekcji Pracy także stawiamy na profilaktykę i prewencję. Uświadamianie pracowników i pracodawców o zagrożeniach, dostępnych środkach ochrony indywidualnej

i grupowej chroni wiele osób przed wypadkami i ich ogromnymi kosztami osobistymi i społecznymi. W medycynie jest podobnie. Im więcej osób będzie świadomych skutków otyłości, braku ruchu, niewłaściwej diety, a także możliwości wczesnego diagnozowania najpoważniejszych chorób, tym lepiej. Celem tego programu jest to, by Polki i Polacy byli zdrowi. Wszyscy na tym zyskamy.

Oprócz poszerzonego zakresu badań medycyny pracy możliwe będzie skierowanie pracownika na profilaktyczne badania dodatkowe za jego zgodą. Teoretycznie jest to dobry pomysł, w praktyce jednak – jeżeli będzie duże zainteresowanie pracowników badaniami dodatkowymi – może okazać się, że radykalnie wzrośnie liczba osób chorych na nowotwory. Trzeba bowiem pamiętać, że w czasie pandemii wielu pacjentów rezygnowało z badań profilaktycznych z obawy przed zakażeniem koronawirusem. Czy możemy mówić o takim czarnym scenariuszu? A może są jednak zalety takiej sytuacji, gdy wszyscy pracownicy będą przebadani również pod kątem potencjalnego ryzyka chorób nowotworowych?

Z założenia medycyna pracy jest przypisana do badania wpływu środowiska pracy na zdrowie pracownika. Tam, gdzie występują czynniki mutagenne, promieniowanie i czynniki kancerogenne, pracownicy powinni być poddani odpowiedniej profilaktyce zdrowotnej i monitorowaniu, by ewentualne zagrożenia czy zmiany wykryć na wczesnym etapie.

Jeśli chodzi zaś o dodatkowe badania, trzeba brać pod uwagę możliwości opieki medycznej finansowanej z publicznych środków. Za czarny scenariusz przyjmuję sytuację, w której w nadchodzących latach lekarze będą informowali o rosnącej liczbie wykrywanych nowotworów. W takiej sytuacji dodatkowe badania mogą uratować życie wielu osób, które dzięki temu będą mogły świadczyć pracę z zyskiem dla naszej gospodarki. To, że nowotwory nie będą diagnozowane, nie znaczy, że znikną.

Wśród badań w ramach poszerzonego pakietu medycyny pracy i dodatkowych, profilaktycznych, nie ma konsultacji psychologicznych czy psychiatrycznych dla pracowników, którzy chcieliby skorzystać, w ramach badań okresowych, z takiej możliwości. Rośnie liczba zwolnień lekarskich z powodu depresji i zaburzeń lękowych, spowodowanych niewłaściwymi relacjami i brakiem kultury pracy, co następuje głównie w instytucjach publicznych. Czy Pan mógłby – korzystając ze swoich uprawnień – zasugerować Ministerstwu Zdrowia poszerzenie badań o konsultacje psychologiczne lub psychiatryczne? Być może udałoby się skłonić pracodawców, którzy nie dbają o właściwe relacje i kulturę organizacyjną pracy – na podstawie zaleceń psychologa lub lekarza psychiatry – do podjęcia konkretnych działań na rzecz wsparcia pracowników doświadczających skutków znęcania się psychicznego i dyskryminacji ze strony współpracowników lub przełożonych?

Nie zgadzam się z tezą, że instytucje publiczne negatywnie wyróżniają się na tle panujących tam relacji. Wręcz przeciwnie. Wiele takich podmiotów oferuje stabilne zatrudnienie i powierza pracownikom obowiązki związane z wykonywaniem misji publicznej, dbaniem o dobro społeczeństwa. Zgadzam się z tezą, że kondycja mentalna społeczeństwa się pogarsza. Od lat ZUS informuje o rosnącej liczbie zwolnień lekarskich na tym tle. Widać to także z perspektywy inspekcji pracy, do której trafiają skargi od pracowników, którzy coraz częściej źle reagują na czynniki psychospołeczne pojawiające w godzinach ich pracy. Wysokie tempo życia, stres, pogoń za sukcesem, sytuacja społeczna, wojna w Ukrainie kumulują się w każdym z nas. Jedni radzą sobie z tym lepiej, inni gorzej.

Przeciwdziałanie zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy staje się jednym z naszych priorytetowych zadań. Działania inspekcji pracy w celu ograniczenia mobbingu, dyskryminacji, molestowania będą miały konkretny wymiar w postaci promowania wśród

pracodawców pozytywnych postaw i dobrych praktyk. Oczywiście inspektor nie jest psychologiem, nie przeprowadzi terapii, ale chciałbym, by dysponował odpowiednimi środkami pozwalającymi na skuteczne wyeliminowanie z zakładu pracy takich toksycznych zachowań i działań. Uważam, że w przypadku zagrożeń psychospołecznych wiele dobrego można zrobić, odwołując się do prewencji i profilaktyki, czyli stosując w zakładzie pracy sprawdzone rozwiązania organizacyjne, prawne, strukturalne. Coraz większa grupa pracodawców ma tę świadomość i dlatego wdrażają własne rozwiązania albo te, które sprawdziły się w innych organizacjach. Mam nadzieję, że dzięki temu wejdziemy na drogę, której celem jest skuteczne wyeliminowanie ze środowiska pracy czynników, które stwarzają warunki do znęcania się psychicznego i dyskryminacji ze strony współpracowników lub przełożonych.

Ważna jest też świadomość pracowników i pracodawców, że zdrowa atmosfera w miejscu pracy jest tak samo ważna, jak wentylacja, oświetlenie czy właściwie dobrana odzież ochronna. Nad tym musimy wszyscy pracować i do tego może uda mi się przekonać ministra zdrowia i inne środowiska zaangażowane w poprawę warunków pracy.

rozmawiała Magdalena Pokrzycka-Walczak

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

Fosforan trifenylu na kandydackiej liście substancji chemicznych

Europejska Agencja Chemikaliów (ECHA) dodała fosforan trifenylu (CAS 115-86-6) do kandydackiej listy substancji chemicznych wymagających szczególnej uwagi. Ten toksyczny dla organizmów wodnych związek jest szeroko stosowany w przemyśle, m.in. w produkcji klejów i uszczelniaczy. Jego obecność na liście ECHA podkreśla potrzebę rygorystycznych procedur w celu ochrony zdrowia i środowiska. Jakie działania już teraz musi podjąć firma stosująca fosforan trifenylu na swoim terenie?

Europejska Agencja Chemikaliów (ECHA) wprowadziła fosforan trifenylu (CAS 115-86-6) do europejskiej kandydackiej listy substancji chemicznych już 7 listopada 2024 r. Fosforan trifenylu to organiczny ester kwasu fosforowego z trzema grupami fenyłowymi połączonymi z atomem fosforu. Znany ze swojej toksyczności, szczególnie wobec organizmów wodnych, jest klasyfikowany jako substancja niebezpieczna. Jego zastosowania obejmują produkcję klejów, uszczelniaczy, powłok oraz chemikaliów laboratoryjnych. Jest również wykorzystywany w pracach badawczo-rozwojowych oraz niektórych procesach przemysłowych, takich jak synteza innych związków chemicznych.

Kiedy fosforan trifenylu (CAS 115-86-6) jest używany w zakładzie

Firmy korzystające z tej substancji muszą stosować ściśle procedury, aby zapewnić zgodność z przepisami i minimalizować ryzyko dla zdrowia ludzi i środowiska. Oto kroki, jakie należy podjąć.

1. Ocena ryzyka

Firmy powinny przeprowadzić ocenę ryzyka związaną z przechowywaniem, użytkowaniem oraz ewentualnym uwolnieniem fosforanu

trifenyłu do środowiska. Należy ocenić potencjalne zagrożenia dla pracowników, okolicznych społeczności i ekosystemów wodnych. Ocena ryzyka powinna obejmować także zagrożenia dla pracowników w przypadku kontaktu z substancją (np. inhalacja, kontakt ze skórą).

2. Zgodność z przepisami REACH

Jeśli fosforan trifenyłu jest używany w ilościach przekraczających 1 tonę rocznie, firma musi zgłosić tę substancję do Europejskiej Agencji Chemikaliów (ECHA) w ramach rozporządzenia REACH. W przypadku nowego wpisu na listę kandydacką (jak w przypadku fosforanu trifenyłu) przedsiębiorstwa muszą monitorować status substancji.

Fosforan trifenyłu znalazł się na liście kandydackiej substancji SVHC (*Substances of Very High Concern*, substancji wzbudzających szczególnie duże obawy). Oznacza to, że firma powinna być świadoma potencjalnych regulacji związanych z jego dalszym stosowaniem i może zostać zobowiązana do uzyskania zezwolenia na dalsze używanie substancji, jeśli zostanie ona wpisana do załącznika XIV REACH.

3. Przechowywanie i oznakowanie

Fosforan trifenyłu powinien być przechowywany w odpowiednich warunkach zgodnie z zaleceniami dotyczącymi bezpieczeństwa chemicznego. Może to obejmować przechowywanie w szczelnych, dobrze wentylowanych pomieszczeniach, z dala od źródeł ognia i w odpowiednich opakowaniach.

Należy upewnić się, że wszystkie pojemniki z fosforanem trifenyłu są odpowiednio oznakowane zgodnie z wymaganiami prawa, wskazując na zagrożenia związane z substancją (np. toksyczność dla środowiska wodnego). Należy stosować piktogram – Może powodować szkody w środowisku wodnym.

4. Środki ochrony i szkolenie pracowników

W zależności od poziomu ekspozycji, pracownicy powinni mieć dostęp do odpowiednich środków ochrony, takich jak:

- rękawice ochronne,
- odzież ochronna,
- okulary ochronne,
- maski przeciwpyłowe lub respiratory.

Pracownicy powinni być regularnie szkoleni w zakresie bezpiecznego obchodzenia się z fosforanem trifenylu, w tym rozpoznawania zagrożeń i postępowania w przypadku awarii.

5. Zarządzanie awariami i odpowiedzialność za środowisko

Firmy powinny opracować i wdrożyć plany awaryjne w przypadku uwolnienia fosforanu trifenylu do środowiska (np. wyciek, pożar). Plan powinien obejmować procedury neutralizacji, zabezpieczenia miejsca zdarzenia oraz informowania odpowiednich służb.

Powinno się przeprowadzać regularne kontrole, aby upewnić się, że substancja nie przedostaje się do wód gruntowych, wód powierzchniowych lub innych części środowiska.

6. Uzyskanie zezwoleń (w przypadku włączenia do załącznika XIV REACH)

Jeśli fosforan trifenylu zostanie wpisany do załącznika XIV REACH, firma będzie musiała uzyskać zezwolenie na dalsze stosowanie tej substancji. W takim przypadku konieczne będzie przygotowanie wniosku o zezwolenie, który obejmuje ocenę ryzyka oraz alternatywne metody lub substancje, które mogą zastąpić fosforan trifenylu, jeśli to możliwe.

7. Raportowanie i dokumentacja

Firma powinna prowadzić odpowiednią dokumentację dotyczącą stosowania fosforanu trifenylu, w tym:

- deklaracje zgodności z przepisami REACH,

- certyfikaty bezpieczeństwa,
- raporty oceny ryzyka.

W razie wystąpienia jakichkolwiek incydentów związanych z fosforanem trifenylu (np. wycieków) firma musi poinformować odpowiednie służby (np. ECHA, organy ochrony środowiska).

8. Monitorowanie zmian w przepisach

Firmy powinny na bieżąco śledzić zmiany w regulacjach unijnych dotyczących substancji chemicznych, aby reagować na nowe wymagania związane z fosforanem trifenylu, w tym ewentualne zmiany w klasyfikacji substancji i dodatkowe ograniczenia.

Podjęcie wspomnianych działań pomoże firmom spełnić wymagania prawne, zminimalizować ryzyko związane z toksycznością fosforanu trifenylu i poprawić bezpieczeństwo pracowników oraz ochronę środowiska.

Karolina Walas
główny specjalista ds. bhp

System kaucyjny dopiero od października 2025 roku

Pod koniec zeszłego roku premier Donald Tusk ogłosił, że ustawa o systemie kaucyjnym wejdzie w życie 1 października 2025 r. Rząd potrzebuje dodatkowego czasu na wdrożenie nowego systemu. Miał on pierwotnie ruszyć z początkiem roku.

Nowy system kaucyjny, mający na celu zwiększenie poziomu recyklingu i dostosowanie do wymogów Unii Europejskiej, pierwotnie miał obowiązywać od 1 stycznia 2025 r. Rząd zdecydował się jednak na przesunięcie terminu, aby zagwarantować odpowiednie przygotowanie całej infrastruktury i zapewnić, że zmiana będzie

neutralna zarówno dla konsumentów, jak i pracowników i właścicieli placówek handlowych.

Premier podkreślił, że sukces wdrożenia systemu kaucyjnego wymaga przygotowania szerokiego grona interesariuszy, w tym samorządów, placówek handlowych i samych konsumentów. Wskazał, że nowe przepisy nie powinny być obciążeniem dla przedsiębiorców, zwłaszcza mniejszych sklepów, które mogą być szczególnie narażone na trudności związane z obsługą systemu.

Korzyści ekologiczne systemu

Podstawowym celem wdrożenia systemu kaucyjnego jest ochrona środowiska, a w szczególności zwiększenie poziomu recyklingu opakowań. Kluczowym aspektem jest stworzenie jasnych zasad dotyczących miejsc, gdzie konsumenci będą mogli oddawać opakowania, aby odzyskać kaucję. Premier zwrócił też uwagę na trudności, jakie wiążą się z wdrożeniem systemu kaucyjnego, wskazując na mieszane doświadczenia innych krajów europejskich. Złożoność nowego prawa wymaga pełnej transparentności i klarownych przepisów, które mają na celu uniknięcie problemów zarówno dla obywateli, jak i przedsiębiorców.

opr. red.

Źródło:

- www.pap.pl

Wyrok TSUE: powrót ciężarówek co 8 tygodni do kraju sprzeczny z prawem

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że powrót ciężarówek co 8 tygodni do kraju jest sprzeczny z prawem Unii. Ale powrót kierowców co 4 tygodnie do miejsca zamieszkania lub bazy firmy jest już zgodny z przepisami.

Skargę do TSUE na unijne przepisy dotyczące obowiązku powrotu kierowców i ciężarówek do krajów wniosło 7 państw, w tym Polska. W orzeczeniu z 4 października 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej odrzucił wniosek skarżących państw dotyczący obowiązku powrotu kierowców do bazy. Oznacza to, że kierowcy nadal będą powracali do miejsca zamieszkania lub bazy firmy raz na 3 lub 4 tygodnie. Celem tych przepisów jest ochrona interesów kierowcy i zapewnienie mu możliwości odpoczynku, kontaktu z rodziną itd. Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że:

- przyspieszenie daty wejścia w życie obowiązku zainstalowania inteligentnych tachografów drugiej generacji,
 - czterodniowy cooling-off period w kabotażu,
 - zakwalifikowanie kierowców jako pracowników delegowanych, podczas przewozów cross-trade i kabotażu
- są zgodne z prawem UE i odrzucił wszystkie skargi w tym zakresie.

Cooling-off period to mechanizm polegający na wyłączeniu możliwości wykonywania przewozów kabotażowych przy użyciu tego samego pojazdu (a w przypadku zespołu pojazdów tego samego pojazdu silnikowego) przez okres 4 dni od dnia zakończenia przewozu kabotażowego w danym państwie członkowskim.

Powrót ciężarówek – sprzeczny z zasadami UE

TSUE odniósł się natomiast krytycznie do uchwalonego w 2020 r. w tzw. pakiecie mobilności, obowiązku powrotu ciężarówek do baz firm. Regulacje te ograniczają wolność świadczenia usług na unijnym rynku. Wprowadzają ponadto dodatkowe, niepotrzebne ograniczenia. Przyczyniają się też do wzrostu kosztów oraz zwiększenia emisji spalin w transporcie drogowym. Kraje skarżące argumentowały, że regulacje pakietu mobilności ograniczają wolność świadczenia usług na jednolitym rynku unijnym i wprowadzają dodatkowe, niepotrzebne obciążenia dla firm.

Adam Mróz
ekspert ds. transportu

Od 2025 roku prawdopodobnie nowe zasady kontroli zwolnień lekarskich

Zmiany w projekcie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych znacznie zmodyfikują zasady przeprowadzania kontroli zwolnień lekarskich. Pewna aktywność związana z pracą nie odbierze już prawa do zasiłku chorobowego, a lekarze będą mogli wystawiać zwolnienia tylko na jedną firmę, co pozwoli pracować w drugiej. Projekt ustawy na przełomie roku był jeszcze opiniowany w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Co się dokładnie zmieni?

Projekt ustawy zakłada zmiany w organizacji systemu orzeczniczego w ZUS – istniejący stan prawny jest nieprzejrzysty i niedostosowany do obecnych potrzeb. W ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych i aktach wykonawczych do niej zostaną uregulowane zasady i tryb wydawania orzeczeń. Ma się to przyczynić do standaryzacji postępowania orzeczniczego we wszystkich rodzajach spraw, niezależnie od celu, dla którego jest wydawane orzeczenie, a także do przejrzystości regulacji prawnych w tym zakresie.

Utrata prawa do zasiłku – doprecyzowanie zapisów

Z punktu widzenia ubezpieczonych i płatników składek szczególnie istotne są jednak inne zmiany, które ma wprowadzić ustawa. Nowe przepisy mają bowiem doprecyzować przesłanki utraty prawa do zasiłku chorobowego, tj. uregulować kwestie pracy zarobkowej podczas zwolnienia lekarskiego, wykorzystywania zwolnienia lekarskiego w niewłaściwy sposób czy postępowania w przypadku niezastania chorego w domu podczas kontroli.

Zakazana aktywność w czasie zwolnienia lekarskiego

Projekt definiuje pracę zarobkową, której podjęcie pozbawia ubezpieczonego prawa do zasiłku za cały okres zwolnienia lekarskiego (lub świadczenia rehabilitacyjnego za cały miesiąc). Obecny art. 17

ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa stanowi, że ubezpieczony traci prawo do zasiłku, gdy wykonuje w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem. Nie precyzuje jednak, co to znaczy. Zdaniem resortu pracy konieczne jest „doregulowanie” kwestii, czym faktycznie jest „wykonywanie pracy zarobkowej”, a czym „aktywność niezgodna z celem zwolnienia od pracy”.

■ WAŻNE



Z jednej strony chory musi mieć jasne przepisy mówiące wprost, co można robić na zwolnieniu lekarskim, a czego kategorycznie nie, z drugiej zaś – w przypadku kontroli ZUS i podważenia prawa do zasiłku zniknie argument związany z nieprecyzyjnymi przepisami i wątpliwościami związanymi z prawidłową interpretacją sformułowań „praca zarobkowa” czy „aktywność niezgodna z celem zwolnienia lekarskiego”.

Dodawane do art. 17 ustępy 1a i 1b mają stanowić, że:

- pracę zarobkową jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności,
- aktywnością niezgodną z celem zwolnienia od pracy są wszelkie działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencję, z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.

Działania incydentalne w czasie zwolnienia

Jak tłumaczą projektodawcy: „W przypadkach sporadycznych, incydentalnych i wymuszonych okolicznościami przejawów aktywności zawodowej przyjęto możliwość wyłączenia stosowania tego przepisu

[o utracie prawa do zasiłku – przyp. red.]. Podjęcie czynności, której zaniechanie mogłoby prowadzić m.in. do znacznych strat finansowych dla pracodawcy czy kontrahenta (np. podpisanie faktur, listów przewozowych, innych dokumentów) nie będzie zatem prowadziło do odebrania świadczenia z ubezpieczenia społecznego”. Oznacza to, że pracownik będący na zwolnieniu będzie mógł podejmować konieczne czynności związane z pracą. Tym samym przepisy będą zgodne z najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego, które stanowi, że w szczególnych sytuacjach faktycznych prokonstytucyjna wykładnia przez sądy ubezpieczeń społecznych art. 17 ust. 1 może prowadzić do odmowy jego zastosowania ze względu na to, że sankcja, jaką przewiduje, może być uznana w konkretnym stanie faktycznym za zbyt drastyczną i dolegliwą, a przez to niesłuszną i niesprawiedliwą w kontekście rodzaju innego zajęcia zarobkowego (jego sporadycznego, incydentalnego, wymuszonego okolicznościami charakteru) oraz uzyskanego z tego tytułu dochodu (niewielkich kwot stanowiących kilkuprocentowy ułamek należnego zasiłku chorobowego). Tak uznał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 6 października 2022 r. (III USK 18/22) i w wyroku z 19 lutego 2021 r. (I USKP 12/21).

Analogicznie będzie w przypadku podjęcia w okresie zwolnienia od pracy czynności dnia codziennego czy incydentalnych aktywności pozazawodowych, gdy wymuszą to istotne okoliczności. Resort pracy odnosi się tu do dotychczasowego orzecznictwa sądowego, z którego wynika, że „orzeczona niezdolność do pracy z możliwością poruszania się stanowi przede wszystkim o możliwości wykonywania zwykłych czynności dnia codziennego, tj. m.in. dokonania zakupów żywności, zakupu leków, materiałów medycznych, udania się na zabieg medyczny czy kontrolę lekarską”. Jednocześnie ministerstwo wskazuje, że nie sposób enumeratywnie wskazać wszystkie przypadki, w których chory będzie zmuszony podjąć niezbędną aktywność. Przepis ma zatem określać ogólne sformułowanie odnoszące się do niepowodujących utraty prawa do zasiłku czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.

Miejsce pobytu podczas kontroli na zwolnieniu lekarskim

Znowelizowany art. 17 będzie się również odnosił – w ustępie 1 pkt 3 – do miejsca pobytu ubezpieczonego przebywającego na zwolnieniu lekarskim. Ubezpieczony nie straci prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, mimo że w okresie orzeczonej niezdolności do pracy będzie przebywać w innym miejscu niż wskazany adres pobytu na zwolnieniu lub w zawiadomieniu, o którym mowa w art. 59 ust. 5e (ubezpieczony ma obowiązek je złożyć płatnikowi oraz ZUS w razie zmiany adresu pobytu, w ciągu 3 dni od wystąpienia tej okoliczności), pod warunkiem że udokumentuje, iż nieobecność ta była uzasadniona względami zdrowotnymi lub koniecznością podjęcia czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Jak tłumaczy ministerstwo: „Chodzi tu o przypadki, gdy ubezpieczony w szczególności odbywał wizytę u lekarza, rehabilitację, udał się na badania, do apteki lub na spacer w ramach rekonwalescencji”.

Dwa tytuły do ubezpieczeń, jedno zwolnienie lekarskie

Kolejna bardzo ważna zmiana to wprowadzenie przepisu (art. 17 ust. 1d), który przewiduje, że jeśli ubezpieczony spełnia warunki do podlegania ubezpieczeniom społecznym z co najmniej dwóch tytułów do tych ubezpieczeń, lekarz może orzec niezdolność do pracy z powodu choroby tylko z jednego z tych tytułów, wskazując, że praca zarobkowa w ramach określonego tytułu może być wykonywana z uwagi na rodzaj tej pracy. W praktyce oznacza to, że taka osoba będzie przebywać na zwolnieniu lekarskim w jednym miejscu pracy i otrzymywać z tego tytułu zasiłek chorobowy (zasiłek opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne), a w drugim pracować i pobierać wynagrodzenie. Taka sytuacja może wystąpić w przypadku osoby łączącej pracę fizyczną z pracą zdalną, która tej fizycznej z uwagi np. na zwichniętą kostkę nie będzie mogła wykonywać, ale nie będzie to przeszkodą do pracy przy komputerze.

Jak wskazał resort, niezdolność do pracy jako rodzaj ryzyka ubezpieczeniowego jest pojęciem prawnym, na którego treść składa się określony rodzaj wpływu choroby na zdolność do pracy. Możliwe są zatem sytuacje, że stan zdrowia pracownika wpłynie niekorzystnie na możliwość wykonywania jednej z prac, jeżeli są różnego rodzaju (np. chrypka uniemożliwi dziennikarzowi prowadzenie audycji w telewizji, ale nie stanowi przeszkody do pracy w redakcji lub innej instytucji).

Wejście w życie

Zmiany miały wejść w życie 1 stycznia 2025 r. W chwili przekazania numeru do druku nie było jeszcze nowych przepisów. Zgodnie z projektem ustawy nowe rozwiązania będą musieli stosować pracodawcy, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 ubezpieczonych według stanu na 30 listopada poprzedniego roku. Przepisy będą przy tym miały zastosowanie odpowiednio również do osób uprawnionych do zasiłku za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Podstawa prawna:

- projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (numer projektu: UD114).

Katarzyna Jankowska
specjalistka prawa pracy

55 tysięcy kontroli PIP w 2025 roku

Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki przedstawił na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy program działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2025–2027.

Ważną częścią aktywności inspekcji pracy w tym roku będzie weryfikacja legalności powierzania i wykonywania pracy obywateli

polskich i cudzoziemców. Kontrole będą prowadzone przez zespoły inspektorów pracy ze wsparciem Straży Granicznej. Ten rodzaj kontroli będzie miał znaczenie strategiczne. Kontynuowane będą kontrole w agencjach zatrudnienia oraz w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników.

Inspektorzy pracy, poza reagowaniem na sygnały o naruszaniu przepisów prawa pracy, szczególną uwagę zwrócą na przestrzeganie przepisów dotyczących:

- pracowniczych planów kapitałowych;
- pracy zdalnej;
- temperatury w miejscu pracy;
- funkcjonowania firm działających za pośrednictwem elektronicznej platformy usług lub podmiotów z nimi współpracujących;
- mobbingu;
- ochrony sygnalistów;
- wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie również kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących uprawnień rodzicielskich, co ma istotne znaczenie także dla oceny, jak w praktyce działa koncepcja *work-life balance*. Kontrolowane będzie przestrzeganie nowych przepisów Kodeksu pracy dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, które obowiązują od 26 kwietnia 2023 r.

W dalszym ciągu intensywnym nadzorem inspektorów będą objęci pracodawcy z sektora budowlanego. Kontrole bezpiecznej realizacji robót budowlanych obejmą swoim zakresem kontrole:

- kompleksowe budów w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy,
- specjalistyczne na wstępnym etapie budowy,
- ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń na małych budowach,

- pozostałe, w tym wynikające z zagrożeń publicznych przy robotach budowlanych.

opr. red.

źródło:

- PIP

14 dni ustawowo wolnych od pracy w 2025 roku

Zaplanuj już urlop na 2025 rok. Sprawdź, kiedy w tym roku przypadają długie weekendy.

Lp.	Dni wolne od pracy	Długie weekendy
1.	Nowy Rok (1 stycznia, środa)	–
2.	Święto Trzech Króli (6 stycznia, poniedziałek)	–
3.	Wielkanoc (20 kwietnia, niedziela)	–
4.	Poniedziałek Wielkanocny (21 kwietnia, poniedziałek)	–
5.	Święto Pracy (1 maja, czwartek)	Majówka (1–4 maja). Święto Pracy przypada w czwartek, a święto Konstytucji 3 Maja w sobotę. Jeśli pracodawca udzieli wolnego za sobotnie święto w piątek, to będzie czterodniowy weekend bez konieczności wykorzystywania urlopu
6.	Święto Konstytucji 3 Maja (sobota)	
7.	Zielone Świątki (8 czerwca, niedziela)	–

Kalendarium

8.	Boże Ciało (19 czerwca, czwartek)	Czerwcowy weekend (19–22 czerwca). Boże Ciało przypada w czwartek, a więc biorąc jeden dzień urlopu w piątek (20 czerwca), zyskamy czterodniowy odpoczynek
9.	Święto Wojska Polskiego i Wniebowzięcia NMP (15 sierpnia, piątek)	–
10.	Wszystkich Świętych (1 listopada, sobota)	–
11.	Narodowe Święto Niepodległości (11 listopada, wtorek)	Listopadowy długi weekend (9–11 listopada). Narodowe Święto Niepodległości przypada we wtorek. Wystarczy wziąć wolne w poniedziałek (10 listopada), aby cieszyć się trzydniowym weekendem
12.	Wigilia (24 grudnia, środa)*	Grudniowy długi wypoczynek (22 grudnia – 6 stycznia). Dzięki wolnej Wigilii wystarczy wziąć dwa dni urlopu (22 i 23 grudnia), by mieć tydzień wolnego na święta Bożego Narodzenia. Dodatkowe pięć dni urlopu między Bożym Narodzeniem a świętem Trzech Króli (29, 30, 31 grudnia oraz 2 i 5 stycznia) pozwoli zaplanować dwutygodniowy odpoczynek
13.	Boże Narodzenie (25 grudnia, czwartek)	
14.	Drugi dzień świąt Bożego Narodzenia (26 grudnia, piątek)	

* jeśli wejdzie w życie

opr. red.

Związki partnerskie w Kodeksie pracy – szykują się duże zmiany

Ustawa o związkach partnerskich znacznie zmieni Kodeks pracy i wpłynie na prawa pracownicze i obowiązki pracodawców. Nowe przepisy obejmą odpłatną opiekę pośmiertną, dostęp do dokumentacji pracowniczej, urlop opiekuńczy oraz prawa do sukcesji po zmarłym pracowniku. Jakie jeszcze zmiany wprowadzi ustawa w przepisach prawa pracy?

Pod koniec zeszłego roku rząd przedstawił długo zapowiadany projekt ustawy o rejestrowanych związkach partnerskich. Projekt wzbudził wiele kontrowersji i to, czy zostanie uchwalony w proponowanej formie, nie jest pewne. W dużej mierze zależy od układów w obecnej koalicji. W każdym razie wprowadzenie nowej formy związku cywilnego między osobami bliskimi będzie miało znaczący wpływ na normy prawne w różnych dziedzinach prawa.

Sama ustawa o rejestrowanych związkach partnerskich (a właściwie jej projekt rządowy) praktycznie nie wprowadza zmian w dotychczas obowiązujących przepisach. Zawiera jedynie przepisy ustalające formę rejestrowanego związku partnerskiego, procedurę jego zawarcia oraz określa, kto i w jakich warunkach może lub nie powinien rejestrować takiego związku. Reguluje także kwestie majątkowe, pieczy nad dziećmi partnera, a zwłaszcza rozwiązania oraz unieważnienia związku partnerskiego i skutki prawne tej czynności. Zasady wejścia w życie nowej ustawy oraz zmiany obowiązujących przepisów znalazły się natomiast w drugim projekcie ustawy – przepisach wprowadzających ustawę o rejestrowanych związkach partnerskich.

Planowane zmiany kodeksowe

Przepisy wprowadzające ustawę o rejestrowanych związkach partnerskich zmieniają unormowania dokładnie 245 ustaw. Wśród nich znalazły się także przepisy Kodeksu pracy, przy czym zmiany będą dotyczyć jedynie kilku aspektów związanych ze stosunkiem pracy.

Partner sukcesorem majątkowym po zmarłym pracowniku

Kodeks pracy określa odrębnie sukcesję materialnoprawną w zakresie uprawnień majątkowych po zmarłym pracowniku. Zgodnie z art. 63¹ § 2 kp po śmierci pracownika i wygaśnięciu stosunku pracy prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dopiero w razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku. Po wprowadzeniu związków partnerskich sukcesorem pracownika – obok małżonka i członków rodziny – będzie także partner pracownika.

■ WAŻNE



Osoba pozostająca w chwili śmierci pracownika w związku partnerskim będzie miała takie same uprawnienia do należności ze stosunku pracy zmarłego pracownika co jego członkowie rodziny uprawnieni do renty rodzinnej.

Zmiana przepisów w zakresie związków partnerskich w prawie pracy przewiduje, że partnerzy uzyskają prawo do dziedziczenia praw majątkowych po zmarłym pracowniku, tak jak małżonkowie. Nowe regulacje mają na celu zrównanie praw partnerów w związku z przepisami Kodeksu pracy.

Odprawa pośmiertna dla partnerów

Zgodnie z art. 93 § 1 kp po zmarłym pracowniku, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna, uzależniona od stażu pracy zatrudnionego u danego pracodawcy, w kwocie wynoszącej równowartość od miesięcznego do 6-miesięcznego wynagrodzenia. Odprawa przysługuje obecnie małżonkowi lub innym członkom rodziny uprawnionym do renty rodzinnej (art. 93 § 4 kp). Po wejściu w życie przepisów o związku partnerskim osobą uprawnioną do odprawy będzie także partner zmarłego pracownika na zasadach analogicznych jak małżonek.

Dostęp do dokumentacji pracowniczej

W przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika, do przechowywanej przez pracodawcę dokumentacji pracowniczej będzie miał dostęp także jego partner. Zgodnie z art. 94⁹ § 3 kp po wprowadzeniu związków partnerskich partner zmarłego pracownika lub byłego pracownika będzie miał prawo do odebrania dokumentacji pracowniczej po zakończeniu okresu jej przechowywania. Będzie także jedną z osób, która będzie mogła po śmierci pracownika/byłego pracownika wnioskować o wydanie kopii całości lub części jego dokumentacji pracowniczej w okresie jej przechowywania zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Te same prawa będą także przysługiwały dzieciom partnera zmarłego pracownika/byłego pracownika (które nie są biologicznymi ani przysposobionymi dziećmi tego pracownika), analogicznie jak dzieciom małżonka pracownika.

■ WAŻNE



Partner będzie miał dostęp do przechowywanej przez pracodawcę dokumentacji pracowniczej w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika.

Czas pracy partnerów rodziców

Artykuł 142¹ § 1 pkt 1 kp przewiduje obowiązek pracodawcy uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, w ruchomym czasie pracy oraz o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy, jeżeli pracownik jest rodzicem lub małżonkiem rodzica dziecka w fazie prenatalnej w ciąży powikłanej. Zmiany wprowadzą także możliwość składania takiego wniosku przez partnera rodzica dziecka w fazie prenatalnej w ciąży powikłanej. Zatem partner rodzica dziecka będzie miał prawo do złożenia wniosku o:

- wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy,
- wykonywanie pracy w ruchomym czasie pracy oraz
- ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy.

Prawo partnera do urlopu opiekuńczego

Zgodnie z aktualnymi przepisami kp urlop opiekuńczy może być udzielony na opiekę nad członkiem rodziny lub osobą zamieszkującą w tym samym gospodarstwie. Zgodnie z art. 173¹ § 2 kp za członka rodziny pracownika uznaje się aktualnie jego:

- syna,
- córkę,
- matkę,
- ojca,
- małżonka.

Po wprowadzeniu związków partnerskich za członka rodziny będzie uznana także druga osoba w związku partnerskim z wnioskującym pracownikiem. Urlop opiekuńczy będzie mógł być udzielony także wtedy, gdy np. partner nie mieszka z wnioskującym pracownikiem.

Skutki zmian dla pracodawców

Nowelizacja przepisów o związkach partnerskich wprowadzi nowe wyzwania dla działów HR oraz pracodawców. Będzie trzeba uwzględnić zmiany w procedurach pracowniczych i dostosować swoje regulaminy do nowych regulacji w zakresie związków partnerskich. Dotyczy to szczególnie sukcesji, odpraw pośmiertnych oraz dostępu do dokumentacji pracowniczej.

Kiedy przepisy wejdą w życie

Omawiany projekt pojawił się już na stronach Rządowego Centrum Legislacji. Jak napisała ministra ds. równości Katarzyna Kotula w serwisie X: „To już oficjalne! Projekty ustaw o rejestrowanych związkach partnerskich, które były omawiane z organizacjami pozarządowymi zostały skierowane do konsultacji publicznych i międzyresortowych”. Nie jest jednak pewne, czy projekty zostaną uchwalone w takim kształcie, jaki został zaprezentowany. Konkretna data wejścia w życie przepisów ma być wskazana w przepisach wprowadzających ustawę o rejestrowanych związkach partnerskich

– oczywiście pod warunkiem że przejdzie ona przez cały proces legislacyjny, a prezydent jej nie zawetuje.

Podstawa prawna:

- art. 63¹ § 2, art. 93 § 1, art. 93 § 4, art. 94⁹ § 3, art. 142¹ § 1 pkt 1, art. 173¹ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- projekt ustawy o rejestrowanych związkach partnerskich (projekt z 18 października 2024 r.),
- projekt ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o rejestrowanych związkach partnerskich (projekt z 18 października 2024 r.).

Michał Culepa

prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
współpracownik merytoryczny największych wydawnictw prawniczych.
Doświadczony trener i wykładowca

PIP w walce z mobbingiem – kontrole będą zaostrzone

Mobbing to jedno z najbardziej nadużywanych słów w relacjach pracownik – pracodawca. Przyjęło się, że definicja mobbingu zmieści wszystko – nie tylko odmowę udzielenia urlopu na żądanie, rozmowę dyscyplinującą, kary porządkowe, ale też nieprzestrzeganie wobec pracowników przepisów z zakresu bhp. Problem w tym, że aby mówić o mobbingu, muszą być spełnione ustawowe kryteria. W ostatnim czasie na forum Rady Ochrony Pracy dostrzeżono problem mobbingu. Podkreślono też konieczność wzmocnienia roli Państwowej Inspekcji Pracy w tym trudnym obszarze.

Brak przydzielania środków ochrony indywidualnej, praca bez wymaganego szkolenia bhp, przy maszynach pozbawionych osłon – to wszystko może przyczyniać się do wypadków. Negatywne skutki zdrowotne mogą jednak wynikać również ze złego zarządzania

stresem zawodowym, jak również mieć związek ze zjawiskiem określanym w przepisach pod pojęciem mobbingu. Jak wiadomo, praca w stresie, w ciągłym napięciu emocjonalnym to nie tylko spadek jakości oraz ilości świadczonej pracy, ale również prosta droga do utraty koncentracji, a w konsekwencji wypadku.

Mobbing na gruncie Kodeksu pracy

Zgodnie z definicją zawartą w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy na mobbing składają się działania lub zachowania dotyczące pracownika bądź skierowane przeciwko pracownikowi:

- polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodujące lub mające na celu poniżenie bądź ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

■ WAŻNE



Elementy składowe składające się na definicję mobbingu sprawiają trudności w zakresie ich oceny. Pojęcie mobbingu bywa więc często nadużywane, głównie przez pracowników.

Co nie jest mobbingiem

Kłopot w tym, że zwyczajowo w relacjach pracowniczych pojęciem mobbingu przyjęło się określać wszelkie nieporozumienia między pracownikiem a pracodawcą, w tym między pracownikiem a osobą kierującą pracownikami: kierownikiem, mistrzem, brygadzystą. Wszelkie zwrócenia uwagi w zakresie:

- wykonywania pracy w sposób bezpieczny,
- odsunięcia od pracy z pozbawieniem prawa do wynagrodzenia, w sytuacji gdy pracownik ignoruje przepisy bhp,
- nakazu ponownego zamontowania osłon maszyny, które zostały zdemonstrowane pod pozorem ułatwienia sobie pracy,

- zobowiązania pracownika do noszenia środków ochrony indywidualnej, które w ocenie pracownika utrudniają pracę – bywają kwalifikowane przez zatrudnionych jako mobbing. Oczywiście nic bardziej mylnego. Mobbingiem jest wyłącznie to, co wynika z definicji tego zjawiska.

Mobbing zdaniem PIP

Na zjawisko mobbingu zwrócono uwagę na niedawnym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, które odbywało się pod tytułem „Wsparcie działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników, w tym mobbing i dyskryminacja a bezpieczeństwo w pracy”.

■ WAŻNE



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

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

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

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

Należy założyć, że posiedzenie Rady Ochrony Pracy będzie skutkowało większą uwagą inspektorów pracy w stronę czynników psychospołecznych, stresu zawodowego oraz mobbingu. Zwłaszcza w przypadku gdy kontrole będą przeprowadzane w związku z wypadkami przy pracy – ciężkimi, śmiertelnymi oraz zbiorowymi.

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Czy brygadzysta powinien odbyć dwa szkolenia bhp

Czy pracownik, który pracuje na produkcji i dodatkowo pełni funkcję brygadzysty, musi odbyć dwa szkolenia okresowe bhp, tj. szkolenie na stanowiskach robotniczych i szkolenie dla osób kierujących pracownikami? Czy wystarczy jedno szkolenie dla osób kierujących pracownikami?

W mojej ocenie zrealizowanie szkolenia okresowego bhp dla osób kierujących pracownikami według szczegółowego programu, w którym uzupełniono różnice programowe (między programem szkolenia dla osób kierujących pracownikami a grupą pracowników produkcji), pozwoli zwolnić brygadzystę ze szkolenia okresowego dla grupy robotniczej.

Rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp wskazuje, że szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Jednocześnie przepis określa, że szkolenia okresowe odbywają m.in.:

- osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści – nie rzadziej niż co 5 lat,
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych – nie rzadziej niż co 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku.

Szkolenie okresowe osób kierujących pracownikami (brygadzystów) przeprowadza się w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego na podstawie szczegółowego programu opracowanego przez organizatora szkolenia, na podstawie programu ramowego dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami. Program powinien być dostosowany do rodzaju i warunków pracy osoby zatrudnionej na stanowisku brygadzysty wykonującego funkcje organizacji i kierowania podległymi pracownikami oraz prace produkcyjne.

Podstawa prawna:

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

Halina Góralska

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

Analiza stanu bhp za 2024 rok – obowiązki służby bhp i pracodawcy

Warto zapamiętać:

„Bieżące informowanie pracodawcy dotyczące stwierdzonych zagrożeń zawodowych, jak również wnioski zmierzające do eliminacji tych zagrożeń nie stanowią alternatywy dla okresowej analizy stanu bhp”.

„Okresowa analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy to rodzaj oceny stanu bezpieczeństwa w zakładzie, jak również pośrednio oceny służby bhp”.

„Analiza stanu bhp obejmuje w większości przypadków dany rok kalendarzowy. Właściwym terminem na jej sporządzenie będzie początek nowego roku, ale nie później niż do końca 1 kwartału”.

„W analizie stanu bhp za 2024 rok należy wyeksponować kwestię dostosowania stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe do nowych wymagań”.

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli
jego przestrzegania

Pracodawca, niezależnie od powierzenia monitorowania sytuacji bhp w zakładzie służbie bhp czy osobie zatrudnionej przy innej pracy, musi mieć wiedzę na temat stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Niezależnie od bieżących meldunków służba bhp powinna co najmniej raz w roku opracować analizę stanu bhp. To zbiorczy dokument, który podlega weryfikacji przez inspektorów PIP w czasie kontroli. Jego kluczową częścią są propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Jak przygotować taką analizę i kiedy najlepiej?

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy. Odpowiedzialność za bezpieczeństwo wiąże się z tym, że niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia każdy pracownik powinien mieć zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy z wykorzystaniem wszelkich dostępnych legalnie środków technicznych i organizacyjnych.

Proces pracy powinien być tak zorganizowany, aby jej wykonywanie nie wiązało się w szczególności z niekorzystnymi następstwami zdrowotnymi u osób zatrudnionych oraz innych osób, które mogą się znaleźć w zasięgu wykonywanych obowiązków. Zdrowotne następstwa, które mogą wynikać z niewłaściwie zorganizowanej pracy, to w szczególności wypadki – ich kwalifikowaną formą są wypadki przy pracy oraz choroby związane z wykonywaną pracą, w szczególności choroby zawodowe. Organizacja pracy nie może również przyczyniać się do powstania chorób, które formalnie w wykazie chorób zawodowych nie są zawarte, ale mają jednak związek z wykonywaną pracą.

Bieżący monitoring w ramach zadań służby bhp

Kodeks pracy jako podstawowe źródło prawa pracy w obszarze bhp reguluje oczywiście strategiczne obowiązki dotyczące bezpieczeństwa. Samo jego przestrzeganie jest niewystarczające. Należy bowiem zwrócić uwagę na liczne rozporządzenia wykonawcze, zarówno stosowane wspólnie wobec wszystkich pracodawców, jak i odnoszące się do poszczególnych branż czy rodzajów prac.

■ WAŻNE



Coroczne sprawozdania z działalności kontrolnej i nadzorczej inspektorów pracy nie pozostawiają złudzeń. Mimo że wiele przepisów z zakresu bhp nie budzi wątpliwości interpretacyjnych, to cały czas duża część pracodawców traktuje problemy bezpieczeństwa pracy wybiórczo, a przepisy – jako niewiążące rekomendacje czy zalecenia, które można stosować wybiórczo.

Należy tutaj kategorycznie podkreślić, że przepisy z zakresu bhp mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Z wyjątkiem wyraźnie przewidzianych odstępstw czy wyłączeń muszą być stosowane przez wszystkich pracodawców.

Zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy wymaga prowadzenia stałego monitoringu w tym zakresie. Im liczniejszy pracodawca, tym problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy staje się coraz bardziej złożona. Dużemu pracodawcy trudno sprawować bieżący, bezpośredni nadzór nad warunkami pracy. Uwzględniając strategiczny charakter obowiązków z zakresu bezpieczeństwa, monitoring bezpiecznych warunków pracy ustawowo powierzony jest służbie bhp lub osobom wykonującym jej zadania.

Realizacja bieżącego nadzoru w obrębie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy to nie tylko prawidłowa realizacja zadań w obszarze bezpieczeństwa osób kierujących pracownikami. Monitoring bezpiecznych warunków pracy to także przeglądy warunków

pracy, jak również realizacja pozostałych działań służby bhp w obszarze bezpieczeństwa, w tym analiza skuteczności tych działań.

Niezbędna analiza stanu bhp

Dokumentem, który potwierdza, że służba bhp w sposób bieżący monitoruje problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, jest analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Warto zwrócić uwagę, że obowiązek sporządzania analizy stanu bhp znajduje się na trzecim miejscu w katalogu obowiązków służby bhp, co jednoznacznie wskazuje na rangę wspomnianego zadania.

Zadaniem służby bhp jest oczywiście bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń. Trudno bowiem czekać, a stwierdzone zagrożenia zawodowe miałyby pozostawać bez odzewu do momentu sporządzenia i przedłożenia pracodawcy corocznej analizy stanu bhp. Odmienne założenie prowadziłoby do wniosku, że poinformowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych dopiero na etapie sporządzania i przedłużenia analizy stanu bhp oznaczałoby akceptację wykonywania pracy w warunkach zagrożeń zawodowych – bez konkretnych propozycji zmierzających do ich eliminacji.

Meldunki nie zastąpią analizy

Wspomniane wcześniej bieżące informowanie pracodawcy dotyczące stwierdzonych zagrożeń zawodowych, jak również wnioski zmierzające do eliminacji tych zagrożeń w żadnym razie nie stanowią alternatywy dla okresowej analizy stanu bhp.

PRZYKŁAD Pracownicy służby bhp w ramach pisemnych oraz elektronicznych meldunków, bieżąco informują pracodawcę o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń. Uwzględniając powyższe, służba bhp stwierdziła, że meldunki sukcesywnie przekazywane pracodawcy stanowią zbiorczą analizę stanu bhp, skoro stanowią jednocześnie rekomendacje dotyczące usuwania zagrożeń.

Postępowanie służby bhp należy uznać za nieprawidłowe. Analiza okresowa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi dokument odrębny od bieżącego informowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych. Jak najbardziej poszczególne cząstkowe informacje potwierdzające wywiązanie się z obowiązku bieżącego informowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych powinny być wykorzystane na potrzeby sporządzenia analizy – jednak nawet zbiorcze zestawienie takich dokumentów i przekazanie ich pracodawcy za określony czas nie stanowi realizacji obowiązku sporządzenia i przedstawienia analizy bhp.

Czym jest okresowa analiza

Nie ma definicji *okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy*. Można jednak uznać, że stanowi ona rodzaj oceny stanu bezpieczeństwa w zakładzie, jak również pośrednio oceny służby bhp (sprawozdanie z działalności służby bhp). W dużej mierze realizuje ona obowiązki mające przełożenie na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie oraz oceny osób kierujących pracownikami, które sprawują bezpośredni bieżący nadzór nad procesem pracy w kontekście bezpiecznych warunków wykonywania.

Nie tylko służba bhp sporządza analizę

Obowiązki z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy muszą być realizowane w stosunku do zatrudnionych, niezależnie od liczby pracujących na rzecz danego pracodawcy. Względem mniejszych pracodawców nie ma przepisów uproszczonych, które np. zwolnią pracodawcę z obowiązku związanego z oceną ryzyka czy badaniami profilaktycznymi. Takie odstępstwo jest przewidziane jednak w kontekście obowiązku powołania służby bhp. Zasadą jest, że pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku stanu zatrudnienia nieprzekraczającego 100 pracowników pracodawca nie ma obowiązku formalnego tworzenia komórki bhp. Wówczas zadania służby bhp wykonuje:

- pracodawca (w przypadkach określonych w Kodeksie pracy),
- osoba zatrudniona przy innej pracy,
- specjalista spoza zakładu w przypadku braku kompetentnych pracowników.

Z tego wynika, że nie w każdej sytuacji pracodawca może sam wykonywać zadania służby bhp. Są dwie możliwości. Pierwszą i jak najbardziej rekomendowaną jest powierzenie wykonywania zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Przepisy odwołują się do pracowniczej formy zatrudnienia, a nie osoby zatrudnionej na dowolnej podstawie, należy przyjąć, że chodzi o osobę zatrudnioną na bazie stosunku pracy. Dopiero ostatecznie, jeżeli nie ma osoby, która jest pracownikiem i spełnia właściwe wymogi kwalifikacyjne, istnieje możliwość powierzenia zadań służby bhp osobie z zewnątrz – specjaliście spoza zakładu pracy.

Określenie właściwej struktury służby bhp w kontekście obowiązku i powołania lub możliwości powierzenia jej obowiązków osobie zatrudnionej przy innej pracy, jak również specjaliście zewnętrznemu, ma istotne znaczenie na potrzeby oceny obowiązku sporządzania okresowej analizy stanu bhp. Z przepisów wynika bowiem, że do zakresu działania służby bhp należy w szczególności sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pytanie zatem, czy ten obowiązek jest wyłącznie obowiązkiem służby bhp jako wyspecjalizowanej komórki organizacyjnej, czy dotyczy każdego przypadku wykonywania obowiązków służby bhp niezależnie od tego, kto te obowiązki wykonuje?

PRZYKŁAD Osoba wykonująca zadania służby bhp zatrudniona przy innej pracy, która podjęła pracę w styczniu 2025 roku, nie sporządziła analizy stanu bhp za 2024 rok. Jako argument pracownik podał, że nie pracował w 2024 roku. Ponadto uznał, że nie ma obowiązku sporządzania analizy, ponieważ jest to wyłącznie zadanie służby bhp – przepis § 2 rozporządzenia o służbie bhp wskazuje wyraźnie na zakres działania służby bhp.

Postępowanie nowego pracownika wykonującego zadania służby bhp zatrudnionego w nowym roku kalendarzowym należy uznać za nieprawidłowe. Fakt podjęcia zatrudnienia w kolejnym roku w żadnym razie nie zwalnia takiej osoby z obowiązku sporządzenia analizy za rok poprzedni. W żadnym razie nie można przyjąć, że wcześniej nikt nie wykonywał zadań służby bhp i nie pozostawił po sobie niezbędnej dokumentacji na potrzeby sporządzenia analizy. Należy ponadto zauważyć, że jak najbardziej zakres zadań służby bhp dotyczy również osób, które wykonują zadania w sytuacji, gdy pracodawca formalnie nie ma obowiązku tworzenia służby bhp. W szczególności dotyczy to obowiązku sporządzania okresowych analiz stanu bhp.

W praktyce może powstać wątpliwość, gdy zadania służby bhp są wykonywane przez specjalistę spoza zakładu pracy w ramach umowy z firmą zewnętrzną prowadzącą działalność dotyczącą obsługi bhp pracodawców. W takich przypadkach specjaliści spoza zakładu pracy również mają obowiązek sporządzania dla pracodawcy, na rzecz którego wykonują zadania służby bhp, okresowych analiz bezpieczeństwa i higieny pracy.

■ WAŻNE



Na etapie opracowywania umowy cywilnoprawnej ze specjalistą spoza zakładu pracy, który będzie wykonywał obowiązki służby bhp, właściwe postępowanie to wyeksponowanie w zakresie obowiązków specjalisty zewnętrznego zadania polegającego na sporządzaniu okresowych analiz stanu bhp.

Analiza wykonana przez pracodawcę dla... pracodawcy

Nie można też wykluczyć, że pracodawca samodzielnie będzie wykonywał zadania służby bhp. Taka sytuacja jest dopuszczalna, jeżeli pracodawca ma ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp, a ponadto:

- zatrudnia do 10 pracowników albo

- zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wykonywanie obowiązków służby bhp przez pracodawcę samodzielnie może nasuwać wątpliwości co do tego, czy pracodawca taki jest obowiązany niejako sam dla siebie opracowywać analizę stanu bhp i przedkładać ją sobie. Rozstrzygając wątpliwość, należy przyjąć, że żaden przepis nie przewiduje odstępstwa od sporządzenia analizy stanu bhp niezależnie od tego, kto wykonuje obowiązki służby bhp. Tym samym może powstać wrażenie, że pracodawca sam dla siebie powinien opracować analizę zawierającą propozycje konkretnych rozwiązań profilaktycznych, jak również sam sobie ją przedstawić. Tylko że pracodawca, który wykonuje sam zadania służby bhp, jest w pełni świadomy tego, co się dzieje w zakładzie pracy w obszarze bhp – może to sugerować, że sporządzanie dla siebie samego takiego dokumentu będzie zbędne.

Niezależnie od tych rozważań najbezpieczniejszym dla pracodawcy postępowaniem będzie sporządzenie takiej analizy – na wypadek kontroli PIP będzie to jednoznacznie potwierdzało, że pracodawca rzeczywiście panuje nad problematyką bhp w zakładzie.

Należy pamiętać, że sytuacja, kiedy pracodawca nie sporządzi takiej analizy, i tym samym nie zrealizuje zadania służby bhp w sytuacji, gdy sam wykonuje jej zadania, może być różnie oceniana przez organy kontroli i nadzoru. Każdy inspektor jest organem niezależnym, który ma prawo samodzielnie oceniać zastosowane przez pracodawcę odstępstwo od obowiązku sporządzania analizy. Oznacza to, że jeden inspektor będzie stał na stanowisku, że pracodawca nie musi sam dla siebie sporządzać takiej analizy, inny zaś uzna, że nie ma takiego przepisu, który zwalnia z obowiązku sporządzenia analizy stanu bhp niezależnie od tego, kto wykonuje zadania służby bhp.

Wsparcie innych osób

Bez względu na to, czy analiza stanu bhp będzie sporządzana przez służbę, osobę wykonującą zadania służby bhp zatrudnioną przy innej pracy, czy przez specjalistę spoza zakładu pracy, jak najbardziej można przyjąć, że sporządzający analizę mają prawo liczyć na wsparcie w jej sporządzeniu. Oznacza to, że już na etapie projektu analizy można (a nawet warto) zwrócić się do:

- lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- osób kierujących pracownikami – kierowników, mistrzów, brygadzystów,
- społecznych inspektorów pracy.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że formalnie żaden przepis bezpośrednio nie zobowiązuje wskazanych osób do uczestniczenia w opracowywaniu analizy. Tyle tylko, że służba medycyny pracy jest na przykład ustawowo zobowiązana do szeroko rozumianego wsparcia i poradnictwa w zakresie organizacji pracy, ergonomii, fizjologii i psychologii pracy. Medycyna pracy jest ponadto właściwa w zakresie czynnego poradnictwa w stosunku do chorych na choroby zawodowe lub inne choroby związane z wykonywaną pracą. Jak najbardziej więc służba medycyny pracy może być właściwa na etapie opracowywania na potrzeby analizy konkretnych działań profilaktycznych – przynajmniej w ramach konsultowania rozwiązań proponowanych przez służbę bhp. Jeżeli określone rozwiązania na przyszłość mają też dotyczyć zakładowego systemu udzielania pierwszej pomocy – wówczas jak najbardziej można oczekiwać w sposób bezpośredni udziału lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami nad kształtem konkretnych propozycji w zakresie usprawnienia systemu udzielania pierwszej pomocy.

Należy też pamiętać, że służba medycyny pracy jest właściwa w procesie oceny oraz aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, jak również

badan profilaktycznych pracowników. Wiedza w tym zakresie może być przydatna na potrzeby przyszłej analizy bhp.

Nie bez znaczenia jest również wiedza i doświadczenie osób kierujących pracownikami. Warto mieć na uwadze, że osoby takie są obowiązane:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Uwzględniwszy powyższe, można przyjąć, że osoby kierujące pracownikami mają kluczową wiedzę w zakresie procesów pracy, które znajdują się pod ich kierownictwem, również w kontekście ewentualnego ich usprawnienia w celu poprawy warunków bhp. Oznacza to, że wszelkiego rodzaju opinie, sugestie propozycje takich osób powinny być uwzględnione na potrzeby sporządzenia analizy bhp. Działalność społecznych inspektor pracy też może być przydatna na potrzeby sporządzenia okresowej analizy stanu bhp. Należy bowiem pamiętać, że społeczni inspektorzy mają szerokie uprawnienia kontrolne w szczególności w obszarze problematyki bhp. Na tej podstawie mogą również uczestniczyć w opracowywaniu stosownych rozwiązań profilaktycznych na potrzeby analizy bhp. W szczególności społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy;
- brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych;
- uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy.

Nie rzadziej niż raz na rok

Z przepisów rozporządzenia w sprawie służby bhp wynika jednoznacznie, że analiza stanu bhp powinna być sporządzona co najmniej raz w roku. Pytanie, kto jest właściwy do określenia częstotliwości sporządzania analiz – pracodawca, służba bhp czy osoba wykonująca jej zadania. Przyjmując, że służba bhp, co do zasady, podlega bezpośrednio pracodawcy, można uznać, że właściwym do określenia częstotliwości uzyskiwania informacji w ramach analizy będzie pracodawca, a nie np. kierownik wieloosobowej komórki bhp. W celu uniknięcia wątpliwości rekomendowanym postępowaniem jest jednoznaczne określenie częstotliwości sporządzenia analiz, ze wskazaniem terminów granicznych, w których pracodawca ma prawo oczekiwać ich przedłużenia.

■ WAŻNE



W większości przypadków analiza stanu bhp obejmuje dany rok kalendarzowy. Można przyjąć, że właściwym terminem na jej sporządzenie będzie początek nowego roku – styczeń, nie później niż do końca 1 kwartału.

Wyznaczone przez pracodawcę zasady co do terminu sporządzenia analizy mają oczywiście charakter instrukcyjny, porządkowy. Oznacza to, że w praktyce mogą być modyfikowane w związku z wystąpieniem innych okoliczności.

PRZYKŁAD Pracownik służby bhp ma ustalony na koniec stycznia 2025 roku termin sporządzenia analizy stanu bhp. W styczniu doszło jednak w zakładzie do zbiorowego wypadku ze skutkiem śmiertelnym. Uwzględnivszy powyższe oraz poziom skomplikowania postępowania powypadkowego, w tym fakt, że na terenie zakładu pracy dochodzenie powypadkowe będzie prowadzone przez organy PIP oraz prokuraturę, można przyjąć, że jak najbardziej dopuszczalnym postępowaniem będzie przesunięcie terminu sporządzenia oraz przekazania pracodawcy okresowej analizy stanu bhp. Postępowanie powypadkowe będzie miało bowiem charakter priorytetowy.

Treść analizy

Istotną wątpliwością dla praktyki jest właściwa treść okresowej analizy stanu bhp. Wynika to z tego, że rozporządzenie w sprawie służby bhp posługuje się bardzo ogólnym określeniem wskazującym, że analiza powinna zawierać propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Niestety innych wskazań w zakresie tego, co powinna zawierać, nie ma.

Zgodnie z definicją słowa *analiza* na gruncie Słownika języka polskiego PWN to rozpatrywanie jakiegoś problemu, zjawiska z różnych stron w celu jego zrozumienia lub wyjaśnienia; też: wyjaśnienie lub opis, będące wynikiem takiego rozpatrywania. Można zatem uznać, że w żadnym razie prawidłowo sporządzona analiza nie będzie wyłącznie zbiorem propozycji przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, które mają na celu zapobieganie zagrożeniom zdrowia i życia oraz poprawy warunków pracy. Analiza powinna być więc opisem kluczowych bolączek dotyczących problematyki

bhp, które będą uzasadnieniem do sporządzenia takich, a nie innych wniosków profilaktycznych.

Analiza bhp powinna na wstępie zawierać informacje ogólne ze wskazaniem podstawy prawnej jej sporządzenia, wskazując jednocześnie na częstotliwość, z jaką jest sporządzana. Można jednocześnie tytułem wstępu podkreślić, że pracodawca, niezależnie od opracowanej analizy, jest na bieżąco informowany o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń. Jak najbardziej wszelkie meldunki służby bhp mogą stanowić załącznik do analizy.

Analiza powinna w szczególności odnosić się do następujących kwestii:

- budynki oraz pomieszczenia pracy;
- zakładowe procesy pracy oraz ich organizacja;
- organizacja pracy zdalnej;
- profilaktyczne badania lekarskie;
- szkolenia bhp;
- ocena ryzyka zawodowego;
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe;
- badania pomiarów czynników szkodliwych;
- realizacja środków prawnych organów kontroli i nadzoru;
- uwagi końcowe.

Źródłami informacji na potrzeby sporządzenia analizy mogą być nie tylko uwagi i spostrzeżenia pracowników służby bhp, lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami czy osób kierujących. Do istotnych źródeł dowodowych na potrzeby sporządzenia analizy zaliczają się:

- dokumentacja techniczna i technologiczna,
- wyniki badań i pomiarów,
- protokoły kontroli sporządzone przez zewnętrzne organy kontroli i nadzoru, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego,
- akta osobowe pracowników,

- przekazywane pracodawcy bieżące informacje o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń,
- programy przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych wpływających na bezpieczeństwo pracy,
- dokumentacja sporządzona na potrzeby postępowań powypadkowych, jak również związana z chorobami zawodowymi,
- dokumentacja związana z oceną ryzyka zawodowego,
- zapisy monitoringu wizyjnego.

Nowe zasady przy pracy z komputerem

Analiza stanu bhp za 2024 rok powinna w szczególności odnosić się do kwestii ujętych w znowelizowanym rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Należy bowiem pamiętać, że 2024 rok, a ściślej – termin 17 maja 2024 r. – był datą graniczną, do której pracodawcy mieli czas na dostosowanie stanowisk pracy utworzonych przed dniem wyjścia w życie zmian do rozporządzenia do wymogów zawartych w rozporządzeniu zmieniającym.

■ WAŻNE



W analizie stanu bhp za 2024 rok należy wyeksponować kwestię dostosowania stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe do aktualnych wymagań. Należy to uczynić zarówno w stosunku do komputerowych stanowisk pracy usytuowanych na terenie zakładu pracy, jak i tych, które są usytuowane poza zakładem w ramach pracy zdalnej. Należy pamiętać, że żaden przepis rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitor ekranowy nie wyłącza zastosowania wspomnianego rozporządzenia w stosunku do pracy zdalnej.

Warto również wyeksponować ponowne przeprowadzenie oceny warunków pracy w kontekście zaktualizowanych stanowisk pracy. Ocena warunków pracy komputerowych stanowisk pracy powinna

być przeprowadzona zarówno w stosunku do nowo tworzonych stanowisk, jak i po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy. Na podstawie oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości.

Uwzględniwszy powyższe, w analizie za 2024 rok należy odnieść się do rozwiązań profilaktycznych, które zostały ustalone w procesie oceny warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Przegląd budynków

Jeżeli zakład pracy ucierpiał w zeszłym roku w wyniku powodzi, warto w przedmiocie analizy bhp odnieść się do kwestii przeglądów nieruchomości, w których pracodawcy organizują procesy pracy, przeprowadzonych zarówno przez organy nadzoru budowlanego, jak i z poziomu zakładu pracy.

Forma dokumentu

Przepisy nie regulują w sposób bezpośredni formy okresowej analizy bhp. Forma taka może wynikać pośrednio z przepisu, który wskazuje na obowiązek sporządzenia analizy i przedstawienia jej pracodawcy. Służba bhp nie jest decyzyjna w zakresie tego, jaką konkretną formę powinna mieć analiza. W powyższym zakresie powinien decydować pracodawca. Należy wykluczyć oczywiście telefon do pracodawcy czy nawet spotkanie, w ramach którego wyłącznie w formie rozmowy zostaną podjęte rozważania na temat bezpieczeństwa oraz proponowane środki profilaktyczne. Przepis wyraźnie mówi o „sporządzeniu analizy”. Zgodnie z definicją Słownika języka polskiego PWN *sporządzić* to inaczej wykonać, przygotować coś. Można zatem uznać, że optymalnym postępowaniem będzie sporządzenie analizy w formie papierowej (ostatecznie w formie dokumentu elektronicznego), co jak najbardziej umożliwi formalne przedstawienie takiej analizy pracodawcy. Ma to również istotne znaczenie, jeśli chodzi o kwestie dowodowe na wypadek kontroli PIP.

Przedstawienie pracodawcy

Przepisy mówią o przedstawieniu pracodawcy co najmniej raz w roku analizy stanu bhp. Przedstawienie takie może oczywiście ograniczyć się do formalnego przesłania pracodawcy analizy do zapoznania się, ale zdecydowanie lepszym rozwiązaniem będzie przesłanie pracodawcy analizy i następnie spotkanie się z nim. Jak najbardziej analiza może być przedmiotem spotkania konsultacyjnego z pracownikami, jak również posiedzenia komisji bhp, przy uwzględnieniu, że w ramach takiej komisji zasiadają przedstawiciele pracodawcy oraz pracowników, w tym społeczny inspektor pracy oraz lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Szersze gremium umożliwi merytoryczną dyskusję nad treścią analizy, jak również odniesienie się do zawartych w niej rozwiązań profilaktycznych zmierzających do poprawy bezpieczeństwa.

Analiza pod kontrolą PIP

Lektura ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy może dawać wrażenie, że analiza stanu bhp sporządzona przez służbę bhp nie znajduje się w orbicie zainteresowania inspektorów pracy. Taki wniosek może wynikać z tego, że kontrola analizy nie jest bezpośrednio wyeksponowana w przepisie art. 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Należy jednak przyjąć, że skoro art. 10 ustawy o PIP wskazuje, iż do zadań PIP należy w szczególności nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – to analiza jak najbardziej może znaleźć się pod lupą inspektorów.

Obowiązek sporządzenia okresowej analizy stanu bhp wynika jednoznacznie z przepisów rozporządzenia w sprawie służby bhp. Przepisy te stanowią część regulacji dotyczącej problematyki bhp. Tym samym inspektorzy jak najbardziej mają prawo i obowiązek kontrolować fakt, czy służba bhp wywiązuje się ze wszystkich swoich obowiązków, w tym w zakresie sporządzania okresowych analiz stanu bhp.

PRZYKŁAD

Zespół inspektorów pracy w ramach kontroli kompleksowej u dużego pracodawcy poprosił osobę wyznaczoną do reprezentowania pracodawcy w czasie kontroli o przedstawienie aktualnej analizy stanu bhp. Osoba upoważniona w imieniu pracodawcy odmówiła, argumentując, że katalog zadań inspektorów ujęty w art. 10 ustawy o PIP nie wskazuje na możliwość kontroli okresowej analizy stanu bhp. Działanie osoby upoważnionej będzie mogło być potraktowane jako utrudnianie czynności kontrolnych i naruszenie przepisu, zgodnie z którym inspektor ma prawo żądać wszelkich informacji objętych zakresem kontroli. Fakt, że kontrola okresowej analizy nie jest bezpośrednio wyeksponowana w art. 10 ustawy o PIP, nie oznacza, iż inspektor nie ma prawa oczekiwać przedłożenia takiej analizy.

Kontrola okresowej analizy stanu bhp może być częścią kontroli kompleksowej, w ramach której badane są wszystkie zagadnienia z zakresu bhp, jak również prawnej ochrony pracy. Analiza może być również przedmiotem kontroli problemowej, w tym kontroli typowo specjalistycznej nastawionej wyłącznie na funkcjonowanie zakładowych struktur bhp.

Paradoksalnie analiza stanu bhp może być bardzo istotną pomocą dla inspektora. Po zapoznaniu się z jej treścią inspektor zwróci uwagę nie tylko na jej zawartość merytoryczną w kontekście wartości przedstawionych w niej treści z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także będzie miał pogląd, na co zwrócić szczególną uwagę w czasie kontroli. Oczywiście analiza stanu bhp, która jest dokumentacją „wewnętrznej kontroli” z zakresu bhp przeprowadzanej przez służbę bhp, nie będzie bezpośrednim materiałem źródłowym na potrzeby ustaleń nieprawidłowości dokonywanych przez inspektora. Inaczej mówiąc, inspektor, który będzie chciał zweryfikować określone kwestie z zakresu bhp, nie poprzestanie wyłącznie na zawartości analizy okresowej bhp.

W ramach kontroli inspektor zweryfikuje nie tylko częstotliwość opracowywania analiz, ale także jej zawartość ze szczególnym

uwzględnieniem propozycji przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Inspektor zwróci uwagę na to, czy podjęte w ramach analizy zaproponowane rozwiązania profilaktyczne zostały rzeczywiście wdrożone.

Kontrola wprowadzenia w życie określonych rozwiązań profilaktycznych wynikających z analizy będzie wiązała się z jednym z podstawowych uprawnień inspektora, jakim jest możliwość przeprowadzania wizytacji w obrębie stanowisk pracy. W toku postępowania kontrolnego inspektor ma w szczególności prawo:

- swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego;
- przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy;
- żądania przedłużenia wszelkich dokumentów związanych z kontrolą;
- utrwalania przebiegu i wyników oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku.

Kontrola obowiązku służby bhp w zakresie analizy bezpieczeństwa wiąże się z obowiązkiem pracodawcy w zakresie zapewnienia inspektorowi warunków i środków niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia kontroli, w szczególności w zakresie niezwłoczności przedstawienia żądanych dokumentów i materiałów.

Nieprawidłowości związane z analizą stanu bhp zostaną opisane w protokole z kontroli. Uwzględniając fakt, że przepisy nie określają minimalnych wymagań w zakresie treści analizy – poza propozycjami przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu poprawę bezpieczeństwa – inspektor nie będzie miał za bardzo prawa kwestionować ewentualnych braków. Można jednak przyjąć, że jeżeli analiza nie będzie zawierała kwestii jak najbardziej elementarnych (dotyczących m.in. wypadków przy pracy), to inspektor jak

najbardziej zalekaenduje, aby na przyszość takie zagadnienia ująć w treści analizy. Rekomendacja nie będzie jednak formalnym nakazem administracyjnym, uwzględniając brak podstawy prawnej.

Możliwości inspektora pracy

W związku z nieprawidłowościami dotyczącymi okresowej analizy stanu bhp inspektor podejmie odpowiednie kroki w postaci środków prawnych. Ponieważ uchybienia dotyczące okresowych analiz związane są z przepisami bhp, to inspektor wyda nakazy w formie decyzji administracyjnych. Przedmiotem nakazu mogą być:

- zobowiązanie pracodawcy, aby ten zobligował służbę bhp do wywiązywania się z obowiązku sporządzania i przedkładania analiz bhp co najmniej raz w roku;
- zobowiązanie pracodawcy, aby ten zobligował służbę bhp do ujęcia w okresowych analizach stanu bhp propozycji przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych zmierzających do poprawy warunków pracy.

Jeżeli analiza nie została sporządzona, inspektor będzie miał prawo wydać nakaz jej sporządzenia w wyznaczonym przez siebie terminie, niezależnie od tego, że jest to dokument wewnętrzny opracowywany na potrzeby pracodawcy.

■ WAŻNE



Wszystkie nakazy dotyczące okresowej analizy stanu bhp będą nakazami terminowymi, od których pracodawca będzie miał prawo się odwołać.

W ramach procedury odwoławczej jak najbardziej będzie można podnieść argumenty ujęte na etapie wnoszenia zastrzeżeń do protokołu z kontroli. W przypadku nakazów dotyczących oczywistych kwestii, takich jak częstotliwość analizy, odwołanie nie zostanie uwzględnione. Jeżeli jednak inspektor ocenił analizę jako niekom-

pełną (ale zawierającą np. propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych), odwołanie jak najbardziej warto wnieść – argumentując, że nie ma podstaw prawnych określających szczegółową zawartość merytoryczną analizy.

Zasadą jest, że nakazy wydane przez inspektora dotyczące obowiązków służby bhp, w tym z zakresu sporządzania okresowych analiz stanu bhp, powinny być wykonane. Realizacja takich nakazów nie jest wyłącznie prywatną sprawą pracodawcy. Powinien on poinformować inspektora, który przeprowadził kontrolę w formie pisemnej, o tym, że nakazy zostały wykonane w terminie.

Co jednak w sytuacji, gdy inspektor wyznaczył termin na sporządzenie okresowej analizy, a istnieje ryzyko graniczące z pewnością, że nie zostanie on dotrzymany? W takim przypadku w żadnym razie pracodawca nie powinien zachować tej informacji dla siebie. Należy wówczas wystosować pismo informujące inspektora, który wydał nakaz, że ze względów obiektywnych nie było możliwości sporządzenia analizy w terminie wyznaczonym przez inspektora. Jeżeli argumentacja pracodawcy rzeczywiście odwoła się do okoliczności niezależnych od pracodawcy, w tym służby bhp, np. absencja chorobowa pracownika służby bhp czy postępowanie powypadkowe, wówczas inspektor z dużym prawdopodobieństwem wyda nową decyzję, w której określi nowy dłuższy termin na realizację nakazu. Pracodawca nie powinien mijać się z prawdą. Należy bowiem pamiętać, że każda kolejna kontrola inspektora rozpoczyna się od weryfikacji tego, czy środki prawne wydane wcześniej, w tym decyzje dotyczące okresowych analiz stanu bhp, zostały zrealizowane w sposób prawidłowy. Tym samym każda następna kontrola inspektora ma również charakter kontroli sprawdzającej.

Odpowiedzialność wewnętrzna służby bhp

Pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, ponosząc w tym zakresie odpowiedzialność. Na zakres i odpowiedzialność nie wpływają obowiązki pracowników w dzie-

dzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

Uwzględniając powyższe, może powstać istotne dla praktyki pytanie w zakresie odpowiedzialności pracowników służby bhp w kontekście obowiązku sporządzenia i przedstawiania pracodawcy co najmniej raz w roku analizy stanu bhp. Oceniając taką odpowiedzialność, można rozstrzygnąć kilka potencjalnie możliwych sytuacji.

Skrajnym przypadkiem będzie oczywiście niesporządzanie analizy stanu bhp i nieprzedstawianie jej pracodawcy. W takim wypadku należy pamiętać, że pracownicy służby bhp ponoszą odpowiedzialność na takich samych zasadach, jak pozostali pracownicy. Powstaje więc pytanie, czy pracodawca ma możliwość ukarania pracownika służby bhp karą porządkową za zawinione niesporządzenie analizy.

PRZYKŁAD Kontrola inspektora pracy wykazała, że jednoosobowa komórka bhp nie sporządza i nie przedkłada pracodawcy corocznych analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca w następstwie kontroli postanowił ukarać pracownika karą porządkową wynikającą z Kodeksu pracy, argumentując, że brak sporządzenia i nieprzedstawienie analizy można kwalifikować jako naruszenie przez pracownika przepisów bhp.

Postępowanie pracodawcy może budzić wątpliwości. Kary porządkowe są środkiem dyscyplinującym pracowników w zakresie naruszenia przepisów o charakterze porządkowym, w tym w zakresie przepisów bhp. Można próbować uznać, że naruszenie w postaci braku opracowania oraz przedstawienia pracodawcy okresowej analizy stanu bhp to naruszenie przepisów bhp. Obowiązek taki jest jednak obowiązkiem merytorycznym pracowników służby bhp, a nie obowiązkiem porządkowym.

Uwzględniając powyższe, można uznać, że stosowanie kary porządkowej nie będzie prawidłowym postępowaniem w przypadku braku opracowania oraz nieprzedstawienia pracodawcy okresowej analizy stanu bhp.

Sytuacja będzie podobna, jeżeli pracownik służby bhp opracuje analizę na własne potrzeby, ale jej efekt nie będzie optymistyczny w kontekście bezpiecznych warunków pracy w zakładzie i tym samym pracownik nie zdecyduje się przedłożyć takiego dokumentu pracodawcy. Stosowanie kar porządkowych w takim przypadku również może być uznane za nieprawidłowe.

■ WAŻNE



Pracodawca w stosunku do pracowników służby bhp i osób wykonujących jej zadania zatrudnionych przy innej pracy ma prawo przeprowadzić rozmowy dyscyplinujące z tytułu naruszeń dotyczących obowiązku sporządzenia i przedłożenia analiz bhp. Wydaje się, że niesporządzenie takiej analizy oraz nieprzedstawienie jej pracodawcy nie powinno stanowić samoistnej podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem służby bhp. Powtarzające się problemy z uzyskaniem od służby bhp analizy mogą być jednak przyczynkiem do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Nawet w sytuacji gdy po kontroli inspektora PIP zostanie wystosowany środek prawny w postaci nakazu dotyczącego obowiązku sporządzania i przedkładania pracodawcy okresowych analiz stanu bhp, to pracodawca będzie miał niezależną możliwość dyscyplinowania pracowników służby bhp w tym zakresie – nie odwołując się jednak do wspomnianej odpowiedzialności porządkowej. Sam fakt ujawnienia w czasie kontroli naruszeń związanych z taką analizą i środek prawny w postaci nakazu może być oczywiście wystarczającym „zwróceniem uwagi” pracownikom służby bhp. Pracodawca ma jednak jak najbardziej prawo we własnym zakresie do zobowiązania służby bhp do bezwzględnego przestrzegania obowiązku sporządzania i przedkładania analiz.

Podstawa prawna:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1997 r. nr 109, poz. 704 ze zm.),
- ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1712),
- ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. poz. 437),
- ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 567).



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

Nakaz PIP dotyczący badań profilaktycznych to nie skierowanie na badania

Warto zapamiętać:

„Skierowanie na badanie profilaktyczne musi być sporządzone na oficjalnym druku wynikającym z rozporządzenia”.

„Orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy wydane w ramach badań wstępnych nie ma charakteru bezterminowego”.

„Inspektor pracy ma prawo kontrolować zapewnienie pracownikom badań profilaktycznych przy okazji każdej kontroli”.

„Kopia nakazu nie musi być przechowywana w aktach osobowych pracownika wraz ze skierowaniem oraz orzeczeniem wydanym w ramach badania profilaktycznego”.

Sebastian Kryczka

prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli
jego przestrzegania

Zapewnienie wstępnych, okresowych i kontrolnych badań profilaktycznych jest obowiązkiem pracodawcy. Jeśli badania nie zostaną wykonane, inspektor PIP, po przeprowadzonej analizie dokumentacji pracowniczej w czasie kontroli, może nakazać ich wykonanie. Nakaz ten nie stanowi jednak podstawy do przeprowadzenia badań profilaktycznych. Wielu pracodawców traktuje jednak nakaz PIP za równoznaczny skierowaniu na badania lekarskie. To błędne myślenie. Dlaczego?

W kontekście zatrudnienia osoby przyjmowanej do pracy kluczowe znaczenie ma badanie wstępne. Pracodawca kieruje na nie jeszcze nie pracownika, ale osobę ubiegającą się o zatrudnienie – jest to właściwe ze względów praktycznych. Gdyby pracodawca miał w pierwszej kolejności zatrudnić ubiegającego się o zatrudnienie, a później skierować go na badanie profilaktyczne, mogłoby się okazać, że umowa w zakresie umówionej pracy nie będzie mogła być realizowana przy uwzględnieniu przeciwwskazań zdrowotnych wykazanych w ramach wstępnych badań profilaktycznych.

Badania wstępne, ściślej mówiąc – orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy wydane w ramach takich badań, nie ma charakteru bezterminowego. Nie daje gwarancji, że pracownik będzie mógł wykonywać umówioną pracę przez cały okres kariery zawodowej. Stan zdrowia z wiekiem z reguły się nie poprawia, a zdolność do wykonywania pracy może ulec pogorszeniu. Uwzględniwszy powyższe, rolę pracodawcy jest monitorowanie stanu zdrowia pracownika w kontekście zdolności do wykonywania umówionej pracy poprzez zapewnianie badań okresowych.

■ WAŻNE



Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim.

W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Z Kodeksu pracy wynika jednoznacznie, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Warto zwrócić uwagę, że brak zapewnienia badań profilaktycznych nie jest zawarty w katalogu wykroczeń z zakresu bhp, które mogą skutkować odpowiedzialnością pracodawcy za wykroczenie. W żadnym razie nie oznacza to, że brak zapewnienia badań nie będzie uznany za wykroczenie.

Co może inspektor pracy

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem kontroli i nadzoru w szczególności w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Oczywiście właściwości rzeczowej PIP podlega całe prawo pracy – techniczne bezpieczeństwo znajduje się jednak w szczególnej orbicie zainteresowania urzędu.

Analizując przepis art. 10 ustawy o PIP, określający zakres zadań inspektorów, można dojść do wniosku, że pracodawca, który nie zapewnił badań profilaktycznych, może spać spokojnie. Żaden przepis ustawy nie wskazuje bezpośrednio, że problematyka badań profilaktycznych może być kontrolowana. Nic bardziej mylnego. Inspektorzy jak najbardziej kontrolują problematykę badań profilaktycznych, opierając się na ogólnej ustawowej dyspozycji, z której wynika, że PIP jest organem kontroli i nadzoru w szczególności w obszarze bhp. Skoro więc problematyka badań profilaktycznych jest częścią obowiązków z zakresu bezpieczeństwa pracy, to jak najbardziej inspektorzy mają prawo do kontroli przestrzegania przez pracodawców obowiązków związanych z badaniami.

Kontrole w zakresie zapewnienia pracownikom profilaktycznych badań lekarskich mogą być częścią kontroli kompleksowych. Kontrola w zakresie tego, czy dopuszczeni do pracy pracownicy mają wykonane badania profilaktyczne, może być też kontrolą problemową, czyli nastawioną wyłącznie na kwestie badań. Problematyka

badania profilaktycznych może być również kontrolowana w ramach kontroli skargowych – w wyniku interwencji pracowniczych czy organizacji związkowych.

Jeżeli inspektor w czasie kontroli ujawni, analizując akta osobowe, że nie ma w nich śladów skierowań na badanie profilaktyczne czy orzeczeń stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy, zostanie to opisane w protokole z kontroli. Pracodawca będzie miał oczywiście prawo wnieść zastrzeżenia do protokołu w terminie siedmiu dni. Trudno jednak o racjonalne uzasadnienie niezapewnienia badań profilaktycznych, a tym samym o uwzględnienie zastrzeżeń.

■ WAŻNE



Treść protokołu jest uzasadnieniem faktycznym dla wydawanych w następstwie kontroli środków prawnych. Jeżeli zostaje stwierdzona nieprawidłowość dotycząca problematyki bhp – inspektor wyda decyzję administracyjną w formie nakazu.

Nakaz inspektora pracy dotyczący zapewnienia badań profilaktycznych będzie nakazem pisemnym, w którego treści inspektor wyznaczy termin do zapewnienia badania. Nakaz będzie imieniem wskazywał pracownika, który powinien zrealizować badanie profilaktyczne.

Sam nakaz nie wystarczy

Sam nakaz inspektora pracy stanowi jedynie punkt wyjścia: z jednej strony przypominający pracodawcy o jego obowiązku, z drugiej zaś zobowiązujący pracodawcę do zapewnienia badania profilaktycznego dla personalnie wskazanego pracownika. Co jednak w przypadku gdy pracownik uda się z nakazem PIP przekazanym mu przez pracodawcę na badanie profilaktyczne? Czy nakaz taki zwalnia pracodawcę z formalnego obowiązku wydania polecenia w postaci papierowego skierowania na badania (zgodnie z rozporządzeniem ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r.

w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy)?

Jeżeli pracodawca poprzestanie na wręczeniu pracownikowi nakazu inspektora, zdecydowanie ryzykuje tym, że pracownik wysłany do jednostki medycyny pracy z takim dokumentem nie zrealizuje badania. Lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami odmówi przeprowadzenia badania profilaktycznego, nawet jeżeli pracownik oświadczy, na jakim stanowisku pracuje, jaki jest jego zakres obowiązków, w jakich warunkach środowiska pracy wykonuje swoje zadania.

■ WAŻNE



Pracownik musi otrzymać od pracodawcy, niezależnie od nakazu inspektora PIP, skierowanie na badanie profilaktyczne sporządzone na oficjalnym druku wynikającym z rozporządzenia.

W żadnym razie nie ma uzasadnienia, aby w którymkolwiek miejscu skierowania na badanie profilaktyczne pracodawca umieścił informacje, że jest ono wydawane po nakazie inspektora pracy. Nie ma również uzasadnienia, aby pracodawca załączał do skierowania kopię takiego nakazu.

Kontrola, która dotyczyła problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności kwestii profilaktycznych badań lekarskich, nie może być jednak tajemnicą dla podstawowej jednostki służby medycyny pracy, z którą pracodawca ma podpisaną umowę. O wynikach takiej kontroli pracodawca powinien powiadomić placówkę – niezależnie od obowiązku skierowania pracownika wskazanego przez inspektora na badanie profilaktyczne.

Podsumowanie

Inspektor pracy ma prawo kontrolować zapewnienie pracownikom badań profilaktycznych przy okazji każdej kontroli, zwłaszcza w czasie kontroli kompleksowych, gdzie badaniu podlega ogół zagadnień dotyczących przestrzegania prawa pracy.

Jeżeli inspektor ustali, że badanie nie zostało zapewnione, wyda pisemną decyzję zobowiązującą pracodawcę do zapewnienia badania, wskazując jednocześnie pracownika lub pracowników, którzy muszą zrealizować badanie. Nakaz nie stanowi jednak samoistnej podstawy dla pracownika i nie zastąpi skierowania na badania. Nie ma również podstawy, aby kopia nakazu była przechowywana w aktach osobowych pracownika wraz ze skierowaniem oraz orzeczeniem wydanym w ramach badania profilaktycznego.

Wpływ ergonomii stanowisk pracy na wynik oceny ryzyka zawodowego

Warto zapamiętać:

„Nie można szacować ryzyka (oceniać) jako bardzo małe, dopuszczalne lub nieistotne, jeżeli nie są spełnione warunki ergonomii”.

„Opisując stanowisko pracy, trzeba uwzględnić nie tylko zagrożenia wypadkowe i chorobowe, ale także wszystkie niedogodności i uciążliwości zewnętrzne i wewnętrzne występujące w procesie”.

„Im większy wydatek energetyczny niezbędny do wykonania zadania, tym praca mniej ergonomiczna”.

„Pracownicy najlepiej wiedzą, co i w jakim stopniu utrudnia im wykonanie zadania, co powoduje największe zmęczenie czy znużenie pracą. Bez bezpośredniej rozmowy na stanowisku pracy można przeoczyć wiele niedogodności czy zagrożeń”.

Lesław Zieliński

były główny inżynier zarządzania
bezpieczeństwem pracy, rejestrowany
audytor pomocniczy SZBP wg ISRS

Przy ocenie ryzyka zawodowego obowiązuje zasada, że nie można uznać stanowiska pracy za bezpieczne, jeżeli nie są spełnione wymagania obowiązujących przepisów prawnych w zakresie ochrony zdrowia. Każde stanowisko pracy powinno być zatem ocenione nie tylko od strony zagrożeń i narażeń, ale również z punktu widzenia ergonomii. W artykule omawiamy zagadnienia dotyczące wpływu ergonomii stanowisk pracy na wynik oceny ryzyka zawodowego. Potwierdzamy tezę, że warunki ergonomiczne powinny być brane pod uwagę przy ocenie ryzyka zawodowego na każdym ocenianym stanowisku pracy, poczynwszy od fazy analizy zagrożeń, a na szacowaniu prawdopodobieństwa zaistnienia straty kończąc.

Artykuł będzie pomocny przy omówieniu zagadnień dotyczących wpływu ergonomii stanowisk pracy na wynik oceny ryzyka zawodowego w ramach szkolenia okresowego pracodawców wykonujących zadania służby bhp.

Dotyczy szczególnie punktów szkolenia:

- punkt 2: Ergonomia w kształtowaniu warunków pracy (ergonomia koncepcyjna i korekcyjna),
- punkt 3: Metody identyfikacji, analizy i oceny zagrożeń oraz oceny ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.

Proponuję jednak, aby zagadnienia w nim poruszane były przedstawiane także w trakcie każdego szkolenia pracodawców i innych osób kierujących pracownikami.

Wymagania prawne dotyczące ergonomii

Ocena ryzyka powinna uwzględniać możliwości konkretnego człowieka do bezpiecznego wykonania pracy. W ocenie ryzyka zawodowego należy zatem uwzględniać osoby zatrudnione na stanowisku pracy. Wymagania prawne dotyczące oceny ryzyka zawodowego przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Wymagania prawne dotyczące ergonomii

Lp.	Aspekt	Opis
1.	Ocena ryzyka zawodowego	Uwzględnia wszystkie czynniki środowiska pracy oraz sposoby wykonywania prac
2.	Dokumentacja	Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych środków profilaktycznych
3.	Opis stanowiska	Dokument potwierdzający ocenę ryzyka powinien uwzględniać opis ocenianego stanowiska pracy
4.	Ręczne prace transportowe	Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe przy ręcznych pracach transportowych
5.	Hałas i drgania mechaniczne	Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe związane z narażeniem pracowników na hałas lub drgania mechaniczne
6.	Promieniowanie optyczne	Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe związane z ekspozycją na promieniowanie optyczne, uwzględniając zagrożenia takie jak oślepienie, pożar lub wybuch
7.	Poziom ekspozycji	Promieniowanie optyczne nie jest uznawane za szkodliwe, jeśli poziom ekspozycji nie przekracza 0,4 wartości MDE
8.	Źródła światła	Stosowanie źródeł światła w odpowiednich oprawach i odległości od ciała pracownika

Adnotacje do tabeli 1:

punkt 2–3. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien zawierać wyszczególnienie:

- stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,

- wykonywanych zadań,
- występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
- stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- osób pracujących na tym stanowisku.

punkt 4. Przy ręcznych pracach transportowych pracodawca powinien wziąć pod uwagę:

- masę, rodzaj i położenie środka ciężkości przemieszczanego przedmiotu,
- warunki środowiska pracy, w tym w szczególności temperaturę i wilgotność powietrza oraz poziom czynników szkodliwych dla zdrowia,
- organizację pracy, w tym stosowane sposoby wykonywania pracy,
- indywidualne predyspozycje pracownika, takie jak sprawność fizyczna, wiek i stan zdrowia.

punkt 5. Przy narażeniu pracowników na hałas lub drgania mechaniczne należy uwzględnić:

- skutki dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wynikające z interakcji między hałasem a drganiami mechanicznymi,
- pośrednie skutki dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika wynikające z interakcji pomiędzy hałasem a sygnałami bezpieczeństwa lub innymi dźwiękami, które pracownik powinien obserwować w celu ograniczenia ryzyka wypadku przy pracy,
- pośrednie skutki dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika wynikające z oddziaływań drgań mechanicznych na środki pracy lub miejsce pracy, takich jak zakłócenia stabilności konstrukcji lub złączy, utrudnione operowanie elementami sterowniczymi, nieprawidłowości w odczytach wskazań aparatury kontrolno-pomiarowej,
- wpływ niskich temperatur i zwiększonej wilgotności na pracowników narażonych na działanie drgań mechanicznych, a szczególnie drgań miejscowych.

Przygotowanie oceny ryzyka

Przy ocenie ryzyka zawodowego należy postępować w taki sposób, aby nie pominąć w nim aspektów ergonomicznych procesu pracy. Dlatego należy uwzględnić poniższe zagadnienia:

- Każde stanowisko pracy niespełniające wymagań przepisów bhp nie może być potraktowane jako stanowisko bezpieczne.
- Należy sprawdzić wymagania przepisów odnoszące się do wymagań ergonomii, a w szczególności dotyczące pomieszczeń pracy i miejsc jej wykonywania, środowiska pracy, poszczególnych maszyn, urządzeń, narzędzi, znaków i sygnałów bezpieczeństwa, sposobów wykonywania pracy i jej organizacji, dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.
- Analizując i opisując stanowisko pracy, powinno się uwzględnić nie tylko zagrożenia wypadkowe i chorobowe, ale także wszystkie niedogodności i uciążliwości zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne występujące w procesie.
- Informacje uzyskuje się bezpośrednio od zatrudnionych pracowników i z wyników przeprowadzonych obserwacji procesu pracy.
- Należy sprawdzić wyniki badania wydatku energetycznego – im większy wydatek energetyczny niezbędny do wykonania zadania, tym praca mniej ergonomiczna.
- Trzeba sprawdzić zapisy z przeglądów stanowisk pracy i przyjąć się warunkom, jakie tam panują. Chodzi o przyjrzenie się procesowi pracy i zwrócenie uwagi na zagadnienia typu:
 - dlaczego pracownik wykonuje pracę na stojąco, jeżeli może na siedząco,
 - dlaczego wychyla się poza strefę bezpieczną,
 - dlaczego pracuje przy zdjętej osłonie części wirujących,
 - dlaczego nie włącza wentylacji odciągowej,
 - dlaczego niechętnie używa np. fartucha spawalniczego czy innych ochron indywidualnych,
 - dlaczego części, materiały przenosi w rękach czy kieszeniach itd.

- Analizując przyczyny wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, należy znaleźć i wypisać te przyczyny, które w sposób bezpośredni czy pośredni miały wpływ na ich zaistnienie. Wiele z nich bierze swój początek z powodu niezachowania warunków ergonomicznych przy wykonywaniu zadania, np. ograniczona przestrzeń uniemożliwiająca przyjęcie bezpiecznej postawy przy dźwiganiu ciężarów, niezrozumienie sygnałów z powodu braku ich jednoznaczności (kolor, dźwięk) lub niemożności wyłonienia ich z ogólnego nadmiaru informacji, nieprawidłowe oświetlenie powodujące olśnienia lub migotania światła, zbyt ciężkie narzędzie do wykonania czynności w ograniczonej przestrzeni, ochrony indywidualne ograniczające swobodę ruchów lub widzenia itd.
- Analizując przyczyny zachorowania pracowników na choroby mające związek z warunkami pracy (nie tylko zawodowe), należy sprawdzić, gdzie pracownicy najczęściej chorują (w którym wydziale) albo przy wykonywaniu jakich prac czy zatrudnieniu, np. zapalenie korzonków nerwowych, górnych dróg oddechowych, reumatyzm, choroby oczu (zapalenie spojówek) czy przeziębienie. Uzyskanie tych informacji jest dzisiaj znacznie utrudnione, ale z działów kadr można otrzymać dane ogólne, statystyczne, a od lekarza medycyny pracy (bez podawania nazwisk pacjentów) bardziej szczegółowe, pokazujące, które warunki na stanowiskach pracy w konkretnych miejscach mogą być przyczyną zachorowań, a jeśli tak, to może znaczyć, że warunki ergonomii nie są tam zachowane. Rozmowy z pracownikami, którzy często chorują, będą również źródłem informacji o warunkach pracy.
- Należy zbierać opinie od pracowników – to oni najlepiej wiedzą, co i w jakim stopniu utrudnia im wykonanie zadania, co powoduje największe zmęczenie czy znużenie pracą, a także co wprowadzić, zmienić, aby poprawić warunki pracy. Bez bezpośredniej rozmowy na stanowisku pracy można nie zaobserwować wielu niedogodności czy wręcz zagrożeń.
- Należy dokonać analizy porównawczej wydajności pracy. Jeżeli są w zakładzie podobne stanowiska pracy z podobnymi maszynami,

na których pracownicy o podobnych kwalifikacjach wykonują podobne produkty, a wydajność pracy znacznie się różni, to może mieć na to wpływ właśnie ergonomia pracy w swoich szczegółach: hałas, oświetlenie, temperatura powietrza, wilgotność i przeciągi, przestrzeń pracy, dostęp do miejsc składowania, układy sterowania itp. Może to być również spowodowane nierytmicznością dostaw materiałów lub awaryjnością urządzeń i zbyt długim czasem ich naprawy, co powoduje z jednej strony przerwy w pracy (odpoczynek), ale z drugiej wymaga znacznego wysiłku fizycznego i psychicznego do terminowego wykonania zadania. Może to być również spowodowane złą organizacją prac albo złymi stosunkami społecznymi na wydziale. Wszystkie i podobne przyczyny mieszczą się w obszarze ergonomii i są powodem nerwowości w pracy.

- Należy zbadać, kto wykonuje konkretną pracę na danym stanowisku i miejscu. Należy opisać osoby na nim zatrudnione pod kątem takich cech, jak płeć, wzrost, waga, wiek, warunki zdrowotne, a nawet predyspozycje fizyczne czy psychiczne, i czy te cechy nie będą powodować wzrostu prawdopodobieństwa zaistnienia urazu, choroby, pogorszenia stanu zdrowia albo tylko zmęczenia fizycznego, psychicznego lub dyskomfortu.
- Trzeba przejrzeć zapisy stanowiskowych instrukcji bhp i instrukcji wykonywania prac oraz tematykę szkoleń bhp i sprawdzić, czy uwzględniają zasady ergonomii.
- Ostatnim krokiem będzie przeprowadzenie analizy i pogrupowanie wszystkich nieprawidłowości w zakresie ergonomii pod kątem ich możliwych skutków zdrowotnych dla pracującego.

Do przeprowadzenia rzetelnej oceny ryzyka zawodowego powinno się dokonać ergonomicznej oceny stanowiska pracy, czyli przeprowadzić diagnozowanie ergonomiczne, którego przedmiotem są relacje zachodzące w układzie człowiek – obiekt techniczny – środowisko pracy.

Projektowanie przestrzeni stanowisk pracy

Gdyby oceniać puste stanowisko pod kątem występowania zagrożeń, np. dla narządu ruchu, ryzyko wystąpienia negatywnych skutków byłoby minimalne. Ale sytuacja może się zmienić, gdy na stanowisku znajdzie się pracownik i zacznie wykonywać pracę, pochylać się, skręcać tułów przy powtarzalnych ruchach bez korzystania z zapewnionych przez pracodawcę udogodnień. To samo stanowisko może okazać się nieergonomiczne, jeśli pracujący na nim człowiek będzie bardzo wysokiego lub niskiego wzrostu.

Do projektowania przestrzeni stanowisk pracy, a także ich wyposażenia (maszyny, narzędzia, stoły, regały, krzesła itp.) zgodnie z kryteriami ergonomicznymi wykorzystuje się podstawowe wymiary ciała użytkowników podawane w postaci centylowej w celu zorientowania się, jaka część populacji będzie usatysfakcjonowana proponowanymi rozwiązaniami pod względem wygody i funkcjonalności.

Oceniając stanowisko pracy pod względem spełnienia warunków ergonomicznych, należy zdawać sobie sprawę z tego, że zdecydowana większość środków produkcji podstawowych i pomocniczych została zaprojektowana dla przeciętnego człowieka. Może się więc zdarzyć, że niektóre maszyny, narzędzia czy inne przedmioty wyposażenia nie będą odpowiednie dla zatrudnionego pracownika, np. przeciętny stół będzie za niski dla osób mających więcej niż 185 cm wzrostu, typowy fotel obrotowy stosowany na stanowisku komputerowym nie będzie odpowiedni dla osoby o wzroście 190 cm i wadze 130 kg, a typowa wiertarka elektryczna nie będzie ergonomiczna dla osoby leworęcznej.

Przykład pokazuje dobitnie, że bezpieczne i ergonomiczne stanowisko to takie, które jest dostosowane do konkretnego człowieka, a wprowadzone po ocenie ryzyka zawodowego działania profilaktyczne mogą okazać się nieskuteczne, jeśli nie są odpowiednie do warunków psychofizycznych, poziomu wiedzy i kultury bezpieczeństwa człowieka.

Definicje

Funkcjonuje wiele definicji ergonomii, od związanych z wydajnością pracy do humanitarnych. W tabeli 2 przedstawiono kilka z nich.

Tabela 2. Definicje ergonomii

Lp.	Definicja
1.	Nauka zajmująca się badaniem warunków pracy, przystosowaniem narzędzi, maszyn, środowiska i warunków pracy do właściwości fizycznych i psychofizycznych człowieka, z punktu widzenia zapewnienia jak najefektywniejszych warunków wykonywania pracy
2.	Nauka zajmująca się zasadami i metodami dostosowania pracy do człowieka, a więc konstrukcji urządzeń technicznych i kształtowania materialnego środowiska pracy, jakie wynikają z wymagań fizjologii i psychologii pracy. Ergonomia ma charakter organizacyjno-techniczny, czyli zajmuje się organizacją działania ludzkiego (organizacją stanowisk pracy, metod produkcji, metod pracy, organizacją nadzoru) oraz przystosowaniem do człowieka konstrukcji wszelkich urządzeń, z którymi człowiek ma do czynienia podczas procesu pracy (budynków, pomieszczeń pracy i ich elementów, urządzeń technicznych: maszyn, środków transportu, narzędzi, środków pomocniczych, materiałów i elementów wyposażenia stanowisk pracy, a także materialnego środowiska pracy)
3.	Nauka o pracy zajmująca się dostosowaniem warunków pracy do możliwości człowieka w aspekcie morfologicznym (zewnętrzna i wewnętrzna budowa ciała), fizjologicznym (czynności mięśni i narządów zmysłu) i psychicznym (poziom inteligencji, wrażliwości emocjonalnej)

4.	Ergonomia wg J. Rosnera bada funkcjonalne możliwości i właściwości człowieka w procesach pracy, które sprawiają, że praca staje się bardziej sprawna, a jednocześnie przyczyniają się do duchowego i fizycznego rozwoju człowieka pracującego, zapewniają mu bezpieczeństwo i wygodę oraz chronią jego zdrowie i zdolność do pracy
5.	Według Towarzystwa Ergonomicznego (The Ergonomics Society) ergonomia to zastosowanie informacji naukowych do projektowania obiektów, systemów i środowiska na potrzeby człowieka
6.	Ergonomią wg J. Koczocik-Przedpelskiej nazywamy łączne zastosowanie nauk technicznych oraz niektórych nauk biologicznych i społecznych dla zapewnienia w stosunkach między człowiekiem a pracą optymalnych warunków wzajemnego dostosowania się w celu zwiększenia wydajności pracy i przyczynienia się do pomyślności pracownika

Istotny wkład do ergonomii dają takie nauki, jak: psychologia inżynierska, fizjologia pracy, antropometria, higiena pracy, teoria wypadkowości przy pracy, teoria organizacji pracy. Elementy tych nauk wchodziły w skład syntezy, na której rozwija się ergonomia.

■ WAŻNE



W procesie pracy to nie człowiek ma się dostosować do stanowiska pracy, ale stanowisko pracy z całym swoim wyposażeniem i organizacją powinno być dostosowane do człowieka, tak aby mógł wydajnie i bezpiecznie pracować. Wymiary ludzkiego ciała i wymagania psychofizyczne człowieka są głównymi czynnikami kształtującymi tworzoną sztucznie przestrzeń, w której wykonywana jest praca.

Dla pełnego spełnienia wymogów ergonomii człowiek powinien kształcić się i doskonalić w:

- metodach pracy,
- rozpoznawaniu zagrożeń i uciążliwości pracy, wraz z ich skutkami dla zdrowia, a także sposobach unikania uciążliwości i ograniczania zagrożeń.

Dopiero w takim zestawieniu działań będzie można mówić o spełnieniu wymogów bhp i ergonomii na stanowiskach pracy, czyli o maksymalnym zapewnieniu bezpieczeństwa zatrudnionym.

Kształtowanie czynników ergonomicznych ma ograniczać:

- poziom zagrożeń,
- poziom wypadkowości i uciążliwości na stanowisku pracy, będące skutkiem niezgodnego z celami ergonomii projektowania, wykonania i utrzymania pomieszczeń i stanowisk pracy wraz z ich wyposażeniem produkcyjnym oraz pomocniczym.

Podział ergonomii w aspekcie oceny ryzyka zawodowego

Ergonomia dzieli się na:

- koncepcyjną, która zajmuje się problematyką ergonomicznego projektowania zakładów, stanowisk pracy i metod pracy oraz zasad konstrukcji wszelkich urządzeń technicznych;
- korekcyjną zajmującą się problematyką usprawniania istniejących już warunków i metod pracy w czynnych zakładach pracy.

Sposoby funkcjonowania obu tych działów ergonomii są podobne i wzajemnie się uzupełniają. Zajmując się ergonomią w aspekcie oceny ryzyka zawodowego, można powiedzieć, że:

- ergonomia koncepcyjna będzie dotyczyć wstępnej oceny ryzyka dokonywanej przed przekazaniem do użytkowania nowych czy zmienianych stanowisk pracy, czyli takich sytuacji, jak:
 - tworzenie nowych stanowisk pracy i modernizacja już istniejących,
 - zakupy nowych maszyn, urządzeń, narzędzi,
 - wprowadzanie nowych technologii czy zmiana organizacji pracy

– w celu niedopuszczenia do stwarzania w przyszłości niekorzystnych relacji człowiek – maszyna (środowisko pracy), mogących być przyczyną dodatkowych zagrożeń;

■ ergonomia korekcyjna (praktyczna) dotyczyć będzie procesu oceny ryzyka zawodowego na czynnych stanowiskach pracy dla oceny zagrożeń, ich eliminacji czy ograniczania skutków i dalej dla poprawy warunków pracy przez wprowadzanie korekt, usuwanie niedogodności w zakresie:

- pomieszczeń pracy,
- technicznego wyposażenia stanowisk,
- sposobów wykonywania zadań,
- organizacji pracy, czynników środowiska pracy itd.

Nieergonomiczne stanowisko pracy

Sytuacje niezgodności organizacji stanowisk pracy i jej wykonywania z zasadami ergonomii powodują różne negatywne skutki zdrowotne dla pracowników, które zostały zebrane w tabeli 3.

Tabela 3. Skutki nieergonomicznych stanowisk pracy

Lp.	Skutki	Opis
1.	Urazowe – bezpośrednie	Nieprawidłowa pozycja ciała przy dźwiganiu (uraz kręgosłupa – wypadek przy pracy)
2.	Urazowe – pośrednie	Nieprawidłowe oświetlenie stanowiska pracy powodujące niedoświetlenie albo olśnienia, będące przyczyną nieprawidłowej oceny odległości w pobliżu ruchomych części maszyny (niebezpieczne zbliżenie dłoni, pochwycenie przez ruchomą część – uraz – wypadek)
3.	Chorobowe	Konieczność wykonywania przez całą zmianę roboczą powtarzalnych ruchów z użyciem tych samych grup mięśni (choroby układu ruchu)

4.	Uciążliwości fizyczne	Długotrwała siedząca albo stojąca pozycja przy pracy (ból mięśni i stawów)
5.	Uciążliwości psychiczne	Zbyt duża liczba przyrządów i sygnalizatorów rozmieszczonych na niewielkiej przestrzeni, wymagająca znacznego wysiłku psychicznego do przeprowadzania analizy procesu technologicznego (rozdrażnienie, stres, zmęczenie)
6.	Dyskomfort	Biurowa praca koncepcyjna wykonywana w klimatyzowanym pomieszczeniu bez możliwości miejscowej regulacji temperatury i wilgotności powietrza, ze słyszalnym ciągłym szumem nawiewanego powietrza (dodatkowe zmęczenie spowodowane nie tyle wysiłkiem związanym z pracą, ile wynikającym z warunków środowiska pracy)

PRZYKŁAD Nieergonomiczne stanowiska pracy

1. Stanowisko będzie nieergonomiczne, jeśli:
jest zbyt ciasno,

- jest za gorąco, za zimno, za wilgotno lub za sucho,
- występują przeciągi,
- jest zbyt ciemno, zbyt jasno albo występują ośnięcia,
- występuje ciągły, nawet ledwo słyszalny, hałas,
- występują ciągłe, odczuwalne drgania mechaniczne,
- środki pracy mają zbyt niską (wysoką) temperaturę,
- występuje natłok informacji,
- odbierane sygnały są niejednoznaczne,
- stosowana kolorystyka powoduje rozdrażnienia albo uśpienie czujności,
- wyczuwane są nieprzyjemne zapachy,
- pracownik narażony jest na widok drastycznych sytuacji.

2. Praca nie będzie ergonomiczna, jeżeli:

- wymaga:
 - częstego sięgania za wysoko,
 - częstego schylania się,
 - dźwigania, przenoszenia ciężkich lub nieporęcznych przedmiotów,
 - używania znacznej siły,
 - powtarzalności tych samych ruchów (monotonia, monotypia),
 - ciągłego stania albo ciągłego siedzenia,
 - przyjmowania nieneutralnych pozycji całego ciała i (lub) poszczególnych jego części;
- powoduje:
 - znaczne obciążenie umysłu albo nie wymaga prawie żadnego dociążenia umysłu,
 - przeciążenie percepcyjne,
 - obciążenie emocjonalne.

Przykład pokazuje, że w ocenie ryzyka zawodowego nie można pominąć ergonomicznej analizy stanowiska pracy z jego umiejscowieniem, wyposażeniem i organizacją pracy.

Wszędzie tam, gdzie nie są spełniane warunki ergonomiczne, ryzyko wystąpienia zagrożenia czy narażenia może niekiedy być trudne do oszacowania, ale należy przyjąć zasadę, że lepiej ryzyko nawet przeszacować niż pominąć.

Ergonomia stanowisk pracy ma poprawiać bezpieczeństwo, co jest równoznaczne z ograniczeniem ryzyka zawodowego. Jeżeli na ryzyko zawodowe mają wpływ:

- skutki zagrożenia,
- ekspozycja (czas przebywania w zagrożeniu),
- prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia niebezpiecznego, we wszystkich sytuacjach niespełnienia warunków ergonomicznych elementem podnoszącym poziom ryzyka będzie prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia niebezpiecznego zachorowania.

WAŻNE

Nie można szacować ryzyka (oceniać) jako bardzo małe, dopuszczalne lub nieistotne, jeżeli nie są spełnione warunki ergonomii.

Nieergonomiczne stanowiska pracy, organizacja prac oraz urządzenia i narzędzia są zawsze czynnikiem podnoszącym poziom ryzyka zawodowego.

Ocena warunków pracy z użyciem drabin – przykład

W zakładzie przeprowadza się różne prace z użyciem drabiny wewnątrz lub na zewnątrz obiektów. Tabela 4 przedstawia możliwe niebezpieczeństwa, na które mogą być narażeni montażyści przy pracach związanych z naprawą elementów osłonowych elewacji budynku wykonywanych z drabiny (podobne sytuacje mogą dotyczyć dekarzy, elektryków, malarzy).

Tabela 4. Zagrożenia przy pracach wykonywanych z drabiny – przykład

Źródło zagrożeń		Przykłady możliwych zagrożeń
1. Czynność		
a.	Montaż/de-montaż	Jedną ręką pracownik trzyma element, drugą ręką używa narzędzia – nie ma możliwości trzymania się drabiny. Po poluzowaniu wkrętów element może nagle spaść – utrata równowagi
b.	Użycie wiertarki elektrycznej	Ześlizgnięcie się wiertła – utrata równowagi Wiertło może się zakleszczyć – utrata równowagi. Przy wchodzeniu/schodzeniu pracownik może się zaplątać w przewód elektryczny

2. Miejsce pracy

a.	Stabilne i równe podłoże	Podłoże w trakcie pracy może stać się śliskie – drabina się ześlizgnie
b.	Podłoże jest nierówne	Drabina może się przechylić i przewrócić
c.	Podłoże miękkie (piasek, trawa)	Drabina może się zapaść i przewrócić. Podłoże może się zmienić w trakcie dnia, np. zamrożnięta ziemia może się roztopić (w zimie), deszcz rozmiękczy podłoże
d.	Przejeżdżające pojazdy	Przy braku odpowiedniego wyгородzenia i zabezpieczenia miejsca pracy: • pojazd zaczepi o drabinę – utrata równowagi lub przewrócenie drabiny, • pojazd przejeżdża zbyt blisko drabiny – nagła reakcja pracownika i utrata równowagi
e.	Przechodzący ludzie	Przy braku odpowiedniego wyгородzenia i zabezpieczenia miejsca pracy przechodzący może potknąć się i upaść na drabinę albo tylko o nią zaczepić, np. prowadząc wózek czy przenosząc długi przedmiot – utrata równowagi

3. Warunki pogodowe

a.	Zimno	Ręce są tak przemarznęte, że pracownik nie może się trzymać drabiny (szczególnie metalowej), a trzymany przedmiot może mu wypaść z ręki, powodując utratę równowagi
b.	Upał, słońce	Pracownik jest wystawiony na bezpośrednie promieniowanie słoneczne: możliwe jest odbicie promieni – efekt olśnienia, przemęczenie upałem – utrata równowagi

c.	Wiatr, burza	Pracownik chwyta zwiewany przez wiatr przedmiot – utrata równowagi. Drabina może się przewrócić wraz z pracownikiem. Bezpośrednio w pracownika lub w drabinę mogą uderzyć spadające (np. z dachu) przedmioty – utrata równowagi lub nawet przewrócenie drabiny. Piasek, kurz zasypuje oczy pracownikowi – utrata równowagi
d.	Deszcz	Drabina jest śliska – poślizgnięcie, upadek. Zabłocone są podeszwy butów - poślizgnięcie, upadek. Materiał i sprzęt do pracy są mokre i śliskie – większa uwaga skupiona na ich trzymaniu niż na utrzymaniu prawidłowej pozycji ciała

4. Materiał, sprzęt do pracy

a.	Materiał jest nieporęczny lub zbyt ciężki	Może wypaść z ręki – utrata równowagi. Utrudnia wejście na drabinę i utrzymanie równowagi
b.	Materiał ma ostre krawędzie	Może prowadzić do zranienia – nagła reakcja pracownika i utrata równowagi

5. Ergonomia

a.	Czynność wymaga użycia znacznej siły	Spada krzywa wydajności i wzrasta niebezpieczeństwo upadku
b.	Długotrwała nieprzerwana praca	Spada krzywa wydajności i wzrasta niebezpieczeństwo utraty równowagi wynikające ze zmęczenia

c.	Drabina ze szczeblami – długotrwała nieprzerwana praca	W przeciwieństwie do drabiny schodkowej fizyczne obciążenie jest znacznie większe i z tego powodu wzrasta prawdopodobieństwo utraty równowagi
d.	Położenie miejsca montażu wymaga długiej, przystawnej drabiny	Drabina przystawna jest mniej stabilna od rozstawnej i w połączeniu z rodzajem czynności czy warunkami lokalnymi wymaga większej uwagi i precyzji ruchów
e.	Drabina niedobrana do miejsca montażu elementu	Zbyt wysoka – pracownik jest znacznie wychylony za krawędź drabiny – trudności z utrzymaniem równowagi Zbyt niska – pracownik stoi na przedostatnim szczeblu – dodatkowy wysiłek przy schylaniu się po materiały
f.	Tempo pracy	Pośpieszenie wykonywane czynności z powodu narzuconego terminu wykonania zadania czy dla własnych korzyści (zarobek, czas wolny) powodują wzrost prawdopodobieństwa popełnienia błędu
6. Osoba realizująca zadanie		
a.	Ogólny stan zdrowotny	Mogą powstać dodatkowe niebezpieczeństwa spowodowane np. lękiem wysokości, chorobą (np. cukrzyca, epilepsja), przyjmowaniem leków, używaniem alkoholu, narkotyków, naturalnym procesem starzenia się
b.	Chwilowy nastrój	Kłopoty, problemy rodzinne czy zła atmosfera w zakładzie pracy mogą wpływać negatywnie nie tylko na psychikę, ale także na stan fizyczny pracownika

c.	Waga i wzrost pracownika	Zbyt duża waga pracownika przy posadzeniu drabiny na niezbyt stabilnym gruncie albo niski wzrost pracownika przy konieczności sięgania do nieco odleglejszych miejsc mogą mieć znaczący, negatywny wpływ na bezpieczeństwo pracy
d.	Doświadczenie, poinstruowanie	Pracownik niedoświadczony lub niepoinstruowany jest bardziej podatny na wypadek przez np. nieprawidłowe ustawienie drabiny, nieprawidłowy dobór drabiny (wysokość, rodzaj), nieprawidłowe wchodzenie, schodzenie – szczególnie z materiałem, przyjmowanie nieprawidłowej pozycji na drabinie
e.	Używanie środków ochrony indywidualnej	Hełm może ograniczać widoczność, może się zsunąć, spaść i wywołać nagłą reakcję pracownika Okulary ochronne mogą zejść parą, mogą się zsunąć, co będzie skutkowało ograniczeniem widoczności i koniecznością ingerencji pracownika (wykonywanie dodatkowych czynności)
f.	Pracownik nosi okulary korygujące wzrok	Okulary mogą zejść parą, spaść, zbić się, powodując nagłą reakcję pracownika i utratę równowagi
g.	Wpływ zachowania innych pracowników	Inni pracownicy: • wychylają się poza obrys drabiny, • stają na ostatnim szczeblu drabiny, • stosują drabinę rozstawną jako przystawną, • wnoszą znaczny ciężar po drabinie, • nie zabezpieczają miejsca pracy, więc ja też mogę tak wykonywać pracę

h.	Rutyna	Wiele razy: • używałem tej samej „nieco” uszkodzonej drabiny, • wychylałem się poza obrys drabiny, • stawiałem na ostatnim szczeblu drabiny, • stosowałem drabinę rozstawną jako przystawną, • wnosiłem znaczny ciężar po drabinie, • nie zabezpieczałem miejsca pracy, to dzisiaj też mi się uda
i.	Brak lub niedostateczna kontrola stanu technicznego drabiny	Niezwroćenie uwagi na uszkodzenia: podłużnic, szczebli czy stopni, taśm tekstylnych czy tańcuszków i zawiasów w drabinie rozstawnej, stóp drabiny może być przyczyną upadku pracownika

Omówiony przykład z tabeli 4 pokazuje, że poszczególne zagrożenia wywołują różny potencjał ryzyka, a zagrożenia mogą się potęgować. Przede wszystkim wskazuje jednak, że większość zagrożeń ma podłoże właśnie w niezachowaniu ergonomicznych warunków pracy.

Czynniki ryzyka

Zagrożenia, które wynikają z nieprzystosowania warunków pracy na danym stanowisku pracy do możliwości fizycznych konkretnego człowieka, określa się mianem ergonomicznych (biomechanicznych) czynników ryzyka. Czynniki te powinny być uwzględnione w karcie oceny ryzyka zawodowego, tak jak podano w tabeli 5.

Tabela 5. Czynniki ryzyka

Lp.	Czynniki	Przykłady
1.	Chorobowe	Hałas; drgania mechaniczne; promieniowanie; dźwiganie i przenoszenie ciężarów; nieergonomiczna pozycja przy pracy: nie-neutralne pozycje całego ciała i (lub) jego segmentów, na przykład pozycja skrzyżowana czy zgięta; używania znacznej siły – nieakceptowane wartości w trakcie wykonywania czynności roboczej; powtarzalność ruchów – niekorzystna dla zdrowia ze względu na wysoką częstotliwość powtórzeń i czas trwania każdego ruchu oraz wykonywanie w pobliżu skrajnych położenia kątowych w stawach; inne przeciążenie fizyczne; przeciążenie intelektualne; za niska czy za wysoka temperatura; niska temperatura otoczenia i (lub) środków pracy; drgania mechaniczne; przeciągi; nieergonomiczne środki ochrony indywidualnej; monotypia ruchów; stres; mobbing
2.	Zwiększające prawdopodobieństwo zaistnienia wypadku przy pracy	Ciasne pomieszczenia; wąskie przejścia, dojścia, wejścia; niewłaściwe – nieergonomiczne usytuowanie stanowisk pracy, a także urządzeń podstawowych i pomocniczych na stanowisku pracy; nieodpowiednie, nieergonomiczne narzędzia; brak lub nieodpowiednie środki pomocnicze; wykonywanie pracy ręcznie zamiast przy użyciu czynnika materialnego; nieodpowiednie, nieergonomiczne rozmieszczenie i składowanie przedmiotów pracy (surowców, półproduktów, produktów itp.); praca w bałaganie; brak możliwości przyjęcia odpowiedniej pozycji ciała przy podnoszeniu czy przenoszeniu materiałów, a także nieergonomiczne pojemniki;

2.		nieergonomiczne elementy sterownicze; niezrozumiała, niejednoznaczna sygnalizacja zagrożeń; nieprawidłowa, nieergonomiczna organizacja prac, w tym: podział pracy, rozplanowanie zadań, niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych, wykonywanie pracy w zbyt małej obsadzie osobowej; nieodpowiednie oświetlenie czy ołśnienia; za niska czy za wysoka temperatura; brak czy nieodpowiednie wyposażenie pomocnicze dla danej czynności czy konkretnego pracownika; przeciążenie fizyczne czy intelektualne; wymuszone tempo pracy; monotonia; nieergonomiczne środki ochrony indywidualnej; nieprawidłowa organizacja prac (np. stała praca z drabiny zamiast z pomostu); brak możliwości zastosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej (np. brak pewnego punktu zaczepienia linki ograniczającej skutki upadku z wysokości; spadający hełm)
3.	Zwiększające prawdopodobieństwo zaistnienia choroby	Nieergonomiczne środki ochrony indywidualnej (np. niedopasowane do cech antropologicznych i stanu zdrowia pracownika, niemające odpowiedniego zakresu regulacji w celu dopasowania do cech indywidualnych użytkownika, utrudniające równoczesne stosowanie kilku wymaganych ochron lub utrudniające wykonywanie pracy); brak przerw w pracy; praca w stresie; wymuszone tempo pracy; niewydawanie posiłków profilaktycznych i napojów
4.	Uciążliwość fizyczne, psychiczne czy dyskomfort	Bez statych ujemnych skutków dla organizmu

Dalej przedstawiono przykładową ocenę ryzyka zawodowego dla wybranych prac uwzględniającą niektóre zagrożenia związane z czynnikami ergonomicznymi (tabela 6).

Tabela 6. Przykładowa ocena ryzyka zawodowego dla wybranych prac uwzględniająca niektóre zagrożenia związane z czynnikami ergonomicznymi. Wykonana metodą wg Polskiej Normy PN-N-18002:2000 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego w skali 3-stopniowej*

Lp.	Czynność	Zagrożenie	Warunki ergonomiczne	Możliwe skutki zdrowotne, zagrożenia	Ciężkość następstw	Prawdopodobieństwo	Ryzyko
1.	Tymczasowa praca z drabiny	Upadek z wysokości	Bez zastrzeżeń	Śmierć lub ciężkie uszkodzenie ciała, złamania kończyn, urazy głowy	Duża	Mało prawdopodobne	Średnie
			Praca wymaga wychylania się poza obrys drabiny – możliwość utraty równowagi	Śmierć lub ciężkie uszkodzenie ciała, złamania kończyn, urazy głowy	Duża	Wysoko prawdopodobne	Duże

2.	Ręczne prace transportowe – podnoszenie i wstawianie przedmiotów	Szkodliwy, niebezpieczny ruch	Bez zastrzeżeń	Choroby układu szkieletowo-mięśniowego	Średnia	Mało prawdopodobne	Małe
			Brak wystarczającej przestrzeni do przyjęcia prawidłowej pozycji ciała – praca na wyprostowanych nogach i skręconym tułowie	<i>Urazy kręgosłupa – wypadnięcie dysku, wewnętrzne urazy mięśni barku, a także choroby układu szkieletowo-mięśniowego</i>	Średnia	Wysoko prawdopodobne	Duże
3.	Praca fizyczna w hali produkcyjnej	Hałas 0,1÷0,5 NDN	Bez zastrzeżeń	–	–	–	–
	Biurowa praca koncepcyjna		Hałas utrudnia koncentrację, powoduje dyskomfort pracy, być przyczyną stresów	Zmęczenie, rozdrażnienie	Mała	Wysoko prawdopodobne	Średnie

4.	Praca fizyczna na otwartej przestrzeni	Ciężka praca fizyczna w warunkach zimowych – niska temperatura, śnieg, wiatr	Bez zastrzeżeń	Przeziębienia	Mała	Mało prawdopodobne	Małe
			Brak miejsca na ogrzanie się, przeznaczone rękawice, nieocieplone buty	<i>Uraz – odmrożenia, przeziębienia, wychłodzenie organizmu</i>	Średnia	Wysokie prawdopodobne	Duże

Uważne zapoznanie się z zapisami w tabeli 6 pokazuje, że niespełnienie warunków ergonomicznych powoduje:

- Wzrost prawdopodobieństwa zaistnienia wypadku przy pracy – pozycja 1.
- Pojawienie się zagrożenia wypadkowego (wypadnięcie dysku) i wzrost prawdopodobieństwa zachorowania – pozycja 2.
- Pojawienie się niedogodności, uciążliwości, ale tylko dla konkretnego rodzaju prac – pozycja 3.
- Pojawienie się zagrożenia wypadkowego i wzrost prawdopodobieństwa zaistnienia zachorowania – pozycja 4.

Ergonomiczna ocena stanowiska pracy

W celu audytu poprawności oceny stanowisk pracy pod względem zachowania ergonomicznych warunków pracy należy korzystać z:

- aktów prawnych dotyczących bhp,
- Polskich Norm dotyczących ergonomii,
- list kontrolnych opracowanych na potrzeby oceny ryzyka zawodowego (np. przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy),

- załącznika nr 2: Objasnienia, klasyfikacje i oznaczenia kodowe do wypełnienia statystycznej karty wypadku przy pracy Z-KW do rozporządzenia ministra rodziny i polityki społecznej z 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 2750) – od pytania 21 do 27 (szczególnie pytania dotyczące wszystkich przyczyn wypadku),
- załącznika minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe do rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. nr 148, poz. 973 ze zm.) – dla stanowisk pracy, na których są stosowane komputery.

Lista dortmundzka

Najpełniejszy obraz ocenianego stanowiska pod kątem zachowania warunków ergonomii dają gotowe ergonomiczne listy kontrolne, której przykładem jest lista opracowana przez zespół pod kierunkiem G. Burgera zwana „Listą Kontrolną Ergonomicznej Analizy Układów” albo w skrócie „listą dortmundzką” (nazwa od miasta Dortmund, gdzie została przedstawiona). Obecnie powszechnie stosowana jest jej wersja nieco zmieniona, uaktualniona, oznaczona jako CET II. Lista ta wymaga udzielania odpowiedzi na wiele pytań związanych ze stanowiskiem pracy. Odpowiedzi są indywidualne – subiektywne, tzn. zależą w znacznym stopniu od oceniającego stanowisko.

Lista składa się z pytań ogólnych oraz szczegółowych i w zależności od występowania poszczególnych czynników środowiska pracy pytania są coraz bardziej precyzyjne, nawet sugerujące kierunek wprowadzenia korekt. Mimo że lista jest długa, to bez jej pobieżnego przejrzania trudno będzie ocenić bezpieczeństwo stanowiska pracy pod kątem ergonomicznym – problemy często dotyczą szczegółów, których nie sposób zauważyć w codziennej pracy.

Przykładowe pytania ogólne z ergonomicznej listy dortmundzkiej znajdziesz na stronie www.praktyczneszkoleniabhp.wip.pl w zakładce Do pobrania.

Podstawa prawna:

- art. 226 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- rozporządzenia ministra rodziny i polityki społecznej z 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 2750),
- rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. nr 148, poz. 973 ze zm.),
- PN-N-18002:2011 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.*

Kierownik grupy tematycznej
Piotr Szczygiel

Menedżer produktu
Patrycja Kurzątkowska

Redaktor prowadzący
Marek Kalman

Koordynator produkcji
Mariusz Jezierski

Korekta
Zespół

Skład i łamanie
6AN Studio

Druk
KRM Druk

ISBN: 978-83-8409-039-8

Nr rejestrowy BDO: 000008579

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

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

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

NIP: 526-19-92-256

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

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

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

ZAPISZ SIĘ NA BEZPŁATNE E-LETTERS



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

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

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

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

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

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

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

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

4 BHP NEWS www.portalbhp.pl

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

5 Transport NEWS www.transport-expert.pl

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

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

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

