

BHP w firmie

www.bhpwfirmie.wip.pl



OCENA RYZYKA – WYPADKI – SZKOLENIA

Przeгляд zmian w prawie

23 kluczowe zmiany dla pracodawców 5

Dokumenty bhp

Wprowadzasz pracę zdalną w zakładzie? Skorzystaj z gotowych dokumentów! 21

Temat numeru

Stolarz – szkolenie wstępne na stanowisku pracy 39

Obowiązki pracodawcy

Czy można kierować pracownikami na wcześniejsze badania profilaktyczne 65

Warunki pracy

Co należy wiedzieć o zagrożeniu wybuchem na stanowisku pracy 75

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Apteczka w miejscu publicznym – czy wymagana jest instrukcja 85

Kiedy wykonać pomiary mikroklimatu gorącego 86

Szkolenie okresowe dla osoby nadzorującej pracowników 87

Uprawnienia SEP – jak je uzyskać 89

Ocena ryzyka zawodowego przy okazjonalnej pracy zdalnej 91

Kontakt z olejem silnikowym a czynniki szkodliwe 93

Mamy dla Ciebie bezpłatne wzory dokumentów:



- wiążący wniosek o pracę zdalną
- polecenie pracy zdalnej od 7 kwietnia 2023 r.
- wniosek o okazjonalną pracę zdalną
- zasady bhp przy pracy zdalnej według zasad obowiązującej od 7 kwietnia 2023 r.
- oświadczenie pracownika o posiadaniu warunków technicznych i lokalowych do wykonywania pracy zdalnej
- oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem pracy zdalnej
- odmowa uwzględnienia wiążącego wniosku o pracę zdalną

Pobierz ze strony bhpwfirmie.pl



Jeszcze więcej porad i materiałów znajdziesz na stronie www.bhpwfirmie.wip.pl

Masz pytanie? Zapytaj eksperta: bhpwfirmie@wip.pl

TOP 10 →

**ranking tematów bhp
poruszanych na łamach
publikacji**

Drodzy Czytelnicy,

przedstawiamy nasz comiesięczny TOP 10 artykułów najchętniej czytanych przez naszych stałych Klientów.

Liczymy, że w ten sposób jeszcze szybciej i sprawniej znajdziecie odpowiedzi na palące problemy w Waszej codziennej pracy.

Nasza najnowsza lista TOP 10 „BHP w firmie”:

- 1 Jak wdrożyć nowe zasady pracy zdalnej – wskazówki dla pracodawcy** – ABH 265 str. 13
- 2 Jak określić zakładową procedurę badania trzeźwości pracowników?** – ABH 260 str. 41
- 3 Wybrane zagadnienia weryfikacji trzeźwości pracowników w świetle nowych uregulowań prawnych** – ABH 265 str. 21
- 4 Jakie będą zasady wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej** – ABH 262 str. 5
- 5 Problematyczny obowiązek konsultacyjny w zakresie bhp – nie wszystko jasne** – ABH 256 str. 11
- 6 Badania profilaktyczne kandydatów do nauki zawodu i młodocianych** – ABH 257 str. 35
- 7 Współpraca struktur kilku pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** – ABH 264 str. 19
- 8 Praca zdalna na gruncie nowych przepisów – zagadnienia, które budzą wątpliwości** – ABH 266 str. 13
- 9 Jak zadbać o bezpieczeństwo na stanowisku pracy z komputerem** – ABH 259 str. 23
- 10 Jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu wśród pracowników – sprawdzone sposoby** – ABH 257 str. 83



Wejdz i czytaj!

BHP w firmie

Zapraszamy do lektury na stronę www.bhpwfirmie.wip.pl



Iga Wall-Majcher
redaktor prowadząca
bhpwfirmie@wip.pl

Drodzy Czytelnicy!

Najnowsza nowelizacja Kodeksu pracy wdraża szereg zmian wynikających z dyrektyw unijnych, tzw. dyrektywy *work-life balance* i o przejrzystych warunkach zatrudnienia. Wprowadza ona aż 23 zmiany ważne dla pracodawców. Prezentujemy je wszystkie w przejrzystej tabeli wraz z dokładnym ich wyjaśnieniem. Bądź na bieżąco i sprawdź na stronie 5, co się zmieniło w przepisach Kodeksu pracy.

Stosowanie obrabiarek do drewna nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczy to zarówno zapewnienia odpowiednich instalacji odpylających, jak i wyposażenia zakładu pracy w urządzenia i systemy chroniące przed wybuchem. Na jakie zagrożenia zwrócić uwagę w czasie instruktażu stanowiskowego stolarza. Na jakie zagrożenia związane z występowaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych narażony jest pracownik stolarni? Jakie są zasady przemieszczania i składowania surowca drzewnego? Jak bezpiecznie obsługiwać maszyny i urządzenia? Zajrzyj do Tematu numeru na stronie 39.

Życzę Państwu przyjemnej lektury.

Iga Wall-Majcher
redaktor prowadząca

KIEROWNIK GRUPY TEMATYCZNEJ

Alina Sulgostowska

REDAKTOR PROWADZĄCA

Iga Wall-Majcher

MENEDŻER PRODUKTU

Patrycja Kurzątkowska

KOORDYNATOR PRODUKCJI

Mariusz Jezierski

KOREKTA

Zespół

SKŁAD I ŁAMANIE

Triograf, Dariusz Kołacz

DRUK

KRM Druk

ISBN 978-83-8344-150-4

Nr rejestrowy BDO: 000008579

© Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Warszawa 2023

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10

e-mail: bhpwfirmie@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264

– Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy

w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy

Krajowego Rejestru Sądowego

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Publikacja „Bhp w Firmie” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w subskrypcji (e-letter, WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiałów bez zgody wydawcy są zabronione. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.

Publikacja „Bhp w Firmie” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów i konsultantów. Zaproponowane w publikacji „Bhp w Firmie” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej i dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowiska organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Bhp w Firmie” lub w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówek i przykładów.

PRZEGLĄD ZMIAN W PRAWIE

23 kluczowe zmiany dla pracodawców	5
--	---

DOKUMENTY BHP

Wprowadzasz pracę zdalną w zakładzie?

Skorzystaj z gotowych dokumentów!

Informacja o zasadach bezpiecznego wykonywania pracy dla pracownika wykonującego pracę zdalną	22
Zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii	22
Zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej	23
Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka	26
Instrukcja bhp – bhp przy pracy zdalnej	26
Kontrole pracy zdalnej w zakresie warunków pracy, bhp na stanowisku	29
Ergonomia pracy zdalnej	29
Ocena ryzyka	32
Regulamin pracy zdalnej	34

TEMAT NUMERU

Stolarz – szkolenie wstępne na stanowisku pracy

Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego	40
Etapy szkolenia	41
Kwalifikacje pracownika	42
Obowiązki pracodawcy i pracowników	43
Szkolenia dla pracownika przy obsłudze obrabiarki do drewna	45
Tartak i stolarnia – pomieszczenia pracy	47
Jaka temperatura powinna być w stolarni	48
Przyczyny urazów	49
Chwywanie i przenoszenie kłód	51
Transport	51
Obrabiarki do drewna	52
Stanowiska pracy	54
Przygotowanie narzędzi	55
Zagrożenia zdrowia w tartakach i stolarniach	57
Instalacje odpylające	60
Miejscowe odciągi pyłów	61
Hałas	61
Izolacja przeciwdrganiowa	62

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Czy można kierować pracowników na wcześniejsze badania profilaktyczne

Badania kontrolne	67
Termin wyznacza lekarz – ogólna zasada	67
Poza częstotliwością wyznaczoną przez lekarza	68
Skierowanie na wcześniejsze badania a postępowanie powypadkowe	71
Oficjalne zaopatrzenia	72

WARUNKI PRACY

Co należy wiedzieć o zagrożeniu wybuchem na stanowisku pracy

Występowanie na stanowisku pracy atmosfery wybuchowej	76
Ocena ryzyka wraz z oceną zagrożenia wybuchem	77
Ocena ryzyka wybuchu	79
Oceny zagrożenia wybuchem	80
Dokument zabezpieczenia przed wybuchem	81
Dyrektywy ATEX	82

ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW

Kiedy wykonać pomiary mikroklimatu gorącego	85
Apteczka w miejscu publicznym – czy wymagana jest instrukcja	86
Szkolenie okresowe dla osoby nadzorującej pracowników	87
Uprawnienia SEP – jak je uzyskać	89
Ocena ryzyka zawodowego przy okazjonalnej pracy zdalnej	91
Kontakt z olejem silnikowym a czynniki szkodliwe	93

Przegląd zmian w prawie

23 kluczowe zmiany dla pracodawców

Nowelizacja Kodeksu pracy wdraża szereg zmian wynikających z dyrektyw unijnych (tzw. dyrektywy *work-life balance* i o przejrzystych warunkach zatrudnienia). Jakie 23 zmiany ważne dla pracodawców wprowadza nowelizacja przepisów KP?

Przypomnijmy, że nowelizacja Kodeksu pracy wdraża w zakresie swojej regulacji:

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz
- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79), potocznie określaną często dyrektywą *work-life balance*.

Tabela. Podsumowanie zmian w Kodeksie pracy

Zmiana	Omówienie
1. Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych	Zgodnie z art. 18 ^{3e} Kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Zasada będzie miała odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z ww. uprawnień.

Zmiana	Omówienie
<p>2. Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny</p>	<p>Regulacja przewiduje wyjątek od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny, polegający na tym, iż strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.</p> <p>Umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; ■ 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy. <p>W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie podawany okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</p>
<p>3. Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie</p>	<p>Wprowadzono regulację, zgodnie z którą pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu tego nie będzie stosowało się w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej. Jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p>
<p>4. Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy</p>	<p>a) treść umowy o pracę</p> <p>Umowa o pracę będzie określała strony umowy, siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będą-</p>