

# PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

## SZKOLENIA BHP I BADANIA PROFILAKTYCZNE PRACOWNIKÓW – OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- Jak właściwie ocenić ryzyko zawodowe
- Jakie profilaktyczne badania lekarskie należy przeprowadzić
- Jak często przeprowadzać szkolenia bhp
- Jak uzyskać bezzwrotne dofinansowanie na rozwój bhp

INDEKS 331783



ISSN 1234-5695



Partner merytoryczny

 **INFOR** | **IFK** Platforma  
Księgowych i Kadrowych

# INFORbook

## Biblioteka e-poradników



[www.inforbook.pl](http://www.inforbook.pl)

# Spis treści

<b>1. TWORZENIE SŁUŻBY BHP</b>	<b>5</b>
<b>2. OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO</b>	<b>8</b>
<b>3. BADANIA LEKARSKIE PRACOWNIKÓW</b>	<b>11</b>
3.1. Rodzaje badań	11
3.2. Obowiązki pracodawcy i pracownika	14
3.3. Zawarcie umowy na wykonywanie badań profilaktycznych	14
3.4. Skierowanie na badania	15
3.5. Skierowanie jako polecenie służbowe	16
3.6. Orzeczenie lekarskie	17
3.7. Koszty badania	19
3.8. Ponowne badanie profilaktyczne	20
3.9. Profilaktyczne badania lekarskie pracowników i zleceniobiorców a składki ZUS	20
<b>4. SZKOLENIA BHP</b>	<b>22</b>
4.1. Szkolenie wstępne	22
4.2. Szkolenie okresowe	25
<b>5. WYMAGANIA BHP DLA PRACY PRZY KOMPUTERZE</b>	<b>28</b>
5.1. Obowiązki pracodawcy wobec pracowników wykonujących pracę przy komputerze	29
5.2. Warunki pracy na stanowisku wyposażonym w monitory ekranowe	29
5.3. Okulary dla pracownika pracującego przy komputerze	31
5.3.1. Wyłączenia z refundacji zakupu okularów	31
5.3.2. Rodzaj refundowanych okularów	31
5.3.3. Standard szkielek i oprawy	32
5.3.4. Częstotliwość zakupu szkielek	32
5.3.5. Opodatkowanie i oskładkowanie kosztów zakupu okularów	33
5.4. Refundacja szkielek kontaktowych	33
<b>6. ZAPEWNIENIE ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO</b>	<b>34</b>
6.1. Odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej	34
6.2. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej	37
6.3. Imienna karta wyposażenia pracownika w odzież roboczą	38
<b>7. PROFILAKTYCZNE POSIŁKI I NAPOJE</b>	<b>39</b>
<b>8. WYMAGANIA BHP DLA POMIESZCZEŃ</b>	<b>41</b>
8.1. Wymiary pomieszczeń	41
8.2. Podłoga	41
8.3. Oświetlenie	41
8.4. Dostęp do stanowiska pracy	42
8.5. Ogrzewanie	42
8.6. Wentylacja	42
8.7. Wymagania bhp w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych	43
<b>9. OCHRONA PRACY KOBIET</b>	<b>43</b>

Bądźmy  
w kontakcie



Odklej  
i naklej  
na laptopa  
lub komputer



## Spis treści

<b>10. REGULAMIN PRACY A BHP</b>	<b>45</b>
<b>11. APTECZKI</b>	<b>48</b>
<b>12. WYPADKI PRZY PRACY</b>	<b>49</b>
12.1. Pierwsza pomoc	49
12.2. Przyczyny i definicja wypadków przy pracy	50
12.3. Wypadek w trakcie delegacji	51
12.4. Działania podejmowane w razie wypadku przy pracy	52
12.5. Zespół powypadkowy – powołanie, skład, zadania	53
12.6. Protokół powypadkowy	53
12.7. Rejestr wypadków	60
<b>13. KONSULTACJE DZIAŁAŃ ZWIĄZANYCH Z BHP Z PRACOWNIKAMI</b>	<b>61</b>
<b>14. KONSEKWENCJE NIEWYPEŁNIENIA OBOWIĄZKÓW Z ZAKRESU BHP</b>	<b>62</b>
14.1. Powstrzymanie się pracownika od pracy	62
14.2. Odpowiedzialność za naruszenie zasad bhp	63
<b>15. KONTROLA W ZAKRESIE BHP</b>	<b>64</b>
<b>16. BEZZWROTNE DOFINANSOWANIE NA POPRAWĘ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY</b>	<b>65</b>
16.1. Zasady ubiegania się o dofinansowanie	67
<b>17. ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW</b>	<b>87</b>
17.1. Jak zapewnić odpowiednie warunki bhp osobom niebędącym pracownikami	87
17.2. Czy można zaliczyć do kosztów wydatek na szkolenia bhp dla pracodawców	88
17.3. Czy pracownika oddelegowanego do innej pracy trzeba skierować na badania i szkolenie bhp	89
17.4. Czy badania lekarskie przeprowadzone w czasie wolnym od pracy wliczamy do czasu pracy	90
17.5. Czy pracodawca może zawrzeć kilka umów o wykonywanie badań lekarskich	91
17.6. Czy pracodawca może zmienić wzór skierowania na badania lekarskie	92
17.7. Czy zleceniodawca powinien przejść szkolenie bhp dla pracodawców	93
17.8. Czy można odliczyć VAT za badanie psychologiczne pracownika	94
17.9. Jak wystawić skierowanie na badania lekarskie dla pracownika pracującego przy komputerze	95
17.10. Czy okresowe szkolenie bhp może odbywać się w formie e-learningu	96

# Szkolenia bhp i badania profilaktyczne pracowników – obowiązki pracodawcy

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 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.

## 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. 237<sup>11</sup> 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 je sam wykonywać, 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 te będą dodatkowymi czynnościami, wykonywanymi obok jego zwykłej pracy.

### PRZYKŁAD 1

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 tej służby, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania tych zadań oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bhp dla pracowników służby.

### UWAGA



**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:

**GIP** (...) 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 w wyroku z 22 marca 2012 r. (III SA/Gd 8/12), stwierdzając, że:

**WSA** (...) 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):

**NSA** (...) 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. 237<sup>11</sup> § 2 k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do § 1 tego przepisu, a nie (...) jego rozwinięcie 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 specjalistom 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. 237<sup>11</sup> § 4 k.p.).

### UWAGA



**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 tej służby 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;
- sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bhp, zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy;
- udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bhp;
- udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bhp w tych założeniach i dokumentacji;
- udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników;
- zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bhp w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych;
- przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy;
- udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych, dotyczących bhp oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w tym zakresie;
- opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bhp na poszczególnych stanowiskach pracy;
- 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;
- 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;
- doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bhp;
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą;
- doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz dobór najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej;
- współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bhp oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników;
- 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;
- współpraca z laboratoriami i innymi jednostkami zajmującymi się pomiarami stanu środowiska naturalnego, działającymi w systemie państwowego monitoringu środowiska, określonego w odrębnych przepisach;
- współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników;
- współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:
  - podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,
  - podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę warunków pracy;
- uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bhp, a także w pracach komisji bhp oraz innych zakładowych komisji zajmujących się problematyką bhp, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy;
- inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bhp oraz ergonomii.

## UWAGA



**Zakres działania służby bhp obejmuje przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bhp w zakładzie pracy.**

Służba bhp (jak również pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono zadania służby, a także specjalista spoza zakładu pracy) jest uprawniona do:

- przeprowadzania kontroli stanu bhp, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy,
- występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bhp,
- występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bhp,
- występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bhp,
- niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób,
- niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,
- niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób,
- wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

## 2. Ocena ryzyka zawodowego

**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 w wyniku sposobu wykonywania pracy (§ 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy; dalej: rozporządzenie w sprawie bhp).**

Pracodawca, zgodnie z art. 226 k.p. ma obowiązek:

- oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami

### Z ORZECZNICTWA



*Przewidziany w art. 226 Kodeksu pracy obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym dotyczy każdego pracownika, niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska.*

**Wyrok NSA z 2 października 2002 r., II SA/Wr 319/00**



*Niepoinformowanie o ryzyku zawodowym, co doprowadziło do zarażenia pracownika prątkami gruźlicy i naraziło go na cierpienia związane z zagrożeniem zdrowia oraz na niekorzystne przeżycia psychiczne, rodzi odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie art. 445 k.c.*

**Wyrok SN z 14 grudnia 2010 r., I PK 95/10**

Rozwinięcie obowiązków pracodawcy w zakresie oceny ryzyka zawodowego nastąpiło w § 39a rozporządzenia w sprawie bhp. Zgodnie z nim pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych, oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawo-



dowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.

Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:

- zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników,
- być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

- opis ocenianego stanowiska pracy, w tym:
  - stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
  - wykonywanych zadań,
  - występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
  - stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
  - osób pracujących na tym stanowisku;
- wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.

Państwowa Inspekcja Pracy na swojej stronie internetowej ([www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)) podaje, że ocenę ryzyka powinno się przeprowadzać w możliwie najprostszy sposób. U wielu pracodawców nie występują bardzo poważne, skomplikowane i liczne zagrożenia i przeważnie można je łatwo zidentyfikować. Identyfikowanie zagrożeń i ocenianie związanych z nimi ryzyk powinno – jak podkreśla PIP – opierać się na zasadach zdrowego rozsądku.

W większości przypadków ocena ryzyka zawodowego może być prosta i można ją przeprowadzić zgodnie z zasadami przedstawionymi w tabeli 1.

**Tabela 1. Procedura przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego**

Ocena ryzyka zawodowego	Charakterystyka
1	2
<p><b>Krok 1.</b>  <b>Zebranie informacji potrzebnych do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego</b></p>	<p>W tym celu pracodawca musi odpowiedzieć na następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jakie stanowiska pracy występują u pracodawcy?</li> <li>■ Jakie osoby pracują na tych stanowiskach (ze szczególnym uwzględnieniem takich pracowników, jak: młodociani, osoby niepełnosprawne, kobiety w ciąży, pracownicy niepełnoetatowi)?</li> <li>■ Jakie maszyny, narzędzia i materiały wykorzystuje się na stanowiskach pracy?</li> <li>■ Na jakie zagrożenia wskazują instrukcje obsługi użytkowanych maszyn i urządzeń?</li> <li>■ Jakie zadania (operacje technologiczne) wykonują pracownicy?</li> <li>■ Jakie czynniki niebezpieczne, szkodliwe lub uciążliwe występują na stanowiskach pracy?</li> <li>■ Jakie środki ochrony zbiorowej i indywidualnej stosowane są na stanowiskach pracy?</li> <li>■ Jakie są wyniki pomiarów czynników szkodliwych (jeśli były przeprowadzane) i co wynika z dotychczasowej dokumentacji dotyczącej wypadków przy pracy (jeżeli do takich doszło) i chorób zawodowych?</li> <li>■ Jakie są już zidentyfikowane zagrożenia i możliwe skutki ich wystąpienia?</li> <li>■ Jakie są przepisy prawne i normy dotyczące występujących stanowisk pracy?</li> </ul> <p>Warto również poznać opinie i uwagi pracowników dotyczące stanowisk pracy, na których pracują. W działania związane z oceną ryzyka zawodowego pracownicy powinni być włączani w jak najszerszym zakresie.</p>

1	2
<p><b>Krok 2.</b> Identyfikacja zagrożeń – określenie dla każdego stanowiska pracy, jakie występują na nim zagrożenia</p>	<p>Przy identyfikacji zagrożeń w placówce należy stwierdzić, czy na stanowiskach pracy mamy do czynienia z:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ nierównymi lub śliskimi powierzchniami,</li> <li>■ ruchomymi częściami maszyn,</li> <li>■ ostrymi krawędziami,</li> <li>■ gorącymi lub zimnymi powierzchniami,</li> <li>■ pracą na wysokości,</li> <li>■ wysokimi ciśnieniami,</li> <li>■ prądem elektrycznym,</li> <li>■ substancjami chemicznymi,</li> <li>■ pyłem, hałasem,</li> <li>■ nieprawidłowym oświetleniem,</li> <li>■ drganiami,</li> <li>■ promieniowaniem elektromagnetycznym,</li> <li>■ ręcznym przenoszeniem ciężarów,</li> <li>■ pracą w niewygodnej pozycji,</li> <li>■ zagrożeniami biologicznymi,</li> <li>■ stresem,</li> <li>■ innymi zagrożeniami.</li> </ul> <p>Do określania zagrożeń bardzo pomocne okazują się coraz liczniej udostępniane, szczególnie w ramach europejskiej kampanii oceny ryzyka zawodowego, listy kontrolne.</p>
<p><b>Krok 3.</b> Oszacowanie ryzyka</p>	<p>W tym celu można skorzystać z prostej metody oceny ryzyka według Polskiej Normy PN-N-18002 („Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego”, PKN styczeń 2000).</p> <p>W zależności od tego, jakie jest prawdopodobieństwo wystąpienia wypadków i chorób zawodowych oraz jak poważne są te następstwa (wypadki, choroby) – ryzyko może być „małe”, „średnie” (oba uznawane są za dopuszczalne) lub „duże” (uznawane za niedopuszczalne i wymagające niezwłocznych działań – w warunkach takiego ryzyka pracownicy nie mogą pracować).</p> <p>Wskazana jest refleksja, czy dotychczas podejmowane działania eliminujące lub ograniczające ryzyko (działania zapobiegawcze) są wystarczające. Metoda szacowania ryzyka wg normy PN-N-18002 nie jest jedyna, znane są jeszcze inne, proste metody oceny ryzyka – wśród nich: metoda Wstępnej Analizy Zagrożeń (PHA), metoda Wskaźnika Ryzyka (RISC SCORE), metoda Grafu Ryzyka, metoda Analizy Bezpieczeństwa Pracy (JSA).</p>
<p><b>Krok 4.</b> Określenie działań eliminujących lub ograniczających ryzyko zawodowe</p>	<p>W tym celu należy zacząć od tych zagrożeń, których ryzyko wystąpienia jest największe i zgodnie z zasadą, aby możliwość całkowitego usunięcia zagrożenia miała priorytet, a zastosowanie środków ochrony indywidualnej było ostatecznością. W przypadku ryzyka niedopuszczalnego działania ograniczające muszą mieć charakter natychmiastowy. Dopuszczalne ryzyko średnie wymaga prowadzenia działań na rzecz jego dalszego zmniejszenia, natomiast ryzyko małe – działań zapewniających, że pozostanie ono na tym poziomie.</p>

1	2
<p><b>Krok 5.</b>  <b>Dokumentowanie wyników oceny ryzyka zawodowego</b></p>	<p>Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego powinna uwzględniać elementy określone w § 39a ust. 3 rozporządzenia w sprawie bhp, tj. zawierać opis ocenianego stanowiska pracy, wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy, niezbędne środki profilaktyczne, zmniejszające ryzyko, oraz datę oceny i osobę, która ją przeprowadziła. W rozporządzeniu tym nie zaproponowano wzoru formularza do takiej dokumentacji i nie ma jednolitego wzorca dla takiego dokumentu. Jej ostateczny kształt zależy zatem od decyzji dyrektora placówki. Istotne jest to, by zawierała informacje wcześniej wymienione.</p>

### 3. Badania lekarskie pracowników

**Jednym z przejawów ochrony pracowników w zakresie bezpiecznych warunków pracy są obowiązkowe profilaktyczne badania lekarskie. Pracodawca nie ma prawa legalnie dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, z którego wynika brak przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku pracy.**

Obowiązek przeprowadzenia badań lekarskich należy odbierać w kategoriach korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika – badania pozwalają zapobiec dopuszczeniu do pracy pracowników, którzy danej pracy nie powinni wykonywać.

**UWAGA**



**Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do zatrudnienia go na danym stanowisku pracy.**

Badania lekarskie należy zaliczyć do szczególnie istotnych środków profilaktycznych z uwagi na fakt, że pozwalają zapobiegać (przynajmniej w teorii) świadczeniu pracy przez osoby, które z uwagi na stan zdrowia nie powinny danej pracy wykonywać. Pracownik powinien mieć zatem nie tylko właściwe kwalifikacje do wykonywanej pracy, rozumiane jako ogół umiejętności i kompetencji niezbędnych do świadczenia pracy – niezbędne są również właściwe kwalifikacje zdrowotne. Badania profilaktyczne stanowią więc swoisty monitoring stanu zdrowia pracowników, pozwalając na ochronę ich zdrowia, jak również – w sposób pośredni – zapewniając właściwe bezpieczeństwo współpracownikom.

Celem badań profilaktycznych jest ochrona zdrowia i życia pracownika, ograniczenie wystąpienia ryzyka związanego z wypadkami przy pracy czy wystąpienia choroby zawodowej.

Kodeks pracy nie reguluje procedury przeprowadzania badań lekarskich. Została ona unormowana szczegółowo w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej: rozporządzenie o badaniach profilaktycznych). Do rozporządzenia zostały załączone wskazówki metodyczne określające zakres i częstotliwość badań profilaktycznych.

#### 3.1. Rodzaje badań

W ramach profilaktycznej opieki lekarskiej, o której mowa w art. 229 k.p., można wyróżnić następujące rodzaje badań, które są realizowane w zależności od fazy zatrudnienia: badania wstępne, badania okresowe, badania kontrolne i tzw. badania końcowe.

##### Wstępne badania lekarskie

- W obowiązującym stanie prawnym wstępnym badaniom lekarskim podlegają:
- osoby przyjmowane do pracy,
  - pracownicy młodociani przenoszni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

*Dalsza część książki dostępna w wersji  
pełnej.*

