



**Centralny Szpital
Kliniczny MSWiA**
w Warszawie

MATERIAŁY SZKOLENIOWE Z ZAKRESU BHP

DLA

PRACOWNIKÓW
ADMINISTRACYJNO - BIUROWYCH

Centralnego Szpitala Klinicznego
Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji

Opracował:
Zespół ds. bhp CSK MSWiA
tel. 10-47, 10-48,
e-mail: bhp@cskmswia.gov.pl

Warszawa, luty 2022 r.

SPIS TREŚCI

1. WYKAZ PODSTAWOWYCH PRZEPISÓW	2
2. PODSTAWOWE DEFINICJE.....	4
3. OBOWIĄZKI PRACODAWCY.....	6
4. OBOWIĄZKI OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI.....	9
5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY I OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI	10
5.1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WYKROCZENIOWA	10
5.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA.....	11
6. PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA.....	13
7. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKA.....	18
8. OMÓWIENIE OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY.....	19
8.1. WYZNACZENIE KOORDYNATORA DS. BHP	19
8.2. PRZEKAZANIE PRACOWNIKOM INFORMACJI O ZAGROŻENIACH DLA ZDROWIA I ŻYCIA NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH PRACY	19
8.3. SPEŁNIENIE WYMAGAŃ PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH POMIESZCZEŃ PRACY.....	20
8.4. WYPOSAŻANIE STANOWISK PRACY W MASZYNY I INNE URZĄDZENIA TECHNICZNE, KTÓRE SPEŁNIAJĄ WYMAGANIA DOTYCZĄCE OCENY ZGODNOŚCI	21
8.5. DOKONANIE OCENY I UDOKUMENTOWANIE RYZYKA ZAWODOWEGO	24
8.6. PRZEPROWADZANIE BADAŃ I POMIARÓW CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA.....	25
8.7. ZAPEWNIENIE PRACOWNIKOM BADAŃ LEKARSKICH.....	26
8.8. ZAPEWNIENIE POŚLĄKÓW I NAPOJÓW PRACOWNIKOM ZATRUDNIONYM W WARUNKACH SZCZEGÓLNIE UCIAŻLIWYCH.....	28
8.9. ZAPEWNIENIE PRACOWNIKOM ODPOWIEDNICH URZĄDZEŃ HIGIENICZNO-SANITARNYCH ORAZ DOSTARCZENIE NIEZBĘDNYCH ŚRODKÓW HIGIENY OSOBISTEJ.	29
8.10. SPORZĄDZENIE DOKUMENTACJI POWYPADKOWEJ.....	30
8.11. ZAPEWNIENIE PRZESZKOLENIA PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY.....	31
8.12. ZAPEWNIENIE SZCZEGÓŁOWYCH INSTRUKCJI I WSKAZÓWEK DOTYCZĄCYCH BHP NA STANOWISKACH PRACY	34
8.13. POWOŁANIE SŁUŻBY BHP.....	35
8.14. KONSULTOWANIE Z PRACOWNIKAMI WSZYSTKICH DZIAŁAŃ ZWIĄZANYCH Z BHP, POWOŁANIE KOMISJI BHP	36
8.15. OKREŚLENIE PRAC SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNYCH	37
9. OCHRONA PRACY KOBIET.....	39
10. UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM.....	43
11. PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI.....	49
12. OCHRONA MŁODOCIANYCH.....	52
13. RĘCZNE PRACE TRANSPORTOWE	54
14. WYPADKI PRZY PRACY I CHOROBY ZAWODOWE	59
14.1. POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE.....	59
14.2. CHOROBY ZAWODOWE	60
14.3. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH	64
15. PRACA PRZY OBSŁUDZE MONITORÓW EKRANOWYCH	70
16. ZASADY UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY W RAZIE WYPADKU.....	77

1. WYKAZ PODSTAWOWYCH PRZEPISÓW

- [1]. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz.1320 z późn. zm.);
- [2]. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Tekst jednolity Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.);
- [3]. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r.–Prawo budowlane (Tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r. poz. 2351, z późn. zm.);
- [4]. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1596 z późn. zm.);
- [5]. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. z 2008 r. Nr 199, poz. 1228 z późn. zm.);
- [6]. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. z 2005 r. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.);
- [7]. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz.711);
- [8]. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2011 r. Nr 33, poz. 166);
- [9]. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 1175);
- [10]. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.);
- [11]. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.);
- [12]. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. (Tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r. Nr 2067);
- [13]. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r. Nr 148, poz. 973);
- [14]. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. Nr 796);
- [15]. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz.1139 z późn. zm.);
- [16]. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. z 2005 r. Nr 157, poz. 1318);
- [17]. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279);
- [18]. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870);

- [19]. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1071, z późn. zm.);
- [20]. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 14, poz. 80 z późn. zm.);
- [21]. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r. Nr 2345 z późn. zm.);
- [22]. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r. poz. 2008 z późn. zm.);
- [23]. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. „Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia” (Tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 457 z późn. zm.);
- [24]. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. Nr 927);
- [25]. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r. poz. 573);
- [26]. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r. Nr 1509);
- [27]. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 1205 z późn. zm.);
- [28]. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 1367);
- [29]. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. (Tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 1379).

NORMY

- [30]. PN- ISO- 45001:2018-06 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania.
- [31]. PN- N- 18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.
- [32]. PN- ISO- 45001:2018-06 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne.

2. PODSTAWOWE DEFINICJE

Bezpieczeństwo i higiena pracy – stan warunków i organizacji pracy oraz zachowań pracowników zapewniający wymagany poziom ochrony zdrowia i życia przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.

Czynnik niebezpieczny – czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu. (p.3.4.[32])

Czynnik szkodliwy – czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do schorzenia. (p.3.5.[32])

Czynnik uciążliwy – czynnik, którego oddziaływanie na pracującego może spowodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie, nie prowadząc do trwałego pogorszenia stanu zdrowia człowieka. (p.3.6.[32])

Identyfikacja zagrożeń – proces rozpoznawania istnienia zagrożenia oraz definiowanie jego charakterystyk. (p.3.8.[30])

Najwyższe dopuszczalne natężenie NDN – poziom ekspozycji odpowiednio do właściwości poszczególnych czynników, których oddziaływanie na pracownika w okresie jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń.(§3. [16])

Najwyższe dopuszczalne stężenie NDS – wartość średnia ważona stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w Kodeksie pracy przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń. (§ 2. [16])

Ocena ryzyka – proces analizowania ryzyka i wyznaczania jego dopuszczalności. (p.3.13.[30])

Pomieszczenie stałej pracy – rozumie się przez to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby przekracza 4 godziny. (§2. pkt. 4. [2])

Pomieszczenia czasowej pracy – rozumie się przez to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godzin. (§2. pkt. 5.[2])

Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. (Art. 2[1])

Pracodawca – jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. (Art. 3 [1])

Prawo pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. (Art. 9. § 1. [1])

Ryzyko zawodowe – rozumie się przez to 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 sposobu wykonywania pracy. (§ 2 pkt. 7 [2])

Stanowisko pracy – rozumie się przez to przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę. (§ 2 pkt. 8 [2])

Środki ochronne – środki ochrony zbiorowej, indywidualnej lub inne środki (techniczne lub organizacyjne), stosowane w celu ograniczenia ryzyka zawodowego. (p.3.6.[32])

Środki ochrony indywidualnej – wszelkie środki noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu. Do środków ochrony indywidualnej nie zalicza się:

- zwykłej odzieży roboczej i mundurów, które nie są specjalnie przeznaczone do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika;
- środków ochrony indywidualnej używanych przez wojsko, Policję i inne służby utrzymania porządku publicznego;
- wyposażenia stosowanego przez służby pierwszej pomocy i ratownicze;
- środków ochrony indywidualnej stosowanych na podstawie przepisów (§ 2 pkt. 9 [2]).

Środki ochrony zbiorowej – rozumie się przez to środki przeznaczone do jednoczesnej ochrony grupy ludzi, w tym i pojedynczych osób, przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy, będące rozwiązaniami technicznymi stosowanymi w pomieszczeniach pracy, maszynach i innych urządzeniach. (§ 2 pkt. 10 [2])

Środowisko pracy – rozumie się przez to warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. (§ 2 pkt. 11 [2])

Wypadek przy pracy – zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji zakładu pracy w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy (art. 3 ust. 1 [1]).

Zagrożenie – rozumie się przez to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę. (§ 2 pkt. 13 [2])

Zdarzenie potencjalnie wypadkowe – niebezpieczne zdarzenie, związane z wykonywaną pracą, podczas którego nie dochodzi do urazów lub pogorszenia stanu zdrowia. (p.3.24.[31])

3. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

PRZEPISY:

[1] Art.207.

§1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (...)

§2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. (...)

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) 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,
- 4) 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,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 2¹. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

§ 3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy ponosi pracodawca. Pracodawca odpowiada nie tylko za własne działania i zaniechania, ale także za faktyczny stan m. in. obiektów budowlanych, maszyn czy narzędzi. Odpowiedzialność ta ma charakter zarówno majątkowy (ponoszenie kosztów związanych z utrzymaniem i polepszaniem warunków pracy), jak i techniczno – organizacyjny (działania dotyczące organizacji pracy, kontroli procesu technologicznego, właściwego zorganizowania stanowiska roboczego).

Art. 207 §2 [1] obliuguje pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, co oznacza właściwe zastosowanie tych osiągnięć do urządzeń technicznych czy procesów technologicznych przy istniejących w konkretnej sytuacji warunkach organizacyjno – technicznych. Wykorzystanie to powinno zachodzić w takim stopniu, na jaki pozwalają warunki (w tym ekonomiczne), w jakich pracodawca działa. Pracodawca nie może przerzucić na inne podmioty odpowiedzialności za stan bhp w zakładzie pracy.

Pracodawca oraz każda osoba kierująca pracownikami (nawet nie będąca na stanowisku kierowniczym) jest zobowiązana znać przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków,

co rozumiane jest jako ogólna orientacja i znajomość podstawowych przepisów i reguł. Zakres tej niezbędnej wiedzy jest zróżnicowany w zależności od stanowiska i konkretnych okoliczności.

ORZECZENIA SĄDÓW:

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r.

Sygn. I UK 367/06

Strona pozwana nie może zwolnić się od odpowiedzialności związanej z niezachowaniem przepisów bhp zarzutem, że również powód nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp.

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2000 r.

Sygn. II UKN 207/00

Zaniechanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy.

WYKAZ PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY:

- 1. Wyznaczenie koordynatora ds. bhp.**
- 2. Przekazanie pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy oraz o działaniach ochronnych i zapobiegawczych, podjętych w celu ich wyeliminowania lub ograniczenia.**
- 3. Zapewnienie środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji.**
- 4. Spełnienie wymagań dotyczących obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy.**
- 5. Wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności.**
- 6. Ustalenie stopnia szkodliwości stosowanych materiałów i procesów technologicznych dla zdrowia pracowników.**
- 7. Spełnienie wymagań prawnych w zakresie narażenia pracowników na szkodliwe czynniki biologiczne.**
- 8. Dokonanie oceny i udokumentowanie ryzyka zawodowego.**
- 9. Przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.**
- 10. Zapewnienie pracownikom badań lekarskich.**
- 11. Zapewnienie posiłków i napojów pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych.**

- 12. Zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno sanitarnych oraz dostarczenie niezbędnych środków higieny osobistej.**
- 13. Sporządzenie dokumentacji powypadkowej.**
- 14. Zapewnienie przeszkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**
- 15. Zapewnienie szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bhp na stanowiskach pracy.**
- 16. Zapewnienie przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz ustalenie tabeli norm i zasad gospodarowania tymi środkami.**
- 17. Powołanie służby bhp (komisja bhp).**
- 18. Konsultowanie z pracownikami wszystkich działań związanych z bhp.**
- 19. Określenie prac szczególnie niebezpiecznych.**

4. OBOWIĄZKI OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI

PRZEPISY:

[1] Art. 212. *Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:*

- 1) *organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- 2) *dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,*
- 3) *organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,*
- 4) *dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,*
- 5) *egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- 6) *zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.*

WYJAŚNIENIE:

Kodeks pracy nie określa pojęcia „osoby kierującej pracownikami”. Może to być inny pracownik (np. brygadzysta, majster, kierownik wydziału itp.), sam pracodawca lub osoba zatrudniona na podstawie innej niż umowa o pracę. Nałożenie na te osoby obowiązków wynikających z art. 212 nie zwalnia ich z powinności przestrzegania innych przepisów, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynika stąd, że np. pracownik kierujący innymi pracownikami obowiązany jest wypełniać nie tylko obowiązki określone w art. 212, ale także te, które wiążą każdego pracownika na mocy art. 211.

Naruszenie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym przepisów (zasad) bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w sposób prowadzący do zagrożenia zdrowia i życia pracowników, jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 322/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 641).

Nałożenie na osoby kierujące pracownikami obowiązków wynikających z art. 212 [1] nie zwalnia ich z powinności przestrzegania innych przepisów, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynika stąd, że np. pracownik kierujący innymi pracownikami obowiązany jest wypełniać nie tylko obowiązki określone w art. 212 [1], ale także te, które wiążą każdego pracownika na mocy art. 211 [1].

Generalnie podstawowym zadaniem z zakresu bhp osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest organizowanie pracy rozumiane zarówno jako obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków pracy, jak i kierowanie pracą podległych pracowników. Na obu tych płaszczyznach działania konieczne jest sprawowanie nadzoru i kontroli.

5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY I OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI

W przypadku niewykonywania obowiązków, naruszania przepisów lub zasad bhp pracodawca i osoba kierująca pracownikami podlegają odpowiedzialności za wykroczenia określonej w art. 283 [1] i odpowiedzialności karnej określonej w rozdziale XXVIII [21].

5.1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WYKROCZENIOWA

PRZEPISY:

[1] Art. 283.

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) [...],
- 2) [...],
- 3) wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 4) wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 5) wbrew obowiązkowi stosuje:
 - a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
 - b) substancje i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
 - c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nieposiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- 6) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy [...],
- 7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy,
- 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
- 9) [...].

WYJAŚNIENIE:

Wśród środków prawnych, mających zapewniać realizację uprawnień pracownika, znajdują się sankcje o charakterze karnym. Niektóre, uznane za szczególnie istotne naruszenia przepisów prawa pracy, są wykroczeniami. Nie każde naruszenie przepisów prawa pracy, wskazane w art. 281-283 [1]., stanowi wykroczenie. Musi ono posiadać ustawowe znamiona wykroczenia określone

w przepisach części ogólnej kodeksu wykroczeń. Aby dany czyn mógł być uznany za wykroczenie, konieczne jest uznanie, że jest on społecznie szkodliwy, przy czym społeczna szkodliwość, której stopień przy wykroczeniach jest niższy niż przy przestępstwach (art. 1 [22]), ocenia się głównie według obiektywnych kryteriów. Ponadto wykroczeniem jest tylko czyn zawiniony; można go popełnić zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie chyba, że ustawa przewiduje odpowiedzialność tylko za wykroczenie umyślne (art. 5 [22]).

Wykroczenie umyślne zachodzi wtedy, gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, to znaczy chce go popełnić. Wówczas działa w zamiarze bezpośrednim (przykładem może być polecenie kobiecie pracy w godzinach nadliczbowych, wiedząc, że jest ona ciężarna). Umyślność zachodzi także wtedy, gdy sprawca przewidując możliwość popełnienia czynu zabronionego, godzi się na to. Z nieumyślnością mamy do czynienia wówczas, gdy co prawda sprawca nie ma zamiaru popełnienia wykroczenia, ale popełnia je przez to, że przewiduje możliwość jego popełnienia, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie (np. nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego inspektora sanitarnego o zmianie technologii bezpodstawnie uznając, że jest to tak znikoma zmiana, iż nie jest konieczne jej zgłaszanie) oraz wówczas, gdy sprawca nie przewiduje możliwości popełnienia czynu zabronionego, choć powinien i może ją przewidzieć (np. nie zdając sobie sprawy z tego, iż ma do czynienia z substancjami i preparatami niebezpiecznymi, stosuje je, pomimo że nie posiadają one kart swojej charakterystyki i opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem) – [art. 6 § 2 [22]].

Sprawcą wykroczenia przeciwko prawom pracownika może być tylko osoba fizyczna (art. 1 [22]). Może to być pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu (niekoniecznie pracownik). **Zasadą jest, że za wykroczenia przeciwko prawom pracownika stosowana jest tylko grzywna w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Możliwe jest jednak także zastosowanie kary nagany** (art. 36 [22]), środka oddziaływania społecznego (art. 39 § 4 [22]), a także środka oddziaływania wychowawczego (art. 41 [22]).

5.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA

Naruszenie przepisów prawa na szkodę pracownika może również nosić znamię przestępstwa. W rozdziale XXVIII Kodeksu karnego „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową” przewidziane są czyny podlegające karze.

PRZEPISY:

[21] Art. 220.

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega **karze pozbawienia wolności do lat 3.**

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, **karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.**

§ 3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

PRZEPISY:

[21] Art. 221. Kto wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

WYJAŚNIENIE:

Podmiotem omawianego przestępstwa może być jedynie osoba odpowiedzialna za przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy (przestępstwo indywidualne). Nietrafne są twierdzenia ograniczające ten podmiot wyłącznie do pracodawcy, gdyż z przepisu art. 220 § 1 wynika, że może być nim każda osoba odpowiedzialna za przestrzeganie bhp w procesie pracy, a w szczególności osoba kierująca odpowiednimi działami lub zespołami ludzkimi.

Omawiany występек może być popełniony zarówno z winy umyślnej (art. 220 § 1), jak i nieumyślnej (art. 220 § 2). Sprawca bowiem może naruszać zasady bhp i przewidywać możliwość narażenia życia lub zdrowia pracownika (lub pracowników), godząc się z tym albo bezpodstawnie przypuszczając, że takie narażenie nie nastąpi, albo wreszcie naruszać zasady wymaganej ostrożności, nie przewidując spowodowania zagrożenia mimo możliwości i powinności takiego przewidywania.

Określone w art. 221 przestępstwo dotyczy niedopełnienia obowiązku zgłoszenia o wypadku przy pracy, chorobie zawodowej oraz prowadzenia wymaganej dokumentacji takich zdarzeń. Jest to przestępstwo indywidualne, którego podmiotem może być jedynie osoba zobowiązana do zgłaszania i dokumentowania wymienionych zdarzeń, tj. pracodawca (art. 234 § 2 i 3 oraz art. 235 § 1-4 [1].), a także lekarz, jeżeli rozpoznał lub podejrzuwa chorobę zawodową pracownika (art. 235 § 2 [1].).

6. PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

PRZEPISY:

[1] Art. 210.

§ 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

WYJAŚNIENIE:

Zasada bezpiecznej pracy rodzi określone powinności dla obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest obowiązany tworzyć pracownikom bezpieczne warunki pracy, ale i pracownik ma obowiązek dbać o swoje zdrowie, jak też o zdrowie innych osób, na które mają wpływ jego działania. Tej ostatniej powinności odpowiada pracownicze prawo do powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca pracy. W myśl tego prawa, w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, bądź stan psychofizyczny pracownika nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

O ile w pierwszej sytuacji powodem powstrzymania się przez pracownika od wykonywania pracy mogą być poważne uchybienia pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa, o tyle w ostatnim przypadku przyczyna jest niezależna od pracodawcy i dotyczy pracowników zatrudnionych przy pracach wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. W obu zaś przypadkach przepisy wymagają od pracownika uprzedniego zawiadomienia przełożonego o zamiarze odstąpienia od pracy.

Powstrzymanie się pracownika od wykonywania pracy w warunkach nie odpowiadających przepisom bhp nie stanowi naruszenia obowiązku świadczenia pracy tylko wtedy, gdy pracownik zawiadomił o tym niezwłocznie przełożonego – wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2000 r., I PKN 619/99 (OSNP z 2001 r. nr. 20, poz. 610).

Jeżeli odmowa wykonania pracy niebezpiecznej nie usuwa zagrożenia, pracownik może oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Pracownikowi nie wolno jednak samowolnie opuścić miejsca pracy. Oddalenie się z miejsca zagrożenia nie jest bowiem jednoznaczne z opuszczeniem pracy, gdyż

pracownik nadal będzie w dyspozycji pracodawcy. Oddalenie się z miejsca zagrożenia usprawiedliwione jest tylko w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. Zagrożenie te musi być jednakże realne a nie tylko potencjalne (mogące tylko pośrednio wpłynąć na zdrowie pracownika).

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Powinno to być wynagrodzenie równe temu, które otrzymałby, gdyby pracę wykonywał (w przeciwieństwie do wynagrodzenia z art. 81 [1], przysługującego w razie przestoju, które jest należne w ograniczonej wysokości).

Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, do powstrzymania się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, w sytuacji, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób. Rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. (Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 287).

Do prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej zalicza się m.in.:

- prace związane ze stosowaniem promieniowania jonizującego do celów diagnostycznych i terapeutycznych w zakładach opieki zdrowotnej, z wyjątkiem przypadków dotyczących ratowania życia ludzkiego,
- prace przy materiałach łatwo palnych, środkach toksycznych i materiałach biologicznie zakaźnych.

Prawo niewykonywania pracy przez pracownika będącego w niedyspozycji zostało powiązane z łącznym spełnieniem dwóch przesłanek. Mianowicie pracownik może powstrzymać się od pracy gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i jednocześnie stwarza to zagrożenie dla innych osób.

W tym przypadku nie wymaga się jednak, aby zagrożenie było bezpośrednie. Niezwykle istotne jest, że decyzja w sprawie powstrzymania się od pracy należy wyłącznie do pracownika, pracodawca nie może jej ani kwestionować, ani też żądać zaświadczenia lekarskiego. Ponieważ przyczyna powstrzymania się od wykonywania pracy leży po stronie pracownika, ustawodawca nie przewidział w tym przypadku prawa do zachowania wynagrodzenia.

Stan niedyspozycji pracownika może mieć różne podłoże. Przepisy nie podkreślają wyraźnie ich przyczyn i nie wykluczają np. upojenia alkoholowego czy stanu odurzenia narkotykami. W tym przypadku oczywiście mają jednak zastosowanie odrębne przepisy pozwalające na rozwiązanie umowy o pracę (art. 52 [1].). Nie można jednak takiemu pracownikowi odmówić prawa do powstrzymania się od wykonywania pracy z tytułu złego stanu psychofizycznego.

Z prawa do powstrzymywania się od wykonywania pracy nie mogą korzystać pracownicy, którzy stale pracują w zagrożeniu zdrowia i życia, a ich pracowniczym obowiązkiem jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia. Bez wątpienia pracownikami takimi są np.: ratownicy górscy, górniczy, czy morscy, funkcjonariusze policji i straży pożarnej, pracownicy ochrony osób i mienia oraz pracownicy straży granicznej. Prawo to nie przysługuje również lekarzom i pielęgniarkom. Personel medyczny tworzą bowiem osoby, do których obowiązków należy ratowanie życia ludzkiego. Przykładowo w sytuacji, gdy na sali operacyjnej w letni upalny dzień temperatura jest wysoka (wynosi np. 30°C) a klimatyzacja nie działa personel medyczny nie może powstrzymać się od wykonywania zabiegów operacyjnych ratujących życie pacjentów.

PRZEPISY:

[1] Art. 211. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

WYJAŚNIENIE:

Zawarty w tym przepisie katalog wymaganych zachowań nie jest wyczerpujący. Na pełną treść obowiązku pracownika składają się powinności określone w różnych innych aktach prawnych, uściślających zasady postępowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązek współdziałania pracownika z pracodawcą w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy wynika z prawa międzynarodowego, m.in. z art. 19 konwencji MOP nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz z art. 13 ust. 2, pkt. e dyrektywy 89/391/EWG. Oznacza to w praktyce, że niestosowanie środków ochrony zbiorowej, np. urządzeń wentylacyjnych czy odpylających, lub świadome uchylanie się od współpracy, o której mowa w art. 211 pkt. 7 Kodeksu pracy [1], może być podstawą do zastosowania w odniesieniu do pracownika odpowiedzialności porządkowej za nieprzestrzeganie podstawowych obowiązków pracowniczych, określonej w art. 108 [1].

PRZEPISY:

[1] Art. 152.

§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego [...].

WYJAŚNIENIE:

W każdym nowym roku kalendarzowym pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę przysługuje płatny urlop wypoczynkowy. Jego wymiar uzależniony jest od stażu pracy danego pracownika. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,

2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

PRZEPISY:

[1] Art. 155.

§ 1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- 5) szkoły policealnej - 6 lat,
- 6) szkoły wyższej - 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

§ 2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

WYJAŚNIENIE:

W przypadku pracownika, który po raz pierwszy rozpoczyna pracę, w pierwszym roku kalendarzowym uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

PRZEPISY:

[1] Art. 161. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

WYJAŚNIENIE:

W sytuacji, gdy pracownik nie mógł wykorzystać urlopu wypoczynkowego w roku, w którym mu on przysługuje – musi go wykorzystać do końca września następnego roku kalendarzowego.

Jeżeli pracownik nie mógł rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego,
- pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop takiego pracownika na termin późniejszy.

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Urlop ten wliczany jest do wymiaru urlopu wypoczynkowego.

7. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKA

PRZEPISY:

[1] Art. 108.

§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

WYJAŚNIENIE:

Kara pieniężna za jedno przewinienie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłat. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

OBOWIĄZKI:

- o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia;
- kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika;
- kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

8. OMÓWIENIE OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

8.1. WYZNACZENIE KOORDYNATORA DS. BHP

PRZEPISY:

[1] Art. 208.

§ 1. W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1) współpracować ze sobą,
- 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- 3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.
- 4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

WYJAŚNIENIE:

Celem regulacji zawartej w tym przepisie jest rozwiązanie wątpliwości, który z pracodawców jest w takiej sytuacji obowiązany do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z nim są do tego zobowiązani wszyscy pracodawcy, tyle tylko, że w warunkach współdziałania i przez wyznaczenie koordynatora.

Wyznaczenie koordynatora nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom.

OBOWIĄZKI:

- Wyznaczenie koordynatora ds. bhp.

8.2. PRZEKAZANIE PRACOWNIKOM INFORMACJI O ZAGROŻENIACH DLA ZDROWIA I ŻYCIA NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH PRACY

PRZEPISY:

[1] Art. 207¹.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1.

WYJAŚNENIE:

W przypadku możliwości wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników pracodawca jest obowiązany niezwłocznie poinformować o tym pracowników oraz podjąć działania w celu zapewnienia im ochrony.

OBOWIĄZKI:

- informowanie pracowników o istniejących zagrożeniach, w szczególności o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej;
- przekazywanie informacji o ww. środkach i zasadach ich stosowania. Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej określa załącznik nr 2 do rozporządzenia;
- eliminacja lub ograniczanie zagrożeń poprzez działania ochronne i zapobiegawcze.

8.3. SPEŁNIENIE WYMAGAŃ PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH POMIESZCZEŃ PRACY

PRZEPISY:

[1]Art. 214.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

PRZEPISY:

*[2]§ 19.[...] 2. Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać **co najmniej 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m² wolnej powierzchni podłogi** (niezajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.).*

[2]§ 20. 1. Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:

- 1) **3 m** w świetle - jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia;
- 2) **3,3 m** w świetle - jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.

*[2]§ 25. W pomieszczeniach stałej pracy należy **zapewnić oświetlenie dzienne**, chyba że jest to niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji, a na **stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego pracodawca uzyskał zgodę właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.***

[2]§ 26. 2. Niezależnie od oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami.

WYJAŚNENIE:

W przypadku, gdy pracodawca podejmuje działalność w nowym obiekcie budowlanym przeznaczonym do prowadzenia tej działalności oraz odebrany przez organy kontrolne,

należy założyć, że spełnione są wszystkie wymagania przepisów prawa dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy.

Jeżeli natomiast pracodawca wprowadza się do obiektu już istniejącego i adoptuje go do swoich potrzeb bez prowadzenia działań modernizacyjnych, powinien dokładnie zapoznać się z przepisami, aby móc doprowadzić stan pomieszczeń pracy do pełnej zgodności z wymaganiami prawa.

Podstawowe wymagania dotyczące pomieszczeń pracy:

- **wolna powierzchnia podłogi:** co najmniej 2 m²;
- **wolna objętość pomieszczenia:** co najmniej 13 m³ lub w określonych warunkach 15 m³;
- **wysokość pomieszczenia:** co najmniej 3m lub 3,3 m (gdy występują czynniki szkodliwe), ale mogą być również inne wysokości, np. co najmniej 2,5 m jeżeli w pomieszczeniu zatrudnionych jest nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej po 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia;
- **oświetlenie naturalne i elektryczne:** dla pomieszczeń z obsługą komputerów – 500lx;
- **temperatura:** odpowiednia do rodzaju wykonywanej pracy, ale nie niższa niż 14 °C, a w pomieszczeniach pracy lekkiej i biurowej nie może być niższa niż 18 °C;
- **wilgotność:** dla pomieszczeń z obsługą komputerów 40–60 %,
- **hałas:** poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 85 dB, ale dla pomieszczeń z obsługą komputerów – 55 dB,
- **wentylacja:** powinna być zapewniona wymiana powietrza wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych.

OBOWIĄZKI:

- zapewnienie pomieszczeń pracy odpowiednich do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

CZYNNOŚCI ZWIĄZANE:

- doprowadzenie pomieszczeń pracy do stanu wymaganego przepisami.

8.4. WYPOSAŻANIE STANOWISK PRACY W MASZyny I INNE URZĄDZENIA TECHNICZNE, KTÓRE SPEŁNIAJĄ WYMAGANIA DOTYCZĄCE OCENY ZGODNOŚCI

PRZEPISY:

[1] Art. 217. Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

PRZEPISY:

[5] § 56. 1. Oznaczenia maszyn powinny być widoczne, czytelne i trwałe. Powinny one zawierać co najmniej:

- 1) nazwę i adres producenta oraz jego upoważnionego przedstawiciela, jeżeli taki występuje;
 - 2) określenie maszyny;
 - 3) oznakowanie CE;
 - 4) oznaczenie serii lub typu maszyny;
 - 5) numer seryjny, jeżeli taki występuje;
 - 6) rok budowy maszyny, rozumiany jako rok zakończenia procesu produkcji.
- (...)

§ 57. 1. Oprócz oznaczeń, o których mowa w § 56 ust. 1, na maszynie powinny znaleźć się pełne informacje dotyczące typu maszyny oraz informacje niezbędne do bezpiecznego użytkowania maszyny.

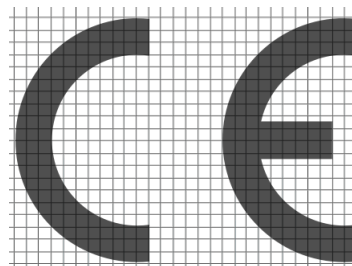
WYJAŚNIENIA:

Pracodawca ma obowiązek dokonania weryfikacji maszyn nabytych przed dniem 1 stycznia 2003 roku oraz dostosowania ich do minimalnych wymagań dotyczących maszyn (termin dostosowania minął 01.01.2006 r.)

Maszyny i urządzenia zakupione po 1 maja 2004 roku, powinny być oznakowane znakiem CE, a pracodawca powinien posiadać deklarację zgodności wydaną przez producenta lub dostawcę maszyny/urządzenia.

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach (art. 217 [1]). Złamanie tego zakazu jest zagrożone grzywną w ramach odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 283 § 2, pkt.3 [1]).

Pracodawca powinien wymagać deklaracji zgodności dotyczącej wyrobów nie objętych obowiązkową certyfikacją. W sytuacji, w której dostawca odmawia wydania deklaracji zgodności, należy przypuszczać, że maszyna, inne urządzenie techniczne lub narzędzie pracy nie spełnia wymagań norm lub odpowiednich przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.



OBOWIAZKI:

- zapewnienie maszyn i urządzeń spełniających normy bhp oraz zasady ergonomii,
- wyposażenie maszyn i urządzeń w odpowiednie zabezpieczenia.

CZYNNOŚCI ZWIĄZANE:

- przeprowadzenie weryfikacji posiadanych maszyn i urządzeń,
- doprowadzenie maszyn do zgodności z wymaganiami zawartymi w przepisach,
- oświadczenia zgodności dla maszyn spełniających minimalne wymagania.

Wyroby medyczne stanowią szczególny rodzaj produktów znajdujących się na rynku, a obowiązujące przepisy prawne zapewniają dbałość o ich jakość.

Zgodnie z ustawą z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych (Tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. poz. 1556 z późn. zm.) za wyrób medyczny uznaje się - narzędzie, przyrząd, urządzenie, oprogramowanie, materiał lub inny artykuł, stosowany samodzielnie lub w połączeniu, w tym z oprogramowaniem przeznaczonym przez jego wytwórcę do używania specjalnie w celach diagnostycznych lub terapeutycznych i

niezbędnym do jego właściwego stosowania, przeznaczony przez wytwórcę do stosowania u ludzi w celu:

a) diagnozowania, zapobiegania, monitorowania, leczenia lub łagodzenia przebiegu choroby,

b) diagnozowania, monitorowania, leczenia, łagodzenia lub kompensowania skutków urazu lub upośledzenia,

c) badania, zastępowania lub modyfikowania budowy anatomicznej lub procesu fizjologicznego, [...]

- których zasadnicze zamierzone działanie w ciele lub na ciele ludzkim nie jest osiąganego w wyniku zastosowania środków farmakologicznych, immunologicznych lub metabolicznych, lecz których działanie może być wspomagane takimi środkami.

Producent jest zobowiązany do zapewnienia zgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami określonymi w dyrektywach. Wymagania te odnoszą się do celów, jakie należy osiągnąć przy produkcji, i zagrożeń związanych z używaniem wyrobu, które powinny być eliminowane.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 17 lutego 2016 r. w sprawie wymagań zasadniczych oraz procedur oceny zgodności wyrobów medycznych (Dz. U. z 2016 r. Nr 211) wyroby medyczne należy projektować i wytwarzać w taki sposób, aby ich stosowanie w przewidzianych warunkach i zgodnie z przewidzianym zastosowaniem nie zagrażało zdrowiu i bezpieczeństwu pacjentów, użytkowników oraz innych osób. Ryzyko związane z używaniem wyrobu medycznego zgodnie z przewidzianym zastosowaniem może być dopuszczone

pod warunkiem, że przeważają korzyści wynikające z jego zastosowania u pacjenta, i że wyroby zapewniają wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Klasyfikacji wyrobów medycznych dokonuje się na podstawie ryzyka związanego z ich stosowaniem. Wyroby medyczne do różnego przeznaczenia dzielą się na klasy: I, IIa, IIb i III (podział uwzględnia takie kryteria jak: aktywność, inwazyjność, czas i rodzaj kontaktu z pacjentem).

Po przeprowadzeniu klasyfikacji wyrobu wytwórca podejmuje decyzję, która z procedur oceny zgodności jest optymalna dla jego organizacji.

Znak CE umieszcza się w taki sposób, aby był on widoczny, czytelny i nieusuwalny, w instrukcji używania wyrobu i na opakowaniu handlowym wyrobu oraz na:

1) opakowaniu zapewniającym sterylność aktywnego wyrobu medycznego do implantacji;

2) wyrobie medycznym do diagnostyki in vitro - jeżeli to możliwe;

3) wyrobie medycznym lub jego opakowaniu zapewniającym sterylność - jeżeli to możliwe.

Jeżeli ocena zgodności była przeprowadzana z udziałem jednostki notyfikowanej, obok znaku CE umieszcza się numer identyfikacyjny tej jednostki.

OBOWIĄZKI:

- zapewnienie maszyn i urządzeń spełniających normy bhp oraz zasady ergonomii;
- wyposażenie maszyn i urządzeń w odpowiednie zabezpieczenia.

CZYNNOŚCI ZWIĄZANE:

- przeprowadzenie weryfikacji posiadanych maszyn i urządzeń;
- doprowadzenie maszyn do zgodności z wymaganiami zawartymi w przepisach;
- oświadczenia zgodności dla maszyn spełniających minimalne wymagania.

8.5. DOKONANIE OCENY I UDOKUMENTOWANIE RYZYKA ZAWODOWEGO

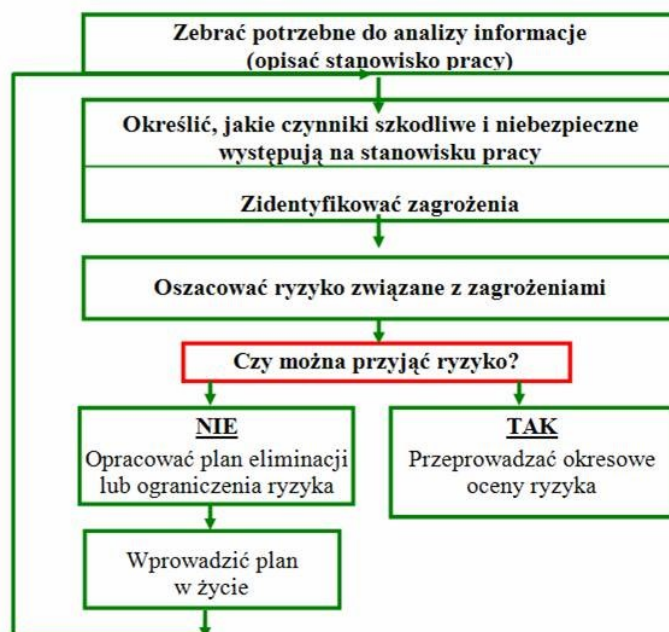
PRZEPISY:

[1] Art. 226. Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

WYJAŚNIENIE:

Przez ryzyko zawodowe rozumie się 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 sposobu wykonywania pracy (§ 2 pkt. 7 [2]). Natomiast ocena ryzyka to proces analizowania ryzyka i wyznaczania jego dopuszczalności (p.3.3.[31]). Ocena ryzyka polega na oszacowaniu prawdopodobieństwa wystąpienia niepożądanych zdarzeń oraz wysokości prawdopodobnych strat. Straty w tym przypadku są rozumiane nie tylko jako straty materialne, ale przede wszystkim jako straty związane z utratą zdrowia lub życia. Schemat przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego przedstawiono poniżej.



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

OBOWIĄZKI:

- ocena ryzyka zawodowego przy wykonywanych pracach;

- prowadzenie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych.

CZYNNOŚCI ZWIĄZANE:

- ustalenie dotychczas stosowanych na stanowisku pracy maszyn i materiałów, środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz wykonywanych zadań;
- ustalenie występujących na stanowisku czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych;
- po dokonanej ocenie ryzyka ustalenie środków ochronnych.

WYMAGANE DOKUMENTY:

- dokumentacja oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy.

8.6. PRZEPROWADZANIE BADAŃ I POMIARÓW CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA

PRZEPISY:

[1] Art. 227.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- 1) utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,
- 2) przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

WYJAŚNIENIE:

Pracodawca, w przypadku występowania czynników szkodliwych i uciążliwych na stanowiskach pracy, obowiązany jest przeprowadzać badania i pomiary tych czynników. Ich częstość uzależniona jest od poziomów stężeń w poprzednich pomiarach. Badania te przeprowadza się:

- co najmniej raz w roku - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia lub natężenia określonego w przepisach [8],
- co najmniej raz na dwa lata - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,1 do 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia lub natężenia określonego w przepisach [8],
- w każdym przypadku wprowadzenia zmiany w warunkach występowania tego czynnika.

Wyniki wykonywanych pomiarów i badań pracodawca wpisuje na bieżąco do rejestru wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na

stanowiskach pracy oraz do kart pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Dokumenty te są niezwłocznie udostępniane na pisemne żądanie pracownika.

OBOWIĄZKI:

- wykonywanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy;
- w koniecznych przypadkach prowadzenie pomiarów ciągłych;
- prowadzenie rejestru wyników badań i pomiarów;
- wpisywanie na bieżąco wyniki badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia do karty badań i pomiarów;
- udostępnianie wyników badań i pomiarów pracownikom.

CZYNNOŚCI ZWIĄZANE:

- określenie i wytypowanie do oznaczenia czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- zlecenie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia laboratoriom spełniającym wymagania zawarte w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. z 2011 r. Nr 33, poz. 166 z późn. zm. [8]).

8.7. ZAPEWNIENIE PRACOWNIKOM BADAŃ LEKARSKICH

PRZEPISY:

[1] Art.229.[...]

§ 4. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku [...]

§ 6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

WYJAŚNIENIE:

Zgodnie z art. 229 § 4 [1] pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Zatrudnienie więc pracownika bez takiego orzeczenia jest wyraźnym naruszeniem prawa. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 lipca 2005 r., II UK 275/2004 dopuszczenie do pracy bez aktualnego badania lekarskiego stanowi oczywiste naruszenie obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale nie może powodować nieważności umowy o pracę.

Aktualnym orzeczeniem lekarskim jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy. Orzeczenie zachowuje aktualność w okresie w nim wymienionym, chyba że w okresie tym wystąpią zdarzenia, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika (wyrok SN z 18 grudnia 2002 r., I PK 44/02).

Osoba przyjmowana do pracy podlega **wstępnym badaniom lekarskim**. Badaniom takim podlegają także pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska, na których występują czynniki szkodliwe dla

zdrowia lub warunki uciążliwe. Ponowne badanie wstępne pracownika przenoszonego na inne stanowisko pracy (z wyjątkiem pracowników młodocianych) powinno wykonywać się wtedy, gdy na nowym stanowisku jest wyższy poziom czynników szkodliwych albo występują czynniki szkodliwe, które nie występowały na poprzednim stanowisku pracy.

Jeżeli w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z pracodawcą **pracownik jest ponownie przyjmowany do pracy u tego samego pracodawcy** na to samo stanowisko (lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy) **nie podlega on wstępnym badaniom lekarskim** (art. 229 §1¹).

Przepis ten dotyczy również zatrudniania **osób pozostających w stosunku pracy z innym pracodawcą** oraz **pracowników przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy**, jeżeli przedstawia pracodawcy **aktualne orzeczenie lekarskie** stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Przepis ten nie dotyczy osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Ponadto, zgodnie z § 4 rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 26 marca 2015 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. (Tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r. Nr 2067 z późn. zm.) [12] badania profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W skierowaniu tym powinien on m.in. zamieścić informację o występowaniu na proponowanym stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów występujących czynników szkodliwych. Lekarz nie określa bowiem tylko stanu zdrowia skierowanego pacjenta, ale na tej podstawie orzeka, czy może on podjąć pracę na przewidywanym dla niego stanowisku.

Zgodnie z art. 229 §6 [1] badania lekarskie, którym poddaje się pracownik są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca nie może więc obciążać nimi ani pracownika, ani kandydata do pracy.

Pracownik podlega ponadto **okresowym badaniom lekarskim**. W przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni, pracownik podlega **kontrolnym badaniom lekarskim** (art. 229 § 2[1]).

Badania okresowe i kontrolne powinny być w miarę możliwości przeprowadzane w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości, przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych (art.229 § 3 [1]).

Obowiązkiem pracownika jest poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim i stosowanie się do zaleceń lekarskich (art.211 pkt 5 [1]). Pracownik, który odmawia poddania się wymaganym badaniom kontrolnym, narusza przepisy BHP, co obliguje pracodawcę do zastosowania kary porządkowej.

OBOWIĄZKI:

- zapewnienie badań lekarskich.

WYKAZ DOKUMENTÓW:

- orzeczenie lekarskie

8.8. ZAPEWNIENIE POSIŁKÓW I NAPOJÓW PRACOWNIKOM ZATRUDNIONYM W WARUNKACH SZCZEGÓLNIE UCIAŻLIWYCH

PRZEPISY:

[1] Art. 232. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

WYJAŚNIENIE:

Artykuł 232 [1] zobowiązuje pracodawcę do nieodpłatnego zapewnienia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych odpowiednich posiłków i napojów. Rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania określiła Rada Ministrów w rozporządzeniu z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279) [17]. Należy odnotować, iż dotychczas w prawie pracy nie było ustawowego obowiązku dostarczania napojów pracownikom wykonującym prace szczególnie uciążliwe.

Posiłki profilaktyczne powinny zawierać około 50-55% węglowodanów, 30-35% tłuszczów, 15% białek oraz posiadać wartość kaloryczną około 1000 kcal. Posiłki te przysługują pracownikom wykonującym prace m. in.:

- związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet,*
- pod ziemią.*

Natomiast napoje przysługują pracownikom zatrudnionym m. in.:

- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C,*
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,*
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.*

Pracodawca jest obowiązany dostarczać napoje w ilościach niezbędnych do zaspokojenia potrzeb.

Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

Pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje.

OBOWIĄZKI:

- zapewnienie wszystkim pracownikom wody zdatnej do picia lub innych napoi,*
- zapewnienie pomieszczeń do spożywania posiłków.*

8.9. ZAPEWNIENIE PRACOWNIKOM ODPOWIEDNICH URZĄDZEŃ HIGIENICZNO-SANITARNYCH ORAZ DOSTARCZENIE NIEZBĘDNYCH ŚRODKÓW HIGIENY OSOBISTEJ.

PRZEPISY:

[1] Art. 233. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

WYJAŚNIENIE:

Zgodnie z art. 233 [1] pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej. Zarówno liczba urządzeń higieniczno-sanitarnych, jak i ilość oraz rodzaje środków higieny osobistej powinny być dostosowane do liczby pracowników (w tym pracowników) oraz do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach. Chodzi tu między innymi o zapewnienie środków do mycia np. mydła, pasty do mycia oraz ręczników papierowych lub suszarek do rąk oraz dozowników mydła i umywalek. Środki te pracownik powinien otrzymywać w naturze (nie w postaci ekwiwalentu) do stosowania w miejscu pracy.

Ponieważ art. 233 [1] dotyczy tylko obowiązku zapewnienia tych środków, ich ilość ustala sam pracodawca. Pracodawca powinien uwzględnić stopień narażenia pracowników na zabrudzenie przy wykonywaniu pracy.

Rodzaj, wielkość i ilość pomieszczeń higieniczno - sanitarnych powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii, rodzajów pracy oraz warunków w jakich ta praca jest wykonywana.

Wymagania dla pomieszczeń higieniczno – sanitarnych zostały zawarte w załączniku nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) [2].

Na każdych trzydziestu mężczyzn zatrudnionych na jednej zmianie powinna przypadać co najmniej jedna miska ustępowa i jeden pisuar, lecz nie mniej niż jedna miska i jeden pisuar przy mniejszej liczbie zatrudnionych. Natomiast na każde dwadzieścia kobiet zatrudnionych na jednej zmianie powinna przypadać jedna miska ustępowa, lecz nie mniej niż jedna miska przy mniejszej liczbie zatrudnionych. W budynkach ustępy powinny być urządzone na każdej kondygnacji, ale jeżeli na kondygnacji pracuje mniej niż dziesięć osób, ustępy mogą znajdować się nie dalej niż na sąsiedniej kondygnacji.

OBOWIĄZKI:

- zapewnienie pracownikom niezbędnych środków higieny osobistej,
- zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno – sanitarnych,
- utrzymanie pomieszczeń higieniczno – sanitarnych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników.

8.10. SPORZĄDZENIE DOKUMENTACJI POWYPADKOWEJ

PRZEPISY:

[1] Art. 234.

§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

WYJAŚNIENIE:

Wyróżniamy następujące rodzaje wypadków: wypadki przy pracy, wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy oraz wypadki w drodze do pracy lub z pracy.

Definicję wypadku przy pracy zawiera art. 3 ust. 1 Ustawy z dnia 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U z 2019 r. Nr 1205 z późn. zm. [27]). Zgodnie z nim za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza nie została przerwana.

PRZEPISY:

[18]§ 2. 1. Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

- 1) dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- 2) uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
- 3) dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

PRZEPISY:

[18] § 3. Okoliczności i przyczyny wypadków ustala, powoływany przez pracodawcę, zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.

WYJAŚNIENIE:

Ważnym obowiązkiem pracodawcy jest zabezpieczenie miejsca wypadku. Taki obowiązek nakłada § 3 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870 [18]). W praktyce zabezpieczenie miejsca wypadku oznacza wygrodzenie strefy wypadku taśmą lub barierkami, a w razie konieczności należy wystawić znaki lub tablice informujące o grożącym niebezpieczeństwie. Zgodę na ponowne uruchomienie maszyny lub urządzenia może wydać pracodawca w uzgodnieniu ze służbą bhp, a w przypadku zaistnienia wypadku ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego – w uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem.

Pracodawca powinien powołać zespół powypadkowy, który w ciągu 14 dni od chwili powiadomienia o wypadku jest zobowiązany do sporządzenia protokołu z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Jeżeli wypadek spowodowany był czynnikiem nieuwzględnionym przy ocenie ryzyka zawodowego, należy w ramach działań profilaktycznych, uzupełnić ocenę o ten czynnik (zagrożenie) i poinformować pracowników.

OBOWIĄZKI:

- prowadzenie rejestru wypadków przy pracy;
- sporządzanie dokumentacji powypadkowej;
- niezwłoczne powiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy.

CZYNNOŚCI ZWIĄZANE:

- analiza wypadków i stosowanie środków zapobiegawczych;
- powołanie zespołu powypadkowego;
- przechowywanie protokołu powypadkowego wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

NAZWA URZĘDU LUB INSTYTUCJI:

- ZUS – jeżeli poszkodowany ubiega się o odszkodowanie;
- PIP i Prokurator (w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych);
- Urząd Statystyczny.

8.11. ZAPEWNIENIE PRZESZKOLENIA PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

PRZEPISY:

[1] Art. 237³.

§ 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on

wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie(...).

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

WYJAŚNIENIE:

Kandydata do pracy należy ocenić pod kątem posiadania kwalifikacji, jeżeli kwalifikacje takie są wymagane na stanowisku, na którym ma być on zatrudniony oraz pod kątem posiadanych przez niego umiejętności. Pracodawca powinien zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzić (organizować lub zlecać) okresowe szkolenia w tym zakresie (art. 237³ § 2 [1]).

PRZEPISY:

[11] § 3. Szkolenie zapewnia uczestnikom:

1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;

2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Zgodnie z rozporządzeniem Minister Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zmian. [11]) wyróżniamy szkolenia: wstępne i okresowe.

Szkolenie wstępne obejmuje:

- szkolenie wstępne ogólne, tzw. instruktaż ogólny;
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy, tzw. instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny – powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż ogólny odbywają, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu.

Instruktaż stanowiskowy – powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Szkolenie (instruktaż) – powinno uwzględniać następujące etapy:

- (a) rozmowę wstępną instruktora z instruowanym pracownikiem;*
- (b) pokaz i objaśnienie przez instruktora całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika;*
- (c) próbne wykonanie procesu pracy przez pracownika przy koordynowaniu przez instruktora sposobów wykonywania pracy;*
- (d) samodzielna praca instruowanego pracownika pod nadzorem instruktora;*
- (e) sprawdzenie i ocena przez instruktora sposobu wykonywania pracy przez pracownika.*

Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika.

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Szkolenie powinno być zakończone egzaminem sprawdzającym:

- przyswojenie przez uczestników szkolenia wiadomości objętych programem szkolenia;*
- umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp.*

Egzamin jest przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia. Potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia okresowego jest zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia. Odpis zaświadczenia przechowywany jest w aktach osobowych uczestnika szkolenia.

OBOWIĄZKI:

- zapewnienie pracownikom szkoleń wstępnych i okresowych.*

CZYNNOŚCI ZWIĄZANE:

- zapewnienie programów szkolenia dla określonych grup stanowisk;*
- prowadzenie dokumentacji związanej z przeprowadzanymi szkoleniami;*
- przeprowadzanie egzaminu.*

WYKAZ DOKUMENTÓW:

- karta szkolenia wstępnego,*
- programy szkoleń,*
- protokół z przebiegu egzaminu,*
- świadectwo ukończenia szkolenia okresowego,*
- dziennik szkoleń,*
- rejestr wydawanych zaświadczeń,*
- egzamin.*

8.12. ZAPEWNIENIE SZCZEGÓŁOWYCH INSTRUKCJI I WSKAZÓWEK DOTYCZĄCYCH BHP NA STANOWISKACH PRACY

PRZEPISY:

[1] Art. 237⁴.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

PRZEPISY:

[2]§ 41. 1. Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące:

- 1) stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,*
- 2) obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,*
- 3) postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,*
- 4) udzielania pierwszej pomocy.*

WYJAŚNIENIE:

Instrukcje odnoszą się do konkretnych stanowisk pracy, procedur lub sytuacji, w jakich może znajdować się pracownik. Wydanie instrukcji polega na przełożeniu i uszczegółowieniu obowiązujących aktów prawnych – dostosowaniu przepisu do konkretnego stanowiska pracy, sytuacji. Bezpośrednim odbiorcą normy prawnej instrukcji jest pracownik. Pracownik musi zatem pisemnie poświadczyc, że zapoznał się z obowiązującymi w zakładzie pracy (na stanowisku pracy) instrukcjami i zobowiązuje się do ich przestrzegania.

OBOWIĄZKI:

- zapewnienie szczegółowych instrukcji bhp na stanowiskach pracy;
- zapoznavanie pracowników z instrukcjami i przepisami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

WYKAZ DOKUMENTÓW:

- pisemne potwierdzenie pracownika o zapoznaniu się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

8.13. POWOŁANIE SŁUŻBY BHP

PRZEPISY:

[1] Art. 237¹¹.

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "służbą bhp", pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

WYJAŚNIENIE:

Wymagane kwalifikacje, zadania i uprawnienia służby bhp zostały określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. Nr 109, poz. 704 z późn. zmian. [10]).

Służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy pełniąc funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Służba BHP jest zobowiązana do sporządzania i przedstawiania pracodawcy co najmniej raz w roku okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierających propozycję przedsięwzięć organizacyjnych i technicznych, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Do zakresu działania służby bhp należy m.in.:

- przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych;
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego;
- udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków;
- doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 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;
- współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi;
- uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

PRZEPISY:

[10] § 3. Służba bhp jest uprawniona do:

- 1) przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy,
- 2) występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,

- 4) występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób,
- 6) niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,
- 7) niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób,
- 8) wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

OBOWIĄZKI:

- utworzenie służby bhp;
- ustalenie liczby pracowników służby bhp z uwzględnieniem minimalnego zatrudnienia określonego w ww. rozporządzeniu oraz warunków pracy występujących w zakładzie, a także związanych z nimi zagrożeń zawodowych.

8.14. KONSULTOWANIE Z PRACOWNIKAMI WSZYSTKICH DZIAŁAŃ ZWIĄZANYCH Z BHP, POWOŁANIE KOMISJI BHP

PRZEPISY:

[1] Art. 237^{11a}.

§ 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników
- 4) Przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

WYJAŚNIENIE:

Konsultacje powinny odbywać się w godzinach pracy, a za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia (art.237^{11a} § 3 [1]). Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności przedstawicielskiej (art. 237^{11a} § 6[1]).

PRZEPISY:**[1] Art. 237¹².**

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "komisją bhp", jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

§ 2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym - społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

WYJAŚNIENIE:

Zadania komisji zostały określone w art. 237¹³[1]. Należą do nich: dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Posiedzenia komisji odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz w kwartale. Za czas nie przepracowany w związku z udziałem w posiedzeniu komisji pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia. W przypadkach uzgodnionych z pracodawcą, komisja może korzystać z ekspertyz i opinii specjalistów spoza zakładu pracy, wykonanych na koszt pracodawcy (art. 237¹³ § 3[1]).

8.15. OKREŚLENIE PRAC SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNYCH**PRZEPISY:**

[2]§ 80. (...) 2. Pracodawca jest obowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy.

PRZEPISY:

[2]§ 81. 1. 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.

WYJAŚNIENIE:

Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace, o których mowa w Rozdziale 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zmian. [2]) oraz prace określone jako niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne.

Prace szczególnie niebezpieczne to m.in. prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych oraz prace na wysokości.

Zgodnie z [2]§91. materiałami niebezpiecznymi są w szczególności substancje i preparaty chemiczne sklasyfikowane jako niebezpieczne, zgodnie z przepisami o substancjach i preparatach chemicznych oraz materiały zawierające szkodliwe czynniki biologiczne zakwalifikowane do 3. lub 4. grupy zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki.

OBOWIĄZKI:

- sporządzenie i aktualizacja wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, występujących w zakładzie;
- zapewnienie dostępu do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych tylko osób upoważnionych i odpowiednio poinstruowanych;
- zapewnienie nadzoru i odpowiednich środków zabezpieczających przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

9. OCHRONA PRACY KOBIET

PRZEPISY:

PRZEPISY:

[1] Art. 176. §1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią (...)

WYJAŚNIENIE:

Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, wymienionych w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. 2017 r. Nr 796 z późn. zm.) [14].

Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

Prace związane z wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów:

Dla kobiet w ciąży:

1. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min;
2. ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
3. ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
4. nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
5. ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
6. oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu,
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
7. ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
8. ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;

9. przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
10. prace w pozycji wymuszonej;
11. prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
12. prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

1. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
2. ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg - przy pracy stałej,
 - b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
3. ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
4. nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pracy stałej,
 - b) 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
5. ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
6. ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
7. ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg - przy pracy stałej,
 - b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
8. oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pchaniu,
 - b) 50 N - przy ciągnięciu;
9. ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
 - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
10. udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;

11. ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
12. przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
 - a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;

13. przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:
 - a) 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
 - b) 90 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
14. przewożenie ładunków:
 - a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
 - b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
 - c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
 - d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym:

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1. prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
2. prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
3. prace wykonywane w środowisku o dużych wahanach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego:

Dla kobiet w ciąży:

1. prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
2. prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

Dla kobiet karmiących dziecko piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi:

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1. prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
1. prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

Dla kobiet w ciąży - prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki - jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych:

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1. prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określone w odrębnych przepisach,
2. prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężeń w środowisku pracy:
 - chloropren,
 - 2-etoksyetanol,
 - etylenu dwubromek,
 - leki cytostatyczne,
 - mangan,
 - 2-metoksyetanol,
 - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
 - styren,
 - syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - węgla dwusiarczek,
 - preparaty do ochrony roślin,
3. prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

Pracownica ciężarna lub karmiąca dziecko piersią, która otrzymała polecenie wykonania pracy wzbronionej kobietom, może odmówić jej wykonania. Ponadto zatrudnianie kobiet przy pracach objętych wykazem prac wzbronionych kobietom, jest naruszeniem przepisów o ochronie pracy kobiet.

10. UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

PRZEPISY:

[1]Art. 179. § 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

WYJAŚNIENIE:

Według art. 179 [1] pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracach wzbronionych jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy, przy czym pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Natomiast jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy skutkowałoby obniżeniem wynagrodzenia, należy wypłacić jej dodatek wyrównawczy.

Dodatek wyrównawczy nie będzie jednak przysługiwał za okres, w którym pracownica pobierała zasiłek chorobowy (wyrok SN z 6 stycznia 1995 r., I PRN 118/94).

Jeżeli ustaną przyczyny uzasadniające przeniesienie kobiety do innej pracy, skrócenia czasu pracy lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, wówczas należy zatrudnić ją przy pracy i w takim wymiarze czasu pracy, jaki wynika z umowy o pracę (art. 179 § 6 [1]). W praktyce oznacza to, iż po urodzeniu dziecka pracodawca jest obowiązany zatrudnić na stanowisku, które zajmowała przed zejściem w ciążę.

PRZEPISY:

[1]Art. 178. § 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

WYJAŚNIENIE:

W przypadku, gdy pracodawca zatrudnia pracownicę w porze nocnej, jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład pracy lub przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. W przypadku braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Pracodawca nie może zatrudniać pracownicy w ciąży, bez jej zgody, w przerywanym systemie pracy. Istotą przerywanego czasu pracy jest przerwa w trakcie jej wykonywania. Pracownik podczas jednego dnia pracuje kilka godzin, następnie ma kilka godzin przerwy, po czym znowu pracuje. Przerwa nie może przekraczać 5 godzin.

PRZEPISY:

[1] Art. 180. § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

WYJAŚNIENIE:

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy w związku z możliwością sprawowania opieki nad dzieckiem tuż po jego narodzinach. Jego długość uzależniona jest od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego reguluje art. 180 § 1 [1].

Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu. W tej sytuacji po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem.

Po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego pracownica ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W tym przypadku niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu dziecka na jego pisemny wniosek.

PRZEPISY:

[1] Art. 182^{1a}. § 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

Bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracownik może wykorzystać urlop rodzicielski w wymiarze 32 tygodni – przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie lub 34 tygodni w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski udzielany jest na pisemny wniosek pracownika, składany nie później niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Pracownik w każdym czasie może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego i, za zgodą pracodawcy, powrócić do pracy.

PRZEPISY:

[1] Art. 182^{1a} § 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

Z urlopu rodzicielskiego jednocześnie może korzystać oboje rodziców, jednak łączny wymiar tego urlopu nie może przekraczać 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (34 tygodni przy urodzeniu wieloraczków). Oznacza to, iż w sytuacji, gdy np. rodzice jednocześnie po równo chcą korzystać z urlopu rodzicielskiego – mogą przebywać we dwoje razem z dzieckiem przez okres 16 lub 17 tygodni zależnie od ilości urodzonych dzieci.

PRZEPISY:

[1] Art. 182^{1c} § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. [...]

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni [...]
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Urlop rodzicielski udzielany jest jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia. Nie może być więcej niż 4 części bezpośrednio przypadające po sobie.

Od 1 stycznia 2016 r. wykorzystanie części urlopu macierzyńskiego wynoszącej 16 tygodni nie musi przypadać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim czy poprzedniej części urlopu rodzicielskiego. Ważne też, iż żadna z części tego urlopu, poza wskazanymi sytuacjami, nie może być krótsza niż 8 tygodni.

PRZEPISY:

[1] Art. 182^{1e}. § 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

W przypadku jednoczesnego korzystania z urlopu rodzicielskiego i wykonywania pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (68 tygodni - w przypadku urodzenia wieloraczków).

PRZEPISY:

[1] Art. 182³. § 1. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia [...].

Z tytułu urodzenia się dziecka urlop należy się również ojcu dziecka (tzw. urlop ojcowski). Urlop ten jest fakultatywny tzn. pracownik może, lecz nie musi z niego skorzystać. Matka dziecka nie może tych dni wykorzystać zamiast ojca. W przypadku niewykorzystania tego urlopu – przepada on bezpowrotnie.

Od 1 stycznia 2012 r. pełnopłatny urlop dla ojca dziecka udzielany jest w wymiarze 2 tygodni. Może on być wykorzystany jednorazowo lub w częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. W celu wykorzystania urlopu ojcowskiego muszą być spełnione następujące warunki:

- urlop należy wykorzystać przed ukończeniem przez dziecko 24 miesięcy,
- wniosek o urlop ojcowski należy złożyć nie później niż siedem dni przed jego rozpoczęciem.

PRZEPISY:

[1] Art. 187. § 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

WYJAŚNIENIE:

W miejsce połączonych przerw pracownica może kończyć pracę odpowiednio wcześniej lub zaczynać ją później.

Przerwy związane z karmieniem wlicza się do czasu pracy. Pracownica zachowuje więc prawo do wynagrodzenia, które oblicza się w analogiczny sposób, w jaki postępuje się przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (§ 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. Nr 927 z późn. zm.)[24].

PRZEPISY:

[1] Art. 186. § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż **do ukończenia przez dziecko 6 roku życia.**

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.[...]

§ 7. Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. [...] Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 8. Urlop wychowawczy jest udzielany **nie więcej niż w 5 częściach.**

WYJAŚNIENIE:

Zgodnie z art. 186 §1 [1] pracodawca zatrudniający pracownika, który sprawuje osobistą opiekę nad dzieckiem, ma obowiązek udzielić mu na jego wniosek urlopu wychowawczego. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 6 roku życia. Okres urlopu wychowawczego, aż do dnia jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia.

Pracownik wychowujący dziecko niepełnosprawne może otrzymać dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze do 3 lat. W tym przypadku wymiar urlopu został ograniczony ukończeniem przez dziecko 18 lat. Uprawnienie do tego dodatkowego urlopu dokumentuje się orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka wydanym przez Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności.

Pracodawca nie ma prawa wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji przedsiębiorstwa, a także, gdy zaistnieją przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności (art. 186⁸ [1]).

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² § 1 [1]).

W sytuacji, kiedy pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa go do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wyznaczonym, ale nie później niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania go przez pracodawcę (art. 186² § 2 [1]).

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- w każdym czasie - za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Po zakończeniu urlopu pracownik ma prawo powrotu do pracy na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku bądź innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym tego pracownika. Okres urlopu wychowawczego traktuje się jak okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu.

Zgodnie z art. 186⁷ [1] pracownik ma prawo do nie rezygnowania z pracy w okresie sprawowania opieki nad małym dzieckiem. Może złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, ale tylko w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Pracodawca ma obowiązek pozytywnego rozpatrzenia wniosku takiego pracownika. Obniżenie wymiaru czasu pracy tego pracownika (do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy) sprawia, że wynagrodzenie za pracę jest ustalane współmiernie z przepracowanym czasem pracy.

PRZEPISY:

[1] Art. 188. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

WYJAŚNIENIE:

Prawo to przysługuje od roku w którym pracownica urodziła dziecko i nie można go uzależniać od stażu pracy, wieku itd. Przerwa ta nie jest także zależna od tego czy pracownica przepracowała u danego pracodawcy pełen rok kalendarzowy. W razie niewykorzystania przez pracownicę w roku tego zwolnienia nie przechodzi ono na rok następny (przepada). Zwolnienie to można wykorzystać łącznie, a także po jednym dniu. Prawo do tego zwolnienia przysługuje z mocy prawa tak więc pracownik nie musi motywować prośby o udzielenie tego zwolnienia. Wniosek dla celów dowodowych powinien być złożony na piśmie.

Termin zwolnienia powinien być uzgodniony z pracodawcą. Ze zwolnienia określonego w art. 188 [1] może korzystać każdy z zatrudnionych rodziców, opiekunów. Niedopuszczalna jest jednak sytuacja kiedy każdy z rodziców wykorzystuje w swoim zakładzie pracy 2 dni zwolnienia w danym roku. Oświadczenia o tym, że zatrudniony małżonek, opiekun nie korzysta z tego zwolnienia powinny się znajdować w aktach osobowych małżonka, opiekuna który korzysta z tego zwolnienia.

Prawo do dwóch dni wolnych jest niezależne od ilości dzieci. Istotne jest tutaj aby jedno z dzieci miało mniej niż 14 lat.

Korzystanie ze zwolnienia w celu opieki nad dzieckiem nie jest związane z koniecznością złożenia zaświadczenia lekarskiego dotyczącego choroby dziecka (pracownik nie musi uzasadniać przyczyny złożenia wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy dla pracownika wychowującego dziecko w wieku do 14 lat).

Należy także pamiętać, iż zwolnienia tego nie oblicza się proporcjonalnie (tj. w sytuacji kiedy dziecko ukończy 14 lat w czerwcu danego roku należy udzielić 2 dni zwolnienia o ile pracownik zwróci się o nie przed ukończeniem przez dziecko 14 lat).

11. PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI

PRZEPISY:

[25]Art. 3. 1. Ustala się trzy stopnie niepełnosprawności, które stosuje się do realizacji celów określonych ustawą:

- 1) znaczny;*
- 2) umiarkowany;*
- 3) lekki.*

WYJAŚNIENIE:

Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Niezdolność do samodzielnej egzystencji oznacza naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację.

PRZEPISY:

[1] Art. 113. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

WYJAŚNIENIE:

Jedną z podstawowych zasad pracy jest zawarty w art. 11³ [1] zakaz dyskryminacji (bezpośredniej lub pośredniej) z jakiegokolwiek przyczyny, w tym z powodu niepełnosprawności. Ma on na celu urzeczywistnienie zasady równego traktowania, zgodnie z którą pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

PRZEPISY:

[25] Art. 15. 1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

4. Wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust. 1 lub 2 obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

WYJAŚNIENIE:

Wymiar czasu pracy dla osób niepełnosprawnych oraz zakaz zatrudniania w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie ma zastosowania w dwóch przypadkach:

1. do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
2. gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę; koszty takich badań ponosi pracodawca.

PRZEPISY:

[25] Art. 17. Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy[...].

WYJAŚNIENIE:

W ramach czasu pracy osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Przerwa ta wynosi 15 minut i jest wliczana do czasu pracy. Nie powoduje to wydłużenia efektywnego czasu pracy.

PRZEPISY:

[25] Art. 19. 1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

WYJAŚNIENIE:

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego przysługującego na podstawie odrębnych przepisów jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy przysługujący z tytułu niepełnosprawności.

PRZEPISY:

[25] Art. 20. 1. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- 1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku;
- 2) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

WYJAŚNIENIE:

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Zwolnienie od pracy w związku z wyjazdem na turnus odbywa się wg następujących reguł:

1. pracodawca udziela zwolnienia na podstawie skierowania na turnus rehabilitacyjny wystawionego przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną; lekarz w skierowaniu wskazuje rodzaj turnusu i czas jego trwania,
2. skierowanie na turnus osoba przedstawia pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie,
3. uczestnik turnusu przedstawia pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu. Dokument ten (zaświadczenie) jest podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu dla osoby niepełnosprawnej i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

12. OCHRONA MŁODOCIANYCH

PRZEPISY:

[1] Art. 190.

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.

WYJAŚNIENIE:

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Podstawowym celem, w którym zatrudniany jest pracownik młodociany jest przygotowanie zawodowe obejmujące dwie formy:

- naukę zawodu,
- przyuczenie do wykonywania określonej pracy na stanowiskach roboczych, związanych z pracami niewymagającymi odbywania nauki zawodu.

Oprócz tego młodocianego może zostać zatrudniony przy wykonywaniu prac lekkich.

PRZEPISY:

[1] Art. 204.

§ 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§ 2. (skreślony).

§ 3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

WYJAŚNIENIE:

Wykaz prac wzbronionych młodocianym zawarty jest w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r. Nr 1509 z późn. zm. [26]). Wykaz niektórych rodzajów prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat stanowi załącznik nr 2 do ww. Rozporządzenia.

Prace wzbronione młodocianym:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy, przy nieodpowiednim oświetleniu,

- w narażeniu na hałas i drgania,
- w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i w narażeniu na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- w narażeniu na szkodliwe pyły o działaniu zwłókniającym, drażniącym i uczulającym,
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu (m. in. przy produkcji i sprzedaży wyrobów alkoholowych, przy uboju i obróbce poubojowej zwierząt, obsłudze łaźni itp.),
- niebezpieczne, stwarzające możliwość urazów u młodocianych i spowodowanie zagrożeń u innych osób.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencje pracowników młodocianych. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę; czas pracy młodocianego powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Młodociany pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego już po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany nabywa prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych, niezależnie od wykorzystanego już 12 – dniowego.

Wymiar urlopu wypoczynkowego w drugim i trzecim roku nauki zawodu wynosi 26 dni roboczych, jednak tylko do ukończenia przez młodocianego 18 roku życia.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlop powinien być udzielony w okresie ferii szkolnych.

OBOWIĄZKI:

- zatrudnianie młodocianych z uwzględnieniem prac wzbronionych młodocianym

WYKAZ DOKUMENTÓW:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r. Nr 1509 z późn. zm.)[26]

13. RĘCZNE PRACE TRANSPORTOWE

PRZEPISY:

[15]§ 3. 1. Pracodawca jest obowiązany stosować odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne zmierzające do wyeliminowania ręcznych prac transportowych.

2. W razie braku możliwości wyeliminowania ręcznych prac transportowych, pracodawca - w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności - jest obowiązany organizować odpowiednio pracę i wyposażać pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy oraz środki ochrony indywidualnej.

WYJAŚNIENIE:

Przez ręczne prace transportowe rozumie się każdy rodzaj transportowania lub podtrzymywania przedmiotów, ładunków lub materiałów przez jednego lub więcej pracowników, w tym przemieszczanie ich poprzez: unoszenie, podnoszenie, układanie, pchanie, ciągnięcie, przenoszenie, przesuwanie, przetaczanie lub przewożenie.

Ze względu na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników zatrudnionych przy ręcznych pracach transportowych pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby zmniejszyć zakres ręcznych prac transportowych w przedsiębiorstwie.

OBOWIĄZKI:

- ocena ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych,
- informowanie o wynikach oceny ryzyka i o środkach bezpieczeństwa zapobiegających urazom,
- przeszkolenie pracownika w dziedzinie bhp, w szczególności w zakresie prawidłowego wykonywania ręcznych prac transportowych,
- zapewnienie pracownikowi informacji dotyczących przemieszczanego przedmiotu.

Przemieszczanie ręczne może stwarzać ryzyko dla dolnej części kręgosłupa, jeżeli:

- **ładunek jest:** zbyt ciężki, zbyt duży, trudny do chwycenia, położony zbyt daleko od tułowia osoby, chwytny tak, że konieczne jest przy tym skrucenie tułowia;
- **wymagany wysiłek:** jest nadmierny, wymaga skrucenia tułowia, powoduje, że ładunek traci równowagę, wymaga od osoby zajęcia niestabilnej pozycji;
- **środowisko pracy jest nieodpowiednie pod względem:** typu podłogi, wolnej przestrzeni, niekorzystnych warunków klimatycznych;
- **operacja narzuca inne wymagania, np.:** przedłużona aktywność przy niewystarczającym odpoczynku, zbyt duże odległości, zbyt wysokie tempo powtórzeń.

OBOWIĄZKI:

- ocena ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych;
- informowanie o wynikach oceny ryzyka i o środkach bezpieczeństwa zapobiegających urazom;
- przeszkolenie pracownika w dziedzinie bhp, w szczególności w zakresie prawidłowego wykonywania ręcznych prac transportowych;
- zapewnienie pracownikowi informacji dotyczących przemieszczanego przedmiotu.

PRZEPISY:

[15]§ 6. 1. Organizacja ręcznych prac transportowych, w tym stosowane metody pracy powinny zapewnić w szczególności:

- 1) ograniczenie długotrwałego wysiłku fizycznego, w tym zapewnienie odpowiednich przerw w pracy na odpoczynek,
- 2) wyeliminowanie nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego pracownika, a zwłaszcza urazów kręgosłupa, związanego z rytmem pracy wymuszonym procesem pracy,
- 3) ograniczenie do minimum odległości ręcznego przemieszczania przedmiotów,
- 4) uwzględnienie wymagań ergonomii.

2. Przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów - tam gdzie jest to możliwe - należy zapewnić sprzęt pomocniczy odpowiednio dobrany do ich wielkości, masy i rodzaju, zapewniający bezpieczne i dogodne wykonywanie pracy.

WYJAŚNIENIE:

Organizując ręczne prace transportowe, należy zapewnić uwzględnienie wymagań ergonomii, tj. sposoby ręcznego przemieszczania przedmiotów powinny eliminować ryzyko urazów (w szczególności urazów kręgosłupa) i przemieszczane przedmioty należy przenosić jak najbliżej ciała. Przedmiot przemieszczany ręcznie nie powinien ograniczać pola widzenia pracownika.

Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie przedmiotów przez pomieszczenia, schody, korytarze albo drzwi zbyt wąskie w stosunku do rozmiarów tych przedmiotów, jeżeli stwarza to zagrożenia wypadkowe.

Powierzchnia, po której przedmioty są przemieszczane ręcznie, powinna być równa, stabilna i nieśliska. Ostre, wystające elementy przedmiotów przemieszczanych powinny być zabezpieczone w sposób zapobiegający powstawaniu urazów.

Pracodawca, u którego wykonywane są prace związane z ręcznym przemieszczaniem przedmiotów nieporęcznych, niestabilnych, ze zmiennym środkiem ciężkości i innych, które z powodu masy, kształtu lub właściwości mogą spowodować zagrożenie wypadkowe, określa w instrukcji szczegółowe zasady bezpiecznego postępowania przy przemieszczaniu takich przedmiotów.

PRZEPISY:

[15] § 13. 1. Masa przedmiotów przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet - 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej,
- 2) dla mężczyzn - 30 kg przy pracy stałej oraz 50 kg przy pracy dorywczej.

WYJAŚNIENIE:

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. Nr 1139 z późn. zm. [15] szczegółowo określa maksymalny ciężar, jaki może przenosić jeden pracownik. W przypadku pracy dorywczej czyli ręcznego przemieszczania przedmiotów, ładunków lub materiałów nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę, mężczyzna może przenosić ładunek o maksymalnej wadze 50 kg (dla kobiet – 20 kg).

Maksymalne dopuszczalne masy przedmiotów przenoszonych przez kobiety ciężarne i karmiące dziecko piersią zostały przedstawione w rozdziale 9.

Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m oraz masa przekracza 30 kg dla mężczyzn i 20 kg dla kobiet, powinno odbywać się **zespołowo**, pod warunkiem aby na jednego pracownika przypadała masa nieprzekraczająca:

- 1) przy pracy stałej - 25 kg dla mężczyzn i **10 kg dla kobiet**,
- 2) przy pracy dorywczej - 42 kg dla mężczyzn i **17 kg dla kobiet**.

Od dnia 1 maja 2017 r. Rozporządzenie [15] określa również normy dźwigania zespołowo dla kobiet, które wynoszą odpowiednio 10 kg przy pracy stałej oraz 17 kg przy pracy dorywczej.

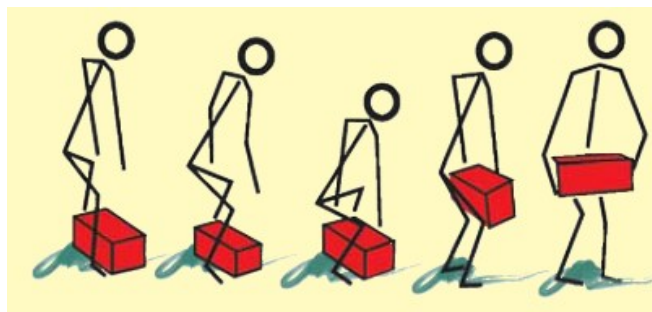
Niedopuszczalne jest zespołowe przemieszczanie przedmiotów o masie przekraczającej 500 kg.

Zasady bezpiecznego przenoszenia ładunków:

Mężczyźni, podnosząc ładunek, powinni:

- podejść jak najbliżej do ładunku i jeżeli jest to możliwe, okraczyć go, przy czym stopy powinny być lekko rozwarte,
- przykucnąć obok podnoszonego ciężaru,
- wyprostować grzbiet i mocno uchwycić ładunek, tak aby nie wysunął się z rąk,
- podnosić ładunek przez prostowanie nóg, trzymając go jak najbliżej tułowia, przy czym grzbiet powinien być cały czas wyprostowany.

Zasadę tę przedstawiono na poniższym rysunku.



Kobiety, podnosząc ładunek, powinny:

- przyknieść na jedno kolano tak, żeby jak najściślej przylegało ono do ładunku, przy czym stopa drugiej nogi powinna znajdować się ok. 30 cm od ładunku,
- uchwycić z obu stron ładunek w taki sposób, żeby nie wysunął się z rąk, podnosić ładunek przez prostowanie nóg, przy czym grzbiet powinien być cały czas wyprostowany.

Zasadę tę przedstawiono na poniższym rysunku.



W tabeli poniżej zestawiono dopuszczalne normy przewożenia ładunków z uwzględnieniem ilości kół, w jakie wyposażony jest wózek oraz rodzaj podłoża, po którym ładunek jest transportowany.

Warunki przemieszczania ładunków	Mężczyźni		Kobiety	
	wózki 2- kołowe	wózki 3- i więcej kołowe	wózki 2- kołowe	wózki 3- i więcej kołowe
Przemieszczanie po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%	350 kg	450 kg	140 kg	180 kg
Przemieszczanie po terenie o nachyleniu większym niż 5%	250 kg	350 kg	100 kg	140 kg

WYJAŚNIENIE:

W rozporządzeniu [15] określono szczegółowo normy ładunku przewożonego przez mężczyzn na wózkach. Dla kobiet dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku na jedną pracownicę od 1 lipca 2017 r. nie może przekraczać **180 kg łącznie z masą wózka**.

Wózki powinny zapewniać stabilność przy załadunku i rozładunku. Wózki przemieszczane na szynach oraz wózki kołowe przemieszczane na pochyleniach powinny posiadać sprawnie działające hamulce.

Sposób ładowania oraz rozmieszczenia ładunków na wózkach i taczkach powinien zapewniać ich równowagę i stabilność podczas przemieszczania. Przedmioty przewożone na wózkach nie powinny wystawać poza obrys wózka i przysłaniać pola widzenia. W wyjątkowych przypadkach dopuszczalne jest przewożenie przedmiotów w warunkach niespełnienia tych wymagań, o ile praca odbywa się pod nadzorem zapewniającym bezpieczne jej wykonanie.

Przemieszczanie ciężkich obiektów stanowi nieodłączny element pracy personelu medycznego. Szczególnie częstymi czynnościami i jednocześnie prowadzącymi do wielu urazów są działania związane z podnoszeniem i przemieszczaniem pacjentów. Poniżej przedstawiono podstawowe zasady bezpiecznej pracy.

Podsumowując, obowiązki pracodawcy w zakresie organizacji ręcznych prac transportowych sprowadzają się do następujących etapów:

a. Określenie i ocena zagrożeń

Aby to wykonać, należy przeanalizować:

- przebieg pracy (co pracownik robi w swoim miejscu pracy)*
- metody pracy (jak pracownicy wykonują przypisane sobie zadania)*
- zagrożenia, ich przyczyny i skutki (co powoduje wypadki związane z pracą; co prowadzi do chorób związanych z pracą).*

b. Usunięcie lub zmniejszenie ryzyka

- minimalizowanie działań związanych z przemieszczaniem ręcznym*
- zapewnianie mechanicznych środków wspomagających oraz rozwiązań ergonomicznych*

c. Zarządzanie ryzykiem, które pozostało po wprowadzeniu zmian

- informowanie pracowników i ich przedstawicieli o zagrożeniach*
- szkolenie pracowników ukierunkowane na lepszą ochronę ich zdrowia*
- zmiana sposobu organizacji pracy w celu zmniejszenia czasu trwania i/lub intensywności narażenia pracowników na ryzyko*
- zapobieganie innym czynnikom ryzyka, które mogą mieć pewne znaczenie (np. stres)*
- ocena zdrowia pracowników*
- przegląd wyników analizy ryzyka pod kątem (możliwych) zmian warunków pracy.*

14. WYPADKI PRZY PRACY I CHOROBY ZAWODOWE

14.1. POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

PRZEPISY:

[1]Art. 211. *W szczególności pracownik jest obowiązany:
[...]*

6. *niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie [...].*

WYJAŚNIENIE:

Osoba, która uległa wypadkowi przy pracy, jeżeli stan jej zdrowia na to pozwala, ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o wypadku pracodawcę lub inny podmiot, na rzecz którego wykonywała czynności, przy których doznała urazu.

Wyróżniamy następujące rodzaje wypadków:

- wypadki przy pracy,
- wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy,
- wypadki w drodze do pracy lub z pracy.

Definicję wypadku przy pracy zawiera art. 3 ust. 1 Ustawy z dnia 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. Nr 1205 z późn. zm.) [27]. Zgodnie z nim za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych najdogodniejsza.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do miejsca lub z miejsca:

- 1) innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- 2) zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- 3) zwykłego spożywania posiłków,
- 4) odbywania nauki lub studiów.

PRZEPISY:

[18]§ 4. Okoliczności i przyczyny wypadków ustala, powoływany przez pracodawcę, zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.

WYJAŚNIENIE:

Pracodawca powinien powołać zespół powypadkowy, który w ciągu 14 dni od chwili powiadomienia o wypadku jest zobowiązany do sporządzenia protokołu z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Jeżeli wypadek spowodowany był czynnikiem nie uwzględnionym przy ocenie ryzyka zawodowego należy w ramach działań profilaktycznych, uzupełnić ocenę o ten czynnik (zagrożenie) i poinformować pracowników.

Zespół powypadkowy ma obowiązek:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- sporządzić szkice, fotografie miejsca wypadku itp.,
- przesłuchać poszkodowanego, jeśli stan jego zdrowia na to pozwala,
- dokonać przesłuchania świadków wypadku,
- zasięgnąć opinii lekarza, w szczególności sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz w razie potrzeby specjalistów,
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku,
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

14.2. CHOROBY ZAWODOWE

PRZEPISY:

[1] Art. 235. § 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

Przepisy:

[28] § 3. 1. Podejrzenie choroby zawodowej zgłasza się:

- 1) właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu,
 - 2) właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy
- których właściwość ustala się według miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika, lub według krajowej siedziby pracodawcy, w przypadku gdy dokumentacja dotycząca narażenia zawodowego jest gromadzona w tej siedzibie.

WYJAŚNIENIE:

Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.

Przy dokonywaniu oceny narażenia zawodowego uwzględnia się w odniesieniu do:

- 1) czynników chemicznych i fizycznych
 - rodzaj czynnika,
 - wartość stężeń lub natężeń,
 - średni czas narażenia zawodowego;
- 2) czynników biologicznych
 - rodzaj czynnika,
 - ustalenie kontaktu,
 - ustalenie okresu utajenia,
 - stwierdzenie mechanizmu działania lub drogi szerzenia się czynnika, bez konieczności określenia stężenia tego czynnika;
- 3) czynników o działaniu uczulającym (alergenów)
 - rodzaj czynnika i stwierdzenie kontaktu z takim czynnikiem w czasie pracy, jeżeli występował on w środowisku pracy, narzędziach pracy, surowcach, półproduktach lub gotowych wyrobach, bez konieczności określania stężenia tego czynnika;
- 3) czynników o działaniu rakotwórczym
 - substancje chemiczne i ich mieszaniny zakwalifikowane do kategorii 1 na podstawie przepisów o substancjach i preparatach chemicznych, czynniki i procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym wymienione w przepisach wydanych na podstawie art. 222 § 3 [1],
 - pierwotną lokalizację nowotworu,
 - okres latencji;
- 4) sposobu wykonywania pracy
 - określenie stopnia obciążenia wysiłkiem fizycznym,
 - chronometraż czynności, które mogą powodować nadmierne obciążenie odpowiednich narządów lub układów organizmu ludzkiego.

Obowiązkowo **zgłoszenia podejrzenia o chorobę zawodową dokonuje lekarz** lub lekarz stomatolog, który podczas wykonywania badań u pracownika stwierdzi lub poweźmie podejrzenie choroby zawodowej, a także lekarz weterynarii, który zauważy u pracownika mającego kontakt z chorymi zwierzętami objawy mogące świadczyć o chorobie.

Podejrzenie choroby zawodowej może też zgłosić sam pracownik lub były pracownik, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej dokonuje się na specjalnym formularzu (stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób; t.j. 2013 r., poz. 1379) [29], a w przypadku choroby zawodowej o ostrym przebiegu lub podejrzeniu, że choroba była przyczyną śmierci pracownika — dodatkowo w formie telefonicznej.

PRZEPISY:

[1] Art. 235². Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

WYJAŚNIENIE:

Rozpoznanie choroby zawodowej może nastąpić po okresie, w którym pracownik pełnił swoje obowiązki w narażeniu zawodowym, a nawet po okresie zatrudnienia w narażeniu zawodowym u danego pracodawcy. Ważne jest, aby objawy choroby wystąpiły i zostały udokumentowane w okresie ustalonym w [29].

PRZEPISY:

[1] Art. 235. § 3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

- 1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym,
- 2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,
- 3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

WYJAŚNIENIE:

Aby zmniejszyć lub wyeliminować ryzyko występowania tych chorób, pracodawcy są obowiązani przeznaczać czas i środki na prewencję, czyli analizowanie przyczyn zachorowań związanych z warunkami pracy i stosować środki zapobiegawcze.

Wśród środków zapobiegawczych znajdują się m.in.:

- obowiązek pracodawcy polegający na informowaniu pracowników o ryzyku zawodowym,
- obowiązek poddawania się okresowym badaniom lekarskim,
- obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy w razie stwierdzenia objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej.

PRZEPISY:

[28] § 4. 1. Właściwy państwowy powiatowy inspektor sanitarny, który otrzymał zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej, wszczyna postępowanie, a w szczególności kieruje pracownika lub byłego pracownika, którego dotyczy podejrzenie, na badanie w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania, do jednostki orzeczniczej (...).

[28] § 8. 1. Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo decyzję o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej wydaje się na podstawie materiału dowodowego, a w szczególności danych zawartych w orzeczeniu lekarskim oraz formularzu oceny narażenia zawodowego pracownika lub byłego pracownika.

WYJAŚNIENIE:

Lekarz na podstawie wyników przeprowadzonych badań lekarskich i pomocniczych, dokumentacji medycznej pracownika, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego wydaje orzeczenie o rozpoznaniu choroby zawodowej bądź braku symptomów czy śladów wskazujących na jej istnienie. Wzory poszczególnych druków zawarte zostały w formie załączników do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. (Dz. U. z 2013 r., poz. 1379) [29].

O stwierdzeniu choroby zawodowej lub braku podstaw do jej stwierdzenia orzeka właściwy państwowy inspektor sanitarny w drodze decyzji, opierając się na zebranym materiale dowodowym, a w szczególności na informacjach zawartych w orzeczeniu lekarskim wydanym przez jednostkę orzeczniczą.

Jednostkami orzeczniczymi I stopnia, właściwymi do orzekania o rozpoznaniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do jej stwierdzenia, są:

- poradnie i oddziały chorób zawodowych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy,
- katedry, poradnie i kliniki chorób zawodowych akademii medycznych,
- przychodnie i oddziały chorób zakaźnych poziomu wojewódzkiego - w zakresie chorób zawodowych zakaźnych i inwazyjnych,
- jednostki organizacyjne zakładów opieki zdrowotnej, w których nastąpiła hospitalizacja, w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych u pracowników hospitalizowanych z powodu wystąpienia ostrych objawów choroby.

Jeżeli zakres informacji zawartych w dokumentacji jest niewystarczający do wydania orzeczenia, lekarz może wystąpić o jego uzupełnienie do:

1) pracodawcy:

- o dane na temat przebiegu zatrudnienia, organizacji pracy zawodowej pracownika, w tym pracy w godzinach nadliczbowych,
- o informacje o narażeniu zawodowym, obejmujące wyniki pomiarów czynników szkodliwych wykonanych na stanowiskach pracy, stosowane przez pracownika środki ochrony indywidualnej,
- o przekazanie próbek substancji, jeżeli pracownik był narażony na kontakt z czynnikami o działaniu uczulającym;

2) lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikiem — w zakresie dokonania uzupełniającej oceny narażenia zawodowego oraz o udostępnienie dokumentacji medycznej pracownika z wynikami przeprowadzonych badań profilaktycznych;

3) lekarza ubezpieczenia zdrowotnego lub innego lekarza prowadzącego leczenie pracownika — o udostępnienie dokumentacji medycznej w zakresie niezbędnym do rozpoznania choroby zawodowej;

4) właściwego państwowego powiatowego inspektora sanitarnego — w zakresie oceny narażenia zawodowego na podstawie dokumentacji archiwalnej oraz informacji udostępnianej na jego wniosek w odniesieniu do zakładów pracy, które uległy likwidacji;

5) pracownika — o uzupełnienie wywiadu zawodowego przeprowadzonego wcześniej przez lekarza lub inspektora sanitarnego wydającego skierowanie na badanie w celu rozpoznania choroby zawodowej.

Pracownik, który nie zgadza się z treścią orzeczenia, może **w ciągu 14 dni od daty otrzymania orzeczenia wystąpić z wnioskiem do jednostki orzeczniczej II stopnia o ponowne przeprowadzenie badań**. Wniosek składa się za pośrednictwem jednostki I stopnia zatrudniającej lekarza, który wydał orzeczenie.

Jednostka orzecznicza zawiadamia o tym właściwego państwowego inspektora sanitarnego. Orzeczenie wydane w wyniku powtórnego badania jest ostateczne.

Powiatowy inspektor sanitarny lub wojewódzki inspektor sanitarny w terminie 14 dni od dnia, w którym decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej stała się ostateczna, sporządza kartę stwierdzenia choroby zawodowej i przesyła ją do Centralnego Rejestru Chorób Zawodowych Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dr. med. Jerzego Nofera w Łodzi. Wojewódzki inspektor sanitarny przesyła ww. kartę państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu.

Informacje gromadzone na kartach stwierdzenia choroby zawodowej oraz w zawiadomieniach o skutkach choroby zawodowej są gromadzone w formie rejestrów chorób zawodowych i rejestrów skutków chorób zawodowych. Rejestry te zawierają dane o pracownikach lub byłych pracownikach zatrudnionych przez pracodawców prowadzących działalność na obszarze objętym zakresem ich działania.

Pracodawca, w którego zakładzie pracy występują warunki szkodliwe dla zdrowia jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

14.3. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHOROÓB ZAWODOWYCH

PRZEPISY:

[27] Art. 6. 1. Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

1) "zasiłek chorobowy" - dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

2) "świadczenie rehabilitacyjne" - dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy;

3) "zasiłek wyrównawczy" - dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

4) "jednorazowe odszkodowanie" - dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

5) "jednorazowe odszkodowanie" - dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;

6) "renta z tytułu niezdolności do pracy" - dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;

7) "renta szkoleniowa" - dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

8) "renta rodzinna" - dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;

9) "dodatek do renty rodzinnej" - dla sieroty zupełnej;

10) dodatek pielęgnacyjny;

11) pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

WYJAŚNIENIE:

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wypłacane są z tzw. **ubezpieczenia wypadkowego**. Prawo do świadczeń mają osoby objęte tym ubezpieczeniem z racji zatrudnienia na podstawie umów: o pracę, cywilnoprawnych (zlecenie, umowa agencyjna), gdzie praca wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, a także przedsiębiorcy opłacający składkę wypadkową z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, twórcy, artyści, duchowni, bezrobotni odbywający staż lub szkolenie, posłowie, senatorowie.

Świadczenia wypadkowe wypłacane są:

- pracownikom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- członkom rodzin pracowników zmarłych wskutek wypadku lub choroby zawodowej.

Świadczenia nie przysługują ubezpieczonemu, jeżeli:

- wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,
- ubezpieczony, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających bądź substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

W sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że ubezpieczony jest nietrzeźwy lub działa pod wpływem środków odurzających bądź substancji psychotropowych, płatnik składek kieruje go na badanie, w wyniku którego ustalona zostaje zawartość alkoholu lub innych substancji w organizmie. Ubezpieczony jest obowiązany poddać się temu badaniu. W razie odmowy lub innych zachowań uniemożliwiających przeprowadzenie badania ubezpieczony zostaje pozbawiony prawa do świadczeń, chyba że udowodni, że zaistniały przyczyny, które uniemożliwiły stawienie się na badanie.

ZUS odmówi przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, gdy:

- nie zostanie przedstawiony protokół powypadkowy lub karta wypadku,
- w protokole lub karcie wypadku dane zdarzenie nie zostanie uznane za wypadek przy pracy w rozumieniu ustawy,
- protokół powypadkowy lub karta wypadku zawierają stwierdzenia bezpodstawne.

Odmowa przyznania świadczeń następuje w drodze decyzji ZUS-u. Jeśli w protokole powypadkowym lub karcie wypadku są braki formalne, zakład niezwłocznie zwraca protokół lub kartę wypadku w celu ich uzupełnienia.

Rodzaje świadczeń przysługujących z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych:

1) zasiłek chorobowy

Zasiłek chorobowy otrzymuje ubezpieczony, którego niezdolność do pracy powstała w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Przysługuje on niezależnie od okresu podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu, od pierwszego dnia niezdolności do pracy, w wysokości **100 % podstawy wymiaru** (także za okres pobytu w szpitalu), przez 182 dni, a w przypadku gruźlicy (oznaczonej przez lekarza w zaświadczeniu lekarskim kodem "D") - nie dłużej niż przez 270 dni.

Podstawę wymiaru zasiłku dla pracownika stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy albo z faktycznego okresu zatrudnienia za pełne kalendarzowe miesiące, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu.

Dokumentem stanowiącym podstawę do wypłaty zasiłku chorobowego jest zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wystawione na druku ZUS ZLA. W przypadku, gdy zasiłek wypłacany jest przez ZUS, do jego wypłaty niezbędne jest zaświadczenie płatnika składek wystawione na druku ZUS Z-3 (w przypadku pracowników).

Zasiłek chorobowy nie przysługuje, jeżeli ubezpieczony, na podstawie odrębnych przepisów, zachowuje prawo do wynagrodzenia, uposażenia, stypendium lub innego świadczenia za czas niezdolności do pracy.

2) świadczenia rehabilitacyjne

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po okresie pobierania zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje ono przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej niż przez 12 miesięcy.

W przypadku, gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia wypadkowego) świadczenie wypłacane jest w wysokości **100% wynagrodzenia**.

3) zasiłek wyrównawczy

Zasiłek wyrównawczy przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek poddania się rehabilitacji zawodowej w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy. Zasiłek wyrównawczy przysługuje wówczas przez okres rehabilitacji, nie dłużej jednak niż przez 24 miesiące.

Zasiłek nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Zasiłek wyrównawczy **stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem** za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających rehabilitację **a wynagrodzeniem miesięcznym osiąganym podczas pracy z obniżonym wynagrodzeniem**.

4) jednorazowe odszkodowanie

- dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu

Jednorazowe odszkodowanie przysługuje osobie, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznała stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przy czym:

- za **stały uszczerbek na zdrowiu** uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nie rokujące poprawy,
- **długotrwały uszczerbek** to takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający sześć miesięcy, mogące ulec poprawie.

Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu i jego związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową dokonuje się po zakończeniu leczenia i rehabilitacji.

➤ dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty
Jednorazowe odszkodowanie otrzymują członkowie rodziny ubezpieczonego, który zmarł wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Odszkodowanie to przysługuje również w razie śmierci wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej rencisty, który był uprawniony do renty z ubezpieczenia wypadkowego.

Członkami rodziny są:

- małżonek (o ile nie było orzeczonej separacji),
- dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci (także w ramach rodziny zastępczej) spełniające warunki uzyskania renty rodzinnej,
- rodzice, osoby przysposabiające, macocha i ojczym, jeżeli w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub zmarły przyczyniał się do ich utrzymania albo jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

W okresie od 1 kwietnia 2021 r. do 31 marca 2022 r. **kwoty jednorazowych odszkodowań** z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wynoszą:

- **1033 zł** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- **18 086 zł** z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego.

5) renta z tytułu niezdolności do pracy

Otrzymuje ją ubezpieczony, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Za niezdolną do pracy uważa się osobę, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania tej zdolności po przekwalifikowaniu. **Całkowicie niezdolną do pracy** jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy. **Za częściowo niezdolną do pracy** uważa się osobę, która utraciła - w znacznym stopniu - zdolność do pracy zgodnej z posiadanym przez nią poziomem kwalifikacji.

W przypadku stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych orzeka się **niezdolność do samodzielnej egzystencji**.

Renta stała przysługuje osobie, której niezdolność do pracy została uznana za trwałą. **Renta okresowa** - jeśli niezdolność do pracy ma charakter czasowy. Przysługuje ona przez okres wskazany w decyzji organu rentowego.

Renta ta nie może być niższa niż:

- 80 % podstawy jej wymiaru — dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy,
- 60 % podstawy jej wymiaru — dla osoby częściowo niezdolnej do pracy.

Prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy przysługuje ubezpieczonemu, który **spełnia łącznie następujące warunki:**

- jest niezdolny do pracy,
- ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy,
- niezdolność do pracy powstała w określonych ustawą okresach składkowych (okres zatrudnienia, okres ubezpieczenia) i nieskładkowych (np. w okresie pobierania zasiłku chorobowego lub opiekuńczego) albo nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów.

6) renta szkoleniowa

Jeśli ubezpieczony spełni warunki wymagane do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy i uzyska orzeczenie o celowości przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie, może otrzymać rentę szkoleniową. Renta przyznawana jest na okres 6 miesięcy.

Renta szkoleniowa z ubezpieczenia wypadkowego nie może być niższa niż 100 % podstawy jej wymiaru.

7) renta rodzinna

Renta rodzinna przysługuje po ubezpieczonym lub renciście uprawnionym do świadczenia na podstawie ustawy, który zmarł wskutek następstw wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Krąg osób uprawnionych do renty jest taki sam jak krąg osób uprawnionych do renty rodzinnej na podstawie ustawy emerytalnej.

Do renty rodzinnej uprawnieni są: małżonek, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, przysposobione, przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci (w tym również w ramach rodziny zastępczej) oraz rodzice. Osoby te nabywają prawo do renty rodzinnej, jeżeli spełnią warunki do tej renty określone w ustawie emerytalnej.

Renta rodzinna wynosi:

- dla jednej osoby uprawnionej - **85% świadczenia**, które przysługiwałoby zmarłemu,
- dla dwóch osób uprawnionych - **90% świadczenia**, które przysługiwałoby zmarłemu,
- dla trzech i więcej osób uprawnionych - **95% świadczenia**, które przysługiwałoby zmarłemu.

Wszystkim uprawnionym członkom rodziny przysługuje jedna łączna renta rodzinna, która w razie konieczności dzielona jest w równych częściach między uprawnionych.

Jeżeli do renty rodzinnej uprawniona jest sierota zupełna, przysługuje jej **dodatek dla sierot zupełnych**.

8) dodatek pielęgnacyjny

Do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinnej przysługuje dodatek pielęgnacyjny - dla osób, które zostały uznane za całkowicie niezdolne do pracy oraz samodzielnej egzystencji albo ukończyły 75 lat życia. Dodatek pielęgnacyjny przyznawany jest na podstawie orzeczenia lekarza orzecznika ZUS stwierdzającego całkowitą niezdolność do pracy i niezdolność do samodzielnej egzystencji. Dodatek pielęgnacyjny wynosi **239,66 zł miesięcznie**.

9) pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą

Ze środków funduszu wypadkowego są pokrywane:

- koszty skutków wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, związane ze świadczeniami zdrowotnymi z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych, na które ubezpieczony został skierowany przez lekarza orzecznika ZUS-u, na

wniosek lekarza prowadzącego, nierefundowane na podstawie odrębnych przepisów,

- koszty wyrobów medycznych będących przedmiotami ortopedycznymi, w wysokości udziału własnego ubezpieczonego, określonego w przepisach o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.*

Świadczenia te realizowane są przez placówki medyczne wybrane przez ZUS.

15. PRACA PRZY OBSŁUDZE MONITORÓW EKRANOWYCH

PRZEPISY:

[18] § 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

1) monitorze ekranowym - należy przez to rozumieć urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu,

2) stanowisku pracy - należy przez to rozumieć przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, obejmującym:

a) wyposażenie podstawowe, w tym monitor ekranowy, klawiaturę lub inne urządzenia wejściowe, jednostkę centralną lub stację dyskiek,

b) wyposażenie dodatkowe, w tym drukarkę, skaner, mysz, trackball,

c) wyposażenie pomocnicze, w tym stół, krzesło, uchwyt na dokument, podnózek

[...]

4) pracowniku - należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę, użytkującą w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

WYJAŚNIENIE:

Aby uznać miejsce pracy pracownika za stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy, musi ono spełniać wymagania określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r. Nr 148 poz. 973) [13]. Zgodnie z nim na stanowisko pracy z monitorem ekranowym powinno składać się wyposażenie podstawowe w postaci:

- monitora ekranowego,
- klawiatury lub innego urządzenia wejściowego,
- jednostki centralnej.

W rozumieniu ww. przepisu za stanowisko wyposażone w monitor ekranowy możemy uznać np. stanowisko rejestratorki medycznej lub sekretarki. Stanowiska, na których znajdujący się tam monitor służy wyłącznie do wyświetlania informacji, a personel pracujący przy takim monitorze nie ma możliwości wprowadzenia danych lub wykonania z jego pomocą innych operacji, nie mogą być traktowane jako „stanowiska pracy z monitorem ekranowym”. Do tego typu stanowisk zaliczyć możemy np. stanowisko pracownika obsługującego system monitoringu wewnętrznego. Innym rodzajem monitora który nie spełnia wymagań rozporządzenia jest kardiomonitor służący wyłącznie do wyświetlania informacji dotyczących stanu pacjenta.

PRZEPISY:

[13]§ 7. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom:

1) łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała - przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub

2) co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Praca związana z obsługą komputerów wykonywana jest głównie w pozycji siedzącej. Ogranicza ona aktywność ruchową pracownika, zapewnia natomiast stabilne podparcie

ciała. Podczas pracy siedzącej obciążenie wysiłkiem fizycznym dynamicznym jest niewielkie, pojawiają się natomiast uciążliwości typowe dla obciążenia statycznego. Przykładowo, podczas obsługi komputerów występują następujące czynniki, które decydują o uciążliwości pracy:

- obciążenie narządu wzroku (zmęczenie wzroku),
- obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego.

Uciążliwości pracy, związane z nadmiernym obciążeniem wzroku i układu mięśniowo-szkieletowego, mogą być zmniejszone, a nawet wyeliminowane, poprzez zapewnienie ergonomicznego stanowiska pracy, właściwą organizację pracy oraz zapoznanie pracowników z występującymi na tych stanowiskach pracy czynnikami uciążliwymi i skutkami ich oddziaływania, a także sposobami zapobiegania. Wiąże się to z wyposażeniem stanowiska w sprzęt komputerowy o odpowiednich parametrach, w odpowiedni stół i siedzisko oraz elementy dodatkowe.

PRZEPISY:

[13] § 8. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w ust. 1, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

WYJAŚNIENIE:

Wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika.

Pracodawca musi – odpowiednio do zaleceń lekarza – zapewnić okulary korygujące wzrok każdej osobie zatrudnionej, w tym praktykantom i stażystom, jeżeli osoba ta użytkuje w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy obowiązującego w zakładzie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

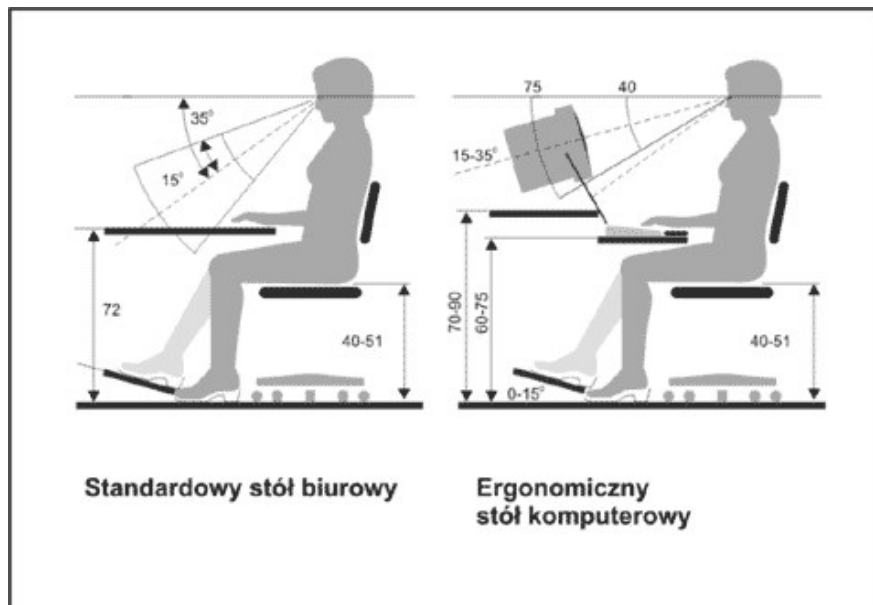
Minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe:

Jednym z ważnych elementów dobrej organizacji pracy jest optymalne rozmieszczenie środków pracy – przedmiotów, które służą do wykonywania pracy, w płaszczyznach poziomych (na biurku) i pionowych (regały, relacje biurko – siedzisko) – zgodnie z charakterem zadań.

Stół:

- konstrukcja stołu powinna umożliwiać dogodne ustawienie elementów wyposażenia stanowiska pracy, w tym zróżnicowaną wysokość ustawienia monitora ekranowego i klawiatury;
- ustawienie klawiatury z zachowaniem odległości nie mniejszej niż 100 mm między klawiaturą a przednią krawędzią stołu;
- możliwość zapewnienia ustawienia elementów wyposażenia w odpowiedniej odległości od pracownika, to jest w zasięgu jego kończyn górnych, bez konieczności przyjmowania wymuszonych pozycji;

- odpowiednia przestrzeń do umieszczenia nóg pod blatem stołu;
- powierzchnia blatu stołu powinna być matowa, najlepiej barwy jasnej.



WYJAŚNIENIE:

Meble powinny być ergonomiczne, a więc mieć pożądaną jakość, rozumianą przede wszystkim jako możliwość dopasowania do rozmiarów użytkownika i charakteru pracy. Rozwiązaniem optymalnym jest konstrukcja stołu o regulowanej wysokości. Praktycznym wskaźnikiem dla indywidualnego dopasowania wysokości stołu jest wysokość zgiętego łokcia. Często jednak stosuje się stoły o stałej wysokości a jedynym regulowanym elementem stanowiska pozostaje siedzisko. Jest to sytuacja, która zapewnia minimum niezbędnego komfortu.

Krzesło:

- dostateczna stabilność, przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnyymi;
- wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów;
- regulacja wysokości siedziska w zakresie 400÷500 mm, licząc od podłogi;
- regulacja wysokości oparcia oraz regulację pochylenia oparcia w zakresie: 5° do przodu i 30° do tyłu;
- wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych;
- możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°;
- podłokietniki.

Monitor:

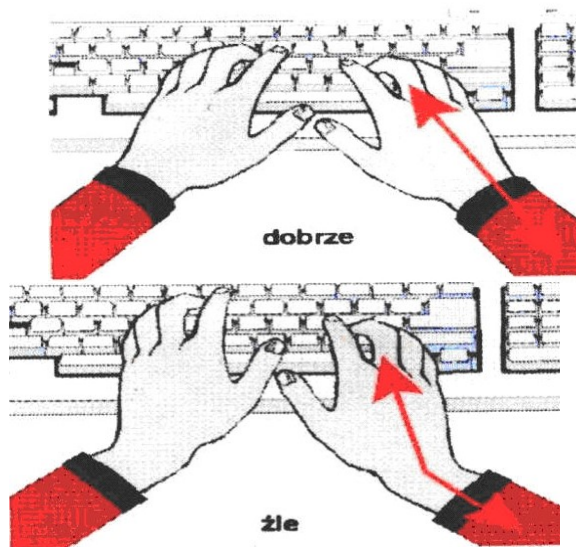
- wyraźne i czytelne znaki na ekranie;
- obraz stabilny, bez tętnienia;
- jaskrawość i kontrast łatwe do regulowania w zależności od warunków oświetlenia;
- regulacja ustawienia monitora: co najmniej 20° do tyłu i 5° do przodu oraz obrót wokół własnej osi co najmniej o 120° – po 60° w obu kierunkach;
- ekran pokryty warstwą antyodbiciową lub wyposażony w filtr;

- ustawienie ekranu monitora względem źródeł światła powinno ograniczać olśnienie i odbicia światła;
- odległość między sąsiednimi monitorami – co najmniej 0,6 m, a między pracownikiem i tyłem sąsiedniego monitora – co najmniej 0,8 m;
- odległość oczu pracownika od ekranu monitora powinna wynosić $400 \div 750$ mm;
- odpowiedni kąt obserwacji ekranu monitora w zakresie $20^\circ \div 50^\circ$ w dół (licząc od linii poziomej na wysokości oczu pracownika do linii poprowadzonej od jego oczu do środka ekranu), przy czym górna krawędź ekranu monitora nie powinna znajdować się powyżej oczu pracownika.

Klawiatura:

- możliwość regulacji kąta nachylenia w zakresie $0 \div 15^\circ$;
- odpowiednia wysokość - przy spełnieniu warunku, aby wysokość środkowego rzędu klawiszy alfanumerycznych z literami A, S..., licząc od płaszczyzny stołu, nie przekraczała 30 mm dla przynajmniej jednej pozycji pochylenia klawiatury;
- powierzchnia klawiatury powinna być matowa, a znaki na klawiaturze kontrastowe i czytelne;
- naturalne położenie kończyn górnych przy obsłudze klawiatury, z zachowaniem co najmniej kąta prostego między ramieniem i przedramieniem.

Schemat poprawnego ustawienia dłoni na klawiaturze obrazuje rysunek przedstawiony poniżej.



Oświetlenie:

- oświetlenie powinno zapewniać komfort pracy wzrokowej;
- poziom natężenia oświetlenia powinien spełniać wymagania określone w Polskich Normach;
- należy ograniczyć olśnienie bezpośrednie oraz olśnienie odbiciowe, w szczególności przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie żaluzji lub zasłon w oknach.

Schematy niepoprawnego oświetlenia stanowiska pracy wyposażonego w monitor ekranowy przedstawiono na poniższym rysunku.



WYJAŚNIENIE:

Oświetlenie stanowiska komputerowego powinno być dostosowane do indywidualnych potrzeb pracownika przez zastosowanie dodatkowego oświetlenia miejscowego. Światło ogólne powinno być rozproszone, o natężeniu 500 lx, na ekranie nie powinno być odbłasków i odbić z okien czy innych źródeł światła, tło nie powinno być zbyt kontrastowe w stosunku do monitora. Jeżeli uniknięcie odbić na ekranie jest zbyt trudne ze względu na usytuowanie komputera w pomieszczeniu, można spróbować zastosować antyodblaskową osłonę na monitor.

Wilgotność:

- w pomieszczeniach przeznaczonych do pracy z monitorami ekranowymi nie powinna być mniejsza niż 40%.

Identyfikacja zagrożeń na stanowisku administracyjno-biurowym:

Praca biurowa, zwłaszcza wykonywana w nieodpowiednich warunkach, może stać się źródłem wielu uciążliwości prowadzących do pogorszenia stanu zdrowia i ogólnej kondycji fizycznej lub psychicznej pracownika, a w konsekwencji również znacznego spadku wydajności pracy.

Podstawowe czynniki uciążliwe, mogące występować na stanowiskach pracy biurowej to:

- **obciążenia mięśniowo-szkieletowe** – konsekwencją długotrwałe utrzymywanej pozycji siedzącej jest niekorzystne obciążenie kręgosłupa, statyczne obciążenie mięśni tułowia i pleców. Brak aktywności fizycznej powoduje spowolnienie procesów fizjologicznych. Wśród nich spowolnienie krążenia, spłycenie oddechu, które mogą być przyczyną niedotlenienia, przejawiającego się znużeniem, zmniejszeniem wydolności fizycznej i umysłowej;
- **stres** – konsekwencja intensywnej pracy umysłowej, wykonywanej często pod presją czasu towarzyszy stres, powodując zmęczenie, bóle głowy, frustracje, wypalenie;
- **niewłaściwe oświetlenie** – niewłaściwe oświetlenie może spowodować zmiany chorobowe, zaburzenia wzroku, przemęczenie wzroku, bóle głowy, bóle oczu, łzawienie;
- **hałas** – dopuszczalne wartości równoważnego poziomu dźwięku w pomieszczeniach dla pracy biurowej, ze względu na jego działanie przeszkadzające w pracy umysłowej, wynoszą 55-65 dB, a w pomieszczeniach z maszynami do pisania, dalekopisami, urządzeniami liczącymi 75 dB; hałas

emitowany przez kserokopiarki, telefony, faksy, najczęściej nie występuje w natężeniach, które powodowałyby uszkodzenia narządu słuchu i ma charakter przeszkadzający;

- **nieodpowiednia wentylacja;**
- **obciążenie termiczne.**

Inne znane zagrożenia dla zdrowia związane z pracą biurową:

- **kontakt z czynnikiem materialnym** – potknięcie się i upadek na tym samym poziomie, uderzenie o elementy wyposażenia stanowiska pracy, skaleczenie, poparzenie.
- **porażenie prądem elektrycznym** – w wyniku uszkodzenia izolacji przewodów lub powstania przebiegów podczas działania włączników prądu.
- **zagrożenie pożarowe** – urazy doznane w wyniku pożaru budynku – oparzenia, urazy kończyn, tułowia lub głowy doznane w czasie ewakuacji osób z budynku.
- **syndrom RSI** (ang. Repetitive Strain Injury) – zespół urazów wynikających z chronicznego przeciążania organizmu; objawia się przewlekłymi bólami ramion, przedramion, przegubów i dłoni; RSI powstaje na skutek długotrwałego pozostawania w siedzącej pozycji ciała, powodującej statyczne obciążenie mięśni oraz nacisk na dyski międzykręgosłkowe.
- **zespół suchego oka** – zauważalne zmniejszenie częstotliwości mrugania oczami powoduje wysychanie i wykrzywienie rogówki oraz stopniową utratę wzroku.
- **zespół cieśni nadgarstka** – następstwo nieprawidłowego ułożenia rąk podczas korzystania z klawiatury (drętwienie, ból kciuka i trzech kolejnych palców oraz całych dłoni i nadgarstków).

Zapobieganie dolegliwościom związanym z pracą na stanowisku administracyjno-biurowym:

- przyjmowanie odpowiedniej pozycji ciała – kręgosłup utrzymany w pozycji naturalnej (niezgarbionej, nieskręconej);
- właściwe wyregulowanie siedziska;
- urozmaicenie wykonywanych zadań;
- wprowadzenie przerw w pracy;
- organizowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii;
- swobodne i wygodne dojście do stanowiska pracy;
- elementy stanowiska pracy w zasięgu kończyn górnych;
- przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- utrzymywanie czystości i porządku w miejscu pracy.

Przeciwdziałanie typowym uciążliwościom

Typowe objawy	Możliwe przyczyny	Zalecane działania
ból szyi, karku, barków	za wysoki stół	zastosować stół o wysokości 700-720 mm
	nieprawidłowa pozycja (garbienie się) na skutek złej widoczności szczegółów na ekranie.	powiększyć wielkość czcionki na ekranie, przysunąć monitor bliżej lub zastosować większy monitor o zmniejszonej rozdzielczości
	nieprawidłowo wyregulowane siedzisko	wyregulować wysokość siedziska i kąt oparcia
	nieprawidłowo dobrane siedzisko	zastosować fotel z wyższym oparciem
	monitor ustawiony na ukos od użytkownika	ustawić monitor na wprost użytkownika
	za wysoko ustawione siedzisko	obniżyć wysokość siedziska
cierpienie nóg	nieodpowiednie wyprofilowanie krawędzi siedziska	wymienić typ fotela, zastosować podnózek
ból nadgarstka i przedramion	klawiatura za blisko użytkownika, brak podparcia nadgarstka	przesunąć klawiaturę bardziej do przodu, aby nadgarstki opierały się na powierzchni stołu, zastosować fotel z podłokietnikami
	klawiatura za wysoko	zastosować stół o wysokości 700-720 mm
	podłokietniki o nieodpowiednim kształcie	zastosować podłokietniki o innym kształcie
ból oczu, łzawienie	zbyt silne oświetlenie w pomieszczeniu	zmniejszyć oświetlenieienne lub górne, zastosować oświetlenie miejscowe, nastawną lampą na stole
	zbyt mały kontrast obrazu na monitorze	poprawić ustawienia kontrastu i jasności na monitorze, ew. zastosować filtr szklany na monitor
	monitor na tle okna lub odbłaski od okien, lamp	poprawić ustawienia monitora, zastosować na oknach żaluzje
	ładunki elektrostatyczne powodują szybkie osadzanie się kurzu, pogarszającego ostrość obrazu	regularnie czyścić ekran monitora i okulary używane do pracy
	zbyt jaskrawe kolory obrazu (znak-tło) na ekranie monitora	zmienić zestaw używanych kolorów na ekranie monitora na mniej jaskrawy
ból głowy	przemęczenie wzroku na skutek niewłaściwego oświetlenia	wyeliminować odbłaski i nadmiar światła dziennego, skorygować oświetlenie stanowiska
podrażnienie błony śluzowej, zmiany skórne, alergie	wpływ ładunków elektrostatycznych gromadzących się na monitorze	zastosować filtr szklany lub zastosować niskoemisyjny atestowany monitor
	zbyt mała wilgotność powietrza	zastosować nawilżacz powietrza by utrzymywać 40-60% wilgotności względnej
	wpływ ładunków elektrostatycznych, ozonu lub innych substancji chemicznych z drukarki, kserokopiarki, tworzyw	przenieść drukarkę (kopiarkę, inne urządzenia) dalej od użytkownika, częściej wietrzyć pomieszczenie, usunąć sztuczne wykładziny

16. ZASADY UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY W RAZIE WYPADKU

Kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu **nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.** (Art. 162. § 1 Kodeksu karnego).

Nie popełnia przestępstwa, kto nie udziela pomocy, do której jest konieczne poddanie się zabiegowi lekarskiemu albo w warunkach, w których możliwa jest niezwłoczna pomoc ze strony instytucji lub osoby do tego powołanej. (Art. 162. § 2 Kodeksu karnego [21]).

1. Czynności zasadnicze

- ocena sytuacji;
- własne bezpieczeństwo (gumowe rękawiczki, maski do „sztucznego” oddychania, itp.);
- zabezpieczenie miejsca wypadku:
 - usunięcie źródła zagrożenia (np. odłączenie prądu);
 - oznakowanie (np. trójkąt ostrzegawczy przy wypadku drogowym);
- ewakuacja ofiary z okolicy zagrożenia.

2. Wezwanie pomocy

3. Udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanemu

- sprawdzenie świadomości poszkodowanego:
 - reakcja na głos;
 - poruszanie się;
 - wydawanie dźwięków.
- **Jeśli poszkodowany jest nieprzytomny ważne jest także ustalenie przyczyny utraty przytomności oraz czas jej trwania.**
- sprawdzenie czynności życiowych:
 - udrożnienie dróg oddechowych (odchylić delikatnie głowę ku tyłowi);
 - sprawdzenie oddechu (obecność ruchów klatki piersiowej, odgłos wydychanego powietrza, wyczuwalność wydychanego powietrza).

Pacjenta nieprzytomnego z oddechem i z tętnem układamy w pozycji bezpiecznej, co pewien okres sprawdzając, czy nie ustał oddech i nie zanikło tętno.

- **Jeśli oddech nie został usłyszany, wycuty i zaobserwowany, należy rozpocząć masaż serca oraz sztuczne oddychanie**
- zasady reanimacji:
 - pacjent nieprzytomny z brakiem oddechu, z brakiem tętna – wykonujemy pośredni masaż serca oraz sztuczne oddychanie: 30 uciśnień/ 2 wdechy;
 - masaż serca – uciskamy środkową część mostka z częstotliwością 80–100 razy na minutę;
 - sztuczne oddychanie – wdmuchujemy taką samą objętość powietrza, jaką sami oddychamy; częstotliwość 12–16 razy na minutę.

Podstawowe czynności przy zranieniach:

- oglądamy ranę;
- oczyszczamy ją za pomocą wody i gazy (nie stosować waty, ligniny, ręczników papierowych, itp.);
- dezynfekujemy ranę oraz jej brzegi (tylko woda utleniona);
- nie wyciągamy tkwiących przedmiotów (bandażujemy tak aby zabezpieczyć przed przedmiot przed przesuwaniem się);
- zabezpieczamy amputowany fragment (metoda trzech torebek: w pierwszą torebkę amputowany fragment, w drugą pierwszą torebka oraz woda, w trzecią drugą torebka i dosypany lód);
- przykrywamy jałową gazą (nie używamy waty, ani ligniny), owijamy bandażem;
- opaskę uciskową możemy użyć tylko w przypadku bardzo ciężkich urazów z zachowaniem szczególnej ostrożności.

Stan drgawkowy:

- podkładamy coś miękkiego pod głowę;
- między zęby wkładamy miękkie części, np. ręcznik itp.;
- poluźniamy ubranie;
- nie krępujemy drgawek;
- po ustaniu drgawek zapewniamy opiekę.

Odmrożenie:

- stopniowo ogrzewamy (dotyczy odmrożeń pierwszego stopnia);
- nie przekłuwamy pęcherzy;
- nie rozcieramy;
- odmrożenia wyższych stopni traktujemy jak rany. Robimy opatrunek i zasięgamy porady lekarskiej.

Oparzenie:

- stopniowo ochładzamy (dotyczy oparzeń pierwszego stopnia);
- nie przekłuwamy pęcherzy;
- oparzenia wyższych stopni traktujemy, jak rany. Robimy opatrunek i zasięgamy porady lekarskiej;
- na oparzenia nie stosujemy: kefiru, zsiadłego mleka, masła, i innych produktów spożywczych.

Porażenie prądem elektrycznym:

- odłączamy zasilanie;
- nie używamy żadnych przedmiotów do odciągnięcia kabla pod napięciem;
- w przypadku prądu o wysokim napięciu (>1000 V) - nie zbliżamy się; każdy przypadek porażenia prądem konsultujemy z lekarzem.

Złamania:

- chłodzimy skórę nad złamaniem;
- nie próbujemy nastawiać samemu kości;
- w przypadku złamania otwartego nie próbujemy wprowadzić wystającego fragmentu kości z powrotem pod skórę (należy założyć w tym miejscu opatrunek);
- unieruchamiamy;
- nie podajemy nic do jedzenia ani do picia;
- nie przykładamy okładów z soli, octu, kwasku cytrynowego.

Oparzenia chemiczne:

- usuwamy poszkodowanego z miejsca zdarzenia;
- poparzone miejsce obficie płuczemy zimną wodą, tak aby woda nie spływała po zdrowej skórze. Płukać aż do przyjazdu lekarza;
- zdejmujemy przesiąkniętą żrącą substancją odzież;

- uważamy, aby samemu nie doznać poparzeń.

Zatrucie środkami żrącymi:

- nie podajemy żadnych napojów! (roztwór o dowolnym odczynie wywoła reakcję chemiczną wyzwalającą dużą ilość ciepła i może doprowadzić do poparzeń termicznych;
- nie wywołujemy wymiotów, gdyż mogłyby one spowodować ponowne podrażnienie przewodu pokarmowego.

Atak cukrzycowy:

- poszkodowany jest przytomny – podajemy słodkie napoje (np. colę, mocno osłodzoną herbatę, itp.);
- poszkodowany jest nieprzytomny – kontrolujemy oddech i drożność dróg oddechowych oraz wzywamy pogotowie.

Obrażenia oczu (dostanie się ciała obcego):

- płuczemy oko solą fizjologiczną;
- niezwłocznie udajemy się do okulisty;
- nie podejmujemy prób usunięcia ciała obcego przy pomocy np. chusteczki lub innych przedmiotów!

Rana szyi:

- stosujemy ucisk punktowy, tak aby nie powodować utrudnień w oddychaniu.

Klatka piersiowa:

- uszczelniamy ranę folią i plastrem w celu zabezpieczenia przed powstaniem odmy opłucnowej;
- zakładamy opatrunek uciskowy.

Rana brzucha:

- układamy rannego na plecach;
- zginamy nogi w kolanach;
- zakrywamy rany nieuciskającym opatrunkiem;
- nie podajemy niczego doustnie!