

SEBASTIAN KRYCZKA, MAREK ROTKIEWICZ,
KATARZYNA TOMASZEWSKA, JAKUB ZIARNO

Nowe badania lekarskie i inne obowiązki pracodawcy w zakresie bhp



SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
1. Tworzenie służby bhp	6
2. Ocena ryzyka zawodowego	10
3. Badania lekarskie pracowników	13
3.1. Rodzaje badań	14
3.2. Obowiązki pracodawcy i pracownika	16
3.3. Zawarcie umowy na wykonywanie badań profilaktycznych	16
3.4. Skierowanie na badania	17
3.5. Skierowanie jako polecenie służbowe	18
3.6. Koszty badania w innej placówce	20
3.7. Ponowne badanie profilaktyczne	21
3.8. Nowelizacja Kodeksu pracy – zmiany od 1 kwietnia 2015 r.	22
4. Szkolenia bhp	23
4.1. Szkolenie wstępne	23
4.2. Szkolenie okresowe	25
5. Wymagania bhp dla pracy przy komputerze	26
5.1. Obowiązki pracodawcy wobec pracowników wykonujących pracę przy komputerze	28
5.2. Warunki na stanowisku wyposażonym w monitory ekranowe	29
5.3. Okulary dla pracownika pracującego przy komputerze – obowiązki pracodawcy	31
5.4. Wyłączenia dotyczące niektórych urządzeń	31
5.5. Rodzaj refundowanych okularów	32
5.6. Standard szkielek i oprawy	32
5.7. Częstotliwość zakupu szkielek	33
5.8. Opodatkowanie i oskładkowanie kosztów zakupu okularów	34
5.9. Refundacja szkielek kontaktowych	34
6. Zapewnienie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego	36
6.1. Odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej	37
6.2. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej	40
6.3. Imienna karta wyposażenia pracownika w odzież roboczą	42
7. Profilaktyczne posiłki i napoje	43
8. Wymagania bhp dla pomieszczeń	45
8.1. Wymiary	45
8.2. Podłoga	46
8.3. Oświetlenie	46
8.4. Dostęp do stanowiska pracy	47

8.5. Ogrzewanie	47
8.6. Wentylacja	47
8.7. Wymagania bhp w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych	48
9. Ochrona pracy kobiet	49
10. Przykładowe zapisy w regulaminie pracy odnoszące się do bhp	51
11. Apteczki	55
12. Wypadki przy pracy	56
12.1. Pierwsza pomoc	56
12.2. Przyczyny i definicja wypadków przy pracy	58
12.3. Wypadek w trakcie delegacji	60
12.4. Działania podejmowane w razie wypadku przy pracy	60
12.5. Zespół powypadkowy – powołanie, skład, zadania	62
12.6. Protokół powypadkowy	63
12.7. Rejestr wypadków	66
13. Konsekwencje niewypełnienia obowiązków z zakresu bhp	67
13.1. Powstrzymanie się pracownika od pracy	67
13.2. Odpowiedzialność za naruszenia w zakresie bhp	69
14. Wzory dokumentów z zakresu bhp	71
Wzór protokołu powypadkowego	71
Wzór statystycznej karty wypadku Z-KW	76
Wzór protokołu wysłuchania świadka w postępowaniu powypadkowym	79
Wzór karty szkolenia wstępnego z zakresu bhp	80
Wzór zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp	81

NOWE BADANIA LEKARSKIE I INNE OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

Wstęp

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przestrzeganie przepisów bhp zawierających wskazania dotyczące kierowania pracowników na badania profilaktyczne, organizowania szkoleń, zapewnienia określonych warunków pracy należy do najbardziej istotnych obowiązków pracodawcy. Przestrzeganie tego obowiązku podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Naruszenia w tym zakresie mogą skutkować grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.

Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca powinien:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bhp oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Wskazane w tym przepisie ogólne obowiązki są uszczegółowione w dalszych przepisach Kodeksu pracy oraz innych aktach prawnych.

W niniejszym opracowaniu omawiamy zagadnienia związane z profilaktyczną ochroną zdrowia pracowników. Nie pomijamy kwestii ostatniej nowelizacji przepisów o wstępnych badaniach lekarskich, która wejdzie w życie 1 kwietnia 2015 r. Ponadto omawiamy problematykę szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Z pewnością przydatne okażą się także informacje dotyczące wypadków przy pracy. To tylko niektóre z tematów dotyczących bhp, które zawiera nasz poradnik. Jesteśmy przekonani, że będzie on przydatnym narzędziem dla Czytelników.

1. Tworzenie służby bhp

Przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) zobowiązują pracodawcę do powoływania komórek, których zadaniem jest egzekwowanie wypełniania w placówce wszelkich nakazów bhp. Taką pomocniczą komórką jest służba bhp pełniąca funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp. Obowiązek jej utworzenia ustanawia art. 237¹¹ k.p. oraz wydane na jego podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: rozporządzenie w sprawie służby bhp).

Każdy pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bhp, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp, a pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań takiej służby pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca, który ukończył szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp, może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli zatrudnia do:

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

W małych zakładach pracy pracodawca może wyznaczyć do pełnienia zadań służby bhp pracownika zatrudnionego przy innej pracy, dla którego zadania służby będą dodatkowymi czynnościami, wykonywanymi obok jego zwykłej pracy.

Przykład

Jeden z pracowników ma uprawnienia konieczne do wypełniania zadań służby bhp. Nie można jednak dodać mu w ramach wykonywanej przez niego pracy zadań bhp, gdyż mogłoby to sugerować pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może w tej sytuacji zawrzeć z pracownikiem dodatkową umowę o pracę. Pracodawca może bowiem powierzyć zadania służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, co nie wyklucza zawarcia z już zatrudnionym pracownikiem – przy całkowicie innej rodzajowo pracy – dodatkowej umowy o pracę w części wymiaru czasu pracy.

W przypadku braku kompetentnych pracowników można powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bhp dla pracowników tej służby.



Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy w przypadku braku kompetentnych pracowników.

Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

Główny Inspektorat Pracy (GIP) w piśmie z 9 sierpnia 2007 r. (GNP/426/4560-402/07/PE) wskazał, że *rozporządzenie w sprawie służby bhp w § 1 ust. 3 stanowi, że 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. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 13 października 2006 r. (I OSK 263/06) stwierdził, że pracodawca zatrudniający ponad 100 pracowników zobowiązany jest utworzyć służbę bhp i zatrudnić pracownika tej służby. Niedopuszczalne jest więc zastąpienie służby bhp stworzonej na tych zasadach podmiotem niebędącym pracownikiem pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 osób.*

Opinię tę potwierdził WSA w Gdańsku z wyroku z 22 marca 2012 r. (III SA/Gd 8/12), stwierdzając, że *możliwość powierzenia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy w przypadku braku kompetentnych pracowników dotyczy tylko sytuacji takiego pracodawcy, który zatrudnia nie więcej niż 100 pracowników.*

Jednak należy pamiętać, że takie powierzenie zadań specjalistom spoza danej jednostki jest sytuacją ostateczną. Jak wskazał NSA w wyroku z 17 listopada 2011 r. (I OSK 612/11, patrz: www.ekspert3.inforflex.pl), *powierzenie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy ograniczone zostało do przypadku, gdy pracodawca nie jest w stanie zatrudnić własnych pracowników w celu powierzenia im zadań służby bhp. Tym samym art. 237¹ § 2 k.p. stanowi lex specialis w stosunku do § 1 tego przepisu, a nie (...) jego rozwińnięcie polegające na tym, że pracodawca niezależnie od stanu zatrudnienia może powierzyć zadania służby bhp specjalistom spoza zakładu. Warto wspomnieć, że nie musi to być umowa zawierana z podmiotem gospodarczym, podstawą powierzenia wykonywania zadań służby bhp specjaliście spoza zakładu pracy może być umowa cywilnoprawna, np. zlecenia.*

Właściwy inspektor pracy może nakazać zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi (art. 237¹ § 4 k.p.).



Pracodawca zwiększa liczbę pracowników służby bhp, jeżeli nakazał to inspektor pracy.

Zakres działania służby bhp wymienia § 2 rozporządzenia w sprawie służby bhp. Do zakresu działania służby bhp należy:

- przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bhp, 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;
- bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń;