

Rozdział 1. Źródła Prawa Pracy i Przepisów BHP.

Podstawowym aktem prawnym traktującym o ochronie pracy i jej warunków jest **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej**, której art. 24 mówi, iż praca znajduje się pod ochroną Państwa, a to z kolei sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Art.26 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej mówi ponadto, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa i obowiązki pracodawcy określa odrębna ustawa (Kodeks Pracy). Ponadto Konstytucja stwierdza, że każdy, w tym także pracownik, ma prawo do ochrony zdrowia(art. 68)

Prawa i obowiązki pracodawców i pracowników wynikające z umów o pracę lub innych umów wzajemnych są zawarte w **Ustawie Kodeks Pracy**. Źródłami prawa pracy są również przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracodawców i pracowników a także postanowienia układów zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Na szczególną uwagę zasługuje Dział X Kodeksu Pracy poświęcony w całości bezpieczeństwu i higienie pracy. Określa on obowiązki pracodawcy, obowiązki i prawa pracownika, mówi o czynnikach i procesach pracy stwarzających szczególne zagrożenie dla zdrowia i życia, porusza problemy profilaktycznej ochrony zdrowia pracownika, omawia wypadki przy pracy i choroby zawodowe itp.

O bezpieczeństwie i higienie pracy i o naruszeniu przepisów i obowiązków wynikającym z tych przepisów traktuje również **Kodeks Karny**. I tak w myśl art. 220 KK, osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, która nie dopełnia obowiązków z tego wynikających i naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Także ten, kto wbrew obowiązującym przepisom nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej a także nie sporządza i nie przedstawia wymaganej dokumentacji może podlegać karze grzywny albo karze ograniczenia wolności (art.221 KK).

Rozdział 2. Prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika.

Obowiązki pracodawcy dotyczące warunków pracy w aspekcie BHP zawarte są przede wszystkim w Dziale X Kodeksu Pracy.

Rozdział 1 tego Działu mówi, iż za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odpowiada pracodawca i zakres jego odpowiedzialności nie zmniejsza się nawet wtedy, gdy obowiązki w zakresie BHP pracodawca przekazuje innym pracownikom lub specjalistom spoza zakładu pracy.

Pracodawca ma też obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wszelkie koszty działań prowadzonych w zakresie BHP nie mogą obciążać pracowników (art. 207 KP).

Pracodawca i osoby kierujące pracownikami są zobligowane do zapoznania się z przepisami o ochronie pracy i do ich stosowania, a w szczególności do:

- Organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP
- Organizowania i prowadzenia prac z zastosowaniem środków ochrony indywidualnej
- Dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wypoczynku
- Ochrony pracowników przed wypadkami przy pracy i chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy
- Egzekwowania przestrzegania przepisów i zasad BHP przez pracowników
- Wykonywania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami

W przypadkach bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika pracodawca jest zobowiązany do natychmiastowego wstrzymania pracy i zapewnienia pracownikom możliwości oddalenia się w bezpieczne miejsce. Do czasu usunięcia zagrożenia pracodawcy nie wolno wydać polecenia wznowienia pracy.

Obowiązki pracownika:

Przestrzeganie przepisów i zasad BHP jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Każdy pracownik musi znać przepisy i zasady BHP oraz uczestniczyć w szkoleniach z tego zakresu. Musi też dbać o należyty stan urządzeń i sprzętu oraz o ład i porządek na stanowisku pracy.

Pracownik powinien stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz używać odzieży i obuwia roboczego, jeżeli specyfika i bezpieczeństwo wykonywanej pracy tego wymagają.

Pracownik ma obowiązek poddawać się wstępnym i okresowym oraz kontrolnym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarza sprawującego opiekę nad pracownikami.

Art.100 par.2 KP mówi m.in., że pracownik jest zobowiązany przestrzegać przepisów oraz zasad BHP a także przepisów p.poż. Gdy warunki pracy nie odpowiadają jednak tym przepisom i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub, gdy jego praca stwarza takie zagrożenie wobec innych osób, wówczas pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywanej pracy, jednocześnie zawiadamiając o tym przełożonego (art.210 KP).

Rozdział 3. Ochrona pracy kobiet i pracowników młodocianych.

Kobiety - pracownice, szczególnie kobiety w ciąży, objęte są specjalną ochroną prawną. Polega ona na zakazie podejmowania przez kobiety określonych prac oraz określa szczególne zasady związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy i jego szczególną ochroną.

Kobiet nie wolno zatrudniać do prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia (art.176 KP) - wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla kobiet- Rozp. Rady Min. z dn. 10.09.1996r. (Dz.U. Nr 114, poz. 545; zm: z 2002 r. Nr 127, poz. 1092).

Szczególną ochroną objęte są kobiety - pracownice w ciąży, którym pracodawca w okresie ciąży nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę (art.177 KP) - patrz wyjątki. Kobiet w ciąży nie wolno także zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej ani delegować poza stałe miejsce pracy bez jej zgody (art. 178 KP)

Również zatrudnienie **młodocianych** jest obwarowane specjalnymi przepisami. Młodocianym w rozumieniu prawa pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat a nie ukończyła 18 r.ż. Zabronione jest zatrudnienie osoby poniżej 16 roku życia (art.190 KP)

I tak, młodocianych wolno zatrudniać tylko, jeśli ukończyli co najmniej gimnazjum i przedstawiają zaświadczenie lekarskie stwierdzające, iż dana praca nie stanowi zagrożenia dla ich zdrowia.

Młodociany może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Może on być zatrudniony przy pracach lekkich i nie wolno go zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Są jednak sytuacje wyjątkowe, które dają możliwość zatrudnienia młodocianych poniżej 16 roku życia, którzy ukończyli gimnazjum a nie mają ukończonych 16 lat lub nie ukończyli 16 roku życia i nie ukończyli gimnazjum. O tych przypadkach mówi Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 6.12.2002 - Dz. U. Nr 214, poz. 1808; zm. z 2009 r. Nr 56, poz. 458)

Rozdział 4. Obowiązkowe szkolenia BHP.

Pracodawca musi zapewnić pracownikowi udział w odpowiednim dla rodzaju wykonywanej pracy szkoleniu oraz przekazać pracownikowi niezbędny zasób informacji dotyczących pracy na określonym stanowisku, w tym zagrożeń wynikających z wykonywanej pracy oraz zasad i przepisów BHP związanych z wykonywaną pracą. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy bez dostatecznej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jeśli nie posiada odpowiednio wymaganych kwalifikacji do wykonywania danej pracy.

Szkolenia na zlecenie pracodawcy przeprowadzają jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (www.ibop.com.pl lub www.e-bhp.net.pl).

Przed przystąpieniem do pracy pracownik musi odbyć **szkolenie wstępne** w formie instruktażu. Jego celem jest zapoznanie pracownika z podstawowymi przepisami BHP. Szkolenie wstępne odbywają wszyscy nowo zatrudnieni, studenci odbywający u pracodawcy praktykę oraz uczniowie zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu.

Pracownik odbywa również tzw. instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy na danym stanowisku.

Pracodawca ma również obowiązek przeprowadzania **szkoleń okresowych** w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. **Szkolenia okresowe** mają za zadanie aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia okresowe odbywają pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami (w ciągu 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach), pracownicy na stanowiskach robotniczych, pracownicy inżyniersko-techniczni, pracownicy służb BHP, pracownicy administracyjno-biurowi i inni (w ciągu 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach).

Pracownicy na stanowiskach robotniczych odbywają **szkolenia okresowe** w formie **instruktażu** nie rzadziej niż raz na 3 lata, a przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych – nie rzadziej niż raz na rok. Na pozostałych stanowiskach **szkolenie okresowe** może być przeprowadzane w formie **kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego** nie rzadziej niż raz na 5 lat. Każde szkolenie okresowe kończy się egzaminem sprawdzającym. Odbycie i ukończenie szkolenia z wynikiem pozytywnym zostaje potwierdzone przez organizatora szkolenia zaświadczeniem, którego odpis pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika.

Rozp. Min.Gospodarki i Pracy z dn. 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860; zm. z 2005 r. Nr 116, poz. 972; z 2007 r. Nr 196,poz. 1420).

Rozdział 5. Czynniki szkodliwe i uciążliwe dla zdrowia w środowisku pracy.

Czynniki szkodliwe dla zdrowia to przede wszystkim wysoka lub niska temperatura, promieniowanie, hałas, drgania, gazy, pyły, opary.

W pomieszczeniach pracy, gdzie występują tego typu czynniki powinny być zastosowane takie rozwiązania techniczne, które uniemożliwiają przedostawanie się tego typu czynników do innych pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Należy zapewnić taką wymianę powietrza, aby w żadnym wypadku nie były przekraczane wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń tych substancji.

Rozp. Min. Pracy i Polityki Społecznej z dn. 29.11.2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (Dz.U. Nr 217, poz.1833; zm. z 2005 r. Nr 212, poz.1769; z 2007r. Nr 161, poz. 1142; z 2009 r. Nr 105, poz.873).

W przypadku pracy przy wysokich lub niskich temperaturach na stanowisku pracy, jeśli procesy technologiczne tego wymagają, należy zapewnić pomieszczenia, w których pracownicy mogą, w razie potrzeby, ochłodzić się lub ogrzać. W innych pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę nie niższą niż 14 stopni C, a w pomieszczeniach biurowych nie niższą niż 18 stopni C.

Pracownicy narażeni na pracę w hałasie i pyłe muszą być wyposażeni w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, które ogranicza wpływ tych czynników oraz należy stosować odpowiednie przerwy w pracy, aby ograniczyć ekspozycje na hałas i pylenie. Wszystkie strefy, w których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia powinny być odpowiednio oznakowane.

Każdy pracodawca jest zobowiązany także do prowadzenia, aktualizowania i ustalania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy oraz zapewnienia bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami. Pracodawca zapewnia odpowiedni instruktaż i odpowiednie środki zabezpieczające oraz określa wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy tego typu czynnościach. Dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych mogą mieć tylko osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane.

Rozdział 6. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Wypadek przy pracy to według definicji nagłe, spowodowane przyczyną zewnętrzną, związane z wykonywaną pracą zdarzenie powodujące uraz lub śmierć pracownika.

Wypadki przy pracy to wszystkie zdarzenia spełniające przesłanki w/w definicji, które miały miejsce w czasie pracy i w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, ale także w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Na równi z wypadkami przy pracy, jeśli chodzi o uprawnienia do świadczeń, traktowany jest **wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy**. Jest to wypadek w czasie podróży służbowej lub szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony lub przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Kolejnym możliwym wariantem wypadku jest **wypadek w drodze do/z pracy**. Jest to także nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną zdarzenie, które nastąpiło w drodze do lub z pracy ale tylko wtedy, gdy droga ta była najkrótsza i nie została przerwana lub przerwa była uzasadniona życiowo i jej czas nie przekroczył granic potrzeby albo droga nie będąc najkrótszą, była dla pracownika, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Wypadki przy pracy dzielimy na śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe.

W momencie podjęcia informacji o wystąpieniu wypadku przy pracy lub zrównanego z wypadkiem przy pracy lub wypadku w drodze do lub z pracy, pracodawca zobowiązany jest podjąć działania mające na celu eliminację lub ograniczenie zagrożenia, zapewnić i udzielić pierwszej pomocy, ustalić okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować środki zapobiegające podobnym wypadkom.

W przypadku wypadków śmiertelnych i zbiorowych, pracodawca zawiadamia prokuraturę oraz **Państwową Inspekcję Pracy**. We wszystkich rodzajach wypadków pracodawca powołuje zespół powypadkowy, który prowadzi czynności związane z ustaleniem przyczyn i okoliczności wypadku. Pracodawca ma obowiązek prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

Pracodawca jest prawnie zobligowany do stosowania środków zapobiegających **chorobom zawodowym** i innym chorobom, które mają związek z wykonywaną pracą. Pracodawca regularnie powinien badać i mierzyć stężenia i natężenia czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy.

W przypadku rozpoznania choroby zawodowej u pracownika, pracodawca niezwłocznie ustala przyczyny powstania choroby oraz rozmiar zagrożenia chorobą. Pracodawca przystępuje do eliminacji czynników powodujących powstanie choroby zawodowej podejmując środki zapobiegawcze i zapewnia realizację zaleceń lekarskich, włącznie z przeniesieniem pracownika na inne stanowisko pracy. Przy podejrzeniu, rozpoznaniu i stwierdzeniu choroby zawodowej, uwzględnia się choroby ujęte w wykazie chorób zawodowych.

Rozp. Rady Min. z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2009 r., Nr 105, poz. 869) - załącznik.

-

Rozdział 7. Obiekty budowlane, pomieszczenia pracy, teren zakładu pracy.

Wszystkie budynki i **obiekty budowlane**, w których znajdują się **pomieszczenia pracy**, powinny być zbudowane i utrzymywane zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach techniczno-budowlanych.

We wszystkich miejscach na terenie zakładu pracy, gdzie przebywają pracownicy, pracodawca ma obowiązek zapewnić oświetlenie elektryczne w porze nocnej a także w sytuacjach, kiedy oświetlenie naturalne-dzienne jest niewystarczające. Wymagania, co do oświetlenia, określają **Polskie Normy**.

Miejsca w zakładzie pracy, w których występują zagrożenia dla pracowników, powinny być oznakowane znakami i barwami bezpieczeństwa zgodnie z Polskimi Normami. Pracodawca ma obowiązek oznakować zgodnie z Polskimi Normami drogi komunikacyjne, ciągi piesze, dojazdy pożarowe, drogi ewakuacyjne znajdujące się na terenie zakładu pracy.

Pomieszczenia pracy powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, odpowiednią wymianę powietrza oraz powinny zabezpieczać pracowników przed wilgocią, nadmiernym nasłonecznieniem, nadmierną temperaturą, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami. Powinny

mieć też określoną wysokość, powierzchnię przypadającą na jednego pracownika oraz być usytuowane w miarę możliwości powyżej poziomu otaczającego terenu z wyjątkami, które dopuszcza rozporządzenie.

Rozporządzenie Min. Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz.1650; zm.: z 2007 r. Nr 49, poz. 330; z 2008 r. Nr 108,poz. 690).

Rozdział 8. Nadzór i kontrola warunków pracy.

W celu odpowiedniej kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad BHP pracodawca powołuje **Służbę BHP**. Do głównych jej zadań należy m.in.:

- Kontrola warunków pracy na stanowiskach gdzie zatrudnione są osoby niepełnosprawne, kobiety w ciąży, karmiące, wykonujący pracę zmianową, młodociani
- Przeglądy stanu BHP, analizy i propozycje działań mających na celu poprawę warunków pracy
- Opracowywanie szczegółowych instrukcji BHP
- Udział w przekazywaniu do eksploatacji budynków, w których znajdują się pomieszczenia pracy
- Doradztwo w zakresie stosowania przepisów i zasad BHP
- Doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach, gdzie występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe
- Współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami
- Współpraca przy przeprowadzaniu badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia
- Uczestnictwo w konsultacjach w zakresie BHP

Na podstawie przyznanych uprawnień, służba BHP może kontrolować stan BHP i przestrzeganie przepisów i zasad, występować do pracodawcy o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków BHP, ale także o ukaranie pracowników zaniedbujących obowiązki w zakresie BHP. Może także wstrzymać prace lub odsunąć od pracy pracownika, jeżeli występuje bezpośrednie niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia.

Służbę BHP tworzy pracodawca zatrudniający powyżej 100 pracowników. Może ją także wykonywać sam pracodawca w przypadku, gdy zatrudnia do 10 pracowników lub, do 20, jeśli jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono maksymalnie trzecią kategorię ryzyka w myśl przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Pracodawca może również powierzyć wykonywanie zadań służby BHP specjalistom z zewnątrz.

Rozdział 9. Pierwsza pomoc i ochrona przeciwpożarowa.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom sprawnie działający system pierwszej pomocy w razie wypadku, a także środki do udzielenia tej pomocy.

Pracodawca zapewnia punkty pierwszej pomocy wyposażone w umywalki z ciepłą i zimną wodą oraz w niezbędny sprzęt i środki do udzielenia pierwszej pomocy. Zapewnia także apteczki. Ilość punktów pierwszej pomocy i apteczek oraz ich wyposażenie zależą od rodzajów i nasilenia występujących zagrożeń. Pracodawca wyznacza też odpowiednio przeszkolone osoby do udzielania pierwszej pomocy. W punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach w widocznych miejscach powinny być umieszczone instrukcje o sposobach udzielania pierwszej pomocy oraz wykazy imienne pracowników, którym powierzono obsługę punktów i apteczek.

Ochrona przeciwpożarowa ma na celu realizację działań prowadzących do ochrony życia, zdrowia, mienia lub środowiska przed pożarem, klęską żywiołową lub innym miejscowym zagrożeniem.

Pracodawca jest zobowiązany tak przygotować obiekt, w którym znajdują się pomieszczenia pracy i tak prowadzić jego eksploatację, aby były one zgodne z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie stwarzały zagrożenia pożarowego. Obowiązek ten dotyczy również stosowanych procesów technologicznych i urządzeń technicznych, w tym maszyn i urządzeń używanych w procesach pracy.

Pracodawca jest zobowiązany udostępnić w miejscach widocznych instrukcje postępowania na wypadek pożaru wraz z wykazem telefonów alarmowych oraz oznakować drogi ewakuacyjne i miejsca usytuowania urządzeń przeciwpożarowych oraz gaśnic. Gaśnice powinny być odpowiednio oznakowane, co do rodzaju i materiałów, do których gaszenia są przystosowane.

Najlepszym środkiem gaśniczym jest gaśnica śniegowa, którą można gasić każdy rodzaj pożaru z wyjątkiem płonących ludzi. Skuteczna jest również przy gaszeniu urządzeń pod napięciem. Gaśnicami pianowymi i wodą nie gasi się urządzeń pod napięciem! Wodą nie wolno również gasić tłuszczów, paliw i olejów! Do gaszenia ognia w zarodku lub ludzi wykorzystuje się koce gaśnicze.

Prosimy o zapoznanie się z przedstawionymi w powyższym materiale rozporządzeniami oraz z Ustawą Kodeks Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem Działu X w celu uzupełnienia wiadomości niezbędnych do zaliczenia egzaminu-testu.

Materiał przeznaczony jest dla uczestników szkoleń okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzonych w formie samokształcenia kontrolowanego w trybie on-line.

www.ibop.com.pl



Instytut Bezpieczeństwa Organizacji Pracy

www.e-bhp.net.pl