



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DPP-IV.056.1.2026

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowna Pani,

działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), uprzejmie informuję, że Pani petycja przekazana przez Ministerstwo Zdrowia w dniu 19 stycznia br., w zakresie właściwości Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

W przekazanej petycji wskazano jedynie, że w celu poprawienia lub udoskonalenia systemu prawnego: „*pracownik pracujący szczególnych trudnych i uciążliwych warunkach wymaga zbadania przed rozpoczęciem oraz po zakończeniu pracy (zmiany) przez lekarza medycyny pracy oraz pracownik pracujący psychicznie i w uciążliwych warunkach np. stresu, emocji, zdenerwowania przed rozpoczęciem i po zakończeniu zmiany podlega rozmowie psychologicznej m.in.*”, jednakże wnioskodawca nie określił o jakie zmiany przepisów prawa wnosi, w przytoczonej informacji brak jest dokładnego wskazania przedmiotu petycji.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że prace szczególnie niebezpieczne – czyli takie, w których ryzyko wypadkowe jest większe niż przy pracach innego rodzaju ze względu na ich specyfikę, stosowane materiały niebezpieczne czy warunki wykonywania – zostały wskazane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, z późn. zm.) – dalej jako „rozporządzenie ws. ogólnych przepisów bhp.

Prace szczególnie niebezpieczne wymienione w rozporządzeniu ws. ogólnych przepisów bhp nie stanowią katalogu zamkniętego, a jedynie są wytycznymi jakie prace należy w ten sposób zakwalifikować. Na podstawie § 80 ust. 1 tego rozporządzenia przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace:

1. o których mowa w rozdziale 6 działu IV rozporządzenia ws. ogólnych przepisów bhp, tzn.:

- a) roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części (§ 82-84),
 - b) prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych (§ 85-90),
 - c) prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych (§ 91-104),
 - d) prace na wysokości (§ 105-110),
2. określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (w szczególności w rozporządzeniach właściwych ministrów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ § 2 Kodeksu pracy),
 3. określone w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji,
 4. inne o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne.

Jednocześnie zgodnie z § 81 ust. 1 rozporządzenia ws. ogólnych przepisów bhp pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia:

- 1) bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób;
- 2) odpowiednie środki zabezpieczające;
- 3) instruktaż pracowników obejmujący w szczególności:
 - a) imienny podział pracy,
 - b) kolejność wykonywania zadań,
 - c) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach.

Ponadto pracodawca zapewnia, aby dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych miały jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane (§ 81 ust. 2).

Co ważne, przepis § 80 ust. 2 rozporządzenia ws. ogólnych przepisów bhp wskazuje, że pracodawca jest obowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy. Tak więc, to pracodawca w oparciu o rozporządzenie ws. ogólnych przepisów bhp oraz posiadaną wiedzę i praktykę podejmuje decyzję, które prace należy uznać za szczególnie niebezpieczne i jak należy je wykonywać. Powinien wziąć przy tym pod uwagę ocenę ryzyka, zgodnie z wymaganiem określonym w § 39a rozporządzenia.

Warto również przypomnieć, że pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4 Kp). Skierowanie to powinno zawierać określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane, określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony oraz opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia

oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach. Wzór skierowania określony jest w załączniku nr 3a do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 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 (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 607, z późn. zm.).

Następnie lekarz medycyny pracy przeprowadza badania, uwzględniając treść skierowania, wskazówki metodyczne zawarte w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia, przeprowadzony wywiad lekarski, będący dodatkowym źródłem informacji, a także własną wiedzę medyczną, a zwłaszcza jej najnowszy stan. Lekarz jest zobowiązany uwzględnić indywidualne predyspozycje każdego pracownika do wykonywania pracy na konkretnym stanowisku pracy w odniesieniu do szczegółowych warunków pracy występujących na tym stanowisku w danym zakładzie pracy. Po przeanalizowaniu wszystkich ww. okoliczności lekarz medycyny pracy wystawia orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (albo stwierdzające występowanie takich przeciwwskazań).

Należy również zauważyć, że w celu ochrony zdrowia pracujących przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska pracy i sposobem jej wykonywania oraz sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w tym kontroli zdrowia pracujących, utworzona została służba medycyny pracy, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437). Zgodnie z art. 6 tej ustawy to służba medycyny pracy jest właściwa do realizowania zadań z zakresu:

- 1) ograniczania szkodliwego wpływu pracy na zdrowie, w szczególności przez:
 - a) współdziałanie z pracodawcą w procesach rozpoznawania i oceny czynników występujących w środowisku pracy oraz sposobów wykonywania pracy mogących mieć ujemny wpływ na zdrowie,
 - b) współdziałanie z pracodawcą w procesach rozpoznawania i oceny ryzyka zawodowego w środowisku pracy oraz informowanie pracodawców i pracujących o możliwości wystąpienia niekorzystnych skutków zdrowotnych będących jego następstwem,
 - c) udzielanie pracodawcom i pracującym porad w zakresie organizacji pracy, ergonomii, fizjologii i psychologii pracy;
- 2) sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w szczególności przez:
 - a) wykonywanie badań wstępnych, okresowych i kontrolnych przewidzianych w Kodeksie pracy,
 - b) orzecznictwo lekarskie do celów przewidzianych w Kodeksie pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie,
 - c) ocenę możliwości wykonywania pracy lub pobierania nauki uwzględniającą stan zdrowia i zagrożenia występujące w miejscu pracy lub nauki,

- d) prowadzenie działalności konsultacyjnej, diagnostycznej i orzeczniczej w zakresie patologii zawodowej,
 - e) prowadzenie czynnego poradnictwa w stosunku do chorych na choroby zawodowe lub inne choroby związane z wykonywaną pracą,
 - f) wykonywanie szczepień ochronnych, o których mowa w art. 20 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2021 r. poz. 2069 i 2120 oraz z 2022 r. poz. 64),
 - g) monitorowanie stanu zdrowia osób pracujących zaliczanych do grup szczególnego ryzyka, a zwłaszcza osób wykonujących pracę w warunkach przekroczenia normatywów higienicznych, młodocianych, niepełnosprawnych oraz kobiet w wieku rozrodczym i ciężarnych,
 - h) wykonywanie badań umożliwiających wczesną diagnostykę chorób zawodowych i innych chorób związanych z wykonywaną pracą;
- 3) prowadzenia ambulatoryjnej rehabilitacji leczniczej, uzasadnionej stwierdzoną patologią zawodową;
 - 4) organizowania i udzielania pierwszej pomocy medycznej w nagłych zachorowaniach i wypadkach, które wystąpiły w miejscu pracy, służby lub pobierania nauki;
 - 5) inicjowania i realizowania promocji zdrowia, a zwłaszcza profilaktycznych programów prozdrowotnych, wynikających z oceny stanu zdrowia pracujących;
 - 6) inicjowania działań pracodawców na rzecz ochrony zdrowia pracowników i udzielania pomocy w ich realizacji, a w szczególności w zakresie:
 - a) informowania pracowników o zasadach zmniejszania ryzyka zawodowego,
 - b) wdrażania zasad profilaktyki zdrowotnej u pracowników należących do grup szczególnego ryzyka,
 - c) tworzenia warunków do prowadzenia rehabilitacji zawodowej,
 - d) wdrażania programów promocji zdrowia,
 - e) organizowania pierwszej pomocy przedmedycznej;
 - 7) prowadzenia analiz stanu zdrowia pracowników, a zwłaszcza występowania chorób zawodowych i ich przyczyn oraz przyczyn wypadków przy pracy;
 - 8) gromadzenia, przechowywania i przetwarzania informacji o narażeniu zawodowym, ryzyku zawodowym i stanie zdrowia osób objętych profilaktyczną opieką zdrowotną.

Na koniec należy podkreślić, że wskazane powyżej przepisy zawierają wymagania minimalne dotyczące bhp. Jeśli są one w pełni przestrzegane przez pracodawców i pracowników, winny zapewniać wystarczający poziom bezpieczeństwa w miejscu pracy. Należy również dodać, że nie ma przeciwwskazań, aby w trosce o zdrowie i dobre samopoczucie pracownika, pracodawca wyznaczał wyższe standardy niż zostało to określone w przepisach prawa. Zgodnie bowiem z art. 207 § 1 i 2 Kodeksu pracy, pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a także jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym reagować na potrzeby

w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Pouczenie

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

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

