WARSZAWA DN. 09.01.2025 R.

ANDRZEJ DUDA
PREZYDENT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

PETYCJA
w sprawie zmiany Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wnoszę o zmianę Rozporządzenia. Obecny stan prawny **Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy** (Stan prawny aktualny na dzień: **04.12.2024) Dz.U.1997.109.704 w zakresie służby BHP, ma brzmienie:**

„ Na podstawie art. 23711 § 5 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:
§ 1. Służba bhp
1. Służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "służbą bhp", stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe.
2. Liczbę pracowników służby bhp ustala, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, pracodawca, biorąc pod uwagę stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy i związane z nimi zagrożenia zawodowe, a także uciążliwości pracy.
3. 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.
4. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników.
5. 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. Przepis ten stosuje się także do pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 7.”

Petycja dotyczy rozszerzenia Rozporządzenia o punkt 6, zawierający zapis:

„ 6. W dużych koncernach, w przypadku Spółek powyżej 100 i 600 osób wzajemnie ze sobą powiązanych, dopuszcza się utworzenie jednej spółki bhp obsługującej inne spółki koncernu bez zatrudnienia bezpośrednio u Pracodawcy.”

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DPP-IV.055.1.2025.BS

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowny Panie,

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie właściwości Departamentu Prawa Pracy, uprzejmie informuję, że Pana petycja z dnia 9 stycznia br. dotycząca zmiany rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. poz. 704) – dalej jako „rozporządzenie w sprawie służby BHP" – została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Pkt 3 i 4 § 1 rozporządzenia w sprawie służby BHP stanowią, iż 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 a pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby BHP na każdych 600 pracowników.

Należy pamiętać, że zgodnie z § 2 ww. rozporządzenia do zadań 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,

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

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 i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,
4) udział w opracowywaniu 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 produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników,
7) zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych,
8) przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy,
9) 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 bezpieczeństwa 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 i 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.

W petycji zawarta jest propozycja dodania w § 1 rozporządzenia w sprawie służby BHP pkt 6, który pozwalałby – w przypadku wzajemnie ze sobą powiązanych spółek zatrudniających powyżej 100 i 600 osób – na utworzenie jednej służby BHP obsługującej inne spółki koncernu bez zatrudnienia bezpośrednio u pracodawcy.

Należy pamiętać, że misją służby BHP jest działanie na rzecz poprawy warunków pracy oraz pełnienie funkcji doradczej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Aby właściwie wykonywać swoje zadania, pracownicy służby BHP powinni nie tylko znać przepisy i zasady BHP, ale także specyfikę zakładu pracy, w którym są zatrudnieni. Powinni mieć świadomość jakie są zagrożenia na poszczególnych stanowiskach pracy i zapewniać ciągłość w zakresie prowadzonej polityki BHP.

Rozważając propozycję zmiany rozporządzenia, warto wziąć pod uwagę, że poszczególne spółki koncernu mogą być od siebie znacznie oddalone geograficznie, mogą także różnić się pod względem prowadzonej działalności gospodarczej. Stworzenie jednej służby BHP dla całego koncernu utrudniłoby znacznie wykonywanie niektórych zadań służby, w szczególności opisanych w pkt 1 i 2 oraz 10 i 11.

Także utrudnione mogłoby być wykonywanie uprawnień służby BHP, takich jak przeprowadzanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności szybkie reagowanie w sytuacji, gdy należy niezwłocznie wstrzymać pracę lub odsunąć od pracy pracownika w uzasadnionych przypadkach.

Należy także pamiętać, że w dynamicznej sytuacji ekonomicznej, kiedy spółki stosunkowo często zmieniają właścicieli lub uniezależniają się od spółek nadzorujących, wszelkie zmiany w tym zakresie wpłynęłyby niekorzystanie na sytuację BHP w zakładzie pracy.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/