

dr BARBARA KRZYŚKÓW
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Prawna ochrona pracy⁽¹⁾

W artykule przedstawione zostały podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Artykuł ten jest wstępem do dalszych publikacji zawierających konkretyzację obowiązków pracodawcy w zależności od gałęzi gospodarki lub rodzajów prac wykonywanych u danego pracodawcy.

Law-based protection of labour

The article focuses on the employer's main obligations with regard to occupational safety. This article is an introduction to further publications that will discuss the employer's duties in more detail depending on the sector of economy and/or type of work performed in the company.

Podstawy prawne bezpieczeństwa i higieny pracy

Wymagania prawne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy uregulowane są w prawie polskim w ramach prawa pracy. Podstawowe regulacje w tym zakresie – **prawa i obowiązki stron stosunku pracy w zakresie bhp znajdują się w Kodeksie pracy oraz aktach wykonawczych** do Kodeksu. Są to wiodące, jednak nie jedyne przepisy regulujące prawa i obowiązki oraz wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obok przepisów Kodeksu pracy i aktów prawnych wydanych na jego podstawie należy wyróżnić ustawy regulujące kwestie kompetencji i zakresu działania organów nadzoru nad warunkami pracy takie, jak: ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawa o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, ustawa o Społecznej Inspekcji Pracy.

Dodatkowo wiele aktów prawnych w randze ustawy, nie odnosi się wprawdzie do bezpieczeństwa i higieny pracy, ale w sposób istotny, szczegółowy reguluje zagadnienia z tego obszaru. Przykładowo można wymienić tutaj takie przepisy, jak: prawo budowlane, prawo geologiczne i górnicze, ustawy dotyczące czynników i preparatów chemicznych czy prawo atomowe, a także akty wykonawcze wydane na podstawie delegacji zawartych w tych ustawach.

Bardzo istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy są również **normy techniczne** wydawane przez Komitet Normalizacji. Zawierają one wymagania techniczne

oraz metody badań i pomiarów czynników występujących w środowisku pracy, jak też dotyczą oceny ryzyka zawodowego i zarządzania bezpieczeństwem w zakładzie pracy. Normy techniczne, zgodnie z ustawą o normalizacji, nie są obowiązkowe (są do dobrowolnego stosowania), jednakże każdorazowo, jeżeli przepis powszechnie obowiązujący nakazuje stosowanie norm, stają się one obowiązkowe do stosowania, przy czym powołanie to nie musi dotyczyć konkretnej normy, a jedynie ustalać, że omawiany stan ma być zgodny z polskimi normami.

Osobną kategorią, nie będącą normą prawną, ale szeroko stosowaną w regulacjach prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i powoływaną w Kodeksie pracy, są tzw. **zasady bezpieczeństwa i higieny pracy**. Są to reguły pozaprawne, nie zdefiniowane w prawie, których przestrzeganie zarówno przez pracodawców, jak i pracowników jest obowiązkowe i których nieprzestrzeganie powoduje określone sankcje. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że „zasady bhp” są to reguły doświadczenia życiowego oraz wynikające z nauki i techniki.

Specyfiką prawa pracy jest, że obok przepisów powszechnie obowiązujących, jako przepisy stanowiące źródło praw i obowiązków uznaje się również **układy zbiorowe pracy** (zakładowe i ponadzakładowe) oraz **regulaminu pracy**.

Układy zbiorowe pracy są – w sposób prawem przewidziany – zawierane pomiędzy przedstawicielami pracowników a pracodawcą/ami. W układach zbiorowych pracy mogą być ustalone różne przywileje w zakresie bhp. Jedynym warunkiem ograniczającym jest reguła, że przepisy w nich zawarte nie mogą w żadnym przypadku być mniej korzystne od przepisów powszechnie obowiązujących. To właśnie układy zbiorowe pracy mogą być źródłem takich uprawnień, jak dodatkowe urlopy przydzielane z uwagi na warunki pracy, czy też dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych.

Również za przepis prawa pracy, obowiązujący w danym zakładzie pracy, uważany jest w prawie pracy regulamin pracy. Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 104¹ Kp) w regulaminie

pracy pracodawca musi zawrzeć takie kwestie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak: wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej; wykaz prac wzbronionych w danym zakładzie pracy młodocianym oraz kobietom; rodzaje prac i wykazy stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego; wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe; obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Wszystkie wymienione wyżej przepisy i zasady stanowią źródło praw i obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podmioty objęte ochroną pracy

Mimo że przepisy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są częścią Kodeksu pracy, który reguluje podstawowe prawa i obowiązki pracowników, to na mocy przepisów szczególnych zawartych w Kodeksie zostały one rozciągnięte na inne podmioty (w zakresie ustalonym w Kodeksie) wykonujące pracę na rzecz określonego pracodawcy, bądź realizujące obowiązki w zakresie bhp na rzecz pracodawcy.

Do pierwszej grupy należą osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i osoby fizyczne prowadzące prace na własny rachunek, członkowie spółdzielni produkcyjnych i współpracujący z nimi członkowie ich rodzin oraz członkowie spółdzielni kółek rolniczych. Obowiązki pracodawcy ustalone w Kodeksie pracy odnoszą się też do podmiotów nie będących pracownikami i zostały rozciągnięte na: uczniów i studentów odbywających zajęcia na terenie zakładu pracy; inne osoby, jeżeli pracodawca prowadzi prace

w miejscu, do którego mają dostęp osoby nie biorące udziału w procesie pracy.

Do grupy osób realizujących obowiązki w dziedzinie bhp na rzecz pracodawcy, nie będących stronami stosunku pracy, należy zaliczyć przede wszystkim lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz jednostki spoza zakładu wykonujące zadania służby bhp.

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Kodeks pracy w Dziale X poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy rozróżnia podstawowe i pozostałe obowiązki pracodawcy. Pozostałe obowiązki zostały bardziej skonkretyzowane i odnoszą się do konkretnych sfer działalności pracodawcy – w odróżnieniu od obowiązków podstawowych.

Podstawowe obowiązki pracodawcy zostały określone w Dziale I Rozdziału X Kodeksu pracy (art. 207 – 209 Kp.).

Przepis art. 207 nakłada na pracodawcę przede wszystkim obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Realizując ten obowiązek, pracodawca powinien wykorzystać odpowiednio osiągnięcia nauki i techniki. Ochronę zdrowia i życia pracowników pracodawca zapewnia w szczególności przez:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy
- zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń
- zapewnienie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy
- zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Aby prawidłowo realizować swoje obowiązki, pracodawca jest zobowiązany znać, w zakresie niezbędnym do ich wykonywania, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wśród podstawowych obowiązków pracodawcy zostały określone również takie, które musi on spełnić w przypadku prowadzenia przez kilku pracodawców działalności w tym samym miejscu. Muszą oni:

- współpracować ze sobą
- wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu
- ustalić zasady współdziałania, uwzględniając sposoby postępowania w razie wystąpienia zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Dodatkowe obowiązki nałożone zostały na pracodawcę, który rozpoczyna działalność. Jest on zobowiązany w terminie 30 dni od dnia

rozpoczęcia działalności do zawiadomienia na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Obowiązek ten ciąży na pracodawcy również w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.

Właściwy inspektor pracy lub właściwy państwowy inspektor sanitarny może zobowiązać pracodawcę prowadzącego działalność powodującą szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników do okresowej aktualizacji informacji, o której mowa wyżej.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy jest pracodawca. Zasady tej odpowiedzialności określone zostały, w zależności od jej rodzaju, w Kodeksie pracy (odpowiedzialność wykroczeniowa), Kodeksie karnym (odpowiedzialność karna) oraz w Kodeksie cywilnym (odpowiedzialność cywilna).

Pozostałe obowiązki pracodawcy

Pozostałe obowiązki pracodawcy wynikają z przepisów Kodeksu oraz innych aktów prawnych (ustaw i przepisów wykonawczych). Są to obowiązki:

- związane z przygotowaniem pracownika do pracy
- dotyczące organizacji stanowisk pracy
- odnoszące się do procesów pracy
- zapewnienie realizacji zadań służby bhp
- konsultacje w zakresie bhp.

Obowiązki pracodawcy w zakresie przygotowania pracownika do pracy

Badania lekarskie

Kodeks pracy wyróżnia następujące rodzaje badań profilaktycznych:

- wstępne
- okresowe
- kontrolne.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Osoba przyjmowana do pracy podlega **wstępnym badaniom lekarskim**. Wstępnym badaniem lekarskim podlegają również pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowisko i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Okresowym badaniom lekarskim podlegają pracownicy w przypadkach i okresach wskazanych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki

zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332 ze zm.).

Kontrolnym badaniom lekarskim podlega pracownik w każdym przypadku, jeżeli niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwała dłużej niż 30 dni. Badania przeprowadza się w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Badania lekarskie przeprowadza lekarz uprawniony do badań profilaktycznych, na podstawie wydanego przez pracodawcę skierowania.

Badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników przeprowadzane są na koszt pracodawcy i w miarę możliwości w godzinach pracy. Pracodawca ponosi również inne koszty opieki profilaktycznej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy. Ponadto, pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami, a na wniosek pracownika również po rozwiązaniu stosunku pracy.

Szkolenie w dziedzinie bhp

Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy (szkolenie wstępne), a także zapewnić prowadzenie szkoleń okresowych w tym zakresie. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie wstępne jest prowadzone wg programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk, w formie instruktażu i obejmuje **szkolenie wstępne ogólne**, zwane instruktażem ogólnym i **szkolenie wstępne stanowiskowe**, zwane dalej instruktażem stanowiskowym. Obok pracowników nowo zatrudnionych instruktaż wstępny odbywają również studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu. Szkolenie wstępne ma na celu zapewnienie uczestnikom szkolenia zapoznania się z podstawowymi przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

- pracownika zatrudnionego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych
- pracownika przenoszonego na takie stanowisko

- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami zapewniającymi bezpieczeństwo i ochronę zdrowia podczas wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Częstotliwość i czas trwania szkoleń okresowych ustala pracodawca z przedstawicielami pracowników, przy czym szkolenia te obowiązują:

- osoby będące pracodawcami oraz inne kierujące pracownikami, w szczególności kierowników, mistrzów, brygadzystów – nie rzadziej niż raz na 5 lat
- pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (nie rzadziej niż raz na rok pracowników pracujących na stanowiskach, na których występują szczególnie duże zagrożenia) i raz na 3 lata pozostałych
- pracowników inżynieryjno-technicznych, w tym projektantów, konstruktorów maszyn i innych urządzeń technicznych, technologów i organizatorów produkcji – nie rzadziej niż raz na 5 lat
- pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby – nie rzadziej niż raz na 5 lat
- pracowników administracyjno-biurowych – raz na 6 lat.

Szkolenia odbywają się na koszt pracodawcy i w godzinach pracy.

Pracodawca obowiązany jest również wydawać i udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, szczegółowe instrukcje oraz wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, w tym aktualne instrukcje bezpieczeństwa pracy dotyczące stosowanych w zakładzie technologii, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, udzielania pierwszej pomocy.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. Rodzaj środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego na określonych stanowiskach pracy oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego ustala pracodawca. Pracodawca jest właścicielem przydzielonych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. Dlatego też jest on zobowiązany zapewnić odpowiednie właściwości ochronne i użytkowe stosowanych środków

ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

Obowiązki dotyczące organizacji miejsca pracy

Pomieszczenia pracy

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników oraz utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Pracodawca jest również obowiązany zapewnić, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bhp, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców.

Szczegółowe wymagania dotyczące pomieszczeń pracy określające wielkość tych pomieszczeń, ich lokalizacji, materiałów z jakich powinny być wykonane w zależności od zagrożeń występujących na stanowiskach znajdujących się w tych pomieszczeniach, oświetlenia, temperatury i wentylacji zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tj. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650) oraz w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (DzU nr 75, poz. 690).

Stanowiska pracy

Stawiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych tam czynności oraz psychofizycznych cech pracowników. Na stanowisku pracy należy zapewnić wynikającą z technologii powierzchnię oraz urządzenia pomocnicze, przeznaczone do składowania materiałów, wyrobów, przyrządów, narzędzi i odpadów.

Do każdego stanowiska pracy musi być zapewnione odpowiednie dojście o określonej (w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy) wysokości i szerokości. Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy i dojść do tych stanowisk odpowiednio do potrzeb i możliwości, wynikających ze zmniejszonej sprawności tych pracowników.

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, liczba i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Pomieszczenia te powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi. Pomieszczenia higieniczno-sanitarne to: szatnie, umywalnie i pomieszczenia z natryskami, ustępy, jadalnie, pomieszczenia do wypoczynku, palarnie i pomieszczenia do ogrzewania się pracowników, jeżeli pracują oni na zewnątrz. Wymagania dotyczące pomieszczeń higieniczno-sanitarnych zawarte zostały w załączniku nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tj. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650).

Maszyny i inne urządzenia techniczne

Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy oraz uwzględniały zasady ergonomii. Maszyny, które nie spełniają wymagań wyposaża się w odpowiednie zabezpieczenia.

Nie wolno wyposażać stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności, określonych w odrębnych przepisach. Maszyny nabyte przed dniem 1 stycznia 2003 r., które nie spełniają tych wymagań powinny zostać dostosowane do dnia 1 stycznia 2006 r. do minimalnych wymagań określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (DzU nr 191, poz. 1596 ze zm.), zaś sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości – do 30 czerwca 2006 r.

Procesy pracy

Profilaktyczna ochrona zdrowia

Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, a w szczególności:

- utrzymywać w stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników

- przeprowadzać na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia oraz udostępnić je pracownikom.

Najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy określone zostały w załączniku do zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 listopada 2002 r. (DzU nr 217, poz. 1833). Pracodawca rejestruje wyniki badań i pomiarów i wpisuje je do rejestru wyników.

W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy, nie związanej z narażeniem go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

Pracodawca jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego – przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania pracy dotychczasowej wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z FUS.

Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje oraz szczegółowe zasady ich wydawania ustala pracodawca w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

Substancje chemiczne oraz procesy szczególnie niebezpieczne

Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych, a także stosowania substancji chemicznych nieoznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację oraz stosowanie niebezpiecznych substancji chemicznych nieposiadających kart charakterystyki i opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

W razie zatrudnienia pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Jeżeli przedsięwzięcia, o których mowa, nie są technicznie możliwe, pracodawca obowiązany jest w szczególności:

- ograniczyć do minimum liczbę pracowników narażonych na te czynniki

- ograniczyć do minimum występowanie tych czynników w środowisku pracy

- zapewnić stosowanie środków ochrony zbiorowej, a gdy narażenie nie może być zlikwidowane w inny sposób – środków ochrony indywidualnej

- zapewnić przestrzeganie przez pracowników zasad higieny, a w szczególności nie dopuszczać do spożywania posiłków, picia i palenia tytoniu w miejscu pracy

- określić w instrukcjach odpowiednie zasady postępowania w razie powstania nieprzewidzianych sytuacji, powodujących poważne zagrożenie dla pracowników

- zapewnić oznakowanie miejsc stawiących zagrożenie dla pracowników.

Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu, a w szczególności jest obowiązany zapewnić odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace związane z możliwością wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Rodzaje takich prac określone zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (DzU nr 62, poz. 288).

Zadaniem pracodawcy jest określenie szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, a zwłaszcza zapewnienie:

- bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób

- odpowiednich środków zabezpieczających

- instruktażu pracowników obejmującego imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bhp przy wykonywaniu poszczególnych czynności.

Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się: roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe, prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części, prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, prace z użyciem materiałów niebezpiecznych, prace na wysokości, określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach, instrukcjach, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne. Pracodawca jest obowiązany do ustalania i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, występujących w zakładzie pracy.

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

O ile przedstawione dotychczas obowiązki pracodawcy dotyczą wszystkich pracodawców, bez względu na wielkość zakładu pracy, o tyle obowiązki w zakresie tworzenia służby bhp są zróżnicowane w zależności od wielkości zakładu pracy. Zgodnie bowiem z przepisami Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający do 10 pracowników, a do 20, jeżeli jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, i posiada ukończone niezbędne szkolenie, może sam wykonywać zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczegółowe zadania służby bhp określone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 109, poz. 704 ze zm.).

Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Przepisy dotyczące obowiązków konsultacyjnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są nowymi przepisami ustalonymi w celu realizacji zobowiązań związanych z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej.

Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników

- oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku

- przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego

- szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy i ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności przedstawicielskiej.

Zagadnienia związane z rolą pracodawcy w tworzeniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, tj. odpowiedzialność pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz obowiązki pracodawcy związane z zaistnieniem wypadku przy pracy i choroby zawodowej zostaną omówione w kolejnych artykułach.