

Ryszard Celeda

# Prawna ochrona pracy w Polsce

Warszawa 2010



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Politechnika Warszawska  
Wydział Samochodów i Maszyn Roboczych  
Studia Podyplomowe dla Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych  
02-524 Warszawa, ul. Narbutta 84, tel 22 849 43 07, 22 234 83 48  
ipbmvr.simr.pw.edu.pl/spin/, e-mail: sto@simr.pw.edu.pl

Opiniodawca: mgr Maciej Sekunda

Projekt okładki: Norbert SKUMIAŁ, Stefan TOMASZEK

Projekt układu graficznego tekstu: Grzegorz LINKIEWICZ

Skład tekstu: Janusz BONAROWSKI

Publikacja bezpłatna, przeznaczona dla słuchaczy Studiów Podyplomowych  
dla Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych.

© Copyright © 2010 Politechnika Warszawska

Utwór w całości ani we fragmentach nie może być powielany ani  
rozpowszechniany za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych,  
kopiujących, nagrywających i innych bez pisemnej zgody posiadacza praw  
autorskich.

ISBN 83-89703-32-7

Druk i oprawa: Drukarnia Expol P. Rybiński, J. Dąbek Spółka Jawna,  
87-800 Włocławek, ul. Brzeska 4

# Spis treści

<b>Wstęp.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Regulacje międzynarodowe w zakresie ochrony pracy.....</b>	<b>9</b>
<b>2. System i regulacje prawne ochrony pracy w Polsce .....</b>	<b>15</b>
2.1. Źródła prawa w dziedzinie ochrony pracy .....	15
2.2. Podstawowe obowiązki i uprawnienia pracodawcy i pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy .....	22
2.3. Regulacje prawne dotyczące obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych, czynników, oraz procesów pracy stwarzających szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia .....	27
2.4. Ogólne wymagania bhp dotyczące maszyn i urządzeń .....	31
2.5. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenia .....	33
2.6. Profilaktyczna ochrona zdrowia .....	40
2.7. Szkolenie w zakresie bhp .....	55
2.8. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze ...	59
2.9. Prace szczególnie niebezpieczne .....	66
<b>3. Wypadki i choroby zawodowe.....</b>	<b>69</b>
<b>4. Szczególna ochrona pracy kobiet i pracowników młodocianych .....</b>	<b>91</b>
4.1. Szczególna ochrona pracy kobiet .....	92
4.2. Ochrona pracy młodocianych .....	95
<b>5. Organizacja i zakres działania służby bhp w zakładach .....</b>	<b>99</b>
5.1. Organizacja służby bhp .....	100

5.2. Zakres działań służby bhp .....	101
5.3. Sporządzanie analiz stanu warunków pracy .....	104
5.4. Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy .....	106

## **6. Nadzór nad warunkami pracy ..... 117**

6.1. Wprowadzenie .....	118
6.2. Państwowa Inspekcja Pracy .....	118
6.3. Państwowa Inspekcja Sanitarna .....	127

## **7. Ekonomiczne aspekty ochrony pracy ..... 133**

## **8. Literatura..... 139**





# Wstęp

„(...) Termin „ochrona pracy” ma charakter wieloznaczny. W aktach normatywnych, w nauce i w języku potocznym w środowisku pracowniczym i związkowym nabiera on różnych znaczeń, odbiegających od siebie niekiedy dość poważnie. Wyraźne różnice zachodzą pod tym względem między poszczególnymi krajami (...)” [1].

Instytucja ochrony pracy jest nauką stosunkowo młodą. Jej początki wiążą się w zasadzie z wydaniem przepisów o odpowiedzialności w związku z wypadkami (lata 1839-1875), o ubezpieczeniach w związku z wypadkami (lata 1871-1910).

Za ojczyznę ubezpieczeń społecznych przyjmuje się powszechnie Rzeszę Niemiecką doby bismarckowskiej. Ustawa z 1871r. o odpowiedzialności niektórych przedsiębiorstw z tytułu wypadków utorowała drogę utworzenia społecznego ubezpieczenia od wypadków przy pracy.

Na przełomie XIX i XX wieku następuje powolny rozwój ustawodawstwa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Począwszy od 1833r. gdy w Wielkiej Brytanii powołało inspekcję fabryczną, następuje stały rozwój instytucji kontrolnych zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy. W wielu krajach następuje poszerzenie kompetencji inspekcji pracy, która zaczyna kontrolować nie tylko problematykę ochrony pracy, ale całość prawa pracy.

W Polsce od zarania uzyskania niepodległości powołano inspekcję pracy.

Po drugiej wojnie światowej nastąpiły w Polsce dalsze gruntowne zmiany w obszarze ochrony pracy. Ukazało się kilkadziesiąt aktów wykonawczych do rozporządzenia o bhp. Nastąpiły zmiany w prawie ubezpieczeniowym. W roku 1965 ukazała się ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Gruntownych zmian w obszarze ochrony pracy dokonał uchwalony w 1974r. kodeks pracy. Przepisy kodeksu pracy skonsumowały – z pewnymi zmianami – w dziale dziesiątym ustawę o bhp z 1965r.

W roku 1996 doczekaliśmy się dalszych zmian w prawie pracy. Uległ całkowitej przebudowie i rozbudowie dział dziesiąty dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy. Powstały nowe instytucje prawne, poszerzono zakres przedmiotowy obowiązków i uprawnień różnych podmiotów. Ta

wielość instytucji, podmiotów, obowiązków i uprawnień została uwzględniona w kodeksie pracy po to, aby zapewnić pracownikom odpowiednie, godne warunki pracy. Jednakże aby te rozwiązania prawne przyniosły efekty, muszą być wsparte mocnymi motywacjami ekonomicznymi.

Aktualne jest ciągle pytanie prof. W.Szuberta: „(...) Czy i o ile prawo może wpływać skutecznie na tę praktykę w interesującym nas zakresie? Nie jest to kwestia łatwa do rozstrzygnięcia. Doświadczenia z życia płynące musiały zachwiać wiarę w moc przepisów prawnych, a zwłaszcza podważyć przekonanie tych, którzy skłonni byliby unormowanie prawne określonej kwestii uważać za równoznaczne z jej rozwiązaniem. W dziedzinie ochrony pracy nagromadziło się tych przykrych doświadczeń wiele. Aż nazbyt często musiano stwierdzić, że prawo pozostaje tutaj bez pokrycia w braku sił i możliwości, które mogłyby zapewnić przestrzeganie jego nakazów” [1].

Niniejsze materiały zostały opracowane w ramach realizacji projektu pn. „STUDIA PODYPLOMOWE DLA NAUCZYCIELI PRZEDMIOTÓW ZAWODOWYCH - mechatronika pojazdów i maszyn, komputerowo wspomaganie projektowanie i wytwarzanie, bezpieczeństwo człowieka w środowisku pracy i ergonomia” finansowanego ze środków UNII EUROPEJSKIEJ w ramach PROGRAMU OPERACYJNEGO - KAPITAŁ LUDZKI. Materiały przeznaczone są dla słuchaczy tych studiów kierunku „Bezpieczeństwo człowieka w środowisku pracy i ergonomia” prowadzonych na Wydziale Samochodów i Maszyn Roboczych Politechniki Warszawskiej.

Swoim zakresem obejmują zagadnienia określone w programie studiów dla przedmiotu pt. „Prawna ochrona pracy w Polsce” opisanym w sylabusie opracowanym dla tego przedmiotu.

Materiały uzupełniające i aktualizujące do przedmiotu będą udostępniane studentom za pośrednictwem systemu e-learning.



**1**

**Regulacje  
międzynarodowe  
w zakresie  
ochrony pracy**

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) została powołana w 1919 roku. Polska jest założycielem i członkiem MOP od jej powstania. Do MOP mogą należeć wszystkie państwa członkowskie ONZ, a w trybie wyjątkowym mogą stać się członkami MOP również państwa nie należące do ONZ.

Organami MOP są: Konferencja Ogólna, Rada Administracyjna, Międzynarodowe Biuro Pracy i Regionalne Agendy MOP.

Podstawowym zadaniem działania MOP jest tworzenie norm prawnych, szeroko pojętego prawa pracy poprzez uchwalenie konwencji i zaleceń.

Podstawowym aktem prawnym MOP jest Konstytucja zawierająca normy o charakterze instytucjonalnym oraz podstawowe zasady ogólne prawa pracy. Podstawowym zaś źródłem prawa międzynarodowego są Konwencje. Rodzą one zobowiązania międzynarodowe dla państw, które je ratyfikowały.

Działalność MOP w zakresie ustalania konwencji z dziedziny ochrony pracy zaowocowała licznymi konwencjami. Najważniejsza z nich to konwencja nr 155. Konwencja ta ma charakter powszechny. W zakresie polityki krajowej przepisy konwencji zobowiązują państwa członkowskie do określenia i wprowadzenia w życie spójnej polityki krajowej w zakresie bhp.

Celem tej polityki powinno być zapobieganie wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym.

Na szczeblu zakładu pracy działania wskazane w konwencji dotyczą przede wszystkim realizacji obowiązku pracodawcy dotyczącego zapewnienia, aby maszyny i urządzenia oraz procesy pracy nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Po drugiej wojnie światowej nastąpił rozwój organizacji zajmujących się między innymi problematyką ochrony pracy w Europie. W 1949 roku powstała Rada Europy, jako organizacja, której celem jest działanie w kierunku jedności europejskiej przez inicjatywy na rzecz demokracji, praw człowieka. Realizacja tych celów dokonuje się poprzez olbrzymi

dorobek legislacyjny obejmujący przede wszystkim konwencje. Podstawową jest Konwencja Praw Człowieka z 1950 roku. Członkami Rady Europy jest obecnie ponad 40 państw europejskich.

W roku 1992 powstała Unia Europejska. Jest to stowarzyszenie o charakterze polityczno – gospodarczym, organizacja o charakterze międzynarodowym. Unia Europejska swoje cele organizuje przede wszystkim poprzez ustanawianie odpowiednich aktów normatywnych.

Akty normatywne Unii to: traktaty, rozporządzenia, dyrektywy, decyzje, zalecenia i opinie.

Rozporządzenia są to akty prawne Unii mające bezpośredni skutek w państwach członkowskich. Oznacza to, że zaczynają one obowiązywać we wszystkich państwach członkowskich z chwilą opublikowania ich w Dzienniku Urzędowym UE. Do ich obowiązywania nie jest wymagana ratyfikacja.

Wśród ustanawianych przez UE aktów prawnych na szczególną uwagę zasługują dyrektywy, jako akty, którymi Unia najczęściej posługuje się dla uregulowania problemów związanych z ochroną pracy. Dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana. Nie narzuca ona jednak formy regulacji w danym państwie. Oznacza to, że postanowienia dyrektywy zaczynają obowiązywać dopiero po ich przeniesieniu do prawa krajowego.

Zalecenia i opinie UE nie mają mocy wiążącej.

Unia Europejska w swojej działalności normotwórczej wydała szereg dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Do najważniejszych z dyrektyw określających podstawowe założenia polityki w zakresie bhp należy dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz.UE L 183/1).

Dyrektywa ta obejmuje wszystkie sektory działalności zarówno publicznej, jak i prywatnej, w których praca wykonywana jest przez pracowników na rzecz pracodawców. Przez pracownika, zgodnie z definicją zawartą w dyrektywie, należy rozumieć każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, włącznie z osobami odbywającymi szkolenia i praktyki, włączając pomoce domowe.

Pracodawcą jest zaś osoba prawna lub osoba fizyczna zatrudniająca pracownika i ponosząca odpowiedzialność za przedsiębiorstwo.

Zgodnie z dyrektywą odpowiedzialnym za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest pracodawca. Do jego podstawowych obowiązków należy zapobieganie powstaniu zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, informowanie, szkolenie jak też zapewnienia niezbędnych ram organizacyjnych i środków.

Dyrektywa określa zasady, jakimi powinien kierować się pracodawca przy podejmowaniu środków prewencji. Są to: zapobieganie ryzyku; ocena ryzyka, któremu nie można zapobiec; zwalczanie ryzyka u źródła; adaptacja procesów technologicznych do potrzeb indywidualnych z uwzględnieniem specyfiki systemu funkcjonowania miejsca pracy, wyboru narzędzi pracy, doboru metod pracy oraz metod produkcji, a szczególnie unikanie monotonii; dostosowanie do postępu technicznego; zastąpienie działań niebezpiecznych operacjami, które nie są niebezpieczne lub są mniej niebezpieczne; odpowiedni rozwój techniki prewencyjnej, która uwzględniałaby zagadnienia techniczne, sposoby organizacji pracy, warunki pracy, stosunki społeczne i wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy oraz właściwe instruowanie pracowników.

Podjęte środki muszą zmierzać do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników i być zintegrowane z wszelką działalnością zakładu, na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej.

Pracodawca w celu realizacji swoich obowiązków w zakresie zapobiegania może wyznaczyć odpowiednie służby lub zwrócić się do wyspecjalizowanych jednostek zewnętrznych. Zgodnie z dyrektywą i orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, pracodawca może korzystać z pomocy wyspecjalizowanych jednostek zewnętrznych tylko i wyłącznie w tych przypadkach, gdy nie posiada odpowiednio wykwalifikowanego personelu. Ponadto pracodawca powinien wyznaczyć odpowiednie osoby do ewakuacji w razie zaistnienia zagrożenia oraz odpowiednio przeszkolony personel do udzielania pierwszej pomocy.

W dyrektywie bardzo dużą wagę zwraca się na konieczność przeprowadzania z pracownikami lub ich przedstawicielami konsultacji w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Obok konsultacji dyrektywa duży nacisk kładzie na prawidłowe i jak najszersze informowanie i szkolenie pracowników. W razie zaistnienia poważnych i nie dających się uniknąć zagrożeń, pracownik ma prawo, zgodnie z dyrektywą, powstrzymać się od wykonywania pracy, pracodawca zaś nie może go zobowiązać do jej wykonania, póki zagrożenie nie zostanie oddalone. Powstrzymanie się w takiej sytuacji pracownika od wykonywania pracy nie może go stawiać w jakiegokolwiek niekorzystnej sytuacji.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia szkoleń pracownikom przy przyjmowaniu do pracy, w przypadku przeniesienia na inne stanowisko robotnicze, w przypadku prowadzenia nowej technologii, wyposażenia stanowiska pracy lub zmiany dotychczasowego wyposażenia. Szkolenie powinno być dostosowane do występujących zagrożeń i ich charakteru, jak też powinno być okresowo powtarzane. Pracodawca powinien również zapewnić odpowiednie szkolenie przedstawicielom pracowników. Szkolenie powinno się odbywać w godzinach pracy i na koszt pracodawcy.

Obok bardzo szeroko rozbudowanych obowiązków pracodawcy dyrektywa określa również obowiązki pracownika. Należą do nich przede wszystkim: właściwe wykorzystywanie urządzeń, przyrządów, narzędzi, niebezpiecznych substancji, urządzeń transportowych i innych środków produkcji; właściwe wykorzystywanie środków ochrony indywidualnej; niezwłoczne informowanie pracodawcy i pracowników ds. bezpieczeństwa i higieny pracy o zagrożeniach bezpieczeństwa lub zdrowia i niedostatkach w przedsięwzięciach ochronnych oraz współpraca z odpowiednimi osobami dla zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Dyrektywa 89/391/EWG, zwana ze względu na swój zakres dyrektywą ramową zawiera również zobowiązanie Rady do wydawania na jej podstawie (art. 16.1 dyrektywy) dyrektyw szczegółowych dotyczących miejsc pracy; wyposażenia miejsc pracy; środków ochrony indywidualnej; znaków BHP; transportu ręcznego; ruchomych i czasowych miejsc pracy, rybołówstwa i rolnictwa. Dotychczas ustanowionych zostało na podstawie tego artykułu dziewiętnaście dyrektyw szczegółowych. Ich zakres przedmiotowy w znacznym stopniu przekroczył ten wskazany w dyrektywie.

Obok dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy bardzo istotne znaczenie mają również dyrektywy uchwalone na podstawie art. 95 Traktatu, zmierzające do ujednoczenia wymagań w celu utworzenia i funkcjonowania rynku wewnętrznego. Celem dyrektyw jest więc, w tym przypadku, tworzenie jednolitych wymagań dla zapewnienia funkcjonowania wspólnego rynku. Ustalenie takiego celu w sposób istotny wpływa na proces harmonizacji prawa krajowego z tymi dyrektywami. Uchwalone na podstawie tych dyrektyw przepisy krajowe muszą bowiem zawierać takie same jak w dyrektywie – regulacje dotyczące wymagań zarówno technicznych, jak i proceduralnych. Interpretacja przepisu traktatu zawierającego definicję dyrektywy musi więc być z konieczności zawężająca.

Dyrektywy te nie odnoszą się bezpośrednio do ochrony pracy, ale należy podkreślić, że wymagania tych dyrektyw, odnoszących się przede wszystkim do zagwarantowania bezpieczeństwa wprowadzanych na rynek maszyn i urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej, występujących w procesie pracy, mają de facto bardzo istotny wpływ na ochronę pracy. Różnica pomiędzy dyrektywami ustanowionymi w celu funkcjonowania wspólnego rynku, wydanymi na podstawie art. 95 traktatu, a dyrektywami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy wydanymi na podstawie art. 137 traktatu jest taka, że te pierwsze definiują najistotniejsze wymagania w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia do respektowania w stadium projektowania, produkcji i wprowadzania na rynek produktów, natomiast te drugie dotyczą bezpieczeństwa ich użytkowania w miejscu pracy.

Do najistotniejszych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy dyrektyw wydanych na podstawie art. 95 traktatu należą:

- dyrektywa 89/686/EWG z dnia 21 grudnia 1989 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich, odnoszących się do wyposażenia ochrony osobistej (zmieniona dyrektywą 93/68/EWG; 93/95/EWG; 96/58/WE);
- dyrektywa 98/37/WE z dnia 22 czerwca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich odnoszącego się do maszyn.

# 2

## **System i regulacje prawne ochrony pracy w Polsce**

## **2.1. Źródła prawa w dziedzinie ochrony pracy**

Polskie prawo ma bardzo długą tradycję, jeżeli idzie o przepisy dotyczące ochrony pracy, mające na celu ochronę życia i zdrowia pracowników przez zagwarantowanie im normami prawnymi bezpiecznych i długotrwałych warunków pracy.

Prawo to kształtowało się od okresu przedwojennego, początkowo pośrednio przez powołanie inspekcji pracy dekretem tymczasowym z dnia 13 stycznia 1919 r. o urządzeniu i działalności Inspekcji Pracy (zastąpiony w 1927 r. rozporządzeniem o inspekcji prac), poprzez przepisy nakładające na pracodawcę obowiązek stosowania środków zapewniających ochronę życia i zdrowia robotników (art. 7 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników oraz art. 461 Kodeksu zobowiązań). Przepisem bezpośrednio odnoszącym się do bezpieczeństwa higieny pracy w zakładzie pracy było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1929 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Wyodrębnione w ten sposób prawo bezpieczeństwa higieny pracy było w przestrzeni lat wielokrotnie zmieniane i nowelizowane.

### **Konstytucja RP**

Zasada zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników została wzmocniona przez nadanie jej w 1952 r. uprawnień konstytucyjnego, aż do uzyskania w Konstytucji z 1997 r. charakteru samodzielnego prawa socjalnego. Art. 66 Konstytucja stanowi, że: każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określi ustawa. Treść tego przepisu może budzić wątpliwości wobec sprzeczności dotyczących zakresu podmiotów chronionych w zdaniu pierwszym przepisu (każdy) podmiotów zobowiązanych, określonych w zdaniu drugim (pracodawca).

Należy więc tu przyjąć, że gwarancja konstytucyjna do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obejmuje każdego, kto wykonuje pracę, bez względu na podstawę jej świadczenia. Konsekwencją tego jest przyjęcie, reprezentowanej przez specjalistów prawa pracy interpretacji,



że podmiotem zobowiązanym jest pracodawca, ale nie w sensie przepisów prawa pracy, lecz jako osoba, która stwarza możliwość świadczenia pracy, niezależnie od podstawy prawnej, na której się dokonuje. Przyjęcie rozszerzającej interpretacji przepisów Konstytucji jest o tyle istotne, że zarówno w Unii Europejskiej jak i w Polsce, można zauważyć nasilenie się zjawiska wykonywania pracy w innych formach niż tradycyjna, oparta na zatrudnieniu pracowniczym w ramach stosunku pracy.

### **Kodeks pracy**

Konkretyzacja przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dokonana została w Kodeksie pracy. W systemie źródeł prawa nie jest to jednakże jedyne uregulowanie rangi ustawowej, mające na celu zagwarantowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wśród powszechnie obowiązujących źródeł prawa, które w istotny sposób odnoszą się do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i gwarantują realizację tego prawa, są również ustawowe regulacje dotyczące nadzoru nad warunkami pracy. Inną grupę aktów prawnych, obejmujących między innymi tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowią ustawy przewidujące sankcje za naruszenie tego prawa, takie jak Kodeks karny, czy Kodeks wykroczeń (odpowiednio Kodeks postępowania karnego i Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia).

Regulacje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszą się do stosunków pracy i są powszechnie uznawane za dział prawa pracy. Jednak często zagadnienia BHP uregulowane są także w przepisach spoza prawa pracy. Należą do nich przepisy prawa administracyjnego, takie jak np. ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane<sup>4</sup>, ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. Prawo atomowe<sup>5</sup>, ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. Prawo geologiczne i górnicze. Istotne dla uregulowań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy są też akty normatywne o charakterze proceduralnym dotyczące certyfikacji i normalizacji. Nie każda z ustaw zawiera jedynie obowiązki pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Część ustaw określa również obowiązki władz publicznych w tym zakresie, co może być uznane za odpowiadające wymaganiom zawartym w przepisie Konstytucji określenia sposobu realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Uzupełnieniem Kodeksu pracy i wymienionych ustaw są przepisy wykonawcze do wymienionych ustaw, ustalone bądź w oparciu o delegacje szczegółowe zawarte w kodeksie i innych ustawach, bądź w oparciu o delegację ogólną zawartą w art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy. Ogólna delegacja do ustanawiania szczegółowych przepisów bezpieczeństwa

i higieny pracy przetrwała w przepisach w mało zmienionej formie do dnia dzisiejszego. Art. 237<sup>15</sup> k.p. (w brzmieniu znowelizowanym w 1996 roku) zawiera delegację dla Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do ustalania, w porozumieniu z Ministrem Zdrowia, ogólnie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących prac wykonywanych w różnych gałęziach gospodarki. Oprócz tego upoważnia ministrów właściwych dla określonych gałęzi gospodarki lub rodzajów prac, w porozumieniu z ministrem pracy i ministrem zdrowia, do wydawania przepisów dotyczących tych gałęzi lub prac.

Tak ogólne delegacje do ustanawiania przepisów BHP oraz fakt, że każdorazowo nowa ustawa zawierająca delegację ogólną do wydawania przepisów wykonawczych BHP zawiera przepis, na mocy którego pozostają w mocy przepisy dotychczas wydawane na podstawie poprzedniej delegacji, spowodowała bardzo dużą różnorodność tych przepisów. Obowiązujące przepisy BHP tworzone więc były w toku historycznego procesu zależnie od występujących potrzeb, osiągnięć naukowo technicznych i organizacyjnych w danej dziedzinie, jak też możliwości legislacyjnych.

Osobne miejsce w systemie prawa bezpieczeństwa i higieny pracy zajmują normy techniczne. Ustawa z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji ustanawia regułę, zgodnie z którą normy techniczne nie są normami powszechnie obowiązującymi. Taki status mają również normy techniczne w prawie wspólnotowym.

Dobrowolność stosowania tych norm stawia pod znakiem zapytania możliwość zakwalifikowania ich jako norm prawnych. Dotyczy to też norm technicznych, określających wymagania, metody badań oraz sposób wykonania czynności w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz „ochrony życia i zdrowia. Jednakże w tym przypadku zdarza się często, że norma taka zostaje wprowadzona do stosowania w przepisie wydanym przez odpowiedniego ministra poprzez zawarcie w nim obowiązku jej stosowania. W takim przypadku staje się ona normą powszechnie stosowaną i jej niezastosowanie rodzi skutki takie same jak niestosowanie norm prawnych.

Innym specyficznym źródłem prawa pracy w kształtowaniu bezpieczeństwa

higieny pracy są układy zbiorowe pracy i regulaminy pracy, jak też indywidualne ustalenia wynegocjowane przez pracownika w umowie o pracę. Wymienione źródła praw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy mają istotne znaczenie w kształtowaniu korzystnych warunków

bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z przepisami, w układzie zbiorowym pracy mogą być zawarte wszystkie wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, pod jednym wszelako warunkiem. Mianowicie ich postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Należy jednak zwrócić uwagę, że z uwagi na dość szczegółowe unormowania wymagań w zakresie BHP w aktach normatywnych dla uregulowań ujętych w układach zbiorowych pracy pozostaje niewielki obszar. O ile w układach zbiorowych pracy zakres regulacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy jest dowolny, o tyle przepisy Kodeksu pracy dokładnie ustalają, jakie sprawy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy powinien zawierać regulamin pracy. Otóż powinien on określać:

- wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej;
- wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;
- wykaz lekkich prac dozwolonych młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe;
- obowiązki dotyczące bezpieczeństwa higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Obowiązek ustalenia regulaminu pracy spoczywa na pracodawcy zatrudniającym od 20 pracowników.

Obok ww. źródeł prawa bezpieczeństwa i higieny pracy Kodeks pracy zawiera odesłania do reguł pozaprawnych. Pierwszą z nich jest obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki techniki. Z treści tego przepisu wynika, że osiągnięcia nauki i techniki odgrywają istotną rolę w wyznaczaniu obowiązków pracodawcy. Oznacza to bowiem, że w przypadku niezastosowania takich osiągnięć, nawet jeżeli nie znajdują one odzwierciedlenia w przepisach, pracodawca nie zrealizował ciężącego na nim obowiązku.

Drugim odesłaniem pozaprawnym jest odesłanie do zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy powszechnie definiuje się w doktrynie jako wiadomości wynikające z różnych źródeł

wiedzy, znajomości zasad techniki i doświadczenia życiowego. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiące rozległy materiał normatywny są w istocie wynikiem stopniowego włączania do norm prawnych reguł dotyczących techniki, organizacji pracy, czy też nauk społecznych. Ustawodawca jednak nie może (lub nie chce) uwzględnić tych reguł jako norm prawnych i w takim przypadku odsyła do ocen i norm pozaprawnych na podobieństwo odesłania pozasystemowego, przewidzianego w klauzuli generalnej.

Reguły te, mimo że nie są włączone do norm prawnych, to jednak obowiązek ich przestrzegania, nałożony ustawowo na pracodawcę i pracownika, ma istotny wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy. Pozwala też organom stosującym prawo na rozstrzyganie konkretnych sytuacji w dużej mierze według własnego uznania, opartego na panujących w chwili stosowania prawa regułach, obyczajach, wiedzy itp.

Podstawowe pojęcia i zasady prawa pracy ujęte zostały w dziale pierwszym Kodeksu pracy. Przede wszystkim wart. 1 k.p. w sposób syntetyczny określony został zakres przedmiotowy i podmiotowy Kodeksu pracy. Zgodnie z tym artykułem Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Jednakże bliższa analiza przepisów kodeksu wskazuje, że rzeczywisty zakres podmiotowy jest znacznie szerszy niż wskazuje na to art. 1 k.p.

Dotyczy to przede wszystkim spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, gdzie art. 304-304<sup>4</sup> znacznie rozszerza zakres podmiotów zobowiązanych zarówno po stronie pracodawcy jak pracownika. Zgodnie, bowiem z tym przepisem pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą.

Bezpieczne i higieniczne warunki zajęć jest obowiązany zapewnić również pracodawca, jeżeli na terenie zakładu pracy odbywają je studenci i uczniowie nie będący jego pracownikami. Obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy określone w Kodeksie pracy stosuje się również odpowiednio do przedsiębiorców nie będących pracodawcami, organizujących prace wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzącą na własny rachunek działalność gospodarczą. Te podmioty chronione zobowiązane zostały do realizacji obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w Kodeksie pracy dla pracowników, w zakresie ustalonym przez pracodawcę lub inny

podmiot organizujący pracę. Takie rozszerzenie zakresu podmiotów chronionych i zobowiązanych poza pracodawcę i pracownika powoduje, że przepisy Kodeksu pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy należy stosować nawet wówczas, gdy żadna ze stron nie jest stroną stosunku pracy.

Podstawowa zasada prawa pracy, dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy, określona została w art. 15 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jest to zasada mająca rangę podstawowej zasady prawa pracy. Z zasady tej wynika również powinność pracodawcy wymuszenia na pracownikach obowiązku przestrzegania przepisów i zasad BHP. Zasada ta realizowana jest poprzez:

- istnienie obowiązku pracodawcy przestrzegania szczególnych przepisów;
- powinność wykorzystywania osiągnięć nauki i techniki;
- bezwarunkowy charakter obowiązku pracodawcy (zapewnienie BHP nie jest świadczeniem wzajemnym);
- obowiązek egzekwowania przestrzegania zasad BHP przez przepisów pracowników

Również w dziale pierwszym Kodeksu pracy określone zostały organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy. Są to Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna - w zakresie nadzoru i kontroli przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy. Zamieszczenie tych przepisów w kodeksie świadczy nie tylko o wysokiej randze, jaką prawo, pracy nadaje tym organom, ale również o tym, że mimo, że nie są to przepisy typowe dla prawa pracy to problematyka nadzoru i kontroli jest integralną częścią przedmiotu prawa pracy.

Również w Kodeksie wskazano, jako społeczny organ kontroli przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, społeczną inspekcję pracy. Także w tym przypadku do szczególnego zakresu i organizacji jej działania przepisy kodeksu odsyłają do odrębnych przepisów.

## **2.2. Podstawowe obowiązki i uprawnienia pracodawcy i pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Podstawowe obowiązki pracodawcy określone zostały w rozdziale I Działu X Kodeksu pracy. Obowiązki pracodawcy W Kodeksie pracy podzielone zostały na obowiązki podstawowe i tak zwane pozostałe obowiązki. Podział ten nie wynika z ważności tych obowiązków (wszystkie kodeksowe obowiązki nałożone na pracodawcę mają taką samą moc prawną), lecz podstawą ich rozdzielenia jest przede wszystkim ich charakter. Podstawowe obowiązki pracodawcy wynikają z jego funkcji kierowniczych i nadzorczych. Pozostałe zaś dotyczą konkretnych dziedzin, jak np. budowa lub przebudowa obiektów, w których znajdują się pomieszczenia pracy, czynników oraz procesów pracy stwarzających szczególne zagrożenia, postępowania w razie zaistnienia wypadków przy pracy lub zachorowania na chorobę zawodową, nadzoru medycznego nad pracownikami, szkoleń, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, obuwie i odzież roboczą itp ..

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest ochrona zdrowia życia pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przy działaniach zmierzających do ochrony zdrowia i życia pracowników, pracodawca obowiązany jest nie tylko wypełniać ciężące na nim obowiązki wynikające z przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również powinien wykorzystywać w tym celu osiągnięcia nauki i techniki. Przy czym ustawodawca nie wymaga wprowadzania najnowszych osiągnięć nauki i techniki. Jeżeli bowiem są to rozwiązania nowatorskie, obarczone dużym ryzykiem i niesprawdzone, to oczywiste jest, że ich wprowadzenie nie będzie od pracodawcy wymagane.

Do podstawowych obowiązków przepisy Kodeksu pracy zaliczają również obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Na pracodawcy ciąży również obowiązek zapewnienia przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad

bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku, gdy te przepisy lub zasady nie są przestrzegane, pracodawca ma obowiązek wydawania poleceń usunięcia uchybień, jak też kontrolowania wykonania tych poleceń. Na pracodawcy ciąży również obowiązek zapewnienia wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Aby pracodawca mógł realizować wymienione obowiązki przepisy Kodeksu pracy zobowiązują go do znajomości, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków, przepisów o ochronie pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Kodeks nie uzależnia rozpoczęcia działalności od konieczności posiadania przez pracodawcę ukończonego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednakże nieznanie przepisów z dziedziny BHP nie zwalnia pracodawcy z realizacji wyżej wymienionych obowiązków ani z odpowiedzialności za ich niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie.

W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu pracę wykonują pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek współpracować ze sobą; wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu oraz ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

Z obowiązku tego wynika jednoznacznie zasada, że za bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników odpowiada pracodawcą, bez względu na miejsce, w którym praca ta jest wykonywana. Jednak w przypadku, gdy praca ta jest wykonywana u innego pracodawcy, to również on powinien dołożyć starań w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy innym (niezatrudnionym u niego) pracownikom.

Wyznaczenie koordynatora ma więc na celu nie tyle zwolnienie pracodawcy z obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a co za tym idzie, z odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy swoich pracowników, co powierzenie wyznaczonej osobie funkcji organizatorskich, tak aby wykonywanie poleceń różnych pracodawców, u których zatrudnieni są pracownicy, nie powodowało dodatkowych zagrożeń.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy należą również obowiązki o charakterze informacyjnym. Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności,

zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.

Kodeks nie wyjaśnia, co oznacza rozpoczęcie działalności. Jednakże, ponieważ obowiązek został nałożony na pracodawcę, należy przypuszczać, że zarejestrowanie w odpowiednich organach prowadzenia działalności nie będzie wystarczające do egzekwowania tego obowiązku. Pracodawcą bowiem jest ten podmiot, który zatrudnia chociażby jednego pracownika. Tak więc obowiązek ten będzie spoczywał na podmiocie wówczas, gdy zatrudnia on pracownika.

Obowiązek informacyjny dotyczy nie tylko rozpoczęcia działalności, ale również ciąży na pracodawcy odpowiednio, w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiany te mogą powodować zwiększenie zagrożenia dla pracowników. Obowiązek informacyjny dla pracodawcy może również wynikać z decyzji właściwego inspektora pracy lub właściwego państwowego inspektora sanitarnego. Mogą oni zobowiązać pracodawcę do składania okresowej aktualizacji informacji dotyczących rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, jeżeli jej prowadzenie powoduje szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników.

W Kodeksie pracy określone zostały również podstawowe obowiązki pracownika.

Brak ich realizacji lub uporczywe uchylanie się przez pracownika od ich wypełniania może stanowić podstawę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art 52 § 1 pkt 1 k.p. Uchylanie się od realizacji tych obowiązków stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Do podstawowych obowiązków pracowniczych należy przede wszystkim obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik jest zobowiązany:

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;



- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zakres wymienionych obowiązków, których realizacja przez pracownika gwarantuje jego ochronę zdrowia i życia, nie może być ograniczony w aktach prawnych podstawowych, w tym zwłaszcza w układach zbiorowych pracy. Wprowadzenie ich oznaczałoby bowiem naruszenie zasady, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż wynikające z przepisów prawa.

Wśród podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy szczególną uwagę należy zwrócić na obowiązek informacyjny - informowania o zauważonym wypadku. Jest to o tyle istotne, że nie ma terminu przedawnienia zawiadomienia o wypadku przy pracy. Odsunięte zaś w czasie zawiadomienia o wypadku, szczególnie, gdy składane jest kilka lub kilkanaście lat po zdarzeniu powoduje znaczne trudności zarówno . ze strony pracodawcy jak i pokrzywdzonego pracownika w ustaleniu okoliczności i przyczyn zdarzenia.

W celu zagwarantowania możliwości ochrony zdrowia i życia przez samego pracownika przepisy Kodeksu pracy dopuszczają możliwość uchylecia się od wykonywania obowiązków. Są dwa przypadki, w których pracownik może, ze względu na warunki pracy lub stan psychofizyczny odmówić wykonania pracy.

Pierwszy z nich zachodzi wówczas, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana

przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. W takim przypadku pracownik, po zawiadomieniu przełożonego o zaistniałej sytuacji, ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy.

Jeżeli samo powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Należy zwrócić w tym miejscu uwagę, że do skorzystania z tego uprawnienia nie wystarczy stan zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika. Musi on jeszcze wynikać z nieprzestrzegania przepisów BHP. Oznacza to, że w przypadku, gdy zagrożenie takie wynika z nieprzestrzegania zasad BHP, nie stanowi podstawy dla pracownika do korzystania z tego uprawnienia. Za czas powstrzymania się pracownika od wykonywania pracy z tego tytułu zachowuje on prawo do wynagrodzenia.

Drugi przypadek, w którym pracownik może odmówić wykonywania pracy dotyczy tych pracowników, którzy wykonują prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej. Wykaz prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej określony został w rozporządzeniu Ministra Pracy w Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. W przypadku, gdy stan psychofizyczny pracownika wykonującego prace wymienione w cytowanym przepisie nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób, pracownik może, po powiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania tej pracy. W tym przypadku jednak za niewykonywanie pracy pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Z wymienionych uprawnień do powstrzymania się w określonych przypadkach od wykonywania pracy nie mogą korzystać jednak pracownicy, których obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

## **2.3. Regulacje prawne dotyczące obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych, czynników, oraz procesów pracy stwarzających szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia**

Adresatem obowiązków w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w obiektach budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeniach w świetle przepisów kodeksu pracy jest pracodawca. Ustawodawca w art. 213 czyni również pracodawcę odpowiedzialnym za stan warunków pracy w obiektach budowlanych lub przebudowywanych, zobowiązując go, aby obiekty te były wykonywane na podstawie projektów uwzględniających wymagania bhp. Użyty w przepisie zwrot „uwzględniających wymagania” oznacza, że obiekty i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy muszą odpowiadać nie tylko obowiązującym przepisom i normom, ale również zasadom bhp (art. 207 k.p.).

Projekt musi dodatkowo uzyskać pozytywną opinię uprawnionych rzeczoznawców do spraw bhp.

Wymienione obowiązki i ewentualna odpowiedzialność nie kolidują z przepisami prawa budowlanego, gdzie ustawodawca w art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r.

Prawo budowlane (tekst jedn. Dz. U. z 2006r, Nr 156, poz. 1118) określa, że obiekt budowlany należy projektować, budować i utrzymywać zgodnie z przepisami, normami oraz zasadami wiedzy technicznej, w sposób zapewniający min. bezpieczeństwo ludzi, ochronę środowiska,

ochronę zdrowia i życia ludzi przed skutkami stosowanych procesów technologicznych w obiektach będących zakładami pracy.

Prawa i obowiązki uczestników procesu budowlanego (inwestora, inspektora nadzoru inwestorskiego, projektanta, kierownika budowy lub robót) określają przepisy rozdziału 3 prawa budowlanego (art. 17-27).

Ważnym elementem procesu inwestycyjnego są rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, którzy działają na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 247, poz. 1835). Rzeczoznawcy opiniują projekty, biorąc pod uwagę specyfikę, charakter i przeznaczenie obiektu budowlanego lub jego części, a zwłaszcza warunki wynikające z części technologicznej projektu. Opiniowanie polega w szczególności na sprawdzeniu przez rzeczoznawcę zgodności przyjętych rozwiązań z przepisami bhp, wymaganiami ergonomii oraz Polskimi Normami, a także na sprawdzeniu, czy przyjęte rozwiązania likwidują bądź ograniczają zagrożenia, jakie może spowodować projektowany proces technologiczny.

W odniesieniu do budynków i pomieszczeń pracy kodeks pracy stwierdza, że muszą one odpowiadać wymaganiom w zakresie bhp. Aby spełnić wymagania w zakresie warunków pracy, należy projektować i budować obiekty zgodnie z obowiązującymi przepisami, normami i zasadami bhp. Do podstawowych przepisów, które należy uwzględnić przy projektowaniu obiektów budowlanych lub przebudowywanych, należy zaliczyć:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650),
- rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. Nr 75, poz. 690 ze zm.).

Jeżeli obiekty zostały wybudowane przed 1960 r., powinny spełniać wymogi rozporządzenia Ministra i Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy i Administracji Publicznej oraz Ziemi Odzyskanych z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 344 z późn. zm.). Jeżeli natomiast zakłady przemysłowe były budowane lub przebudowywane

według projektów zatwierdzonych po 31 grudnia 1959 r., to powinny one spełniać warunki określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie ogólnych warunków higieniczno-sanitarnych w nowo budowanych lub przebudowywanych zakładach przemysłowych (Dz. U. Nr 53, poz. 316 z późn. zm.). Wymagania dla budynków budowanych, przebudowywanych i modernizowanych po 1 stycznia 1981 r. do kwietnia 1995 r. określały przepisy rozporządzenia Ministra Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 2 lipca 1980 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki (Dz. U. Nr 17, poz. 62 z późn. zm.).

Oprócz ww. przepisów przy projektowaniu obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy obowiązują zasady płynące z Polskich Norm.

Trzeba ponadto uwzględniać również wiele postanowień szczegółowych, zawartych w aktach prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, regulujących kwestie konkretnych prac czy technologii. Przepisy te często stawiają wyższe wymogi w zakresie np. powierzchni, kubatury czy wysokości pomieszczeń niż przepisy ogólne.

W zakresie warunków, jakim powinny odpowiadać budynki i pomieszczenia pracy, konieczna jest ścisła synchronizacja nie tylko z prawem budowlanym, ale również z innymi przepisami. Budynki i pomieszczenia mają zapewniać niezbędne warunki zdrowotne oraz w zakresie ochrony przeciwpożarowej. Stąd projekt powinien posiadać opinię nie tylko pod względem zgodności z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również zgodności z wymaganiami ochrony przeciwpożarowej oraz spełnienia wymagań higienicznych i zdrowotnych. Kwestie te regulują odrębne przepisy.

Obiekty budowlane, w których znajdują się pomieszczenia pracy, powinny zapewniać min. wymagania w zakresie bhp, bezpieczeństwo w razie pożaru, sprawną ewakuację „ludzi, sprawne prowadzenie akcji ratowniczej oraz ograniczenie rozprzestrzeniania się pożaru. W przepisie art. 214 1 k.p. zawarto ogólną zasadę, w myśl której pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom pomieszczeń pracy, które powinny być odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

Określenia (definicje) „pomieszczenia pracy”, „pomieszczenia stałej pracy” oraz „pomieszczenia czasowej pracy” zawierają postanowienia 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650).

Pomieszczenia te powinny zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności należy zapewnić odpowiednią powierzchnię, wysokość i objętość pomieszczeń. Przewietrzalność pomieszczeń (powierzchnia, kubatura) na jednego pracownika jak również wysokość pomieszczeń określają przepisy ww. rozporządzenia oraz przepisy szczególne, dotyczące np. prac spawalniczych, lakierniczych itp.

W pomieszczeniach pracy (przeznaczonych na pobyt pracowników) należy zapewnić m.in.: odpowiednie oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, odpowiednią wymianę powietrza (wentylację), zabezpieczenie przed szkodliwymi wyziewami, gazami, pyłami i promieniowaniem, zabezpieczenie przed uciążliwymi dźwiękami i drganiami, zabezpieczenie przed wilgocią.

Pracodawca ma obowiązek utrzymywać odpowiednią szerokość dróg transportowych i dojść, w zależności od rodzaju i wielkości używanych urządzeń transportowych oraz liczby potencjalnych użytkowników.

Również teren zakładu pracy ma odpowiadać obowiązującym przepisom - dział drugi ww. rozporządzenia pt. „Obiekty budowlane i teren zakładu pracy”.

Zgodnie z przepisami ogólnymi ww. rozporządzenia (§ 14—24) pracodawca jest m.in. obowiązany do utrzymywania pomieszczeń pracy w czystości i porządku oraz do zapewnienia ich okresowych remontów i konserwacji w celu zachowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

Należy zwrócić uwagę, że przepisy kodeksu pracy w pewnym sensie zharmonizowane są z przepisami prawa budowlanego, zgodnie bowiem z art. 62 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane (Dz. U. z 2000r. Nr 106, poz. 1126 z późn. zm.) obiekty budowlane powinny być w czasie ich użytkowania poddawane okresowej kontroli, a art. 64 zobowiązuje do prowadzenia dla każdego budynku „książki obiektu budowlanego”. Książka ta stanowi dokument przeznaczony do zapisów dotyczących przeprowadzonych badań i kontroli stanu technicznego, remontów i przebudowy, w okresie użytkowania obiektu budowlanego.

Ustawodawca, podobnie jak w art. 213-214 kp. przy określeniu wymagań dotyczących budynków i pomieszczeń pracy, także w stosunku do maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy wyraźnie rozróżnia obowiązki i odpowiedzialność w zakresie ich konstruowania i budowy oraz w zakresie użytkowania.

Ustawodawca podmiotem obowiązków i odpowiedzialności (W różnym zakresie) czyni: konstruktora, producenta, importera, dystrybutora lub innego dostawcę maszyn i urządzeń. W art. 215 k.p. ustalono w sposób ogólny wymagania, jakim powinny odpowiadać konstruowane i budowane maszyny, inne urządzenia techniczne i narzędzia pracy. Nacisk położono na obowiązek konstruowania i budowania tych urządzeń w taki sposób, aby zapewniały nie tylko bezpieczne i higieniczne, ale również dogodne warunki pracy oraz zmniejszały uciążliwość w czasie pracy. Urządzenia powinny być dostosowane do właściwości fizycznych i psychicznych człowieka z punktu widzenia zapewnienia optymalnych warunków wykonywania pracy - tak najszerszej należy rozumieć użyty przez ustawodawcę zwrot „uwzględniały zasady ergonomii”.

## **2.4 Ogólne wymagania bhp dotyczące maszyn i urządzeń**

Bardziej szczegółowe wymagania, dotyczące konstrukcji i budowy urządzeń, maszyn i narzędzi pracy, określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej i dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003r. Nr 169, poz. 1650).

Wymagania te są uszczegółowione w Polskich Normach i przepisach określających szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie powinny spełniać maszyny i inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy.

Spełnienie tych wszystkich wymagań, wynikających z przepisów, zasad bezpieczeństwa pracy oraz zasad ergonomii płynących m.in. z norm, jest adresowane poza strony stosunku pracy - do konstruktorów oraz producentów.

Również odpowiedzialność za niespełnienie ww. wymagań ponoszą konstruktorzy oraz producenci na podstawie odrębnych przepisów, a nie postanowień kodeksu pracy. W grę mogą wchodzić przepisy prawa cywilnego o odpowiedzialności za szkodę, powstałą w wyniku naruszenia wyżej wskazanego obowiązku, lub przepisy kodeksu karnego

(art. 165). Pamiętać jednak należy, że na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i nie może on dopuścić do eksploatacji urządzenia niesprawnego. Obowiązek ten bowiem wynika już z podstawowych zasad prawa pracy (art. 15 k.p.), a swe rozwinięcie znajduje w art. 207 k.p.

Pozostaje aktualny pogląd Sadu Najwyższego, że pracodawca nie może się zasłaniać odpowiedzialnością producenta za dopuszczenie do ruchu wadliwej maszyny, urządzenia lub narzędzia. Nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności fakt, że producent uznał urządzenie za zdolne do pracy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1962r., 4CR 811/61, OSNCP 1963, nr 6, poz. 134). Nie zwalnia pracodawcy, z odpowiedzialności również zlecenie wykonania urządzenia producentowi za granicą (wyrok SN z dnia 27 lutego 1962 r., 2 CR63161, OSNCP 1963, nr 9, poz. 191). W orzeczeniu z dnia 31 grudnia 1951 r., C 320/51 Sąd Najwyższy stwierdził, że tam gdzie możliwe jest dla zapewnienia bezpieczeństwa lepsze urządzenie techniczne, pracodawca nie może tolerować gorszego, a odpowiedzialności z siebie zrzucić przez wydanie instrukcji (PiP 1952, nr 7, s. 127). Ponadto 51 ust. 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r, Nr 169, poz. 1650) stanowi, że urządzenia techniczne powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w Polskich Normach i właściwych przepisach, przez cały okres ich użytkowania norma ta więc jest kierowana przede wszystkim do pracodawcy. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (tekst jedn.: DzU. Z 2004r. Nr. 204, poz. 2087) określiła zasady funkcjonowania systemu oceny zgodności z zasadniczymi i szczegółowymi wymaganiami dotyczącymi wyrobów, jak również procesów ich wytwarzania, które mogą stwarzać zagrożenie albo służyć ochronie lub ratowaniu życia, zdrowia, mienia oraz środowiska.

Przepisy ww. ustawy stanowią, że zasady funkcjonowania oceny zgodności wyrobów określone w art. 6-8 stosuje się od dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej. Jednocześnie ustawa ta stanowi, że z dniem uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii traci moc ustawa z dnia 3 kwietnia 1993 r. o badaniach i certyfikacji (Dz. U. Nr 55, poz. 250 z późn zm.). Zgodnie z przepisami ww. ustawy o systemie oceny zgodności - wprowadzone do obrotu wyroby podlegają ocenie zgodności z:

- zasadniczymi i szczegółowymi wymaganiami określonymi w przepisach wykonawczych,



- zasadniczymi i szczegółowymi wymaganiami określonymi w odrębnych ustawach.

Dokonanie oceny zdolności, o której mowa wyżej, jest obowiązkowe przed wprowadzeniem wyrobu do obrotu.

Zasady opisane wyżej mają odpowiednie zastosowanie do narzędzi pracy. Szczegółowo problemy w/w opisane zostały w rozdziale „Maszyny – system zapewnienia bhp”.

Przepisy art. 215 i 217 k.p. w niczym nie naruszają szczególnych wymagań określonych w innych przepisach, wyodrębnionych ze względu na specyfikę danych maszyn i urządzeń technicznych oraz ich przeznaczenie. Ustawodawca wymienia wprost, o jakie urządzenia chodzi. Odrębność regulacji prawnej wynika ze specyfiki tych urządzeń i maszyn, służą one bowiem szczególnym celom i stwarzają (mogą stwarzać) szczególnego rodzaju zagrożenia. W związku z powyższym muszą one podlegać znacznie ostrzejszym reżimom. Dotyczy to np. maszyn i urządzeń podlegających prawu atomowemu, górniczemu, czy przepisom o dozorcze technicznym. Przepisy, dotyczące np. dozoru technicznego zobowiązują projektanta urządzeń poddodorowych do uzgodnień przed podjęciem ich produkcji, a wytwarzający te urządzenia musi otrzymać stosowne uprawnienia do ich wytwarzania (art. 8 i 9 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym, Dz. U. Nr 122, poz. 1321 z późn. zm.).

## **2.5. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenia**

Zmiany w procesach technologicznych, stosowanie coraz to nowych materiałów jest nierozzerwalnie związane z postępem technicznym. Rozwój przemysłu wprowadzanie nowych technologii i materiałów nie mogą być jednak żywiołowe. Postanowienia przepisów o ochronie pracy zdążają ku temu, aby rozwój ten nie powodował zagrożeń dla życia lub zdrowia osób zatrudnionych, aby ewentualne szkodliwości, które powstają w czasie produkcji, przemieszczania itp., były eliminowane lub ograniczane do niezbędnego minimum. Podstawową jednak sprawą, aby

móc podejmować działania profilaktyczne, jest znajomość szkodliwości tych procesów, stąd zakaz stosowania materiałów i technologii bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników.

Unormowania (treść) art. 220 k.p., dotyczące stosowania materiałów i procesów technologicznych, są oparte na konstrukcji zakazu warunkowego lub zakazu bezwzględnego. Przy zakazie warunkowym ustawodawca uzależnił stosowanie materiałów i procesów od spełnienia dwóch warunków: ustalenia stopnia szkodliwości i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych, a przy zakazie bezwzględnym zakazał lub ograniczył stosowanie niektórych substancji ze względu na szkodliwość dla zdrowia. Zgodnie z delegacją ustawową Minister Zdrowia i Opieki Społecznej wydał rozporządzenie z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie wykazu jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości oraz zakresu tych badań (Dz. U. Nr 101, poz. 473). Przepisy ww. rozporządzenia określiły konkretne jednostki upoważnione do prowadzenia badań oraz zakres tych badań, np. ocenę materiałów i procesów technologicznych pod względem szkodliwości fizycznych, chemicznych i biologicznych, palności i wybuchowości.

W każdym więc przypadku pracodawca musi przed podjęciem stosowania materiałów i procesów technologicznych - jeśli nie jest znany ich stopień szkodliwości dla zdrowia pracowników zlecić dokonanie takiej oceny przez wyspecjalizowane i upoważnione jednostki. Po dokonaniu oceny pracodawca jest zobowiązany zastosować odpowiednie środki profilaktyczne.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. Nr 11, poz. 84z późn. zm.) z dniem 15 lutego 2002 r. utraciły moc postanowienia rozporządzenia MZiOS z dnia 1 lipca 1996 r. w sprawie zakazu stosowania, obrotu i transportu niektórych niebezpiecznych substancji chemicznych (Dz. U. Nr 86, poz. 393).

Definicję substancji chemicznych i preparatów chemicznych określił art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. Nr 11, poz. 84 z późn. zm.).

Ochrona pracowników w związku ze stosowaniem substancji i preparatów chemicznych została oparta na konstrukcji zakazu i nakazu. Zakaz dotyczy stosowania substancji i preparatów chemicznych (wszystkich) bez odpowiedniego oznakowania oraz niebezpiecznych substancji

i niebezpiecznych preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem. Nakaz polega na stosowaniu środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia przy używaniu niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych. Ustawodawca określił w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 11 stycznia 2001r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. Nr 11, poz. 84 z późn. zm.) pojęcie substancji chemicznych i preparatów chemicznych.

W rozumieniu ustawy (art. 2 ust. 2 pkt 1 - 15) substancjami niebezpiecznymi i preparatami niebezpiecznymi są m.in. substancje i preparaty zaklasyfikowane co najmniej do jednej z poniższych kategorii:

- substancje i preparaty o właściwościach wybuchowych,
- substancje i preparaty łatwo palne,
- substancje i preparaty toksyczne,
- substancje i preparaty rakotwórcze.

Minister Zdrowia, realizując delegację ustawową, wydał m.in.:

- rozporządzenie z dnia 2 września 2003 r. w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych (Dz. U. Nr 171, poz. 1666 z późn. zm.)
- rozporządzenie z dnia 28 września 2005r. w sprawie wykazu substancji niebezpiecznych wraz z ich klasyfikacją i oznakowaniem (Dz. U. Nr 201, poz. 1674)
- rozporządzenie z dnia 2 września 2003 r. w sprawie oznakowania opakowań substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych (Dz. U. Nr 173, poz. 1679 z późn. zm.).

W przepisach wymienionych aktów prawnych określono m.in.: ogólne kryteria i sposób klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych (klasyfikację m.in. na podstawie właściwości fizykochemicznych, toksyczności, zawartości niebezpiecznych składników), wykaz substancji niebezpiecznych wraz z ich klasyfikacją i oznakowaniem.

Ponadto przepisy te określiły wzór karty charakterystyki substancji niebezpiecznej lub preparatu niebezpiecznego oraz sposób jej sporządzania i aktualizowania, zakres informacji o zagrożeniach związanych z ich

stosowaniem, zakres informacji dotyczących ich bezpiecznego stosowania, sposób dystrybucji kart charakterystyki.

Karta ta powinna m.in. określać: identyfikację zagrożeń, zasady udzielania pierwszej pomocy, postępowanie w przypadku pożaru, zasady magazynowania, rodzaj stosowanych środków ochrony indywidualnej, informacje toksykologiczne, informacje o transporcie, postępowanie z odpadami. Istotnym elementem w czasie postępowania z substancjami niebezpiecznymi i preparatami niebezpiecznymi jest sposób oznakowania ich opakowań, treść napisów i wzory znaków ostrzegawczych, sposób oznakowania preparatów niebezpiecznych wymagających szczególnego oznakowania. Wszystkie te kwestie szczegółowo regulują przepisy wykonawcze do ustawy z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. Nr 11 poz. 84 z późn. zm.). Obecna treść art. 222 k.p. dostosowała nasze regulacje prawne do wymagań prawa wspólnotowego (dyrektywa 90/394/EWG zmieniona dyrektywą 97/42/WE oraz dyrektywą 99/38/WE. Z treści postanowień art. 222 kp. wynika, że ochroną objęto pracowników, którzy pracują w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych, a także preparatów i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. „Mutagen, inaczej czynnik mutageniczny; jakikolwiek czynnik - fizyczny lub chemiczny - zdolny do zmiany konstytucji genetycznej organizmu przez uszkodzenia [...] (DNA)” [2].

Nowym obowiązkiem nałożonym na pracodawcę jest prowadzenie rejestru pracowników zatrudnionych przy ww. pracach. W sposób zasadniczy rozbudowany został przepis art. 222 3 k.p. — zawierający delegację ustawową do wydania aktu wykonawczego.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.) określiło wiele nowych obowiązków różnych podmiotów, a w szczególności pracodawcy.

Pracodawca zatrudniający pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym jest obowiązany wykonywać ich pomiary, a w szczególności stosować metody wczesnego wykrywania narażenia podczas awarii lub w przypadku wystąpienia innych nieprzewidzianych okoliczności.

Pracodawca ma obowiązek prowadzić rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z ww. substancja-

mi, preparatami procesami technologicznymi. Dane, które zawiera rejestr tych prac, określa 4 rozporządzenia. Pracodawca powinien prowadzić również rejestr pracowników narażonych na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Centralny rejestr danych o narażeniu na te substancje prowadzi Instytut Medycyny Pracy.

Pracodawca jest obowiązany przeszkolić pracowników m in. w zakresie: ryzyka dla zdrowia, wymagań higienicznych konieczności używania środków ochrony indywidualnej, działań profilaktycznych i ratowniczych.

Ponadto pracodawca powinien informować na bieżąco pracowników i ich przedstawicieli o narażeniu na substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a w przypadkach narażenia powstałego w wyniku awarii i innych zakłóceń procesu technologicznego — przyczynach powstałego narażenia oraz środkach zapobiegawczych.

Obowiązek szerokiej informacji ciąży również na lekarzu sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Zobowiązany on jest informować każdego pracownika o wynikach badań i ocenie jego stanu zdrowia oraz w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej, jakiej powinien się poddać po ustaniu pracy w warunkach dotychczasowego narażenia. Ponadto powinien informować pracodawcę, przedstawicieli pracowników oraz działającą w zakładzie pracy komisję ochroną bezpieczeństwa i higieny pracy o stanie zdrowia pracowników, uwzględniając tajemnicę lekarską.

Rozporządzenie — co jest nadzwyczaj istotne — w załączniku określiło szeroki wykaz substancji, preparatów czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Przepisy rozporządzenia obowiązują od dnia 1 lutego 2005 r. Wymogi określone w art. 222 k.p. oraz szczegółowe warunki ochrony pracowników, które ma określić minister właściwy do spraw zdrowia (art. 222 3 k.p.) wypełnią postanowienia prawa wspólnotowego, zwłaszcza dyrektywy 2000/54/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy. Ustawodawca wymaga, aby w przypadku występowania w środowisku pracy czynników stwarzających szczególne zagrożenie dla zdrowia pracowników, pracodawca zastosował środki eliminujące zagrożenia, jeżeli natomiast jest to niemożliwe, zobowiązany jest ograniczyć stopień tego narażenia przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (patrz komentarz do art. 207 k.p.).

Ustawodawca, tak jak i w art. 222 k.p., wymaga od pracodawcy zatrudniającego pracowników w warunkach narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne, aby prowadził dwa odrębne rejestry (rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach).

Stwierdzić należy, że ciężar unormowania konkretnych rozwiązań związanych z ochroną zdrowia, podobnie jak i w art. 222 k.p. przesunięty został, i słusznie, na ministra właściwego do spraw zdrowia.

Zgodnie z art. 223 §1 pracodawca jest zobowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym zarówno ze źródeł sztucznych, jak i naturalnych, występujących w środowisku pracy.

Naturalne źródła promieniowania jonizującego występują w przyrodzie w warunkach naturalnych (w glebie, żywności, roślinach, samym człowieku, kosmosie). Sztuczne źródła promieniowania to np. izotopy promieniotwórcze, niewystępujące w przyrodzie w warunkach naturalnych, aparaty rentgenowskie, urządzenia jądrowe. Promieniowanie jonizujące pochodzące ze źródeł naturalnych (tzw. tło naturalne) może mieć — i ma różne wartości, w zależności od miejsca położenia punktu na kuli ziemskiej czy też wysokości oraz głębokości.

Ochrona pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych, wynika z ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. - Prawo atomowe (Dz. U. Nr 3. poz. 18 z późn. zm.).

Przepisy tej ustawy podają pojęcie promieniowania jonizującego oraz naturalnego. Ochrona pracowników przed promieniowaniem jonizującym jest m.in. realizowana przez określenie dawki granicznej; jest to największa dawka promieniowania jonizującego, określona dla poszczególnych grup osób, której poza przypadkami przewidzianymi w ustawie nie wolno przekroczyć.

Dawki graniczne promieniowania jonizującego, pochodzące ze źródeł sztucznych, określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2005r. w sprawie dawek granicznych promieniowania jonizującego (Dz. U. Nr 20 poz. 168).

Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie art. 20 ww. ustawy, określiło ono oprócz dawek granicznych promieniowania jonizującego m.in. wskaźniki pozwalające na wyznaczenie tych dawek stosowane przy ocenie narażenia oraz sposób i częstotliwość dokonywania oceny

narażenia pracowników i ogółu ludności uwzględniając przy ustaleniu dawek granicznych dla pracowników dawki dla praktykantów, studentów, kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią.

Zgodnie z art. 223 2 k.p. dawka graniczna promieniowania jonizującego ze źródeł naturalnych nie może przekraczać dawek granicznych, określonych w ww. rozporządzeniu. Należy mieć na uwadze, iż w związku z tym, że promieniowanie jonizujące znalazło się w wykazie czynników rakotwórczych dla ludzi, to zarówno postanowienia art. 222 k.p., jak również przepisów wykonawczych mają zastosowanie do prac, w których występuje promieniowanie jonizujące.

Ponadto kwestie szczegółowe dotyczące bhp przy stosowaniu promieniowania jonizującego reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 18.06.1968 r. w sprawie bhp przy stosowaniu promieniowania jonizującego (Dz.U. Nr 20, poz. 122).

Ustawodawca celem ograniczenia możliwości wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników zobowiązał pracodawcę do podejmowania działań zapobiegających takiemu niebezpieczeństwu, wraz z rozwojem techniki bowiem rośnie ryzyko nagłych niebezpieczeństw (wybuch, pożar, wyciek lub ulotnienie się szkodliwych substancji napromieniowanie itp). Nagłe niebezpieczeństwo powinno być przez pracodawcę przewidziane w ramach szczegółowej analizy procesu technologicznego.

Po ustaleniu możliwości wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa pracodawca obowiązany jest zapewnić odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz prawidłową ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone. Ponadto pracodawca powinien zapewnić udzielenie w sposób fachowy pierwszej pomocy poszkodowanym. Analiza przepisu art. 224 k.p. biorąc pod uwagę jego ogólnikowość wskazuje, że pracodawca, niezależnie od ewentualnej konkretyzacji obowiązków określonych w przepisach szczegółowych, powinien określić w sposób precyzyjny zasady bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych procesach mogących doprowadzić do nagłego niebezpieczeństwa (patrz art. 207 k.p).

Postanowienia tego artykułu nie naruszają wymagań dotyczących katastrof i innych nadzwyczajnych zagrożeń określonych w innych przepisach, np. prawa górniczego, prawa atomowego, ochrony przeciwpożarowej i wielu innych.

Ustawodawca w art. 224 i 225 wskazuje na obowiązek podejmowania szczególnych działań profilaktycznych przy wykonywaniu prac, które mogą spowodować nagłe niebezpieczeństwo (art. 224 k.p.) lub szczególne zagrożenie (niebezpieczeństwo) dla zdrowia lub życia ludzkiego (art. 225 k.p.). Pojęć tych nie należy mylić.

Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2003r., Nr 169, poz. 1650) wprowadziły pojęcie prac szczególnie niebezpiecznych - 80. Wydaje się, że pracę stwarzającą szczególne zagrożenia i pracę stwarzającą szczególne niebezpieczeństwo, gdyby nie pewne różnice w wykazach tych prac, można by traktować z punktu widzenia logiki jako tożsame.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej, realizując delegację ustawową, wydał rozporządzenie z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (Dz. U. Nr 62, poz. 288).

Rozporządzenie wymienia 50 rodzajów prac, przy których może wystąpić szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia ludzkiego. Prace te powinny być wykonywane w celu asekuracji przez co najmniej dwie osoby.

Rozporządzenie zastrzega, że nie narusza odrębnych przepisów określających rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby ze względu na możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, przykładem może być rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków (Dz. U. Nr 96, poz. 438), które w 10 ust. 5 określa w sposób ogólny, że prace niebezpieczne w oczyszczalniach ścieków powinny być wykonywane co najmniej przez dwie osoby.

## **2.6. Profilaktyczna ochrona zdrowia**

Zakres problematyki profilaktycznej ochrony zdrowia reguluje rozdział VI, Działu X Kodeksu Pracy. W rozdziale tym ustawodawca problematykę profilaktyki rozpoczyna od obowiązku dokonywania oceny i doku-



mentowania ryzyka zawodowego oraz obowiązku podjęcia, w wyniku tej oceny odpowiednich środków profilaktycznych.

Postanowienia art. 226 pkt 1 k.p. precyzują w sposób ogólny obowiązki pracodawcy w zakresie ryzyka zawodowego. Natomiast w miarę precyzyjnie obowiązek dokonywania przez pracodawców oceny ryzyka ustalają postanowienia dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy. W następstwie dokonanej oceny (art. 6 pkt. 3a dyrektywy) mają być podjęte odpowiednie środki zapobiegawcze m.in. poprzez:

- zapewnienie zwiększenia poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- zintegrowanie działań produkcyjnych i organizacyjnych ze sprawami bezpieczeństwa pracy na wszystkich poziomach struktur organizacyjnych zakładu pracy.

Pewne dodatkowe określenia, uściślenia i obowiązki pracodawcy w tym zakresie wprowadzają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003r. Nr 169, poz. 1650).

Nadmienić należy, że obowiązek dokonania oceny udokumentowania ryzyka zawodowego dotyczy każdego stanowiska pracy a nie tylko takiego, na którym praca łączy się ze szczególnym (specjalnym) czy nadmiernym ryzykiem zawodowym (por. wyrok NSA z dnia 2 października 2002r., II S.A. I Wr 319/00, PP 2003, nr 2, s. 38).

W świetle przepisów tego rozporządzenia przez ryzyko zawodowe należy rozumieć prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń, związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy (2 pkt 7); identyczną definicję ryzyka zawodowego podaje ustawa z dnia 7 czerwca 1997r, o służbie medycyny pracy (Dz. U. Nr 96, poz. 593 z późn. zm.) w art. 4 pkt 4.

Przez pojęcie zagrożenia należy rozumieć stan środowiska pracy, mogący spowodować wypadek lub chorobę (2 pkt 13 w/w rozporządzenia).

Zgodnie z 39 rozporządzenia pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.

Oceniając i dokumentując ryzyko zawodowe, należy wziąć pod uwagę postanowienia norm: PN-N-1 8001:1999.

Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania oraz PN-N-1 8002:2000. Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.

Szacując poziom ryzyka, związany ze zidentyfikowanymi zagrożeniami, należy ustalić następstwa zagrożenia oraz określić, jakie jest prawdopodobieństwo ich wystąpienia. Podstawą takiej oceny mogą być dane o wypadkach i zdarzeniach prawie wypadkowych chorobach zawodowych i parazawodowych, czynnikach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych. Po tych ustaleniach należy dokonać oceny stopnia ich szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości i niebezpieczeństwa, jakie stwarzają dla pracownika. Podstawą takiej oceny są w szczególności:

- przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące konkretnej technologii czy też określonego rodzaju pracy,
- Polskie Normy dotyczące problematyki ochrony pracy,
- informacje zawarte w literaturze specjalistycznej.

Ponadto do wykorzystania przy dokonywaniu oceny poziomu ryzyka będą różnego rodzaju dokumenty, które ma obowiązek posiadać i prowadzić na bieżąco, np. zaświadczenia lekarskie o wynikach badań pracowników, rejestr i karty czynników rakotwórczych, rejestr i karty pomiarów czynników szkodliwych, rejestr substancji chemicznych i karty charakterystyki niebezpiecznych substancji chemicznych.

Podstawowym celem przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego jest zapewnienie możliwie najlepszej ochrony zdrowia i życia pracowników, a wynikiem oceny powinno być ustalenie:

- czy ryzyko jest odpowiednio kontrolowane i czy można je uznać za akceptowane, a jeżeli nie, to jakie środki można zastosować w celu jego zminimalizowania,
- jakie środki można zastosować w celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Na kompleksową ocenę ryzyka zawodowego w zakładach pracy składają się analizy i oceny cząstkowe na poszczególnych stanowiskach pracy. Dobór stanowisk pracy do oceny powinien wynikać z wielkości i wielkości zagrożeń wypadkowych i chorobowych. Postanowienia tego przepisu precyzują w sposób ogólny obowiązki pracodawcy w zakresie informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Przepis ten potwierdza wielokrotnie już przytaczaną tezę, że ustawodawca dużą wagę przywiązuje do edukacji i wiedzy pracodawców i pracowników. Wiedza ta powinna obejmować znajomość nie tylko przepisów ochrony pracy, ale także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osiągnięć nauki i techniki.

Obowiązek informowania pracownika o ryzyku zawodowym ma charakter ciągły. Nowa wiedza i doświadczenie pracodawcy powinny służyć przekazaniu pracownikom nowych informacji. Również zmiany w technologii, organizacji pracy itp. muszą nieść ze sobą nowe informacje, które należy przekazywać pracownikom.

Forma przekazywania informacji o ryzyku zawodowym jest pozostawiona do uznania pracodawcy, z tym że jeżeli w zakładzie funkcjonuje regulamin pracy, to należy w nim zawrzeć sposób informowania pracowników o tym ryzyku (art. 104 1 pkt 8 k.p.)

Zgodnie z postanowieniami (art. 227 k.p.) przepisów pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą. W szczególności chodzi tu o obowiązek instalowania i utrzymywania w stałej sprawności urządzeń, ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy. Należą tu m.in. urządzenia wentylacyjne, odpylające, klimatyzacyjne, urządzenia chroniące pracownika przed hałasem, wibracją, szkodliwym promieniowaniem itp.

Urządzenia te powinny być tak skonstruowane i zainstalowane, aby zapewnić utrzymanie w środowisku pracy dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Dla utrzymywania szkodliwości na poziomie niezagrażającym zdrowiu konieczne jest przeprowadzanie systematycznych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Dlatego też na pracodawcę został nałożony obowiązek systematycznego przeprowadzania, na swój koszt, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Ponadto pracodawca ma obowiązek rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

Minister Zdrowia, realizując delegację ustawową, wydał rozporządzenie z dnia 20 kwietnia 2005r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 73, poz. 645 z późn. zm.). Postanowienia w/w rozporządzenia regulują m.in.:

- tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy,
- przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych,
- sposób rejestrowania i przechowywania wyników badań i pomiarów.

Pracodawca przed przystąpieniem do przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dokonuje rozeznania:

- procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy,
- organizacji i sposobu wykonywania pracy.

Istotnymi postanowieniami rozporządzenia jest obowiązek pracodawcy, nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności przeprowadzenie badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia, a o wynikach przeprowadzonych badań i pomiarów powiadomić niezwłocznie pracowników.

Pracodawca przeprowadza badania na swój koszt, przez specjalnie do tego uprawnione jednostki, ponosząc jednocześnie ryzyko tych badań. Pracodawca nie może bowiem zwolnić się z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, jeżeli uchybienia w dziedzinie ochrony pracy będą wynikiem np. nierzetelnych badań.

Ważnym elementem szeroko pojętej działalności profilaktycznej jest powołanie Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy. Oprócz składu i zasad funkcjonowania Komisji, przepisy określiły jej uprawnienia i zadania.

Do zadań komisji należy:

- rozpatrywanie i opiniowanie propozycji dotyczących wartości NDS i NDN czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- opracowywanie i wydawanie w miarę potrzeby ekspertyz dotyczących wartości NDS i NDN czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- przedstawienie ministrowi właściwemu do spraw pracy sprawozdania ze swojej działalności.

Najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określiło rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 217, poz. 1833).

Przepisy rozporządzenia, oprócz ustalenia wielkości stężeń i natężeń, określiły definicje: najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS), najwyższego dopuszczalnego natężenia (N DN), najwyższego dopuszczalnego stężenia chwilowego (N DSCh), najwyższego dopuszczalnego stężenia pułapowego (NDSP).

Najwyższe dopuszczalne stężenie substancji chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (NDS) ustalono jako średnie ważone najwyższe stężenie, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego, określonego w kodeksie pracy wymiaru czasu pracy, przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń. Podobnie ustalone jest najwyższe dopuszczalne natężenie (NDN) fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia. Czynniki fizyczne to: hałas, drgania, mikroklimat, promieniowanie optyczne, pole magnetyczne stałe i elektromagnetyczne o odpowiedniej częstotliwości.

Dawki graniczne promieniowania jonizującego i wskaźniki pochodne określają odrębne przepisy.

Ponadto, jak już było wspomniane, przepisy, rozporządzenia określiły, co należy rozumieć przez pojęcie najwyższych dopuszczalnych stężeń chwilowych i pułapowych. Najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (DNSCh) to taka wartość średnia, która nie powinna spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli utrzymuje się

w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut, nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie czasu nie krótszym niż 1 godzina.

Najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (DNSP) jest to takie stężenie, które ze względu na zagrożenia zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczone w żadnym momencie. Z definicji tej wynika, że przekroczenie tego stężenia stwarza bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika.

Pojęcie „profilaktyczna ochrona zdrowia” ma szeroki zakres. Odnosi się ono do obowiązków pracodawcy wynikających z konieczności prowadzenia działalności profilaktycznej (zapobiegawczej), druga część tego pojęcia to funkcja badań lekarskich w zakresie ochrony pracownika - jego zdrowia i życia.

Problematyka dotycząca profilaktycznej ochrony zdrowia, realizowanej przez pracodawcę, jest wsparta przez służbę medycyny pracy. Zgodnie z art. I ustawy z dnia 27 czerwca 1997r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. Nr 96, poz. 593 z późn. zm.) ustawodawca w celu ochrony zdrowia pracujących przed wpływem niekorzystnych warunków związanych ze środowiskiem pracy, a także w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi utworzył służbę medycyny pracy. Szeroki zakres działań tej służby określił art. 6 ust. 1 ustawy. Zgodnie z art. 12 tej ustawy badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie umowy, zawartej przez podmiot zobowiązany do ich zapewnienia z podstawową jednostką służby medycyny pracy. Pracodawca ma prawo wyboru podstawowej jednostki służby medycyny pracy w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

Idea ochrony zdrowia pracownika była i jest w centrum zainteresowania prawa pracy. Jednym z elementów działalności profilaktycznej w obszarze ochrony zdrowia pracownika są profilaktyczne badania lekarskie. Badania profilaktyczne służą z jednej strony ochronie pracownika, a drugiej strony zabezpieczają interes pracodawcy. Dzięki bowiem tym badaniom jest możliwe wychwycenie kandydatów na pracowników o stanie zdrowia, który nie pozwala na dopuszczenie ich do pracy lub wymaga odsunięcia od pracy dotychczas wykonywanej.

Przepisy art.229 k.p. rozróżniają profilaktyczne badania lekarskie:

- wstępne,
- okresowe,

- kontrolne.

Wstępnym badaniom lekarskim podlega osoba przyjmowana do pracy, pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy oraz inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Badaniom wstępnym nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Wyjaśnienia wymagają dwie kwestie: co w praktyce oznacza „stanowisko o takich samych warunkach pracy” oraz „umowa o pracę zawarta bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę”.

Ustawodawca, używając „nieszczęśliwego” określenia „stanowisko o takich samych warunkach pracy”, miał na myśli stanowiska pracy o porównywalnych warunkach pracy (zagrożenia, mikroklimat, uciążliwość, czynniki szkodliwe dla zdrowia itp.). Nie narusza przyjętych zasad również ten pracodawca, który zatrudni pracownika bez wstępnych badań lekarskich na stanowisku o lepszych warunkach pracy, niż był zatrudniony poprzednio. Nieprecyzyjne jest również określenie „bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę”.

W słownikach języka polskiego słowo „bezpośrednio” oznacza, że nastąpiło coś w chwilę po czymś, zaraz, natychmiast [3 s.148]. Należy przyjąć, że „bezpośredniość” oznacza nawiązanie z tym samym pracodawcą kolejnej umowy o pracę następnego dnia po rozwiązaniu dotychczasowej umowy (lub jej wygaśnięciu). Dłuższa przerwa (kilkudniowa) będzie usprawiedliwiona w przypadku przypadających bezpośrednio po sobie świąt (dni wolnych).

Okresowym badaniom lekarskim podlega każdy pracownik niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy. Częstotliwość badań okresowych określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz U. Nr 69, poz.332 z późn. zm.). Częstotliwość badań okresowych uzależniona jest od rodzaju czynnika szkodliwego lub uciążliwego, jaki oddziałuje na pracownika. W przypadku pracy bez

określonego czynnika narażenia częstotliwość badań okresowych została określona raz na 5 lat.

Kontrolnym badaniom lekarskim podlega pracownik, którego niezdolność do pracy z powodu choroby trwała ponad 30 dni.

Obowiązki pracodawcy w przedmiocie badań profilaktycznych pracowników obejmują zarówno obowiązek skierowania na badania, jak również zastosowanie się do wniosków profilaktycznych (odsunięcie od pracy, przeniesienie do innej pracy). Ponadto pracodawca ponosi koszty finansowe związane z badaniami oraz jest zobowiązany do prowadzenia dokumentacji badań lekarskich.

Podmiotem obowiązków w dziedzinie profilaktycznych badań lekarskich jest nie tylko pracodawca, ale również pracownicy. Wynika to wprost z art. 211 k.p., który określa, że pracownik jest obowiązany poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Jednym z celów badań profilaktycznych jest stwierdzenie braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku.

Jest to przesłanka dopuszczenia pracownika do wykonywania konkretnej pracy. Orzeczenie lekarskie powinno opierać się m.in. na ocenie zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy. Biorąc powyższe pod uwagę, ustawodawca określił, że badania profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Skierowanie takie powinno zawierać (§ 4 rozp.):

- określenie rodzaju badania profilaktycznego
- stanowisko, na którym pracownik jest lub ma być zatrudniony - pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,
- informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Wskazane jest, aby lekarz uzupełnił te informacje własnymi spostrzeżeniami z przeprowadzonych wizytacji stanowisk pracy (§ 3 ust. 2 rozp).



Lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne (wstępne, okresowe, kontrolne) może poszerzyć zakres badań, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania okresowego, niż to wynika z przepisów rozporządzenia.

Zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej ze względu na warunki pracy określa § 6 rozporządzenia.

Rozporządzenie określiło ponadto, jakie wymogi kwalifikacyjne mają spełniać lekarze uprawnieni do przeprowadzania badań profilaktycznych oraz sprawowania profilaktycznej opieki nad pracownikami, a także odstępowania od tych wymagań (§ 7 ust. 7 rozp.).

Przepisy rozporządzenia określiły, że zaświadczenie po przeprowadzonych badaniach lekarz przekazuje pracownikowi i pracodawcy. Pracownik lub pracodawca, który nie godzi się z treścią wydanego zaświadczenia, może wystąpić, w ciągu 7 dni od dnia jego wydania, za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie, z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Powtórne badanie przeprowadza wojewódzki ośrodek medycyny pracy, właściwy ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik (§ 5 rozp.).

Ciężar finansowy profilaktycznej opieki zdrowotnej zgodnie z art. 229 §3 i 6 k.p. ponosi w całości pracodawca. Obowiązek ten m.in. obejmuje:

- koszty wszystkich badań profilaktycznych,
- wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przez pracownika w związku z badaniami profilaktycznymi,
- koszty badań profilaktycznych poszerzonych decyzją lekarza,
- koszty ponownego badania, na skutek odwołania pracownika lub pracodawcy od treści orzeczenia lekarskiego,
- koszty badań lekarskich okresowych osób po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie jej takimi badaniami w związku z zatrudnieniem jej przez pracodawcę w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających,

## ROZDZIAŁ 2

- zapewnienie należności na pokrycie kosztów przejazdu w związku z przeprowadzanymi badaniami okresowymi i kontrolnymi według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Sformułowanie to jednoznacznie przesądza, że pracownik powinien otrzymać należność na pokrycie kosztów przejazdu, więc należność, która pozwoli mu zrealizować przejazd na badania lekarskie, jeśli badania te odbywają się w innej miejscowości.

W związku z badaniami profilaktycznymi zarówno lekarz, jak i pracodawca mają obowiązek prowadzić odpowiednią dokumentację. Lekarz powinien prowadzić karty badań profilaktycznych i rejestr wydanych zaświadczeń. Pracodawca jest zobowiązany przechowywać orzeczenia lekarskie wydane na podstawie przeprowadzonych profilaktycznych badań. Powinny one być przechowywane w aktach osobowych pracownika (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, (Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.).

Ponadto przepisy rozporządzenia wykonawczego do art. 229 § 8 k.p. pkt 2 określiły tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w kodeksie pracy i przepisach wydanych na jego podstawie (§ 1 ust. 1 pkt 4 oraz ust. 2 § 11 rozp.), które dotyczą m.in.:

- utraty przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 pkt 2 k.p.),
- konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 k.p.),
- stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 k.p.).

Rozporządzenie nie narusza przepisów dotyczących badań lekarskich osób przyjmowanych do pracy i pracowników:

- zatrudnionych na polskich statkach morskich,
- dla których, w myśl obowiązujących przepisów, uzyskanie odpowiedniego orzeczenia lekarskiego jest warunkiem

nabycia lub posiadania uprawnień do wykonywania określonego zawodu lub czynności bądź jest niezbędne ze względów sanitarno-epidemiologicznych,

- skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, zgodnie z odrębnymi przepisami.

Stwierdzenie, że rozporządzenie nie narusza przepisów dotyczących badań lekarskich ww. osób oznacza, że osoby te, niezależnie od badań wynikających z przepisów szczególnych, podlegają również badaniom profilaktycznym, o których mowa w art. 229 k.p. i rozporządzeniu wykonawczym. Inny jest bowiem cel i zakres badań lekarskich profilaktycznych, a inny np. badań ze względów sanitarno-epidemiologicznych. Często zakres tych badań będzie się pokrywał, dlatego też koordynacja działań pracodawcy i lekarza powinna doprowadzić do prawidłowej organizacji tych badań i niedublowania ich zakresu.

Rozporządzenie – jak już było powiedziane – nie narusza jedynie przepisów dotyczących badań lekarskich ww. osób. Z powyższego wynika, że ustalenia dotyczące częstotliwości określonych badań, wynikające ze szczegółowych przepisów bhp wydanych przed wydaniem tego aktu prawnego, straciły moc prawną.

Ponadto zgodnie z wyrokiem NSA z dnia 7 listopada 2002 r., S.A. 3558/01 (PP 2009, nr 3, s. 38), legitymowanie się wynikami specjalistycznych badań, stwierdzających zdolność do wykonywania określonego zawodu lub czynności, nie zwalnia z obowiązku poddawania się wstępnym badaniom lekarskim, o których mowa w art. 229 § 1 k.p. Pogląd ten dotyczy również badań okresowych.

Zgodnie z postanowieniem art. 230 k.p., w celach profilaktycznych – w przypadku, kiedy wcześniej zawiodły wszelkie działania organizacyjne i techniczne, które by nie dopuściły do schorzeń zawodowych wśród pracowników – ustawodawca postanowił, że w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany przenieść pracownika do innej pracy, nienarażającej go na działanie czynnika (czynników), który wywołał te objawy.

Orzeczenie lekarskie stwierdzające konieczność przeniesienia pracownika do innej pracy, nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał objawy choroby zawodowej, jest wydawane w trybie określonym w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników,

zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.). Orzeczenie lekarskie jest wydawane w formie zaświadczenia, według wzoru określonego w załączniku nr 3 do rozporządzenia (§ 3 ust. 4 pkt 2).

Ze względu na cel, któremu służą przepisy o bhp, przeniesienie pracownika do innej pracy powinno nastąpić niezwłocznie po doręczeniu pracodawcy orzeczenia lekarskiego, w którym stwierdzono u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej. Przeniesienie pracownika do innej pracy, nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał objawy chorobowe, na czas określony w orzeczeniu, należy uznać za czynność faktyczną, z którą kodeks pracy łączy także skutki prawne. Dlatego też w razie takiego przeniesienia pracownika pracodawca został zwolniony przez ustawodawcę z obowiązku dokonania wypowiedzenia warunków pracy. Samo przeniesienie nie powoduje też przekształcenia treści stosunku pracy, lecz powoduje tylko zawieszenie postanowień umowy w części dotyczącej rodzaju świadczonej pracy na określony czas.

Ustawodawca nie przewidział i nie uregulował sytuacji, gdy pracodawca nie ma faktycznych możliwości przeniesienia pracownika do innej pracy, nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał objawy choroby zawodowej. W takim przypadku pracodawca może pracownikowi wypowiedzieć umowę o pracę, a przez okres wypowiedzenia – po odsunięciu pracownika od wykonywania pracy – wypłacać mu dodatek wyrównawczy równy wysokości utraconego wynagrodzenia. Na pracodawcy ciąży obowiązek wykonania zalecenia orzeczenia w przypadku zatrudnienia innych pracowników na stanowiskach pracy, na których mógłby pracować pracownik zagrożony chorobą zawodową. W przypadku takim nie ma zatem prawa wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę.

Pracownik, którego pracodawca nie przeniósł do innej pracy w terminie określonym w orzeczeniu lekarskim, może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (patrz art. 55 k.p.).

Dodatek wyrównawczy przysługuje w wysokości różnicy między wynagrodzeniem uzyskiwanym przez pracownika przed przeniesieniem do innej pracy a wynagrodzeniem osiąganym po przeniesieniu.

Sprecyzowany w art. 231 k.p. obowiązek pracodawcy dotyczy przeniesienia do innej 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 ww. przepisów.

Niniejszy przepis jest logiczną konsekwencją art. 230 k.p. Skoro ustawodawca ustalił pewne zasady, jakie obowiązują przy stwierdzeniu u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, to tym bardziej należy te same zasady zastosować przy stwierdzeniu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy (patrz art. 229 k.p.).

Po upływie okresu pobierania przez pracownika dodatku wyrównawczego może powstać obowiązek wypłacania pracownikowi przez pracodawcę świadczenia wyrównawczego. Pracownik poszkodowany wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej może też spełniać warunki do uzyskania zasiłku wyrównawczego (patrz art. 237<sup>1</sup> k.p.).

Informacyjnie należy podać, że przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.) nałożyły dodatkowy obowiązek na pracodawcę. Ma on bowiem obowiązek wydzielić lub zorganizować m.in. odpowiednie stanowisko osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej stała się osobą niepełnosprawną i utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku.

W myśl przepisów rozporządzenia z dnia 28 maja 1996 r. Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. Nr 60, poz. 279) pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom, zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatne posiłki, wydawane ze względów profilaktycznych w formie jednego dania gorącego, oraz napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy.

Przepisy rozporządzenia określają skład i wartość kaloryczną posiłków oraz ustalają, że jeżeli pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, może zapewnić w czasie pracy korzystanie z takich (określonych) posiłków w punktach gastronomicznych lub stworzyć możliwość sporządzania posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów.

Rodzaje prac, przy których wykonywaniu pracodawca ma obowiązek zapewnić posiłki dla pracowników, określa § 3, a zapewnienie napojów - § 4 rozporządzenia.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom napojów w ilości zaspokajającej ich potrzeby. Temperatura napojów powinna być odpowiednio niska lub wysoka, w zależności od warunków wykonywania pracy, a w przypadku ściśle określonym napoje powinny być wzbogacone w sole mineralne i witaminy - § 4 ust. 2 rozporządzenia.

Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje oraz szczegółowe zasady ich wydawania, korzystania lub przyrządzania, ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

Pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje.

W ramach działalności profilaktycznej pracodawca ma obowiązek wynikający m.in. z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650) zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, liczba i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana.

Zgodnie z wyrokiem NSA z dnia 4 marca 1997 r., II SA/Wr 1133/96 (PP 1998, nr 4, s. 39), pracodawca nie może tłumaczyć niezapewnienia pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych trudnościami ekonomiczno-finansowymi.

Określenie „pomieszczeń higieniczno-sanitarnych” podaje § 2 pkt 2 rozporządzenia, a szczegółowe parametry pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych określa załącznik do rozporządzenia.

Pracodawca, zgodnie z § 13 rozporządzenia, jest obowiązany zapewnić dostateczną ilość wody zdatnej do picia oraz celów higieniczno-sanitarnych, gospodarczych i przeciwpożarowych. Minimalne normy ilości wody określają ust. 2 i 3 tego przepisu. Pracodawca jest ponadto obowiązany zapewnić dostarczanie pracownikom środków higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach (§ 115 rozp.). Rodzaje i ilość tych środków powinny być ustalone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy (art. 104<sup>1</sup> §1 pkt 1 k.p.).

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do

udzielania pierwszej pomocy. W szczególności pracodawca powinien zapewnić:

- punkty pierwszej pomocy w wydziałach (oddziałach), w których wykonywane są prace powodujące duże zagrożenie wypadkowe lub wydzielanie się par, gazów albo pyłów szkodliwych dla zdrowia – wyposażone w niezbędny sprzęt i inne środki do udzielania pierwszej pomocy,
- apteczki w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy.

Liczba, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczki powinny być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Należy przy tych ustaleniach uwzględniać rodzaj i nasilenie występujących zagrożeń.

Obsługa punktów i apteczek powinna być na każdej zmianie powierzona wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy.

Obowiązki w tym zakresie określa § 44 ww. rozporządzenia.

## **2.7. Szkolenie w zakresie bhp**

Wśród obowiązków pracodawcy w dziedzinie ochrony pracy prowadzenie szkoleń pracowników jest traktowane przez ustawodawcę jako jeden z obowiązków podstawowych. Potwierdzają to również inne przepisy kodeksu pracy, a w szczególności art. 94, który zobowiązuje pracodawcę do prowadzenia systematycznych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy, zgodnie z art. 237<sup>3</sup> § 1 k.p., jest niedopuszczenie pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp.

Zaznajomienie pracownika z przepisami i zasadami bhp następuje w ramach szkolenia wstępnego. Szkolenie to powinno zapoznać pracownika z podstawowymi przepisami bhp, zawartymi w kodeksie pracy, z przepisami i zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy

oraz z zasadami udzielania pierwszej pomocy. Szkolenie (instruktaż) na stanowisku pracy powinno zapoznać pracownika z zagrożeniami występującymi na określonym stanowisku pracy, sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tym stanowisku. Instruktaż stanowiskowy powinien być zakończony sprawdzianem wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania pracy, zgodnie z przepisami i zasadami bhp, stanowiącym podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Odbycie przez pracownika instruktażu ogólnego i stanowiskowego powinno być potwierdzone przez pracownika na piśmie oraz odnotowane w aktach osobowych pracownika.

Zakaz dopuszczenia pracownika do pracy obejmuje nie tylko sytuację, gdy pracownik nie zna dostatecznie przepisów i zasad bhp, ale także sytuację, gdy pracownik nie ma wymaganych kwalifikacji formalnych lub potrzebnych umiejętności praktycznych do wykonywania pracy.

Tak więc obowiązek przeszkolenia pracowników i sprawdzenie posiadanych przez nich wiadomości przed podjęciem przez nich pracy jest elementarnym obowiązkiem pracodawcy. Jest to wymóg określony już w poprzednich przepisach, a wcześniej przez orzecznictwo Sądu Najwyższego.

W jednym z orzeczeń SN postanowił, że: „W razie stwierdzenia u niektórych robotników niedostatecznych wyników szkolenia, zakład pracy obowiązany jest przeszkolić dodatkowo tych robotników. Jeżeli mimo dodatkowego szkolenia robotnicy nie wykażą opanowania materiałów szkoleniowych, zakład pracy powinien takich robotników odsunąć od pracy jako nieprzydatnych na określonym stanowisku” (wyrok SN z dnia 18 stycznia 1965 r., II PR 685/64, OSNCP 1965, nr 7-8, poz. 136).

Oprócz obowiązku szkolenia wstępnego pracodawca ma obowiązek prowadzenia szkolenia okresowego w zakresie bhp. Celem tego szkolenia jest aktualizacja i ugruntowanie wiadomości pracowników w dziedzinie bhp, nabytych w czasie szkolenia wstępnego, oraz zaznajomienie ich z nowymi rozwiązaniami techniczno – organizacyjnymi w tym zakresie.

Przepisy określiły minimalną częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego. Pracodawca powinien ustalić częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego, uwzględniając specyfikę (zagrożenia) zakładu pracy. Ustaleń tych pracodawca dokonuje po porozumieniu z zakładową organizacją związkową.



Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, ustaleń takich pracodawca dokonuje po porozumieniu z przedstawicielami pracowników, wybranymi do tego celu przez załogę w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy.

Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy (szkolenie wstępne ogólne i szkolenie wstępne na stanowisku pracy) nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym (takim samym) stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę. Bezpośredniość należy rozumieć dosłownie tak, jak precyzują to słowniki języka polskiego. „Bezpośredniość” oznacza według nich, że nastąpiło coś w chwilę po czymś, zaraz, natychmiast.

Należy więc przyjąć, że „bezpośredniość” oznacza nawiązanie z tym samym pracodawcą kolejnej umowy o pracę następnego dnia po rozwiązaniu dotychczasowej umowy. Dłuższa przerwa (kilkudniowa) będzie usprawiedliwiona w przypadku przypadających świąt (dni wolnych) bezpośrednio po sobie.

Szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Ustawodawca nie ustanowił żadnych wyjątków od zasady, że szkolenia odbywają się w czasie pracy. W związku z powyższym pracownik nie ma obowiązku uczestniczyć w szkoleniu zorganizowanym poza godzinami pracy. Jeżeli natomiast pracownik będzie uczestniczył w szkoleniu poza normalnymi godzinami pracy, należy to traktować jako pracę w godzinach nadliczbowych. Szkolenie okresowe powinno być zakończone egzaminem.

Przepisy rozporządzenia określiły m.in. zasady prowadzenia szkoleń oraz obowiązki w tym zakresie pracodawcy lub jednostki organizacyjnej uprawnionej do prowadzenia szkoleń. Określony został minimalny czas trwania szkolenia oraz maksymalna częstotliwość szkolenia okresowego dla poszczególnych grup pracowników.

Ponadto przepisy rozporządzenia określiły:

- szczegółowe zasady szkolenia,
- zakres szkolenia,
- wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia,
- sposób dokumentowania szkolenia,

- przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Określone zostały również formy prowadzenia szkolenia oraz ramowe programy szkolenia, które przedstawiają szczegółową tematykę.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia szkolenie okresowe powinny być zakończone egzaminem, sprawdzającym przyswojenie wiadomości oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp. Egzamin przeprowadza organizator szkolenia, wydając stosowne zaświadczenie potwierdzające ukończenie szkolenia. Zaświadczenie powinno być przechowywane przez pracodawcę w aktach osobowych pracownika.

Niezależnie od szkolenia wstępnego i okresowego przepis art. 237<sup>4</sup> k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca ma więc obowiązek na bieżąco (art. 94 pkt. 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę do „systematycznego szkolenia w zakresie bhp”) uzupełniać, uściślać i poszerzać wiedzę zdobytą przez pracowników w trakcie ww. szkoleń.

Obowiązek ten wymusiło życie, ciągle zmiany procesów technologicznych, nowe urządzenia i maszyny, nowe przepisy itp.

Szczególną formą działalności pracodawcy w dziedzinie edukowania pracowników w zakresie bhp jest obowiązek wydawania instrukcji i wskazówek na konkretnych stanowiskach pracy. Kodeks pracy nie określa w sposób jednoznaczny formy, w jakiej powinny być wydawane instrukcje i wskazówki. Biorąc jednak pod uwagę sformułowanie „wydawane”, a nie np. „udzielane”, oraz określone obowiązki w tym zakresie nałożone na pracodawcę przepisem § 41 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ( tekst jedn. Dz.U., z 2003r., Nr 169, poz. 1650), należy dojść do wniosku, że instrukcje powinny być wydawane w formie pisemnej.

Przepis § 41 rozporządzenia bowiem stanowi, że pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bhp. Forma wydawania (przekazywania) wskazówek nie została przez ustawodawcę określona i wydaje się, że słusznie. Mogą być bowiem wskazówki drobne, o małym ciężarze gatunkowym, ale mogą być też wskazówki o kapitalnym znaczeniu dla bezpieczeństwa pracy. Ustawodawca zostawił więc formę wydawania wskazówek pracodawcy.

Rola instrukcji i wskazówek na poszczególnych stanowiskach pracy polega na uzupełnieniu i konkretyzowaniu obowiązujących przepisów, określaniu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie mogą one zawierać wymagań sprzecznych z obowiązującymi przepisami. Mogą natomiast zastrzegać te wymagania ze względu na konkretną sytuację.

Wskazówki, a w szczególności instrukcje powinny określać m.in. rodzaj dokonywanych czynności przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania danej pracy, czynności do wykonywania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych, stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

Zapoznanie się pracownika z przepisami i zasadami bhp powinno być przez niego potwierdzone na piśmie.

Pisemne potwierdzenie przez pracownika, że zapoznał się z przepisami i zasadami bhp, ma istotne znaczenie dowodowe przy ewentualnej odpowiedzialności porządkowej i odszkodowawczej pracownika w związku z ich naruszeniem i ewentualnymi skutkami. Ponadto fakt potwierdzenia na piśmie ww. instruktazu ułatwia zespołowi powypadkowemu ustalenie rzeczywistych przyczyn wypadków przy pracy i pojęcie skutecznych środków profilaktycznych.

## **2.8. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze**

We wszystkich przypadkach, w których konkurencja oraz zabezpieczenie maszyn, urządzeń i narzędzi pracy oraz stosowana technologia nie chroni w pełni przed ujemnym wpływem wykonywanej pracy, pracodawca jest obowiązany przydzielić pracownikom nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników. Omawiany przepis art. 237<sup>6</sup> §1 k.p. przesądza jedynie o istnieniu samej zasady, że w każdym przypadku zagrożeń niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia pracowników istnieje obowiązek dostarczenia tych środków. Jakie środki ochrony indywidualnej mają być dostarczone pracownikowi, przesądzają

konkretne warunki pracy. Przy niektórych pracach będzie przesądzać to właściwy przepis, częściej jednak decydować będzie stosowana technologia, instrukcja producenta, literatura fachowa, doświadczenie życiowe (patrz art. 207 k.p. ).

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy postanowił, że pracodawca obowiązany jest stosować odpowiednie środki ochrony nie tylko w tych wypadkach, w których przewiduje to szczególny przepis, ale i w tych przypadkach, w których doświadczenie życiowe wskazuje, że praca jest niebezpieczna i konieczne jest stosowanie środków ochronnych (wyrok SN z dnia 24 kwietnia 1959 r., 3 CR 907/58, PiZS 1961, nr 1, s. 60).

Pracodawca ma także obowiązek informowania pracownika o sposobach posługiwania się środkami ochrony indywidualnej oraz zobowiązany jest do sprawowania nadzoru, aby pracownik je stosował.

Zasady przydziału środków ochrony indywidualnej określa przepis art. 237<sup>8</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z art. 237<sup>6</sup> § 1 pracownikowi przysługuje roszczenie o przydzielenie właściwych środków ochrony indywidualnej nawet wówczas, gdy przepisy bhp oraz zakładowe normy przydziału tych środków nie przewidują ich stosowania na konkretnym stanowisku pracy.

Przez środki ochrony indywidualnej należy rozumieć środki przeznaczone do ochrony człowieka przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy. Do środków ochrony indywidualnej zalicza się odzież ochronną oraz środki ochrony: kończyn dolnych i górnych, głowy, twarzy i oczu, układu oddechowego, słuchu, sprzęt chroniący przed upadkiem pracownika z wysokości oraz środki izolujące cały organizm (§ 2 pkt.9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650).

Ustawodawca podobnie jak w art. 217 dotyczącym maszyn i urządzeń zakazał pracodawcom dostarczania pracownikom środków ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonej w odrębnych przepisach.

Szczegółowe wymagania w w/w zakresie określiło rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (Dz.U. Nr 259, poz. 217<sup>3</sup>).

Rozporządzenie to określiło m.in.:

- zasadnicze wymagania dla środków ochrony indywidualnej,
- procedury oceny zgodności,
- sposób oznakowania środków ochrony indywidualnej.

Dostarczenie pracownikowi przez pracodawcę niewłaściwych środków ochrony indywidualnej oraz takich, które nie uzyskały wymaganego certyfikatu lub znak bezpieczeństwa i nie zostały oznaczone tym znakiem, może doprowadzić do wypadku przy pracy, a stosowanie ich przez dłuższy czas do powstania choroby zawodowej.

Oprócz odpowiedzialności pracodawcy za skutki niestosowania właściwych środków ochrony indywidualnej, samo ich stosowanie bez certyfikatu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny (art.283 § 2, pkt.4 k.p.)

Pracodawca ma obowiązek przydzielić pracownikowi odzież i obuwie robocze, które spełniają wymagania określone w polskich Normach. Ustawodawca odstąpił od centralnej regulacji ustalania norm i zasad przyznawania odzieży i obuwia roboczego. W stosunku do odzieży i obuwia roboczego – ze względów zrozumiałych – ustawodawca zrezygnował z obostrzeń przewidzianych dla środków ochrony indywidualnej (certyfikat lub znak bezpieczeństwa i deklaracja zgodności) i nakazał jedynie, aby środki te były zgodne z wymogami przewidzianymi w Polskich Normach. Obowiązek dostarczenia odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach ciąży całkowicie na pracodawcy. Obowiązek ich dostarczenia uzależniony jest od wymagań technologicznych, sanitarnych lub bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w przypadkach kiedy odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu. Jest to oczywiście określenie ogólne, ma charakter oceny i musi być rozpatrywane w kontekście konkretnego stanu faktycznego. Szczegółowe określenie rodzajów odzieży i obuwia roboczego następuje w akcie wewnątrzzakładowym, w wyniku konsultacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem pracowniczym.

Ustawodawca dopuszcza, na niektórych stanowiskach pracy, możliwość używania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego własnego pod pewnymi warunkami, a mianowicie:

- odzież i obuwie robocze powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawodawca nie ustanowił

więc ścisłego kryterium, że odzież i obuwie robocze ma spełniać wymagania wynikające z Polskich Norm, użył bowiem ogólniejszego i bardziej pojemnego zwrotu,

- ustalenie stanowisk, na których dopuszcza się używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, pracodawca ustala w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub z przedstawicielami załogi, gdy w zakładzie pracy nie ma organizacji związkowej – po wyrażeniu zgody przez pracownika.

Ustawodawca bezwzględnie zabrania używania przez pracowników własnej odzieży i obuwia roboczego, gdy praca polega na bezpośredniej obsłudze maszyn i innych urządzeń technicznych albo powoduje intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

Należy podkreślić, że ustawodawca operuje zwrotem „środki chemiczne”, a nie zwrotem „niebezpieczne środki (substancje) chemiczne”. Tak więc w przypadku stosowania środków chemicznych, które będą powodowały intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego, obowiązkiem pracodawcy jest dostarczenie pracownikowi odzieży i obuwia.

Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego pracodawca ma obowiązek wypłacić ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej aktualne ceny przysługujących – zgodnie z ustalonymi normami przydziału – rodzajów odzieży i obuwia roboczego.

Niedostarczenie pracownikowi nieodpłatnie odzieży i (lub) obuwia roboczego stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny.

To, że ustawodawca nie zdecydował się na ujęcie przypadku naruszenia przez pracodawcę regulacji prawnych w zakresie odzieży i obuwia ochronnego jako odrębnego typu wykroczenia [4 s.571], nie oznacza, że niedopełnienie ww. obowiązku nie jest wykroczeniem, art. 283 k.p. bowiem przewiduje w § 1, że każde naruszenie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest wykroczeniem. Przepis tego artykułu ma charakter blankietowy. Wykroczeniem jest nieprzestrzeganie jakiegokolwiek przepisu bhp lub jakiegokolwiek zasady bhp.

Ustalenie przez pracodawcę rodzaju środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie jest niezbędne na

określonych stanowiskach, nie wymaga dokonywania tego w porozumieniu z organizacją związkową (przedstawicielstwem pracowniczym). Wymaganie to zostało zastąpione konsultacją (patrz art. 237<sup>11a</sup> k.p.).

Pracodawca powinien ustalić rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest konieczne. Ponadto należy określić przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego. Przy dokonywaniu ww. ustaleń należy przestrzegać w szczególności następujących zasad:

- dobór środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, a także przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego powinny być uzależnione od rodzaju stosowanej technologii, charakteru i warunków pracy, rodzajów i wielkości (poziomu) zagrożeń, stopnia brudzenia i niszczenia odzieży i obuwia, wymagań sanitarnych itp.,
- dobór środków ochronnych powinien zapewnić bezpieczeństwo pracy oraz właściwe walory użytkowe, tak aby były one wygodne w użyciu i nie utrudniały pracy (np. nie ograniczały pola widzenia). Ponadto środki te powinny być trwałe, łatwe do czyszczenia i konserwacji.

Przy doborze środków ochrony indywidualnej zalecane jest korzystanie z „Katalogu środków ochrony indywidualnej”, wydanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy.

Pracownikowi, który nie otrzymał środków ochrony indywidualnej, odzieży lub obuwia roboczego, przysługuje na podstawie art. 237<sup>6</sup> § 1 i art. 237<sup>7</sup> § 1 k.p. roszczenie o ich przydzielenie. Roszczenie to jest zasadne nawet wówczas, gdy normy wewnątrzzakładowe nie przewidują przydzielenia konkretnych środków ochrony indywidualnej, odzieży lub obuwia roboczego, mimo że jest to niezbędne ze względu na warunki pracy.

Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze są własnością pracodawcy. Pracodawca jedynie powierza pracownikowi te przedmioty, z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124 § 1 pkt. 2 k.p.). Jeżeli następuje rozwiązanie stosunku pracy, pracownik ma obowiązek rozliczyć się z przydzielonych mu środków. W przypadku zniszczenia lub uszkodzenia środków ochrony indywidualnej, odzieży lub obuwia roboczego z winy pracownika ponosi on odpowiedzialność odszkodowawczą w pełnej wysokości. Pracodawca nie jest jednak –

w takim przypadku – zwolniony z obowiązku przydzielenia pracownikowi nowych środków ochrony indywidualnej czy też odzież lub obuwia roboczego.

Zgodnie z art. 237<sup>9</sup> k.p. pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku, podobnie jak nie może dopuścić do pracy bez przeszkolenia w zakresie bhp czy też bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Artykuł ten wprowadził więc już trzeci z kolei warunek dopuszczenia pracownika do pracy. Naturalnie na pracodawcy ciąży również obowiązek odsunięcia od pracy pracownika, który naruszył obowiązek używania środków ochrony indywidualnej oraz (lub) odzieży i obuwia roboczego. Pracodawca ma obowiązek nie tylko przydzielenia pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, ale także egzekwowania od pracowników ich używania. Zgodnie bowiem z art. 207 i 212 k.p. zarówno pracodawca, jak również osoby kierujące pracownikami mają obowiązek egzekwowania przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp.

Zakaz zatrudniania pracowników niewyposażonych w szczególności w środki ochrony indywidualnej odgrywa istotną rolę profilaktyczną w sferze przeciwdziałania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami pracy.

Jeżeli zatem pracodawca nie spełni warunków dotyczących przydzielenia właściwych środków ochrony indywidualnej, odzieży lub obuwia roboczego, to pracownik ma prawo odmówić wykonywania pracy, gdyż w takiej sytuacji faktycznej pracownik nie może świadczyć pracy, a pozostając w gotowości do jej wykonywania, ma roszczenie o wynagrodzenie za czas przestoju, na podstawie art. 81 k.p.

Wysokość tego wynagrodzenia jest jednak ograniczona (patrz art. 81 k.p.). W przypadku niedostarczenia pracownikowi środków ochrony indywidualnej mogą być spełnione przesłanki wynikające z art. 210 § 1 k.p. (bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia) i wówczas pracownik, powstrzymując się od wykonywania pracy, otrzyma wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Pracodawca ma obowiązek utrzymać w odpowiednim stanie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Środki te oraz odzież i obuwie muszą zachować przez cały okres użytkowania właściwości ochronne i użytkowe. Z tym że środki ochrony indywidualnej nie



mają z góry określonego czasu użytkowania, są one używane do czasu utraty właściwości ochronnych.

Ponadto pracodawca jest zobowiązany do prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania stosowanych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, to może być ono wykonywane przez pracownika pod warunkiem wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Wysokość tych kosztów ustalona jest we wzajemnym porozumieniu pracodawcy i pracownika. W razie odmowy prania odzieży roboczej przez pracownika (obojętnie, z jakich przyczyn) zorganizowanie prania spoczywa na pracodawcy.

Spór o ekwiwalent pieniężny zarówno za pranie odzieży roboczej przez pracownika (art.237<sup>9</sup> § 3 k.p.), jak i o ekwiwalent za używanie przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego (art. 237<sup>7</sup> § 4 k.p.) jest sporem ze stosunku pracy, Roszczeń o ww. ekwiwalenty można więc dochodzić na ogólnych zasadach przed komisją pojednawczą lub przed sądem pracy (patrz dział dwunasty k.p.).

Przepisy określiły w sposób ścisły i rygorystyczny zasady przechowywania, prania, konserwacji, odpylania i odkażania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Pracodawca ma obowiązek wyznaczyć miejsce, w którym ww. przedmioty będą przechowywane, a pracownicy mają obowiązek ich przechowywania wyłącznie w miejscu wskazanym przez pracodawcę.

Ustawodawca zabronił, aby środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, które uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były prane, konserwowane, odpylane i odkażane przez pracowników. Zakaz ten jest konsekwencją niedopuszczalności przerwania na pracowników skutków związanych ze stanem środowiska pracy. Pracownik nie jest i nie może być organizacyjnie przygotowany do prowadzenia tego typu niebezpiecznych i szkodliwych zabiegów. Pranie, konserwacja, odpylanie i odkażanie przedmiotów, o których mowa wyżej przez pracownika za wiedzą pracodawcy (mimo zakazu) nie pozbawia go prawa do ekwiwalentu pieniężnego w wysokości faktycznie poniesionych kosztów.

## 2.9. Prace szczególnie niebezpieczne

Niebezpieczeństwo jest to „stan, sytuacja, położenie grożące czymś złym, zagrażające komuś” [3]. W naszym przypadku mamy stan szczególnego niebezpieczeństwa.

Ustawodawca w § 80 rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650) nie podał nam definicji prac szczególnie niebezpiecznych, a jedynie postanowił, że przez prace te rozumie się prace, o których mowa w dziale IV rozdziału 6, oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bhp lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji. Jednocześnie ww. przepis stwierdza, że pracami szczególnie niebezpiecznymi mogą być prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach jeżeli zostaną uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne.

Z powyższych sformułowań wynika, że w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych w zakładzie pracy mogą znaleźć się: prace szczególnie niebezpieczne, prace o zwiększonym zagrożeniu oraz prace wykonywane w utrudnionych warunkach. Na pracodawcę został nałożony obowiązek do ustalenia i aktualizowania wykazu tych prac.

Ponadto – co jest nadzwyczaj istotne – pracodawca powinien określić szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, a zwłaszcza zapewnić:

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

Należy podkreślić, że instruktaż, o którym mowa wyżej jest dodatkowym specjalistycznym szkoleniem przeprowadzanym niezależnie od instruktażu stanowiskowego określonego w Kodeksie pracy.

Przepisy działu IV rozdziału 6 rozporządzenia określiły (uznały) prace szczególnie niebezpieczne wykonywane przy:

- robotach budowlanych, rozbiórkowych, remontowych i montażowych prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części,
- pracach w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych,
- pracach przy użyciu materiałów niebezpiecznych,
- pracach na wysokości.

W poszczególnych podrozdziałach oprócz określonych prac przepisy wskazują na różne obowiązki pracodawców w zależności od prowadzonych robót i tak np.:

- - przed rozpoczęciem robót budowlanych, rozbiórkowych, remontowanych i montażowych, osoba kierująca pracami powinna ustalić w podpisanym protokole szczegółowe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, z podziałem obowiązków w tym zakresie,
- - bezpośrednio przed przystąpieniem pracowników do pracy w zbiorniku osoba kierująca pracownikami jest obowiązana poinformować ich o:
  - zakresie pracy, jaką mają wykonać,
  - rodzaju zagrożeń, jakie mogą wystąpić,
  - niezbędnych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz o sposobie ich stosowania,
  - sposobie sygnalizacji między pracującymi wewnątrz zbiornika a asekurującymi ich na zewnątrz zbiornika,
- podczas składowania i stosowania materiałów niebezpiecznych, sposób ich składowania i stosowania winien zapewnić:

## ROZDZIAŁ 2

- zachowanie temperatur, wilgotności i ochronę przed nasłonecznieniem stosownie do rodzaju materiałów niebezpiecznych i ich właściwości,
- przestrzeganie ograniczeń dotyczących wspólnego składowania i stosowania materiałów,
- ograniczenie ilości jednocześnie składowanych materiałów do ilości dopuszczalnej dla danego materiału i danego pomieszczenia,
- przestrzegać zasad rotacji z zachowaniem dopuszczalnego czasu składowania poszczególnych materiałów,
- zachowanie dodatkowych wymagań specyficznych dla składowania materiałów i ich stosowania,
- rozmieszczenie materiałów w sposób umożliwiający prowadzenie kontroli składowania tych materiałów.

Biorąc powyższe wymienione przykładowo wymogi podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, należy pamiętać, że wykaz tych prac obowiązujący w zakładzie pracy musi oprócz wymienienia tych robót określać w sposób szczegółowy zasady postępowania.

# 3

## Wypadki i choroby zawodowe

Przepisy ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.) określają nie tylko definicję klasycznego wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik. Przepisy w/w ustawy w art. 3 ust. 2 określiły definicję wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie.

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

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

Wykładnia tego przepisu nie budzi wątpliwości, każdy wypadek w czasie podróży służbowej, w czasie przebywania np. w hotelu, w drodze między hotelem a miejscem wykonywania czynności służbowych jest wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy. Natomiast wypadek, który wydarzył się w czasie wykonywania zleconych czynności służbowych (np. w czasie szkolenia załogi, przeglądu urządzeń, wykonywaniu kontroli w jednostce organizacyjnej) jest wypadkiem przy pracy.

Ponadto ustawa w art. 3 ust. 3 określiła, że za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu, np. podczas:

- uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe,

- pełnienie mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie,
- wykonywanie pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Ustawodawca wymienił w art. 3 ust. 3 wykonywanie 14 rodzajów prac (czynności), przy których powstanie wypadku kwalifikuje to zdarzenie za wypadek przy pracy.

Należy podkreślić, że wypadkiem przy pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy (patrz rozdział VII, Dział dziesiąty k.p.) jest tylko wypadek określony w art. 3 ust. 1 ww. ustawy.

Ponadto ustawa przepisami art. 44 i 45 uporządkowała i ujednoliciła definicję wypadku w drodze do pracy lub z pracy w dwóch ustawach: w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 z późn. zm.) oraz w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 z późn. zm.).

Wydaje się, że definicja wypadku przy pracy dla celów profilaktycznych (bezpieczeństwa i higieny pracy) powinna być określona w kodeksie pracy.

Zgodnie z art. 3 tej ustawy za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Pojęcie „wypadek przy pracy” obejmuje dwa człony składające się na jego treść: „wypadek” jako określone zdarzenie oraz „praca” jako sfera potencjalnego źródła wypadku.

Za wypadek uważa się „wydarzenie, katastrofę, nieszczęście”, a więc coś nagłego, niespodziewanego [3].

Z zawartego w art. 6 ww. ustawy określenia wypadku przy pracy wynika, że warunkiem uznania danego zdarzenia za wypadek jest nagłość. Cecha ta nie budzi wątpliwości przy ocenie tego rodzaju zdarzeń, jak np. upadek przedmiotów na pracownika, skaleczenie, porażenie prądem, upadek z wysokości itp. Wymyka się natomiast spod ściślejszych określeń przy ocenie zdarzeń, których przyczyną jest szkodliwe oddziaływanie np. czynników chemicznych lub klimatycznych (porażenie słoneczne, odmrożenie, zatrucie).

Ścisłe trzymanie się treści znaczeniowej wyrazu „nagłe” skutkowałoby odmową uznania za wypadek przy pracy zdarzeń, które do owego powstania potrzebowałyby nieco dłuższego, niemieszczącego się w potocznym rozumieniu tego słowa, czasu oddziaływania przyczyny zewnętrznej.

Nagłości nie należy rozumieć dosłownie, jako zdarzenia błyskawicznego i jednorazowego, gdyż działanie może być kilkakrotne lub trwać przez pewien czas. Także skutki tak rozumianego nagłego zdarzenia nie muszą wystąpić natychmiast, lecz po pewnym czasie.

Okres, w którym powinien zamknąć się przebieg nagłego zdarzenia, aby nie straciło ono charakteru wypadku, jest umowny. Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w orzeczeniu z dnia 19 września 1958r. (TR III/58, niepubl.) wyjaśnił, że zdarzenie jest nagłe, jeśli czas działania przyczyny zewnętrznej nie przekracza jednej dniówki roboczej.

Kwalifikację prawną wypadku mogą otrzymać tylko te spośród nagłych zdarzeń, które zostały spowodowane przyczyną zewnętrzną. Przepis art. 6 ustawy wypadkowej, uzależniając kwalifikację zdarzenia za wypadek przy pracy od zewnętrzności jego przyczyny, nie daje jednak bliższego jej określenia.

Przyczyną zewnętrzną może być więc każdy czynnik zewnętrzny zdolny wywołać szkodliwe skutki. W tym znaczeniu przyczyną zewnętrzną może być nie tylko narzędzie pracy, maszyna, siły przyrody, lecz również czyn innego osobnika, a nawet praca i czynności samego poszkodowanego. Przy czym źródłem wypadku może być zarówno przypadek przezeń niezawiniony – potknięcie się, odruch, nieostrożność – jak i zawiniony.

Przyczyna wywołująca szkodę na osobie musi być zewnętrzną – leżeć poza pracownikiem poszkodowanym. Nie będzie więc wypadkiem przy



pracy wylew krwi do mózgu bądź zawał serca, mimo że nastąpił w czasie pracy, jeżeli przyczyna wylewu, zawału tkwiła wyłącznie w organizmie poszkodowanego. Pogląd taki został wyrażony m.in. w orzeczeniu TUS z dnia 13 marca 1964 r., II 312/64 (OSPİKA 1966, nr 2, poz. 31). Jednakże przyczynie zewnętrznej bardzo często towarzyszy predyspozycja organizmu, która nie tylko powiększa rozmiar skutków wypadku, ale stawia pod znakiem zapytania kwestię, która z przyczyn: „zewnętrzna” czy „wewnętrzna”, była przyczyną istotną.

Przepisy nie wymagają, aby przyczyna zewnętrzna była wyłączną przyczyną zdarzenia. Czasem może nastąpić spłot przyczyn tkwiących w organizmie człowieka z przyczynami zewnętrznymi. Dlatego też perforacja wrzodu żołądka, wystąpienie przepukliny, wypadnięcie dysku, wylew krwi do mózgu, zawał serca itp. zdarzenia mają charakter wypadku przy pracy, jeżeli są wywołane nadmiernym wysiłkiem fizycznym pracownika (por. zwłaszcza: uchwała SN z dnia 11 lutego 1963 r., III PO 15/62, OSPİKA 1964, nr 2, poz. 23; wyrok SN z dnia 27 września 1971 r., III CRN 332/71, OSN 1972, nr 4, poz. 73; wyrok SN z dnia 21 kwietnia 1977 r., III PRN 17/77, PiZS 1978, nr 1, s. 45; wyrok SN z dnia 26 marca 1975 r., III PRN 460/74, OSN 1976, nr 5, poz. 111).

Należy nadmienić, że nawet czynności wykonywane w normalnych warunkach przez osobnika o zmniejszonej sprawności – czy to na skutek choroby, czy też postępujących z wiekiem zmian w organizmie – mogą być, zależnie od całokształtu okoliczności, uznane za podjęte przy użyciu nadmiernego (dla danego pracownika) wysiłku.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 1976 r., III PRN 44/76 (PiZS 1978, nr 1, s. 48) stwierdził, że działanie innego człowieka (umyślne lub nieumyślne) na osobę pracownika podczas pracy jest nagłym zdarzeniem w rozumieniu ustawy wypadkowej. Sąd Najwyższy w orzeczeniu tym wskazał, że ustawa wypadkowa opiera odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka wzmożonego, przy której nie ma znaczenia wina zakładu pracy. W związku z powyższym należy przyjąć, że każde oddziaływanie na pracownika podczas pracy stanowi przyczynę zewnętrzną. „Zewnętrzność” takiej przyczyny, jak działanie innego człowieka, nie może nasuwać żadnych wątpliwości.

Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przyczynę zewnętrzną może stanowić zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, jeżeli warunki pracy i jej rodzaj wpłynęły na zaostrzenie objawów schorzenia samoistnego, doprowadzając do omdlenia i upadku – w wyniku którego nastąpiły obrażenia ciała (wyrok SN z dnia 24 kwietnia 1977 r., III PRN 18/77, PiZS 1978, nr 1, s. 45).

Nie można nadawać charakteru przyczyny zewnętrznej, w rozumieniu definicji wypadku przy pracy, samemu faktowi zdenerwowania, spowodowanemu np. przesunięciem pracownika do innej pracy. Również nie można uznać za wypadek przy pracy zawału serca, który wystąpił u pracownika po doręczeniu mu wypowiedzenia umowy o pracę (uchwała SN z dnia 6 maja 1976 r., III PZP 2/76, OSN 1976, nr 11, poz. 239). W sentencji swego uzasadnienia Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że wręczenie pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi nagłego zdarzenia, wywołanego przyczyną zewnętrzną – wypowiedzenie stanowi czynność prawną, mieszczącą się w granicach uprawnień pracodawcy.

Przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy może być wykonywanie codziennych obowiązków pracowniczych, jeżeli przyczyniły się w znacznym stopniu do pogorszenia samoistnej choroby (wyrok SN z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 85/96, OSNAP 1997, nr 19, poz. 386),

Również nadmierny wysiłek podczas pracy, który z największym prawdopodobieństwem, wspólnie z samoistnym nadciśnieniem tętniczym, wywołał u pracownika udar mózgu, stanowi przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy (wyrok SN z dnia 29 stycznia 1997 r., II UKN 70/96, OSNAP 1997, nr 18, poz. 357).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 1996 r., II PRN 9/96 (OSNAP 1997, nr 5, poz. 70), stwierdził, że dopuszczenie do pracy maszynisty kolejowego bez przeprowadzenia badań kontrolnych po upływie terminu obowiązującego do przeprowadzenia takich badań może stanowić przyczynę zewnętrzną, uzasadniającą uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy.

W innym przypadku Sąd uznał za wypadek przy pracy zawał serca, wywołany silnym stresem pracownika (wyrok SN z dnia 19 lipca 1979 r., III CZP 40/79, niepubl.). Sąd – na podstawie opinii biegłych, którzy stwierdzili z przeważającym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, że śmierć, która nastąpiła bezpośrednio po doznanym silnym stresie, spowodowana była przyczyną zewnętrzną pod postacią czynnika emocjonalnego, którego siła przekraczała barierę biologiczną zmarłego – uznał powyższe zdarzenie za wypadek przy pracy.

W wyroku z dnia 24 marca 1995 r., III PRN 1/95 (OSNAP 1995, nr 17, poz. 216), Sąd Najwyższy stwierdził, że przeżycie wewnętrzne w postaci emocji o znacznym nasileniu, wywołujące negatywne skutki w organizmie pracownika, może być uznane za przyczynę zewnętrzną zdarzenia,

jeżeli powstało wskutek okoliczności nietypowych dla stosunków pracowniczych.

W wyroku z dnia 21 lipca 1977 r., III PRN 22/79 (OSNC 1978, nr 3, poz. 54), Sąd Najwyższy stwierdził, że „jeżeli niemożność zapewnienia przebywającemu na morzu członkowi załogi statku, u którego wystąpił zawał mięśnia sercowego, odpowiedniej – powodu silnego sztormu – opieki lekarskiej, polegającej na właściwym unieruchomieniu, podawaniu zastrzyków dożylnych i kroplówek, oraz opóźnienie transportu chorego do szpitala doprowadziły w konsekwencji do pogorszenia stanu zdrowia, a następnie do śmiertelnego zejścia, to zgon marynarza w powyższych okolicznościach może być uznany [...] za wypadek przy pracy”.

Zatem w każdym przypadku powstałego zdarzenia ocena wpływu przyczyn zewnętrznych musi być dokładnie analizowana oraz brana pod uwagę, gdyż uszkodzenie zdrowia lub śmierć podczas pracy, jeżeli pozostaje w związku przyczynowym ze schorzeniem samoistnym pracownika, nie wyłącza możliwości uznania tego zdarzenia za wypadek przy pracy.

Aby wypadek mógł uzyskać kwalifikację wypadku przy pracy, musi istnieć związek z pracą. Art. 6 ust. 1 ww. ustawy stwierdza, że związek z pracą zachodzi:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych,
- lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji zakładu pracy w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Pojęcie zwykłych czynności powinno być rozumiane bardzo szeroko, wszelkie bowiem czynności, jakie podejmuje pracownik czy to w zakładzie pracy, czy też poza nim, jeżeli służą realizacji obowiązku świadczenia pracy, przygotowują to świadczenie lub są konieczne ze względu na kontynuację tego świadczenia, stanowią wykonywanie „zwykłych czynności” w rozumieniu wymienionego przepisu. W pojęciu tym mogą się mieścić – i mieszczą się – czynności odbiegające od obowiązków pracowniczych, które zwykle mają miejsce podczas świadczenia pracy.

Za wypadek przy pracy należy więc uznać zdarzenie, jakiemu uległ pracownik podczas korzystania np. z pomieszczeń socjalnych i higieniczno-sanitarnych zakładu. Ustawodawca nie wymaga, aby wykonywanie czynności miało charakter bezpośrednio produkcyjny. Czynności zwykle nie muszą być wykonywane w interesie pracodawcy. Przeciwnieństwem „zwykłych czynności” będą czynności podjęte w osobistym interesie pracownika.

Czy wszystkie zdarzenia wypadkowe, jakim ulegają pracownicy w wyniku realizowania polecenia swoich przełożonych, będą wypadkami przy pracy? Nie ulega wątpliwości, że nie jest wypadkiem przy pracy zdarzenie, jakiemu uległ pracownik podczas wykonywania poleceń o charakterze przestępczym. Natomiast wypadkiem przy pracy jest zdarzenie podczas wykonywania na polecenie przełożonego robót do jego (tzn. przełożonego) prywatnego użytku.

Bywa, że pracownik, działając wprawdzie w interesie pracodawcy, nie osiąga pożądanego efektu, a nawet powoduje straty, np. podczas usuwania awarii urządzeń energetycznych przez pracownika, który nie miał uprawnień do wykonywania tych prac, w wyniku czego oprócz wypadku nastąpiły również poważne straty materialne. Nie może to być jednak przeszkodą w uznaniu zdarzenia za wypadek przy pracy. Wypadkiem przy pracy jest również wypadek pracownika, jakiemu uległ on podczas działania w interesie zakładu pracy, nawet wbrew poleceniu przełożonego. W kwalifikacji zdarzenia decydujący jest zawsze stosunek poszkodowanego do wykonywania czynności, jego chęć i wola działania w interesie zakładu pracy.

Wypadkiem przy pracy jest zdarzenie, jakiemu uległ pracownik w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy, w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, oraz w czasie podróży służbowej – jeśli zachodzą elementy wymienione w art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej. Jeśli zaś wypadek nastąpił podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika innych czynności związanych z przebywaniem w delegacji służbowej, np. w czasie samej podróży do miejsca delegowania, drogi między miejscem oddelegowania a miejscem zakwaterowania, w samym miejscu zakwaterowania, to nie jest on wypadkiem przy pracy, lecz przybierze postać wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, ale tylko w zakresie uprawnień do świadczeń.

Wypadek, który zajdzie podczas pracy, nie musi pozostawać w ścisłym związku przyczynowym z wykonywaną pracą. Przemawia za tym wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1971 r. (IV-TO 17/71,

niepubl.), który orzekł, że jeżeli pracownik uległ wypadkowi na terenie zatrudniającego go zakładu pracy, okoliczność, że stało się to bezpośrednio po zakończeniu pracy, podczas jego zdążania ku wyjściu, nie odbiera wypadkowi cech wypadku przy pracy.

Nie budzi wątpliwości, iż związek przyczynowy między wypadkiem a zatrudnieniem istnieje także wtedy, gdy wypadek w czasie zatrudnienia nastąpił z powodu siły wyższej (np. wyładowanie atmosferyczne), mimo że wystąpienie siły wyższej eliminuje możliwość przyjęcia stanowiska, iż wypadek jest normalnym następstwem zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego związek z pracą jest rozumiany coraz szerzej. Wystarczy stwierdzenie – podaje Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wypadku – „że praca stanowiła jedną z przyczyn zaistniałego wypadku, i to rozumianą w ten sposób, że gdyby pracownik nie wykonywał pracy w tym czasie, to – rozsądnie oceniając okoliczności – nie uległby wypadkowi” (wyrok SN z dnia 11 marca 1978 r., III PRN 25/78, OSNCP 1979, nr 3, poz. 57).

Oto kilka charakterystycznych zdarzeń, które Sąd Najwyższy uznał za wypadki przy pracy:

- wypadek, jakiemu uległ pracownik podczas wykonywania pracy po godzinach pracy bez zgody przełożonego (wyrok SN z dnia 7 stycznia 1966 r., I PR 456/65, PiZS 1967, nr 4, s. 61),
- wypadek, któremu uległ pracownik przebywający w zakładzie przy w czasie urlopu wypoczynkowego, aby pobrać wynagrodzenie (wyrok TUS z dnia 19 lipca 1957, II TR 38/57, OSPiKA 1981, nr 7, poz. 189).
- wypadek, jakiemu uległ pracownik w czasie wykonywania na rzecz pracodawcy czynności na podstawie umowy zlecenia, chyba że umowa taka ma charakter całkowicie samodzielny i jest niezależna od łączącego strony stosunku pracy (wyrok SN z dnia 20 lipca 1961 r., 4 CR 839/6, OSN 1962, nr 4, poz. 141),
- wypadek, jakiemu uległ marynarz w porcie morskim w czasie zagranicznego rejsu, jeśli zejście ze statku nastąpiło w celu wypoczynkowym (uchwała SN z dnia 29 września 1967 r., III UZP 3/67, OSNC 1968, nr 3, poz. 33).

A oto kilka charakterystycznych orzeczeń, które nie zakwalifikowały poszczególnych zdarzeń jako wypadków przy pracy:

- wypadek zaccadzenia, któremu uległ pracownik, nocując w zakładzie. W danym wypadku pracownik nocował na terenie zakładu pracy za zgodą pracodawcy, chcąc sobie zaoszczędzić trudu drogi z pracy do miejsca zamieszkania. Wykonywanie czynności w interesie pracodawcy – podkreślił sąd – musi uzewnętrzniać się w jakiś sposób w aktywności działającego i nie może wyczerpywać się w pasywnym stanie wypoczynku nocnego (wyrok TUS z dnia 31 sierpnia 1967 r., II TR 1353/66, OSPiKA 1969, nr 7/8, poz. 152),
- wypadek, jakiemu uległ pracownik pozostający w beczynności, bezpodstawnie odmówił wykonania polecenia swego przełożonego (wyrok TUS z dnia 19 lipca 1973 r., I TO 965/72, PiZS 1974, nr 12, s. 66),
- wypadek pracownika w czasie wykonywania pracy, który nastąpił na skutek napadu padaczkowego i spowodował obrażenia ciała (uchwała SN z dnia 23 stycznia 1977 r., III PZP 16/76, niepubl.),
- wypadek, jakiemu uległ pracownik podczas treningu w zakładowym zespole sportowym (wyrok SN z dnia 7 czerwca 1979 r., III PR 30/79, OSNCP 1979, nr 11, poz. 227).

W świetle powyższych wywodów ustalenie ścisłych (sztywnych) kryteriów, które pozwalałyby na określenie związku wypadku z pracą, jest niemożliwe. W wątpliwych przypadkach należy korzystać z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W związku z tym, że pojęcie wypadku przy pracy zostało określone przez ustawodawcę dla celów ubezpieczeniowych, do definicji wypadku wprowadzony został element urazu. W art. 2 pkt 13 ustawy określono, że przez uraz rozumie się uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Tym czynnikiem zewnętrznym będą np. czynniki: chemiczny, fizyczny, mechaniczny, termiczny.

Definicje wypadku śmiertelnego, ciężkiego i zbiorowego zostały zawarte w art. 3 ust. 4-6 omawianej ustawy.

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w miejscu wypadku lub w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, a mianowicie: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, trwała, całkowita lub znaczna niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe poważne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Z chwilą zaistnienia wypadku przy pracy na pracodawcy spoczywa wiele obowiązków wskazanych w art. 234 k.p.. Mają one zarówno charakter proceduralno-organizacyjny, jak i materialnoprawny. Pracodawca ma obowiązek podjąć działania zmierzające do udzielenia pomocy poszkodowanemu pracownikowi oraz zapobieżenia ewentualnym dalszym następstwom nieszczęśliwego zdarzenia, ustalić, czy dane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy oraz podjąć odpowiednie działania profilaktyczne. Szczegółowe obowiązki pracodawcy w tym zakresie określają następujące akty prawne:

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 115, poz. 744 z późn. zm.),
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 227, poz. 2289),
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 269, poz. 2672).

Generalnie rzecz biorąc, przepisy rozporządzenia określiły sposób zachowania się pracownika, który uległ wypadkowi, oraz innych osób, które zauważyły lub dowiedziały się o wypadku. Ponadto określone zostały szczegółowe obowiązki innych podmiotów w szczególności

pracodawcy. Wszystko to służy umożliwieniu wszczęcia postępowania wyjaśniającego okoliczności i przyczyny wypadku.

Zespół powypadkowy (w zależności od rodzaju wypadku – w różnym składzie osobowym) ma obowiązek w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego urządzeń i maszyn, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego (jeśli stan jego zdrowia na to pozwala) i świadków wypadku,
- dokonać kwalifikacji prawnej wypadku,
- określić wnioski i środki profilaktyczne.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku i jest zobowiązany zapoznać poszkodowanego (rodzinę – w przypadku wypadku śmiertelnego) z jego treścią, przed zatwierdzeniem protokołu przez pracodawcę. Pracownik poszkodowany (rodzina) ma prawo wnieść uwagi i zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

Należy zwrócić uwagę, że stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy, albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczególnego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1994 r., II PZP 1/94 (OSP 1995, nr 2, poz. 45), pracownik ma prawo wystąpienia do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy (na podstawie art. 189 k.p.c.) – nawet wtedy gdy „nie dochodzi do roszczeń odszkodowawczych bądź rentowych na podstawie ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o oświadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 1983r. Nr 30, poz. 144 z późn. zm.), ale ma interes prawny w ustaleniu, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy lub zaistniało w okolicznościach niepozbawiających go roszczeń z tejże ustawy...” – z wnioskiem o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego. Uchwała ta nie straciła swej aktualności mimo zmiany przepisów.



Ustawodawca, nakładając – w art. 234 §2 k.p. – na pracodawcę obowiązek niezwłocznego zawiadomienia właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim i zbiorowym wypadku przy pracy, określił, że obowiązek taki istnieje również w momencie zaistnienia wypadku, który wywołał ww. skutki, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Uzupełnienie tego przepisu o ten dodatkowy obowiązek spowodowało, że stał się racjonalny zapis o „niezwłocznym powiadomieniu o wypadku...”. Zapis ten skorygował praktykę powiadomiania ww. organów o wypadku po ustaleniu jego okoliczności i przyczyn oraz uznaniu przez zespół powypadkowy, że dane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy.

Obowiązek ten nie dotyczy w przypadku zaistnienia wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy.

Definicję choroby zawodowej podaje wspomniana ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 4 tej ustawy za chorobę zawodową uważa się chorobę określoną w art. 235<sup>1</sup> K.p.

Wykaz chorób zawodowych został podany w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych, (Dz. U. Nr 105, poz. 869).

Definicja choroby zawodowej zwiera element formalny i materialny. Elementem formalnym jest określony przez ustawodawcę wykaz chorób zawodowych – tylko choroba zawarta w wykazie może być uznana za chorobę zawodową. Aby jednak choroba mogła być uznana za chorobę zawodową, musi być spełniony element materialny – niezbędne jest ustalenie związku przyczynowego między działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy a wystąpieniem choroby.

Zakład pracy odpowiada za choroby zawodowe na zasadzie ryzyka absolutnego, tj. w każdym wypadku wykrycia u pracownika choroby zawodowej, jeżeli pracownik w czasie zatrudnienia był na nią narażony. Przemawia za tym konstrukcja art. 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.), określająca pojęcie choroby zawodowej, oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego, które jest w dalszym ciągu aktualne.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 1984 r. (II PRN 9/84, niepubl.) stwierdził, że w przypadku pozytywnego ustalenia, iż stwierdzona u pracownika choroba jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych i praca była wykonywana w warunkach narażających na jej powstanie, istnieje domniemanie związku przyczynowego między chorobą zawodową a warunkami narażającymi na jej powstanie. Zdaniem SN ustawodawca, „stanowiąc taką konstrukcję prawną, miał na uwadze, że ze względu na poziom nauk medycznych ustalenie bezpośredniego związku przyczynowego między schorzeniem związku przyczynowego między schorzeniem wymienionym w wykazie chorób zawodowych a warunkami pracy narażającymi na to zachorowanie może być niezmiernie trudne, a nieraz wręcz niemożliwe. Przeważa dla uwzględnienia roszczenia o uznanie choroby zawodowej w zasadzie wystarczające jest ustalenie, że schorzenie wymienione jest w wykazie chorób zawodowych, a praca wykonywana w warunkach narażających na jej powstanie, gdyż wtedy istnieje domniemanie, że choroba jest następstwem tych warunków pracy”. Domniemanie takie może być oddalone przez pracodawcę, jeżeli wykaże on, że chociaż praca była wykonywana w warunkach narażających na powstanie choroby zawodowej, to jednak została spowodowana przyczynami (warunkami) niepozostającymi w związku z pracą. W tym konkretnym przypadku – stwierdził SN – nie można sugerować się opinią zakładu medycyny sądowej o przeważającym prawdopodobieństwie braku związku przyczynowego między narażeniem zawodowym a zachowaniem. Ponadto – konkluduje Sąd Najwyższy – w opinii nie wykluczono istnienia takiego związku przyczynowego i nie wykazano innych przyczyn zachorowania.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 4 czerwca 1998 r., stwierdził, że o zawodowym uszkodzeniu zdrowia przesądza związek z pracą, a nie jego rozmiar, i oczywiście również to, czy dana choroba lub uszkodzenie znajduje się w wykazie chorób zawodowych stanowiących załącznik do ww. rozporządzenia (pod poz. 15 załącznika figuruje „Uszkodzenie słuchu wywołane działaniem hałasu”). Rozmiar uszczerbku na zdrowiu oraz jego stały charakter – konkluduje SN – ma znaczenie jedynie w ocenie skutków niezdolności do pracy i przy ustalaniu wysokości odszkodowania.

Zgodnie zaś z wyrokiem NSA z dnia 7 stycznia 1994 r., I SA 1640/93 (ONSA 1995, z. 1, poz. 28), aby uznać zdarzenie za chorobę zawodową, wystarczy fakt jej powstania w związku z pracą w środowisku, w którym występują szkodliwe czynniki. Wystąpienie czynników szkodliwych w środowisku pracy nie musi być zawinione przez pracodawcę i nie musi wynikać z przekroczenia dopuszczalnych norm.

Postępowanie dotyczące chorób zawodowych składa się z trzech etapów: zgłoszenia podejrzenia, rozpoznania zakończonego wydaniem orzeczenia lekarskiego i stwierdzeniem choroby zawodowej.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami każde podejrzenie o chorobę zawodową powinno być niezwłocznie zgłoszone na piśmie do publicznego zakładu opieki zdrowotnej uprawnionego do rozpoznawania klinicznego chorób zawodowych.

Podejrzenie o chorobę zawodową mają obowiązek zgłaszać:

- pracodawca na podstawie danych mogących nasuwać podejrzenie istnienia choroby zawodowej,
- publiczne zakłady opieki zdrowotnej, jeżeli przeprowadzone przez ich badania uzasadniają podejrzenie o chorobę zawodową,
- lekarze (stomatolodzy), którzy przy wykonywaniu zawodu poza publicznymi zakładami opieki zdrowotnej powzięli podejrzenie o chorobę zawodową,
- lekarze weterynarii, którzy przy wykonywaniu zawodu stwierdzają objawy chorobowe, mogące nasuwać podejrzenie o zakażeniu się człowiek chorobą odzwierzęcą.

Podejrzenie o chorobę może zgłosić również zainteresowany pracownik za pośrednictwem publicznego zakładu opieki zdrowotnej, który sprawuje opiekę profilaktyczną nad pracodawcą zatrudniającym pracownika.

Należy podkreślić, że lekarz zakładowy nie jest jednostką decyzyjną w sprawie ustalenia zasadności wniosku pracownika, ale jedynie ciałem opiniującym i pośredniczącym w przesłaniu wniosku-zgłoszenia.

Rozpoznanie klinicznego choroby zawodowej dokonują publiczne zakłady opieki zdrowotnej sprawujące na danym terenie opiekę zdrowotno-specjalistyczną, a w odniesieniu do pracowników kolejowych – oddziały i poradnie medycyny pracy kolejowej służby zdrowia. Jednostki te wydają orzeczenia w sprawie choroby zawodowej o przesyłają je właściwemu inspektorowi sanitarnemu. Kopie orzeczenia otrzymuje zainteresowany pracownik. Jeżeli nie zgadza się on z treścią orzeczenia lekarskiego o braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej, może wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania przez właściwy instytut naukowo-badawczy resortu zdrowia, a w odniesieniu do chorób zakaźnych i inwazyjnych – również przez akademię

medyczną. Wnioski o ponowne badania w trybie odwoławczym pracowników kolejowych są rozpatrywane przez Centralny Ośrodek Badawczy Kolejowej Służby Zdrowia. Wniosek i ponowne badania składa się za pośrednictwem jednostki organizacyjnej, która dokonywała ustaleń w sprawie rozpoznania choroby zawodowej.

Na podstawie wyżej wymienionego orzeczenia oraz wyników dodatkowego dochodzenia epidemiologicznego właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy inspektor sanitarny wydaje decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do jej stwierdzenia. Decyzję tę inspektor sanitarny obowiązany jest przesłać: zainteresowanemu pracownikowi, zakładowi pracy, publicznemu zakładowi opieki zdrowotnej lub innej jednostce, która dokonała rozpoznania choroby zawodowej.

Pracodawca – po otrzymaniu decyzji o stwierdzeniu u pracownika choroby zawodowej ma ponadto obowiązek przesłać jej odpis właściwemu inspektorowi pracy. Zakład ma ponadto obowiązek prowadzić rejestry podejrzeń o chorobę zawodową i stwierdzonych chorób zawodowych.

Pracownik, który nie zgadza się z decyzją inspektora sanitarnego ustalającą brak podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej, może odwołać się:

- od decyzji wydanej w pierwszej instancji przez państwowego terenowego inspektora sanitarnego – do państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego,
- od decyzji wydanej w pierwszej instancji przez państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego – do Głównego Inspektora Sanitarnego.

Również pracodawcy służy odwołanie (w powyższym trybie) od decyzji stwierdzającej istnienie choroby zawodowej, która – zdaniem zakładu pracy została wydana bezpodstawnie.

Na decyzję państwowego inspektora sanitarnego może być wniesiona skarga z powodu jej niezgodności z prawem do Naczelnego Sądu Administracyjnego (uchwała 7 sędziów SN z dnia 16 czerwca 1994 r., II PZP 4/94, OSNAP 1994, nr 11, poz. 170).

Wyżej wymienioną uchwałą SN postanowił również, że decyzja państwowego inspektora sanitarnego o stwierdzeniu lub braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej nie jest wiążąca dla sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawie o świadczenia z tytułu choroby zawodowej.

W razie stwierdzenia u pracownika objawów powstawania choroby zawodowej pracodawca obowiązany jest zastosować właściwe środki profilaktyczne, a mianowicie:

- zbadać, w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej, przyczyny powstawania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą,
- przystąpić niezwłocznie do usuwania czynników powodujących powstawanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,
- zapewnić realizację zaleceń lekarskich, np. przez częstsze badania lekarskie, stosowanie przerw w pracy, kierowanie do sanatorium itp.

W razie konieczności, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim, pracownik powinien być we wskazanym terminie i na czas określony tym orzeczeniem przeniesiony do innej pracy, nienarażającej go na działanie czynnika (czynników), który wywołał objawy choroby zawodowej.

Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez 6 miesięcy (art. 230 k.p.).

Zgodnie z art. 235 § 1 pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu inspektorowi pracy każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.

Sposób dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, sposób prowadzenia rejestrów chorób zawodowych oraz wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu dotyczącym tych chorób określają przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz. U. Nr 132, poz. 1121).

Niezawiadomienie właściwego organu o ww. przypadkach chorób lub przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów jest wykroczeniem (art. 283 § 2 pkt 6 k.p.).

Niezawiadomienie wbrew obowiązkowi właściwych organów o chorobie zawodowej albo niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji zagrożone jest sankcją karną na podstawie art. 221 kk..

**Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.**

Przepis ww. postanowień art. 236 k.p. zwraca uwagę na jeden z aspektów obowiązków pracodawcy – obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wynikający przede wszystkim z art. 15 oraz 207 k.p.

Pracodawca, aby mógł zrealizować postanowienia dotyczące obowiązku chronienia zdrowia i życia pracowników, musi m.in. podejmować szeroką działalność profilaktyczną. Analiza przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, powstawania chorób zawodowych oraz innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy (choroby parazawodowe) stanowi istotną powinność pracodawcy. Prawidłowa, wszechstronna analiza tych zdarzeń pozwala na ustalenie ich przyczyn w obszarze technicznym, organizacyjnym i ludzkim i podjęcie właściwych środków zapobiegawczych (profilaktycznych).

Obowiązek ten, aby mógł być prawidłowo realizowany, wymaga szerokiego współdziałania m.in z organami nadzoru nad warunkami pracy, służbą bezpieczeństwa i higieny (art. 237<sup>11</sup> k.p.) oraz komisją bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>12</sup>, 237<sup>13</sup> k.p.).

Świadczenia, o których mowa w art. 237<sup>1</sup> § 1, określa m.in. art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673); są to następujące świadczenia:

- zasiłek chorobowy – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy,
- zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do

pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokując odzyskanie zdolności do pracy,

- zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty,
- renta z tytułu niezdolności do pracy – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- renta szkoleniowa – dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie, spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- renta rodzinna – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej,
- dodatek pielęgnacyjny,
- pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

Ponadto z ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 z późn. zm.) przysługuje rodzinie w przypadku wypadku śmiertelnego – zasiłek pogrzebowy.

Pracownikowi lub rodzinie przysługują również inne świadczenia należne od pracodawcy na podstawie kodeksu pracy: dodatek wyrównawczy (art. 230 § 2 w zw. z Art. 231 k.p.) odprawa pośmiertna (art. 93 k.p.).

Świadczenia różnego rodzaju przewidują też układy zbiorowe pracy.

Odprawy pośmiertne, przewidziane w układach zbiorowych pracy, są świadczeniem niezależnym od tego samego rodzajowo świadczenia przewidzianego w art. 93 k.p.

Ustawodawca ograniczył prawo do świadczeń przewidziane w art. 237<sup>1</sup> § 2 tylko do pracownika, nie określił również wysokości tych świadczeń. Należy przyjąć że w razie utraty lub całkowitego zniszczenia przedmiotów odszkodowanie ustala się według ceny zakupu obowiązującej w czasie ustalania odszkodowania z uwzględnieniem stopnia zużycia przedmiotów.

W razie uszkodzenia przedmiotów odszkodowanie powinno stanowić równowartość przywrócenia ich do stanu przed wypadkiem. Jeżeli zaś stopień uszkodzenia jest znaczny albo koszty naprawy przekroczyłyby wartość uszkodzonego przedmiotu, odszkodowanie powinno być wypłacone w wysokości takiej jak w przypadku całkowitego zniszczenia przedmiotów.

Pracownik lub rodzina mogą dochodzić uzupełniającego odszkodowania cywilnego.

Główną przesłanką pracodawcy do ponoszenia odpowiedzialności ekonomicznej za wypadek przy pracy oraz chorobę zawodową jest jego wina za zaistniałe zdarzenie. Zgodnie z art. 415 k.c. „kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia”. Dochodzenie roszczeń przez poszkodowanego (lub rodzinę) z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej z powództwa cywilnego będzie więc wymagało wykazania, że to pracodawca (lub działający w jego imieniu) jest sprawcą lub przyczynił się do powstania szkody, co nie zawsze będzie łatwe i możliwe. Tak więc w tym przypadku, inaczej niż przy ustalaniu prawa do świadczeń na podstawie ustawy wypadkowej, odpowiedzialność na zasadzie ryzyka podmiotu zatrudniającego jest wyłączona [5]

Inna kwestią jest, czy pracownik może dochodzić roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego od innego przedmiotu. Sąd Najwyższy w sprawie powyższej przyjął stanowisko, że poszkodowany może na podstawie prawa cywilnego dochodzić odszkodowania od innego podmiotu niż zatrudniający poszkodowanego w czasie wypadku przy pracy (uchwała 7 sędziów SN z dnia 24 marca 1971 r., III PZP 27/70, OSNC 1971, nr 7-8, poz. 122 oraz PiZS 1971, nr 12).

Również stosownie do uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86 (OSNCP 1988, nr 9, poz. 109),



„pracownik, który doznał uszczerbku na zdrowiu wskutek spowodowanej warunkami pracy choroby, niebędącej chorobą zawodową, może z mocy art. 300 k.p. dochodzić od zakładu pracy roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego w granicach przewidzianych w ustawie z dnia 12 czerwca 1975r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144)”. Uchwała ta nie straciła na aktualności w związku z wejściem w życie nowych przepisów.



# 4

## Szczególna ochrona pracy kobiet i pracowników młodocianych

## **4.1. Szczególna ochrona pracy kobiet**

W ujęciu prawa pracy na ochronę pracy kobiet składają się normy dotyczące ogółu pracownic tzw. powszechna ochrona pracy kobiet oraz normy dotyczące pracownic będących w okresie pełnienia obowiązków macierzyńskich (okres ciąży, karmienia oraz wychowywania małych dzieci). Niektóre uprawnienia pracownicze przysługują także pracownikowi, jeśli opiekuje się dzieckiem [6]

W rozdziale tym omówimy podstawowe uprawnienia kobiet oraz obowiązki pracodawcy, które rzutują na właściwe warunki pracy uwzględniające specyfikę organizmu kobiety. Powszechna ochrona pracy kobiet wiąże się z „biologią kobiety” – w szczególności kobiety jako przyszłej matki. Normy ochronne są tu stosunkowo nieliczne i ograniczają się do zakazu zatrudniania kobiet przy określonych rodzajach pracy, uznanych za szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia. Wykaz tych prac zawarty jest w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (Dz.U. Nr 114, poz. 545 z późn. zm.)

Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet przy których nie mogą być zatrudnione, został przedstawiony w dziewięciu charakterystycznych, ze względu na specyfikę, działach:

1. Praca związana z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
2. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
3. Prace w hałasie i drganiach,
4. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych,
5. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
6. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
7. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,

8. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
9. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychofizycznymi.

Do prac wzbronionych kobietom należy w szczególności:

- ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej: 12 kg – przy pracy stałej oraz 20 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej),
- ręczne przenoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 300, a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej: 8 kg – przy pracy stałej, 15 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej),
- przewożenie ciężarów o masie przekraczającej: 50 kg – przy przewożeniu na taczkach jednokołowych, 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2,3 i 4-kołowych, 300 kg – przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym: 2 % przy pracach za pomocą tacek i wózków, 1 % przy pracach za pomocą wózków na szynach, - prace pod ziemią we wszystkich kopalniach (z wyjątkami określonymi w rozdziale V załącznika do rozporządzenia).

Zdecydowanie rozbudowana od powszechnej ochrony jest ochrona pracy kobiet ciężarnych i karmiących.

Przepisy normujące ochronę pracy kobiet w związku z macierzyństwem zmierzają:

- do ochrony organizmu kobiety pracującej przed szkodliwym wpływem pracy na jej zdrowie w okresie ciąży,
- do uchronienia płodu pracownicy przed niebezpieczeństwami, jakie dla jego rozwoju stwarza praca szkodliwa, czy też uciążliwa,

## ROZDZIAŁ 4

- do zagwarantowania matce warunków niezbędnych do należytego wypełnienia obowiązków macierzyńskich w pierwszych tygodniach życia noworodka,
- do zapewnienia pracującej matce warunków umożliwiających dalsze wychowanie dziecka.

Pracownice w okresie macierzyństwa korzystają ze znacznie dalej idącej ochrony w trakcie trwania stosunku pracy niż ogół pracujących kobiet, w szczególności traktują powyższe zagadnienie przepisy działu ósmego p.p. Pt. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem oraz przepisy wykonawcze.

Do prac szkodliwych lub szczególnie uciążliwych przy których nie wolno zatrudniać kobiet ciężarnych oraz karmiących należą m.in.:

- wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą,
- prace w środowisku, w których występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 150C,
- prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi,
- prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie).

Wykaz prac wzbronionych u danego pracodawcy winien znaleźć się regulaminie pracy (art. 104 k.p.). Ochrona pracy kobiet, zarówno powszechna jak i związana z macierzyństwem, obejmuje wszystkie pracownice, bez względu na podstawę stosunku pracy. Z mocy ustaw szczególnych obowiązuje ona również w niektórych stosunkach nie objętych prawem pracy, np. na podstawie art. 79 ustawy 26.04.1990r. o Policji (Dz.U. Nr 30, poz. 179).

Niestety zakazy zatrudnienia mające na celu ochronę zdrowia kobiety lub jej potomstwa nie mają mocy powszechnie obowiązującej, na wzór przepisów bhp, do których w istocie należą (patrz art. 304-304<sup>5</sup> k.p.).

## 4.2. Ochrona pracy młodocianych

W rozumieniu prawa pracy młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (art. 190 k.p.). Młodociani mogą być zatrudniani w ramach stosunku pracy na szczególnych zasadach [6].

W niniejszym rozdziale – tak jak w poprzednim – omówimy podstawowe uprawnienia młodocianych oraz obowiązki pracodawcy, które rzutują na właściwe warunki pracy, uwzględniające specyfikę młodego człowieka.

Młodociani pracownicy, bez względu na podstawę ich zatrudnienia, podlegają szczególnej ochronie zdrowia w związku z wykonywaną pracą. Zgodnie z art. 191 k.p. wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy przedstawili świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Ta szczególna ochrona zdrowia młodocianych wyraża się między innymi w zakazie zatrudniania przy niektórych pracach, uznanych za szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia fizycznego lub psychicznego młodego człowieka. Aktualny wykaz prac wzbronionych młodocianym jest zawarty w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.)

Przepisy w/w rozporządzenia zezwalają na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, które są określone w załączniku nr 2 do rozporządzenia, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych. Zatrudnianie młodocianych przy tych pracach, nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajomienia młodocianego z czynnościami podstawowymi.

Pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych przy pracach wymienionych w zał. Nr 2 muszą podjąć działania niezbędne do zapewnienia im szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej ( § 4 rozporządzenia).

## ROZDZIAŁ 4

W celu umożliwienia zapewnienia szczegółowej ochrony zdrowia młodocianym pracodawca, na podstawie wykazów prac załączonych do rozporządzenia, ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w jego zakładzie pracy:

- wzbronionych młodocianym,
- wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego.

Wykazy tych prac zgodnie z art. 104<sup>1</sup> k.p. winny się znaleźć w regulaminie pracy. Ponadto zgodnie z postanowieniami w/w przepisu w regulaminie powinien być zamieszczony wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym został przedstawiony w trzech charakterystycznych, ze względu na specyfikę, działach:

1. prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała ora zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
2. prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych,
3. prace stwarzające zagrożenia wypadkowe.

Do prac wzbronionych młodocianym należą w szczególności:

- prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorazowych ruchów,
- ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
  - przy pracy dorywczej:
    - dla dziewcząt – 14 kg,
    - dla chłopców – 20 kg
  - przy obciążeniem powtarzalnym



- dla dziewcząt – 8 kg,
- dla chłopców – 12 kg,
- prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych,
- prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- prace związane z obsługą młotów mechanicznych, Pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy,
- prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej,
- prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości.

Pracodawca jest zobowiązane zmienić rodzaj wykonywanej przez młodocianego pracy, jeżeli lekarz orzeknie, że zagraża ona jego zdrowiu, chociażby praca ta nie figurowała w wykazie prac wzbronionych młodocianym.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a w wieku powyżej 16 lat nie może być dłuższy niż 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego, który doksztalca się, wlicza się na czas nauki (do 18 godzin tygodniowo) bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy (art. 202 k.p.).

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Przerwa w pracy młodocianego, obejmujące porę nocną, powinna trwać co najmniej 14 godzin (art. 203 k.p.)





## **Organizacja i zakres działania służby bhp w zakładach**

## **5.1. Organizacja służby bhp**

Zgodnie z art. 237<sup>11</sup> K.p. pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa higieny pracy. Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnianemu przy innej pracy.

Pracodawca (w przypadku braku kompetentnych pracowników) może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzano wykonywanie zadań służby bhp, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

Inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp, alba zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzanymi zagrożeniami zawodowymi.

Szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację oraz wymagane kwalifikacje osób do wykonywania zadań służby bhp określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w/s służby bhp (Dz.U. z 18 września 1997 r. zpóźn. zm.).

Zgodnie z w/w rozporządzeniem służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe. Liczbę pracowników służby bhp ustala pracodawca, biorąc pod uwagę stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy i związane z nimi zagrożenia zawodowe, a także uciążliwości pracy. Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę, albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników. Służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną służba bhp podlega bezpośrednio osobie zarządzającej tą jednostką lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego, upoważnionej przez ten

organ do sprawowania nadzoru w sprawach z zakresu: bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **5.2. Zakres działań służby bhp**

Do zakresu działania służby bhp należy:

1. przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
2. bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń,
3. sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,
4. udział w opracowaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno - organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
5. udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji, oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji,
6. udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń pro-

- dukcyjnych oraz innych urzędzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników,
7. zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy
  8. w stosowanych .oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych,
  9. przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy, udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
  10. opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy,
  11. udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz, zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków,
  12. prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
  13. doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
  14. udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą,
  15. doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe', oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
  16. współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeń-

stwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników,

17. współpraca z laboratoriami upoważnionymi, zgodnie z odrębnymi przepisami, do dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, występujących w środowisku pracy, w zakresie organizowania tych badań i pomiarów oraz sposobów ochrony pracowników przed tymi czynnikami lub warunkami,
18. współpraca z laboratoriami i innymi jednostkami zajmującymi się pomiarami stanu środowiska naturalnego, działającymi w systemie państwowego monitoringu środowiska, określonego w odrębnych przepisach,
19. współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników,
20. współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:
  - a. podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,
  - b. podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę warunków pracy,
21. uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych zakładowych komisji zajmujących się problematyką bezpieczeństwa higieny pracy, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy,
22. inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii

Służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami niż wyżej wymienione, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa wyżej.

Organizacja i rozkład czasu pracy pracownika służby bhp oraz pracownika zatrudnionego przy innej pracy, powinny zapewnić pełną realizację zadań. W celu realizacji tych zadań pracodawca udostępnia służbie bhp

(w tym również pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, a także specjaliście. spoza zakładu pracy), informacje mogące wywierać wpływ na bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników, w szczególności dotyczące:

1. stanu środowiska pracy, w tym wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
2. zastosowanych dotychczas środków, w tym technicznych i organizacyjnych, zapobiegających zagrożeniom zdrowia lub życia pracowników w odniesieniu do zakładu pracy i poszczególnych stanowisk pracy,
3. środków przewidzianych w razie potrzeby udzielania pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników.

W związku z dużym zakresem zadań i obowiązków służby bhp wskazane jest korzystanie ze specjalnego programu komputerowego. Programy takie oferowane są na rynku, jednak przed ich nabyciem należy dokładnie sprawdzić czy jest to program przyjazny i czy będzie stanowił rzeczywistą pomoc w pracy służby bhp. Ważnym jest aby przy zakupie programu producent dostarczył szczegółową instrukcję użytkowania.

### **5.3. Sporządzanie analiz stanu warunków pracy**

Służba bhp co najmniej raz w roku jest obowiązana do sporządzania i przedstawienia pracodawcy okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć organizacyjnych i technicznych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Aby analiza taka spełniała stawiane jej wymagania powinna być szczegółowa, tj. powinna uwzględniać ocenę zagrożeń zawodowych na wszystkich stanowiskach pracy, na których takie zagrożenia występują. Propozycje przedsięwzięć zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy powinny być konkretne, tj. powinny wskazywać szczegółowo środki techniczne i organizacyjne eliminujące nieprawidłowości i zagrożenia zawodowe. Przed sformułowaniem tych propozycji wskazane jest skonsultowanie ich założeń z właściwymi służbami zakładu pracy, które następnie będą



je realizowały w praktyce. Niezbędne jest też określenie terminów realizacji propozycji.

Ważnym elementem opracowanej analizy jest ocena eliminowania lub ograniczania przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy, tak aby w przyszłości nie miały miejsca tzw. wypadki "powtarzalne". Jeśli w zakładzie w ciągu roku mamy do czynienia z większą liczbą wypadków analizy należy dokonać z wykorzystaniem metod statystycznych oraz współczynników wypadkowości (częstotliwości i ciężkości).

Roczna analiza stanu warunków pracy powinna być kompleksowa i obejmować wszystkie obszary a mianowicie:

- obiekty budowlane i teren zakładu pracy,
- pomieszczenia pracy oraz pomieszczenia i urządzenia higieniczno - sanitarne,
- procesy pracy ( technologiczne),
- stan maszyn i urządzeń technicznych,
- ocenę ryzyka zawodowego,
- profilaktyczna ochrona zdrowia,
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe,
- przygotowanie pracowników do pracy - szkolenia,
- stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,
- ochrona pracy kobiet i młodocianych,
- badania i pomiary środowiska pracy,
- stan ochrony przeciwpożarowej,
- zgłoszenie działalności zakładu do PIP i PIS,
- działalność komisji bhp oraz konsultacje pracownicze,
- ujmowanie spraw bhp w regulaminie pracy,
- wyniki kontroli organów państwowego nadzoru nad warunkami pracy, inne elementy, w zależności od potrzeb.

## **5.4. Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**

Badanie i rejestrowanie wypadków przy pracy, analiza ich przyczyn i okoliczności, a także analiza wypadkowości w zakładzie, branży, regionie czy też w skali kraju jest ważnym elementem monitorowania środowiska pracy i ma istotne znaczenie dla prewencji wypadkowej. Jest ono również ważne z punktu widzenia ubezpieczenia wypadkowego. Uznanie bowiem określonego zdarzenia powodującego uraz u pracownika, za wypadek przy pracy jest niezbędne do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych. Prawidłowe przeprowadzenie dochodzenia powypadkowego to zadanie niełatwe, wymagające często dużej wiedzy i umiejętności analitycznych.

Prawidłowość prewencyjnych działań powypadkowych zależy od rzetelnego pełnego zbadania zaistniałych wypadków przy pracy oraz ustalenia wszystkich przyczyn i okoliczności. Nieustalenie wszystkich przyczyn wypadku lub wskazanie przyczyn nieprawidłowych, czy też błędne wypełnienie statystycznej karty wypadku, powoduje, że wyciągane są fałszywe wnioski, a w związku z tym chybiona może być skuteczna prewencja wypadkowa - nie tylko w poszczególnych zakładach, ale i w skali kraju.

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

Tryb i zakres prac w celu realizacji tego obowiązku powinien być ustalony w każdym zakładzie pracy w uregulowaniach wewnętrznych (regulamin pracy, zarządzenie wewnętrzne, instrukcja itp.) Potrzebę takiej regulacji powinna pracodawcy uświadomić i zrealizować służba bhp.

Generalnie, będą to czynności polegające na:

- ewakuacji osób ze strefy zagrożenia,

- zabezpieczeniu strefy wypadku przed dostępem osób niepowołanych, wyłączeniu dopływu energii elektrycznej, gazu,
- wyłączeniu maszyn lub urządzeń.

Ważnym obowiązkiem jest zabezpieczenie miejsca wypadku.

Na konieczność realizacji tego obowiązku wskazuje § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. nr 115, poz. 744 z późno zm.)

Zgodę na ponowne uruchomienie maszyny lub urządzenia może wydać pracodawca w uzgodnieniu ze służbą bhp lub w uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem w przypadku zaistnienia wypadku ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego.

W praktyce zabezpieczenie miejsca wypadku oznacza wygrodenie strefy wypadku taśmą lub barierkami, a także w przypadku konieczności należy wystawić znaki lub tablice informujące o grożącym niebezpieczeństwie.

Poszkodowany pracownik lub świadek wypadku ma obowiązek natychmiast zawiadomić o wypadku przełożonego poszkodowanego pracownika.

Informacja o wypadku powinna być niezwłocznie przekazana pracownikowi służby bhp. Praktyka wskazuje, że informacja taka powinna być przekazana w formie pisemnej, bowiem w ciągu 14 dni od chwili powiadomienia o wypadku zespół powypadkowy jest zobowiązany do sporządzenia protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Ponadto zgodnie z art. 234. § 2 Kp. pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Powyższą czynność w praktyce realizuje inspektor bhp, wypełniając formularz zgłoszeniowy i po uzyskaniu podpisu pracodawcy przesyła go do właściwego inspektora pracy i prokuratora.

Okoliczności i przyczyny wypadków ustala powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracownik kierujący

komórką służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakładowy społeczny inspektor pracy.

U pracodawcy, który zgodnie z art. 237<sup>11</sup> § 1 K.p. nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład zespołu powypadkowego, zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy, wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp, albo specjalista spoza zakładu pracy.

U pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Zespół powypadkowy powinien być powołany zarządzeniem wewnętrznym pracodawcy niezwłocznie po otrzymaniu informacji o wypadku.

Zespół powypadkowy może być powoływany na okoliczność ustalania przyczyn i okoliczności jednego wypadku lub na stałe, do odwołania. Jeżeli zespół powypadkowy powoływany jest jednorazowo, zarządzenie o jego powołaniu należy włączyć do dokumentacji powypadkowej.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, a w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń, technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku.

Od tych czynności rozpoczyna się praca zespołu powypadkowego. Wnikliwe zbadanie miejsca wypadku pozwoli zespołowi powypadkowemu uzyskać precyzyjny materiał dowodowy do protokołu.

Przy wypadku komunikacyjnym lub zaistniałym w innych miejscach publicznych nie ma możliwości dokonywania oględzin miejsca wypadku. Wtedy dane do protokołu należy uzyskiwać od organów Policji i placówek służby zdrowia. W takim przypadku należy niezwłocznie wystąpić do tych organów z pismem o przekazanie wszelkich możliwych informacji dotyczących konkretnego zdarzenia.

Zaleca się sporządzenie przez zespół powypadkowy protokołu z oględzin miejsca wypadku, który powinien być wówczas włączony do dokumentacji powypadkowej. Również wykonane fotografie lub szkice są elementem tej dokumentacji.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności przyczyn wypadku, a w szczególności:

- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
- zebrać informacje dotyczące zdarzenia od świadków wypadku.

Jest to drugi etap pracy zespołu powypadkowego. Wysłuchanie wyjaśnień poszkodowanego i zebranie informacji od świadka powinno odbyć się możliwie najszybciej po zaistnieniu zdarzenia, gdy ilość zapamiętanych informacji jest największa. W przesłuchaniu poszkodowanego(ych) świadka(ów) powinni uczestniczyć obydwaj członkowie powołanego zespołu.

Świadkiem może być również osoba, która nie jest zatrudniona u danego pracodawcy, ale była świadkiem danego zdarzenia. Przed wysłuchaniem poszkodowanego oraz zebraniem informacji od świadków wypadku, wskazanym jest przygotowanie listy pytań, które powinny być zadane poszkodowanemu i świadkom wypadku. Wszystkie pytania i odpowiedzi powinny być rejestrowane na odpowiednich formularzach. Pod treścią protokołu powinny złożyć swoje podpisy przesłuchiwane osoby oraz członkowie zespołu powypadkowego.

W procesie tym należy starać się dojść do obiektywnej prawdy co do przyczyn okoliczności danego zdarzenia. Na wartość uzyskanych wyjaśnień i informacji ma wpływ forma prowadzonej rozmowy.

Rozmowa powinna odbywać się poprzez zadawanie pytań poszkodowanemu lub świadkowi. I tu przydatna będzie uprzednio przygotowana lista pytań. Pytania powinny dotyczyć wszystkich czynności, jakie poszkodowany i świadek wykonywali od czasu rozpoczęcia pracy w danym dniu do momentu zdarzenia i mieć duży stopień szczegółowości. Starać się należy, aby pytania pozwoliły ustalić czas utrzymywania zagrożeń (nieprawidłowości), które przyczyniły się do powstania wypadku (zagrożenia trwałe lub jednorazowe). Mogą być one rozszerzone o opinie lub sugestie przesłuchiwanym osobom co do możliwości wprowadzenia zabezpieczeń zmniejszających prawdopodobieństwo zaistnienia wypadku lub powtarzania się podobnych zdarzeń w przyszłości. Zarówno poszkodowany jak i świadek powinni wskazać dowody na poparcie swoich twierdzeń. Jeżeli ich zeznania nie zawierają dowodów, to zespół powypadkowy powinien starać się zdobyć je z własnej inicjatywy.

Zespół powypadkowy ma obowiązek zapoznania się ze wszystkimi dowodami w sprawie zaistniałego zdarzenia. Oprócz protokołu z oględzin miejsca zdarzenia, wyjaśnień i informacji z przesłuchań należy przeanalizować inne dokumenty takie jak:

- instrukcje obsługi maszyn i urządzeń,
- instrukcje bhp dla procesów pracy (technologicznych),
- dokumentacja techniczna urządzenia, przy którym nastąpiło zdarzenie, opinie ekspertów w sprawie maszyn i urządzeń,
- dokumentacja szkoleniowa,
- ocena ryzyka zawodowego.

Ponadto należy zapoznać się (jeżeli były sporządzone) z:

- zaświadczeniem z izby przyjęć,
- opinią i zaświadczeniem lekarskim,
- dokumentacją leczenia szpitalnego, informacją uzyskaną od organów Policji,
- informacjami z innych urzędów i instytucji dotyczące danego zdarzenia.

Ponadto w trakcie przeprowadzania dochodzenia mogą ujawnić się sprawy, które np. należy wyjaśnić z poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w zakładzie.

Ekspertyzy, opinie i inne dokumenty należy włączyć do dokumentacji powypadkowej.

Jeżeli wypadek zdarzył się na terenie innego zakładu pracy, wówczas ustalenia okoliczności i przyczyn takiego wypadku, dokonuje, zgodnie z § 7 rozporządzenia w/s ustalenia przyczyn i okoliczności wypadków, zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na terenie którego miał miejsce wypadek.

Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika, pracodawca, na terenie którego miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika celem sporządzenia protokołu.

Wypełniając protokół powypadkowy zespół powypadkowy musi dokonać prawnej kwalifikacji zdarzenia, tj. stwierdzić, czy zdarzenie jest wypadkiem przy pracy - czy spełnia wymogi definicji wypadku przy pracy.

Wypełnienie pkt. 5 protokołu powypadkowego dotyczącego ustalenia przyczyn wypadku wymaga od zespołu powypadkowego dokonania rzetelnej i wszechstronnej analizy okoliczności wypadku. Analizy tej dokonuje zespół w oparciu o oględziny miejsca wypadku, zeznania poszkodowanego(ych) i świadka(ów), uzyskane opinie lekarza i innych specjalistów oraz w oparciu o inne zebrane w toku postępowania powypadkowego materiały. Ważną zasadą jest, aby ustalenie przyczyn wypadku opierało się wyłącznie o zebrane dowody w sprawie.

Analizy okoliczności i przyczyn wypadku można dokonywać różnymi metodami. Jedną z najbardziej rozpowszechnionych metod badania wypadków w Polsce jest tzw. metoda wg. systematyki TOL, którą opisano w dalszej części opracowania. Ponadto można stosować inne metody badania wypadków takie jak:

- Metoda analizy bezpieczeństwa pracy polegająca na szczegółowej analizie czynności przed i w czasie wydarzenia,
- Metoda "Co - gdy" polegająca na usystematyzowanym rozpatrywaniu domniemanych przyczyn.
- Analiza STEP polegająca na tworzeniu sekwencji udziału tzw. "aktorów" w wydarzeniu wypadkowym.

- Analiza w oparciu o model OARU polegająca na wyodrębnieniu i analizie poszczególnych faz wypadku.
- Analiza sekwencji zdarzeń polegająca na przedstawieniu przebiegu zdarzeń za pomocą logicznego schematu drzewa błędów.
- Analiza drzewa przyczyn, polegająca na tworzeniu logicznej sekwencji przyczyn.
- Metoda analizy odchyień, polegająca na poszukiwaniu przyczyn wypadku poprzez analizowanie możliwych odchyień od sytuacji uznanej za normalną.
- Metoda transferu energii polegająca na analizie szeroko pojętych barier.
- Metoda 4 x dlaczego? polegająca na dochodzeniu do głębszych przyczyn poprzez zadawanie pytań "dlaczego".
- Metoda MaRT polegająca na analizie zaniedbań kierownictwa i wynikającego z nich nadmiernego ryzyka, w oparciu o schemat logiczny (drzewo MaRT).
- Metoda WOIT, polegająca na usystematyzowanym badaniu wypadku przy pracy przy wykorzystaniu analizy odchyień, poszukiwaniu czynników wpływających na zidentyfikowane fakty i tworzeniu powiązań z wynikami oceny ryzyka zawodowego oraz poszukiwaniu przyczyn w obszarze zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

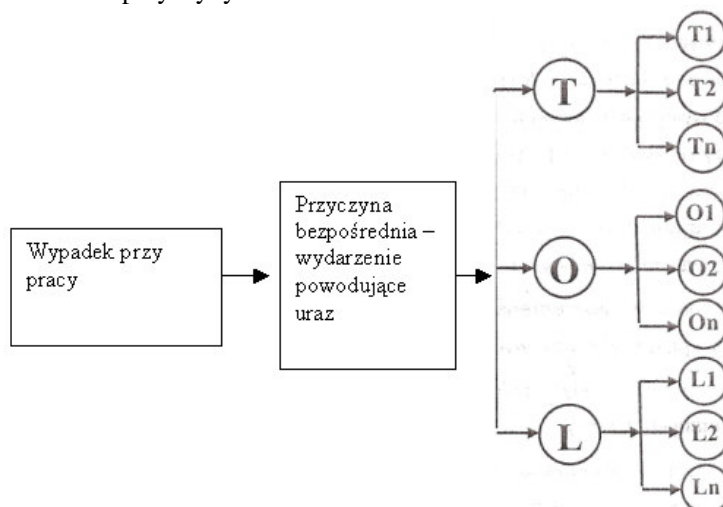
We wspomnianej wyżej metodzie TOI zakłada się, że każdy wypadek może być wynikiem przyczyn technicznych (T), organizacyjnych (O) lub ludzkich (l). Model badania przyczyn wypadków według tej systematyki przedstawia rysunek 1.

Przyczyny wypadku są to wszelkie braki i nieprawidłowości, które pośrednio przyczyniły się do powstania wypadku i są związane z:

- czynnikami materialnymi - przyczyny techniczne,
- ogólną organizacją pracy lub organizacją stanowiska pracy - przyczyny organizacyjne,



- pracownikiem (w tym jego nieprawidłowym zachowaniem)  
- przyczyny ludzkie.



Rys. 1. Model badania przyczyn wypadków metodą TOI

W trakcie postępowania w pierwszej kolejności analizujemy przyczyny techniczne, następnie przyczyny organizacyjne, a na koniec określamy przyczyny, których źródłem może być człowiek. Ważne jest tu określenie powiązań pomiędzy poszczególnymi grupami przyczyn.

W tym modelu badań zakłada się, że 'do urazu doprowadziła jedna przyczyna bezpośrednia (wydarzenie powodujące uraz), mająca szereg przyczyn pośrednich, klasyfikowanych według systematyki TOL .

Wypełniając pkt. 5 protokołu powypadkowego dotyczący ewentualnego stwierdzenia nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia zespół powypadkowy powinien: wyszczególnić przepisy prawa, a w szczególności przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, które nie były przestrzegane przez pracodawcę z podaniem ich nazwy i konkretnych postanowień. Dotyczy to nie tylko przepisów i zasad bhp związanych z zaistniałym zdarzeniem wypadkowym, ale i innych, których nieprzestrzeganie stwierdzono w czasie postępowania powypadkowego.

Stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa wymaga uzasadnienia i wskazania

konkretnych dowodów. Zgodnie, bowiem z postanowieniami art. 21 ustawy wypadkowej, świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują, gdy wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego. przeplisow dotyczących życia zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa.

Stwierdzenie w protokole powypadkowym stanu nietrzeźwości u poszkodowanego lub użycie przez niego środków odurzających lub substancji psychotropowych, które przyczyniły się w znacznym stopniu do powstania wypadku wymaga wskazania dowodów. Jeśli poszkodowany odmówi poddania się badaniom na zawartość tych substancji w organizmie należy w protokole zamieścić informacje o tym fakcie. Podkreślić należy, że sam stan nietrzeźwości nie przesądza o pozbawieniu poszkodowanego świadczeń z tytułu wypadku.

Treść wniosków i zaleceń profilaktycznych (wypełnienie pkt. 9 protokołu powypadkowego) powinna wynikać z analizy okoliczności wypadku, a w szczególności z ustalonych jego przyczyn oraz stwierdzonych faktów nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp, a także innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

Wnioski i zalecenia powinny być konkretne, a ich realizacja – zarządzona przez pracodawcę w formie polecenia powypadkowego - powinna eliminować lub ograniczać możliwość powstawania podobnych wypadków w przyszłości oraz doprowadzić do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia . Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku - protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, zwany dalej "protokołem powypadkowym".

Wzór protokołu znajduje się w załączniku do rozporządzenia Ministra Gospodarki i pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. nr 227, poz. 2298).

Przy wypadkach zbiorowych protokoły powypadkowe wypełnia się dla każdego poszkodowanego oddzielnie.

Bardzo istotne znaczenie ma wypełnienie punktu 4) - okoliczności wypadku.

W punkcie tym powinny być uwzględnione w szczególności:

- jakie czynności wykonywał poszkodowany i czy należały one do jego obowiązków, jakie maszyny (urządzenia) obsługiwał, przy jakich substancjach lub czynnikach pracował,
- stan techniczny maszyn (urządzeń) i ich wpływ na zaistnienie wypadku,
- czy był obowiązek używania środków ochrony indywidualnej oraz innych zabezpieczeń,
- czy zabezpieczenia były właściwie dobrane i sprawne, czy były przestrzegane przepisy i zasady bhp,
- czy poszkodowany posiadał odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy,
- czy poszkodowany odbył wymagane prawem szkolenia oraz czy był zapoznany z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą,
- czy poszkodowany poddał się badaniom lekarskim,
- czy poszkodowany był zapoznany z instrukcjami bhp oraz instrukcjami obsługi maszyny (urządzenia),
- czy był właściwy nadzór nad procesem pracy na danym stanowisku.

Opis ten nie może być treścią zeznania poszkodowanego. Zapis przebiegu wydarzeń ma być formułowany przez zespół powypadkowy, poczynając od momentu rozpoczęcia pracy w danym dniu przez poszkodowanego, z dokładnością możliwą do ustalenia. Opis ten powinien zakończyć się na czynnościach związanych z udzieleniem poszkodowanemu pomocy lekarskiej (szpitalnej).

Przy sporządzaniu protokołu powypadkowego w przypadku różnicy poglądów prezentowanych przez członków zespołu powypadkowego co do treści opisu wypadku i kwalifikacji prawnej, członek zespołu, ma prawo złożyć do protokołu odrębne zdanie, które powinien uzasadnić. W przypadku rozbieżności zdań o treści protokołu decyduje pracodawca, czyli osoba zatwierdzająca protokół.

Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w ciągu 5 dni od dnia jego sporządzenia. Pracodawca zwraca nie zatwierdzony protokół powypadkowy, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy, jeżeli do treści protokołu zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół ten nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu. Zespół powypadkowy, po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, sporządza nie później niż w ciągu 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół nie zatwierdzony przez pracodawcę.

Protokół powypadkowy należy niezwłocznie doręczyć poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego - członkom rodziny.

W związku ze sporządzaniem protokołu powypadkowego należy pamiętać że:

- protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych należy przesłać do właściwego inspektora pracy;
- wykaz załączników należy wpisać do pkt. 16 protokołu;
- pod słowem "Pouczenie" należy wpisać adres Sądu Pracy, do którego poszkodowany (członek rodziny) może wystąpić z powództwem o sprostowanie protokołu;
- protokół powypadkowy wraz załącznikami ma być przechowywany w dokumentacji zakładu pracy przez 10 lat.

# 6

## Nadzór nad warunkami pracy

## 6.1. Wprowadzenie

W Polsce kontrolę i nadzór nad warunkami pracy sprawuje kilkanaście wyspecjalizowanych instytucji. Nadzór sprawowany jest przez większość instytucji kontrolnych w sposób fragmentaryczny, dotyczy on często tylko wąskiego wycinka problematyki ochrony pracy.

Pełny nadzór nad problematyką ochrony pracy sprawuje jedynie Państwowa Inspekcja Pracy. Inspekcja pracy jako jedyna instytucja kontrolna sprawuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

Istotną rolę w sprawowaniu nadzoru nad warunkami pracy w zakresie higieny pracy pełni Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Fragmentaryczny nadzór w zakresie ochrony pracy sprawują m.in. takie instytucje jak:

- Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska,
- państwowy nadzór budowlany,
- urzędy górnicze,
- Państwowa Straż Pożarna,
- dozór bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej,
- dozór techniczny.

## 6.2. Państwowa Inspekcja Pracy.

### ZAKRES DZIAŁANIA

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- Nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny

pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudnienia młodocianych i osób niepełnosprawnych,

- Kontrola przestrzegania przepisów bhp przy projektowaniu budowy, przebudowy i modernizacji zakładów pracy oraz stanowiących ich wyposażenie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz technologii,
- Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:
- Informowania powiatowych urzędów pracy o zatrudnieniu bezrobotnego lub powierzenia mu wykonywania innej pracy zarobkowej,
- Opłacania składek na Fundusz Pracy,
- Dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której potwierdzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
- Prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- Uczestnictwo w przejmowaniu do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych obiektów budowlanych albo ich części w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,
- Kontrola wyrobów wprowadzanych do obrotu pod względem spełniania przez nie wymagań dotyczących bhp, określonych w odrębnych przepisach,
- Podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy
- Wydawanie i cofanie w przypadkach, określonych przepisami Kodeksu pracy

- Ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonym w Kodeksie pracy wykroczeń, o których mowa w art. 119 – 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,

Do zadań PIP należy także nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

- osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę nie będącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych ,
- osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę,
- osobom przebywającym w zakładach karnych poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów nie będących pracownikami.

Kontroli PIP podlegają pracodawcy – w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy, nie będący pracodawcami – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

### **PRAWA I OBOWIĄZKI INSPEKTORA PRACY W CZASIE CZYNNOŚCI KONTROLNYCH.**

Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy. Kontrolę przedsiębiorcy przeprowadza się po okazaniu legitymacji służbowej i upoważnienia do jej przeprowadzania.



Jeżeli okoliczności faktycznie uzasadniają niezwłoczne podjęcie kontroli u przedsiębiorcy, może być ona podjęta po okazaniu legitymacji służbowej. Kontrolowanemu należy niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od podjęcia kontroli, doręczyć upoważnienie do przeprowadzenia kontroli.

Przed podjęciem czynności kontrolnych inspektor pracy zgłasza swoją obecność podmiotowi kontrolowanemu, z wyjątkiem przypadków, gdy zgłoszenie to mogłoby mieć wpływ na wynik kontroli.

Inspektor pracy jest upoważniony do swobodnego poruszania się po terenie podmiotu kontrolowanego bez obowiązku uzyskiwania przepustki oraz jest zwolniony od rewizji osobistej, także w przypadku, jeżeli przewiduje ją wewnętrzny regulamin podmiotu kontrolowanego.

Inspektor pracy, przystępując do sprawdzenia tożsamości osoby wykonującej pracę lub przebywającej na terenie podmiotu kontrolowanego jest obowiązany okazać legitymację służbową w taki sposób, aby osoba ta mogła odczytać i zanotować jego dane osobowe.

Podczas kontroli inspektor pracy obowiązany jest do przestrzegania przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych oraz przepisów o ochronie informacji niejawnych.

### **PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY.**

Podmiot kontrolowany ma obowiązek zapewnić inspektorowi pracy warunki i środki niezbędne do sprawnego przeprowadzenia kontroli, a w szczególności niezwłocznie przedstawić żądane dokumenty i materiały, zapewnić terminowe udzielanie informacji, udostępnić urządzenia techniczne oraz w miarę możliwości oddzielne pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem.

Ustalenia kontroli dokumentowane są w formie protokołu notatki urzędowej jeśli nie stwierdzono uchybień. Protokół podpisuje inspektor pracy prowadzący kontrolę oraz osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. W razie zgłoszenia zastrzeżeń, inspektor pracy przeprowadzający kontrolę zobowiązany jest je zbadać, a przypadku stwierdzenia zasadności zastrzeżeń – zmienić lub uzupełnić odpowiednią część protokołu.

Odmowa podpisania protokołu przez osobę lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych przewidzianych ustawą.

**ŚRODKI PRAWNE WYDAWANE PRZEZ ORGANY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY.**

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy PIP są uprawnione do:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bhp,
- nakazania wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność,
- skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bhp zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju,

- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku,
- nakazania pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- skierowania wystąpienia, w razie stwierdzenia innych naruszeń, o ich usunięcie, a także o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych.

W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli właściwy inspektor pracy wydaje decyzje lub kieruje wystąpienia, o których mowa wyżej, a także wnosi powództwa w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Środki prawne dotyczące terenowych jednostek organizacyjnych podmiotu kontrolowanego, inspektor pracy kieruje do tego podmiotu, bez względu na swoją właściwość terytorialną. Jeżeli usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości nie wymaga decyzji pracodawcy, a także gdy nie można inaczej uniknąć niebezpieczeństwa zagrażającego życiu lub zdrowiu pracowników, decyzje wydaje osobie kierującej tą jednostką.

Decyzje wydawane są w formie: pisemnej, wpisu do dziennika budowy i ustnej. Decyzja oprócz treści, powinna zawierać określenie postawy prawnej, termin usunięcia stwierdzonych uchybień oraz pouczenie o przysługujących podmiotowi kontrolowanemu środkach odwoławczych. Decyzję ustną inspektor wydaje w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień w zakresie bhp, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli.

Od decyzji inspektora pracy wydanej w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy. Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji.

Podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, ma obowiązek informowania odpowiedniego organu PIP o jej realizacji z upływem terminów określonych w decyzji.

Wystąpienie powinno zawierać wnioski pokontrolne i ich podstawę prawną. Podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organ PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ WYKROCZENIOWA I KARNA  
PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA.**

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika uregulowana została w art. 281, 282 i 283 Kodeksu pracy. Zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy pracodawca podlega karze grzywny w wysokości od 1000 do 30 000zł jeśli:

- zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art.22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę,
- nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
- wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy akt osobowych pracowników,
- pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy akta osobowe pracownika w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Karze w wysokości od 1000 do 30 000zł podlega także osoba, która:

- nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
- nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,

- nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy.

Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia Sądu Pracy lub ugody zawartej przed Komisją Pojednawczą lub Sądem Pracy.

Kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podlega karze grzywny od 1000 do 30 000zł.

Tej samej karze podlega, kto:

- wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,
- wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,
- wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- wbrew obowiązkowi stosuje:
  - materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości albo zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,

- substancje i preparaty chemiczne nie oznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
  - niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nie posiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz każdym innym wypadku, który wywoływał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodnie z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
  - nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy,
  - utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
  - bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

W sprawach o wykroczeniu przeciwko prawom pracownika określonym w Kodeksie pracy oraz w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119-123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe i może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego w wysokości do 2000zł. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom człowieka określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od

dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, inspektor pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości 5000zł. O zastosowaniu wyższych kar grzywny inspektor pracy występuje do właściwego sądu.

Za naruszenie przepisów prawa pracy może być stosowana odpowiednia kara, a mianowicie:

- kto naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3,
- kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2,
- kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności,
- kto osobie uprawnionej do przeprowadzenia kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej podlega karze grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 3.

## **6.3. Państwowa Inspekcja Sanitarna**

Państwowa Inspekcja Sanitarna została Powołana do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowania nadzoru nad warunkami:

- higieny środowiska,
- higieny pracy w zakładach pracy,

## ROZDZIAŁ 6

- higieny radiacyjnej,
- higieny procesów nauczania i wychowania,
- higieny wypoczynku i rekreacji,
- zdrowotnymi żywności oraz żywienia,
- higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne.

Inspekcja wykonuje zadania poprzez sprawowanie zapobiegawczego i bieżącego nadzoru sanitarnego oraz prowadzenie działalności zapobiegawczej przeciw epidemiologicznej w zakresie chorób zakaźnych i innych chorób powodowanych warunkami środowiska.

### **ZAKRES DZIAŁANIA.**

Do zakresu działania PIS w dziedzinie zapobiegawczego nadzoru sanitarnego należy w szczególności:

- uzgadnianie projektów planów zagospodarowania przestrzennego,
- uzgadnianie dokumentacji projektowej pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych,
- uczestniczenie w dopuszczeniu do użytku obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznej oraz środków komunikacji lądowej.

Z kolei bieżący nadzór sanitarny polega na kontroli przestrzegania przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne, w szczególności dotyczących:

- higieny szeroko pojętego środowiska,
- utrzymania należytego stanu higienicznego nieruchomości, zakładów pracy, obiektów i urządzeń użyteczności publicznej, dróg, ulic oraz osobowego i towarowego transportu kolejowego, drogowego, lotniczego i morskiego,
- warunków zdrowotnych środowiska pracy,



- warunków produkcji, transportu, przechowywania i sprzedaży żywności oraz warunków żywienia zbiorowego,
- higieny procesów nauczania,
- warunków zdrowotnych produkcji i obrotu przedmiotami użytku, materiałami i wyrobami przeznaczonymi do kontaktu z żywnością, kosmetykami, substancjami chemicznymi oraz innymi wyrobami przeznaczonymi do kontaktu z żywnością, kosmetykami, substancjami chemicznymi oraz innymi wyrobami mogącymi mieć wpływ na zdrowie ludzi.

Jak widać z tego wyliczenia, okazji do kontaktów przedsiębiorcy z PIS jest wyjątkowo dużo.

Zadania PIS wykonują następujące organy:

- Główny Inspektor Sanitarny,
- Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny,
- Państwowy powiatowy Inspektor Sanitarny,
- Państwowy Graniczny Inspektor dla obszarów przejść granicznych drogowych, kolejowych, lotniczych, rzecznych i morskich, portów lotniczych i morskich oraz jednostek pływających na obszarze wód terytorialnych.

### **PRAWA INSPEKTORA SANITARNEGO**

Inspektor Sanitarny w związku z wykonywaną kontrolą ma prawo:

- wstępu o każdej porze dnia i nocy do zakładów pracy oraz wszystkich pomieszczeń, obiektów użyteczności publicznej, obiektów handlowych, ogrodów działkowych i nieruchomości oraz wszystkich pomieszczeń wchodzących w ich skład, obiektów będących w trakcie budowy,
- żądania pisemnych lub ustnych informacji oraz wzywania i przesłuchiwania osób,
- żądania okazania dokumentów i udostępniania wszelkich danych,
- pobierania próbek do badań laboratoryjnych.

Inspektor Sanitarny ma prawo wstępu do mieszkań w razie podejrzenia lub stwierdzenia choroby zakaźnej, zagrożenia zdrowia czynnikami środowiskowymi, a także jeżeli w mieszkaniu jest lub ma być prowadzona działalność produkcyjna lub usługowa.

W razie stwierdzenia naruszenia wymagań higienicznych i zdrowotnych, inspektor nakazuje, w drodze decyzji, usunięcie w ustalonym terminie stwierdzonych uchybień.

Jeżeli naruszenie wymagań higienicznych lub zdrowotnych powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi, inspektor nakazuje unieruchomienie zakładu pracy lub jego części ( stanowiska pracy, maszyny lub innego urządzenia), zamknięcie obiektu użyteczności publicznej, wyłączenie z eksploatacji środka transportu, wycofanie z obrotu środka spożywczego, przedmiotu użytku, materiałów i wyrobów przeznaczonych do kontaktu z żywnością, kosmetyku lub innego wyrobu mogącego mieć wpływ na zdrowie ludzi. Decyzje w w/w sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu.

Inspektor Sanitarny jest również uprawniony do kontroli zgodności budowlanych obiektów z wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi. Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości są wpisywane do dziennika budowy, z wyznaczeniem terminu ich usunięcia.

Ponadto inspektor ma prawo zgłosić sprzeciw wobec uruchomienia wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy lub innego obiektu budowlanego, wprowadzenia nowych technologii lub zmian w technologii, dopuszczenia do obrotu materiałów stosowanych w budownictwie lub innych wyrobów mogących mieć wpływ na zdrowie ludzi – jeżeli w toku kontroli stwierdzi, że z powodu nieuwzględnienia wymagań higienicznych i zdrowotnych określonych w obowiązujących przepisach mogłoby nastąpić zagrożenie życia lub zdrowia ludzi.

W razie stwierdzenia istotnych uchybień w działalności kontrolowanej jednostki, inspektor niezależnie od przysługujących mu środków decyzyjnych ma prawo zawiadomić o stwierdzonych nieprawidłowościach oraz powołać do sprawowania nadzoru nad tą jednostką. Organ ten jest zobowiązany w terminie 30 dni od dnia otrzymania zawiadomienia powiadomić o podjętych i wykonywanych ustaleniach właściwego inspektora.

Doraźne zlecenie, uwagi i wnioski wynikające z przeprowadzonej kontroli inspektor wpisuje do książki kontroli sanitarnej, którą jest obowiązany posiadać zakład pracy.

Za czynności wykonywane przez organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej w związku ze sprawowaniem bieżącego i zapobiegawczego nadzoru sanitarnego oraz za badania laboratoryjne pobiera się opłaty w wysokości kosztów ich wykonania. Kosztów tych nie pobiera się od podmiotu w przypadku, jeżeli w wyniku badań lub innych czynności nie stwierdzono naruszenia wymagań higienicznych lub zdrowotnych.

Opłaty te pobiera się zawsze w przypadku:

- badań laboratoryjnych i innych czynności związanych z wydaniem oceny o środkach spożywczych, substancjach dodatkowych i przedmiotach użytku, materiałach i wyrobach przeznaczonych do kontaktu z żywnością, kosmetykach przewożonych z zagranicy w celu wprowadzenia do obrotu lub produkcji,
- badań laboratoryjnych i innych czynności związanych z wydaniem oceny o środkach spożywczych, substancjach dodatkowych dozwolonych oraz materiałach i wyrobach przeznaczonych do kontaktu z żywnością wywożonych za granicę,

Sposób ustalania wysokości tych opłat regulują przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z 4 lutego 2004r. w sprawie opłat za badania laboratoryjne oraz inne czynności wykonywane przez organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. Nr 20, poz. 193).

Kto utrudnia lub udaremnia działalność organów PIS, podlega karze aresztu do 30 dni, ograniczenia wolności w wysokości 1 miesiąca albo karze grzywny w wysokości do 5000zł.

Ponadto karze podlega, kto narusza przepisy wskazane w szczególności w rozdziale XIII kodeksu wykroczeń. Przepisy szczegółowe tego rozdziału ustalają rodzaj i wysokość kary np.:

- kto niedopełnia obowiązku zapewnienia należytego stanu sanitarnego, zwłaszcza w zakresie utrzymania czystości oraz używania przez pracowników wymaganego ubioru w zakładzie produkcyjnym lub wprowadzającym do obrotu środki spożywcze podlega karze grzywny w wysokości do 5000zł,
- kto mając obowiązek utrzymania czystości i porządku w obrębie nieruchomości nie wykonuje swoich obowiązków lub nie stosuje się do wskazań i nakazów wydanych przez

właściwe organy, podlega karze grzywny do 1500 zł albo karze nagany.

Funkcjonariusz organów PIS ma prawo do nakładania grzywien do 500zł w formie mandatu karnego za wykroczenia określone w konkretnych przepisach. Wykaz tych wykroczeń określiło rozporządzenia Rady Ministrów z 17.10.2002r. w sprawie nadania funkcjonariuszom organów PIS uprawnień do nakładania grzywien w drodze mandatu karnego (Dz.U. nr 174, poz. 1426).

Naruszenie przepisów dotyczących życia i zdrowia może być przestępstwem. Określają to w szczególności przepisy art. 156-157 Kodeksu karnego.

W wyniku czynności kontrolnych inspektor sporządza protokół (art. 67 k.p.a), na podstawie którego wydaje decyzję administracyjną. Zgodnie z art. 68 k.p.a. strona ma prawo wnieść uwagi do sporządzanego protokołu. Ma prawo także odmówić jej podpisania. Fakt ten należy omówić w protokole.

Decyzjami administracyjnymi w świetle obowiązujących przepisów o Państwowej Inspekcji Sanitarnej będzie:

- wpis do dziennika budowy,
- nakazy pokontrolne,
- sprzeciw przeciwko uruchomieniu wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy.

Do każdej decyzji wydanej w pierwszej instancji służy odwołanie. Właściwy do rozpatrzenia odwołania jest organ inspekcyjny wyższego stopnia – do którego wnosi się odwołanie za pośrednictwem organu, który wydał decyzję. Odwołanie wnosi się w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji stronie.

Nie jest decyzją administracyjną zawiadomienie o stwierdzonych uchybieniach (art. 30 ustawy o PIS). Ten środek prawny należy traktować podobnie jak wystąpienie, na który służy stronie skarga – wyjaśniająca ewentualną niezasadność skierowanych wniosków.

Niezajęci stanowiska przez podmiot, do którego zostało skierowane zawiadomienie, może być potraktowane jako utrudnienia działalność organów PIS, co może spowodować nałożenie kar, o których była mowa wyżej.



## **Ekonomiczne aspekty ochrony pracy**

Problematyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych poza aspektem społecznym, a zwłaszcza humanitarnym, ma również znaczny wymiar ekonomiczny.

Trzeba mieć świadomość, że nieprawidłowe warunki pracy niosą za sobą zagrożenia wypadkowe oraz chorobowe.

W Polsce co roku ulega około 100000 pracowników wypadkom przy pracy, kilkaset osób ginie, a kilka tysięcy pracowników staje się ofiarami chorób zawodowych.

W Polsce nie prowadzi się statystyki kosztów społecznych, z wyjątkiem świadczeń wypłacanych przez ZUS. Odszkodowania wypłacane w Unii Europejskiej w jednym roku są szacowane na ponad 25 miliardów euro, a w Stanach Zjednoczonych tylko w przetwórstwie przemysłowym na około 190 miliardów dolarów.

Na koszty społeczne składają się między innymi:

- świadczenia wypłacane z ZUS,
- koszty leczenia,
- koszty rehabilitacji, leków i leczenia sanatoryjnego,
- koszty związane z pracą instytucji prowadzących dochodzenia powypadkowe i ustalanie choroby zawodowej ( inspekcja pracy, inspekcja sanitarna, policja, prokuratura, urzędy górnicze i.t.p.),
- koszty procesów sądowych,
- koszty związane z prowadzeniem akcji ratowniczej.

Oprócz kosztów ogólnospołecznych, straty ponoszą pracodawcy. Do nich należą koszty związane z zatrzymaniem produkcji, maszyny, ciągu technologicznego lub prostych prac do czasu wydania decyzji o możliwości ponownego podjęcia prac.

Koszty związane z wypadkiem często powodują określone starty materialne związane m.in. ze zniszczeniem urządzeń, narzędzi, materiałów, a niekiedy pomieszczeń pracy. Kosztem są również wynikające z Kodeksu pracy świadczenia wypłacane przez pracodawcę z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej.

Dodatkowymi kosztami jest absencja pracownika. Nieobecny pracownik nie wytwarza określonego produktu lub nie wykonuje określonej usługi. W przypadku dłuższej absencji pracodawca musi zatrudnić inną osobę, co pociąga za sobą koszty związane z przeszkoleniem i przyuczeniem tej osoby, badaniem lekarskim, wydaniem odzieży roboczej, ochronnej i sprzętu ochronnego.

W przypadku krótszych absencji chorobowych mogą to być koszty związane z pracą w godzinach nadliczbowych części pracowników.

Do kosztów zaliczyć należy prace zespołu powypadkowego. Należy pamiętać, że wypadki przy pracy i choroby zawodowe od 1 stycznia 2003r. wpływają **na zróżnicowane ubezpieczenie z tego tytułu**.

Przeciętny koszt 1 wypadku przy pracy w Polsce oraz całkowite koszty wypadków przy pracy w roku 2007 wg Jana Rzepeckiego (społeczne koszty wypadków przy pracy – raport z badań; CIOP-PIB Warszawa 2008r.) przedstawiają poniższe zestawienia.

Koszt wypadków przy pracy w Polsce w 2007r. (w tys. zł)

Rodzaje wypadków	Koszty ponoszone przez					ogółem
	Poszkodowanego i rodzinę	przedsiębiorstwo	społeczeństwo			
			ogółem	ZUS	NFZ	
Śmiertelne	24 380	20 287	213 919	211 330	2 589	258 586
Rentowe	269 659	61 620	768 079	678 180	89 899	1 099 358
Absencja dłuższa niż 1 miesiąc	56 777	118 601	1 072 286	324 933	747 353	1 247 664
Absencja do 1 miesiąca	39 959	63 497	386 458	83 751	302 707	489 914
<b>Ogółem</b>	<b>390 775</b>	<b>264 005</b>	<b>2 440 742</b>	<b>1 298 194</b>	<b>1 142 548</b>	<b>3 095 522</b>

## Przeciętny koszt 1 wypadku przy pracy w Polsce w 2007 r. (w tys. zł)

Rodzaje wypadków	Koszty ponoszone przez:					ogółem
	Poszkodowanego i rodzinę	przedsiębiorstwo	społeczeństwo			
			ogółem	ZUS	NFZ	
Śmiertelne	51 435	42 800	451 305	445 844	5 461	545 540
Rentowe	142 225	32 500	405 105	357 690	47 415	579 830
Absencja dłuższa niż 1 miesiąc	1 350	2 820	25 496	7 726	17 770	29 666
Absencja do 1 miesiąca	730	1 1160	7 060	1 530	5 530	8 950
Ogółem	3 940	2 662	24 611	13 090	11 521	31 214

Nie wszyscy pracodawcy w naszym kraju mają pełną świadomość, że tworzenie bezpiecznych warunków pracy to nie tylko ich obowiązek, lecz w dłuższym okresie czasu jest to także unikanie strat. Każdy pracodawca ponosi pewne określone koszty na zapewnienie odpowiednich warunków pracy, które można określić jako:

- koszty związane z profilaktyką,
- koszty związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi.

Zapewnienie optymalnych warunków pracy w zakładzie wymaga spełnienia pewnych szeroko pojętych działań profilaktycznych. Do najważniejszych należy zapewnienie:

- odpowiedniego systemu szkoleń,
- odpowiednich środków ochrony indywidualnej i zbiorowej,
- stałego monitoringu całego systemu bezpieczeństwa.

Wydatkami na bezpieczeństwo pracy są koszty związane m.in. z :

- prowadzeniem badań lekarskich,
- pomiarami warunków środowiska pracy,
- organizacją szkoleń,
- zakupu środków ochrony indywidualnej i środków czystości,
- organizacją systemu nadzoru.



Oczywiste jest, że skala i rodzaje tych kosztów zależą od właściwości zakładu pracy.

Panuje – niczym nieuzasadnione – przekonanie, że zapewnienie pracownikom warunków bezpiecznej i higienicznej pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, powoduje jedynie dodatkowe koszty.

Analizy ekonomiczne wskazują opłacalność nakładów ponoszonych przez pracodawcę na poprawę stanu warunków pracy. Porównując wysokość nakładów ponoszonych na poprawę warunków pracy i osiągnięte w wyniku tego korzyści da się zauważyć nie tylko wyraźną poprawę stanu zdrowia pracowników, ale również ograniczenie kosztów związanych z wypadkami i chorobami zawodowymi. Aby przeprowadzić taką analizę, konieczne jest wprowadzenie w zakładzie pracy procedur dokumentowania cząstkowych kosztów wypadków.

Do podstawowych elementów, uwzględnianych przy prowadzeniu analiz ekonomicznych w obszarze ochrony pracy w zakładzie, należą:

- koszty działań prewencyjnych,
- koszty związane z wypadkami i chorobami zawodowymi,
- przewidywane korzyści, wynikające z poprawy stanu warunków pracy.

Kompleksowe analizy ekonomiczne prowadzone w wielu krajach wskazują, że koszty działań prewencyjnych, które prowadzą do zdecydowanej poprawy warunków pracy oraz zmniejszenia wypadków i chorób zawodowych są mniejsze od społecznych kosztów skutków nieprawidłowych warunków pracy.





**Literatura**

## ROZDZIAŁ 8

1. Szubert W., *Ochrona Pracy. Studium społeczno prawne*, PWN, Warszawa 1996r.
2. Encyklopedia Britannica - Edycja Polska, t 28, Wyd. Kurpisz S.A., Poznań 2002.
3. Szymczak M. (red.), *Słownik języka polskiego*, Warszawa 1978
4. Iwulski J., Santera W., *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 1999.
5. Rafacz-Krzyżanowska M., *Cywilna odpowiedzialność zakładu pracy za wypadek przy pracy*, *Sł. Prac.* 1996, nr 3).
6. L. Florek (red.), Zieliński T., Chmielek - Łubińska E., Kijowski A., Szemplińska E., Wagner B., *Kodeks pracy. Komentarz*, wydanie 4, Wolters Kluwer Polska Sp. z o. o., Warszawa 2005).