

## Spis treści

Pojęcie BHP.....	3
Źródła prawa w Polsce.....	4
Państwowy nadzór nad warunkami pracy.....	5
Państwowa Inspekcja Pracy.....	5
Państwowa Inspekcja Sanitarna.....	10
Urząd Dozoru Technicznego.....	12
Podstawowe obowiązki pracodawcy oraz osoby kierującej pracownikami.....	14
Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.....	17
Profilaktyczna opieka lekarska nad pracownikami.....	18
Ochrona pracy kobiet i młodocianych oraz wykaz prac wzbronionych kobietom..	20
Młodociani.....	20
Ochrona pracy kobiet.....	21
Wykaz prac wzbronionych.....	24
Znaki bezpieczeństwa w BHP.....	25
Ergonomia w środowisku pracy.....	26
Środki ochrony indywidualnej.....	28
Czynniki szkodliwe, uciążliwe i niebezpieczne występujące w środowisku pracy..	30
Ryzyko zawodowe.....	33
Wypadki przy pracy.....	34
Pojęcie wypadku przy pracy.....	35
Rodzaje wypadków przy pracy.....	38
Postępowanie powypadkowe.....	39
Protokół powypadkowy.....	41
Choroby zawodowe.....	43

Pojęcie choroby zawodowej.....	43
Postępowanie w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej.....	45
Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.....	47
Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.....	49
Zamiast posłowia:.....	52
Bibliografia:.....	53

## Pojęcie BHP.

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy stanowi bardzo istotny element prawa pracy jako gałęzi prawa od początku jej powstania. Można bez popadania w przesadę stwierdzić, że to właśnie warunki pracy w dziewiętnastowiecznych fabrykach, o których możemy już tylko dowiedzieć się czy to czytając literaturę tego okresu czy też ze współczesnych programów popularno-naukowych, skłoniły ówczesnych prawodawców do zainteresowania się losem pracowników i to nie tylko tych aktywnych zawodowo ale również tych którzy już lata swojej aktywności zawodowej mają już za sobą. Należy tu od razu zaznaczyć, że warunki pracy i płacy jakie znamy z naszych rodzimych zakładów pracy to we wielu krajach wciąż nieosiągalny luksus. Jednocześnie należy pamiętać, że im wyższe wymagania co do warunków pracy tym bezpieczniejszy jest pracownik a co za tym idzie wzrasta jego produktywność oraz wydłuża się czas w którym może on pozostawać czynny zawodowo.

W krajach Unii Europejskiej zagadnienia z zakresu szeroko pojętego bezpieczeństwa i higieny w pracy zajmują bardzo istotne miejsce w programach nauczania. Uzasadnienie tego faktu jest proste, mianowicie im wyższa świadomość własnych praw i obowiązków dotyczących pracownika tym mniejsze ryzyko, że pracownik narazi się na niebezpieczeństwo związane choćby z brakiem stosownego ubioru ochronnego. Bowiern podnoszenie świadomości prawnej społeczeństwa to fundamentalne narzędzie do tworzenia państwa obywatelskiego, a to przecież jest celem nadrzędnym każdego systemu edukacji nowoczesnego państwa.

Z tą właśnie myślą powstał niniejszy podręcznik, ale informacje mogą czerpać z niego nie tylko uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, ale też osoby już czynne zawodowo czy nawet pracodawcy. Z nadzieją, że ktokolwiek by nie sięgnął po to opracowanie znajdzie w nim to czego szukał, przekazuję w książkę

której celem jest przede wszystkim, jak się rzekło, podnoszenie wiedzy prawnej obywateli ażeby mogli oni w pełni korzystać z praw jakie mają w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdawali sobie sprawę z ciężących na nich obowiązków.

### **Źródła prawa w Polsce.**

W Polsce zamknięty katalog źródeł prawa zawiera Konstytucja z 2 kwietnia 1997 r. Art. 87 ust 1 stanowi, że źródłami prawa powszechnie obowiązującego w Polsce są sama Konstytucja jako naczelne ze źródeł, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe i rozporządzenia.

Na źródła powszechnego prawa pracy składają się:

- ustawy wydawane przez Sejm,
- rozporządzenia rady ministrów, rozporządzenia i zarządzenia ministrów wydawane na podstawie ustaw i w celu ich wykonywania.
- Szczególnymi źródłami prawa pracy są:
- układy zbiorowe pracy,
- regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Najważniejszym źródłem prawa pracy jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Z niej wywodzą się zarówno podstawowe zasady prawa pracy, jak również definicje pracownika, pracodawcy czy określenie formy i treści umowy o pracę.

Za źródło prawa pracy można również uznać samą umowę o pracę wiążącą strony tego stosunku, a także ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe, a w szczególności konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Co zaś się tyczy źródeł Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w prawie polskim to nie da się ich wszystkich wymieniwać, są one bowiem zbyt liczne. Na potrzeby tego opracowania najrozsądniejszym wydaje się podawanie kolejnych aktów prawnych w miarę omawiania następnych zagadnień w dalszych rozdziałach.

## **Państwowy nadzór nad warunkami pracy.**

### **Państwowa Inspekcja Pracy.**

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem administracji państwowej powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspekcja podlega Sejmowi natomiast nadzór nad nią sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Szefa PIP tj. Głównego Inspektora Pracy, powołuje Marszałek Sejmu. Okręgowe Inspektoraty Pracy, w liczbie 17, obejmują swoją właściwością obszar jednego lub więcej województw jak również mogą się dzielić na mniejsze jednostki organizacyjne zwane oddziałami.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;

- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:
  - informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
  - opłacania składek na Fundusz Pracy,
  - dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
  - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
  - prowadzenia działalności przez podmioty kierujące osoby w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
  - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,

- analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
- inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
- inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
- udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
- podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- współdziałanie z organami ochrony środowiska w kontroli przestrzegania przez zakłady przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom środowiska;
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych;
- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- wydawanie i cofanie zezwoleń w przypadkach, o których mowa w art. 304<sup>5</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- udzielanie na pisemny wniosek osoby zainteresowanej informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników, określonych w dziale drugim rozdziale IIa ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;

- współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Do zakresu działań PIP należą ponadto zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

- osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona;
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;
- osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

Co szczególnie ważne Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów



niebędących pracownikami. Do tej kwestii wrócimy jeszcze podczas omawiania zagadnień związanych z omawianiem ochrony pracy kobiet oraz młodocianych.

Ponad to co już zostało powiedziane Państwowa Inspekcja Pracy może podejmować działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy. Ten naukowy aspekt działania PIP jest równie ważny ze względu na nieustającą konieczność ergonomizacji procesu wykonywania pracy koniecznego dla powiększania jego efektywności przy jednoczesnym zmniejszaniu kosztów ludzkich. Powyższe kwestie również zostaną omówione obszerniej w kolejnych rozdziałach.

Od zadań należy odróżnić uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy, których używa ona do wykonywania tych pierwszych. W toku swoich działań organy PIP są uprawnione do:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych
- w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju
- lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Na zakończenie warto dodać, że wszelkiego rodzaju postępowania przed organami Państwowej Inspekcji Pracy toczą się na podstawie ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071, z późn. zm.)

### **Państwowa Inspekcja Sanitarna.**

Państwowa Inspekcja Sanitarna jest organem powołanym na mocy Ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (tekst jednolity: Dz. U. z 2011 r. Nr 212, poz. 1263, z późn. zm.) jest powołana do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami:

- 1) higieny środowiska;
  - 2) higieny pracy w zakładach pracy;
  - 3) higieny radiacyjnej;
  - 4) higieny procesów nauczania i wychowania;
  - 5) higieny wypoczynku i rekreacji;
  - 6) zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku;
  - 7) higieniczno – sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne
- w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych.

Przedmiotem działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakresie ochrony pracy jest higiena pracy. W zakresie tym PIS sprawuje nadzór nad higienicznymi warunkami pracy w zakładach, który polega na wykrywaniu

zagrożeń zdrowotnych i ocenie warunków środowiska pracy, w oparciu o przeprowadzone pomiary stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Zadaniem PIS w zakresie higieny pracy jest wyegzekwowanie od zakładów pracy zgodności warunków zdrowotnych pracy z przepisami prawnymi. Ma to na celu zapobieganie powstawaniu chorób zawodowych i parazawodowych poprzez poprawę stanu sanitarno – higienicznego pracy.

Do tych zadań należą w szczególności:

- utrzymanie należytego stanu higienicznego zakładów pracy;
- zapewnienie warunków zdrowotnych środowiska pracy, a zwłaszcza zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy;

### **Urząd Dozoru Technicznego.**

Historia UDT zaczyna się 7 stycznia 1911 r. To wówczas carski minister przemysłu i handlu zaaprobował przedstawiony mu przez przemysłowców polskich projekt statutu Warszawskiego Stowarzyszenia Dla Dozoru Nad Kotłami Parowymi. Można je uznać za protoplastę współczesnego Urzędu, który jako taki został powołany dekretem z 26 października 1950 r.

Instytucja ta obecnie działa na mocy art. 35 Ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (Dz. U. 2013 poz. 963 ze zmianami) zajmuje się bezpieczeństwem eksploatacji urządzeń technicznych i instalacji podlegających dozorowi technicznemu zgodnie z zapisami w/w ustawy. Centrala UDT znajduje się w Warszawie przy ul. Szczęśliwickiej 34 zaś skład UDT wchodzi 29 oddziałów terenowych, rozmieszczonych na terenie całej Polski.

W myśl art. 2 Ustawy dozór techniczny to określone ustawą działania zmierzające do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych. Rodzaje takowych urządzeń określa rozporządzenie Rady

Ministrów z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu (Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 1468) wydane na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy o dozorze technicznym.

Artykuł 37 Ustawy określa zakres zadań UDT, do którego należą:

1) nadzór i kontrola przestrzegania przepisów o dozorze technicznym, a także przepisów i zasad z zakresu bezpieczeństwa techniki, dotyczących urządzeń technicznych;

2) wykonywanie dozoru technicznego nad urządzeniami technicznymi, w zakresie określonym ustawą;

3) wydawanie decyzji w sprawach wynikających z wykonywania dozoru technicznego;

4) szkolenie pracowników dozoru technicznego;

5) prowadzenie ewidencji eksploatowanych urządzeń technicznych;

6) współpraca ze specjalistycznymi jednostkami dozoru technicznego w zakresie wykonywania dozoru technicznego;

7) inicjowanie działalności normalizacyjnej, współudział w opracowywaniu lub opracowywanie projektów warunków technicznych dozoru technicznego oraz norm określających zasady i warunki bezpiecznej pracy urządzeń technicznych;

8) analizowanie przyczyn i skutków uszkodzeń urządzeń technicznych oraz stała ocena stopnia zagrożenia stwarzanego przez te urządzenia;

9) inicjowanie przedsięwzięć oraz prac badawczych w zakresie bezpiecznej pracy urządzeń technicznych oraz prowadzenie w tym zakresie badań diagnostycznych i wykonywanie ekspertyz;

10) inicjowanie działalności mającej na celu podnoszenie zawodowych kwalifikacji wytwórców oraz użytkowników w zakresie bezpiecznej pracy urządzeń technicznych;

11) popularyzowanie zagadnień związanych z bezpieczną pracą urządzeń technicznych oraz organizowanie doradztwa w tym zakresie;

12) współpraca międzynarodowa w zakresie zagadnień dotyczących bezpiecznej pracy urządzeń technicznych;

13) współpraca z instytucjami polskimi i zagranicznymi w zakresie działań zmierzających do harmonizacji przepisów dozoru technicznego z wymaganiami Unii Europejskiej;

14) uzgadnianie programów szkolenia osób obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne;

15) sprawdzanie kwalifikacji osób wytwarzających, naprawiających, modernizujących, obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne oraz osób wykonujących badania nieniszczące;

16) certyfikowanie systemów jakości dotyczących urządzeń technicznych;

17) występowanie z wnioskami o zmianę wysokości opłat za czynności jednostek dozoru technicznego;

18) wykonywanie zadań określonych w przepisach ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2012 r. poz. 1059 oraz z 2013 r. poz. 984).

### **Podstawowe obowiązki pracodawcy oraz osoby kierującej pracownikami.**

Zasady BHP to zasady pozaprawne, wynikające z techniki i doświadczenia życiowego, których przestrzeganie zapewnia faktyczne bezpieczeństwo i higienę pracy. Różnorodność procesów produkcyjnych i technologicznych sprawia, że nie jest możliwe uregulowanie całej problematyki BHP obowiązującymi przepisami i stąd wynika również obowiązek przestrzegania zasad BHP.

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy określono w Kodeksie pracy, w art. 207 – 209<sup>3</sup> w rozdziale I

działu dziesiątego, pt. Bezpieczeństwo i higiena pracy. Nazwanie w Kodeksie pracy obowiązków pracodawcy w zakresie BHP obowiązkami podstawowymi wskazuje na konieczność szczególnie starannego zrealizowania nakazów wynikających z obowiązujących w tym zakresie przepisów prawnych. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnianie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w szczególności do:

- 1) organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniania przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad BHP, wydawania polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń;
- 3) reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorących pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnienia rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględnienia ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniania wykonywania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniania wykonywania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Ustawodawca nałożył również, w art. 208 Kodeksu pracy, na pracodawców, których pracownicy świadczą pracę w tym samym miejscu, cztery obowiązki prawne, zgodnie z którymi pracodawcy ci mają:

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

Wyznaczenie koordynatora ma na celu zapewnienie jednolitego nadzoru i ma gwarantować respektowanie przepisów BHP. Sposób i zasady wyboru koordynatora powinny zostać ustalone przed przystąpieniem pracodawców do wykonywania pracy.

Dodatkowo na podstawie art. 209<sup>1</sup> Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielenia pierwszej pomocy w nagłych wypadkach zwłaszcza pożarów i ewakuacji;
- 2) wyznaczyć pracowników do: udzielania pierwszej pomocy i wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji budynków;
- 3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.



Działania o których mowa wyżej muszą być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń. Także szkolenia i wyposażenie pracowników powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

Szczególną kategorię pracowników stanowią osoby kierujące pracownikami, ponieważ dotyczą ich obowiązki określone w art. 211 Kodeksu pracy, tj. dotyczące pracowników, a ponadto są one zobowiązane na podstawie art. 212 do:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP;
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględnić zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;

### **Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.**

Prawa i obowiązki pracownika w zakresie BHP stanowią jedynie mały wycinek ogólnych prerogatyw, które nadaje pracownikowi Kodeks Pracy. Chociaż nie jest ich wiele to stanowią bardzo element tych uprawnień, bo od ich znajomości może zależeć zdrowie i życie pracownika.

W szczególności pracownik ma obowiązek:

- 1) przestrzegać przepisów i zasad BHP oraz PPOŻ (obowiązek ten ciąży również na osobach wykonujących pracę na innej niż stosunek pracy podstawie);
- 2) znać zasady i przepisy BHP obowiązujące w zakładzie pracy;

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

O czym należy pamiętać pracownik jest zobowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami BHP.

### **Profilaktyczna opieka lekarska nad pracownikami.**

Zagadnienia opisane poniżej reguluje Rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie Pracy.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, które stwierdza, że brak jest przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Są one przeprowadzane na wniosek pracodawcy i na jego koszt. Ich częstotliwość jest uzależniona od czynników środowiska pracy, z którymi ma do czynienia pracownik w trakcie wykonywania pracy.

Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy, lub przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy.

Badanie jest przeprowadzane na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Takie skierowanie powinno w swojej treści zawierać:

- 1) określenie rodzaju badania jakie ma być wykonane;
- 2) w wypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona;
- 3) określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony;
- 4) informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Orzeczenie lekarskie jest wydawane w formie zaświadczenia, które podlega przepisom ogólnym dotyczącym wydawania zaświadczeń zawartym w kodeksie postępowania administracyjnego. Jego kopie są przekazywane przez lekarza przeprowadzającego badanie pracownikowi oraz pracodawcy.

Trzeba pamiętać, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, którzy nie godzą się z treścią orzeczenia lekarskiego mogą wystąpić, w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza, który wydał zaświadczenie,

z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Badanie takie powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku, a ustalone na jego podstawie orzeczenie lekarskie jest ostateczne.

Wstępnym badaniom lekarskim podlega każda osoba przyjmowana do pracy. Ponadto takim badaniom lekarskim podlegają pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy oraz inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Okresowym badaniom lekarskim podlega każdy pracownik. Badania te powinny być przeprowadzane w godzinach pracy, a za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi nadaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Trzeba pamiętać, że jeśli praca odbywa się w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi badania lekarskie także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z substancjami szkodliwymi oraz po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek zainteresowanej osoby.

Kontrolnym badaniom lekarskim podlega każdy pracownik w razie – spowodowanej chorobą – niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni. Pracownik podlega tym badaniom w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Tak jak w przypadku badań okresowych, badania te powinny być przeprowadzone w godzinach pracy, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia jak również przysługuje mu zwrot kosztów podróży w przypadku konieczności przeprowadzenia badań poza miejscem zamieszkania.

## **Ochrona pracy kobiet i młodocianych oraz wykaz prac wzbronionych kobietom.**

### **Młodociani.**

W świetle przepisów BHP osoby młodociane oraz kobiety, a szczególnie kobiety w ciąży, podlegają szczególnej ochronie. Młodocianym w rozumieniu prawa pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 roku życia (choć warto być może w tym miejscu napomknąć, że ten stan rzeczy zmieni się z dniem 1 września 2018 r. wraz z wejściem w życie stosownych zmian w KP). Ponadto wolno jest pracodawcy nająć młodocianego, który albo ukończył co najmniej gimnazjum lub legitymuje się świadectwem lekarskim stwierdzającym, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. Zatrudnienie młodocianego może nastąpić tylko w celu przygotowania zawodowego lub do prac lekkich. Zakład pracy jest zobowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego zawierana jest na czas nieokreślony i powinna zawierać:

- rodzaj przygotowania zawodowego, które może być realizowane poprzez naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy,
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- wysokość wynagrodzenia.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekroczyć 6 godzin na dobę. Zabronione jest zatrudnianie młodocianych pracowników w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu

zajęć szkolnych bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, czy poza nimi.

Młodocianym przysługują również korzystniejsze uprawnienia urlopowe. Prawo do pierwszego urlopu w wymiarze 12 dni roboczych uzyskuje on po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy, a po upływie roku do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest ze strony zakładu pracy tylko w wyjątkowych przypadkach, między innymi, gdy młodociany nie wypełnia obowiązków wynikających z umowy lub obowiązku dokończania się w razie likwidacji lub reorganizacji zakładu pracy lub stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do danego rodzaju pracy.

### **Ochrona pracy kobiet.**

Szczególna ochrona kobiet ma na celu:

- zakaz zatrudniania kobiet przy pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
- ochronę kobiet w ciąży i wychowujących dzieci.

Kobiet nie wolno zatrudniać przy pracach wymagających dużego wysiłku fizycznego, pod ziemią, na wysokości, pracach wykonywanych w warunkach hałasu, dużych drgań, w zasięgu pól elektromagnetycznych.

Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Wyjątkiem od tej zasady jest gdy kobieta jest zatrudniona na umowę na okres próbny nie przekraczający jednego miesiąca.

Ponad to umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Jednak pamiętać należy, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Kobiet w ciąży nie wolno też zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Nie wolno delegować jej poza stałe miejsce pracy bez jej zgody. Pracodawca zobowiązany jest zatrudnić kobietę w ciąży przy innej, lżejszej pracy, jeśli dotąd wykonywała pracę zabronioną dla kobiet w ciąży, albo jeśli lekarz zaleci przeniesienie jej do innej pracy.

Ważnym narzędziem ochrony pracy kobiet jest również urlop macierzyński. Regulacje kodeksowe stanowią, że podstawowy wymiar urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od wielości urodzonych dzieci tj.:

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 3) 33 tygodnie 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.

Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W takiej sytuacji niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

Dodatkowo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze: 6 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie i 8 tygodni przy urodzeniu dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie; co warto podkreślić użyty tu termin „pracownik” oznacza iż to uprawnienie przysługuje również ojcu dziecka.

Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Jak z tego wynika suma wszystkich urlopów składających się na urlop macierzyński może wynosić minimalnie wynosi 52 tygodnie, z których część może wykorzystać również pracownik – ojciec.

Za okres pozostawania na urlopie macierzyńskim przez którekolwiek z rodziców-pracowników należy im wypłacić zasiłek jako rekompensatę za utracone wynagrodzenie. Wysokość zasiłku jest uzależniona od tego czy pracownik wykorzystuje urlop w całości czy w częściach. Za pierwsze dwadzieścia sześć tygodni przynależny jest zasiłek w wysokości 100% podstawy wynagrodzenia a za kolejne zmniejsza się on do 60%. Jeżeli jednak pracownik wykorzystuje urlop w całości (tj. pięćdziesiąt dwa tygodnie bez przerwy) wysokość zasiłku wynosi 80% podstawy wynagrodzenia. Jak z tego widać samo rozróżnienie wysokości zasiłku ma charakter umowny ponieważ w każdym przypadku suma otrzymanych świadczeń jest taka sama.



## Wykaz prac wzbronionych.

Na wstępie trzeba z całą mocą zaznaczyć, że nie ma takiego zawodu do którego dostęp kobietom byłby wzbroniony. Naruszałoby to bowiem konstytucyjną zasadę równości obywateli. Jednak z uwagi na różnice fizyczne obydwu płci istnieją przeciwwskazania do podejmowania przez kobiety pracy gdy czynniki szkodliwe dla zdrowia i uciążliwe przekraczają pewien pułap. Aby uzmysłować delikatną materię problemu warto przywołać hasło bardzo popularne w okresie po Drugiej Wojnie Światowej „Kobiety na traktory!”. W owym czasie, ze względu na fakt iż wielu mężczyzn zginęło podczas działań wojennych, chciano pozyskać jak najwięcej pracowników między innymi do pracy w rolnictwie. Niestety po latach okazało się, że wskutek drgań silnika przenoszonych dalej kabinę traktorzysty wiele z tych kobiet bezpowrotnie straciło możliwość posiadania dzieci. Podczas gdy wśród mężczyzn odsetek takich przypadków był znikomy.

Na mocy art. 176 Kodeksu Pracy oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia wymienionych w wykazie dołączonym jako załącznik do treści wspomnianego aktu prawnego. Określa on dziesięć rodzajów prac wedle podziału na czynniki, które występują przy ich wykonywaniu a są to:

- 1) prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportowym ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała;
- 2) prace w mikroklimacie zimnym gorącym i zmiennym;
- 3) prace w hałasie i drganiach;
- 4) prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych;

- 5) prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości;
- 6) prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu;
- 7) prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi;
- 8) prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych;
- 9) prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

Należy tutaj zwrócić uwagę na to, iż niektóre z tych prac wzbronione są jedynie kobietom w ciąży i w okresie karmienia ze względu na bezpieczeństwo ich własne i płodu.

### **Znaki bezpieczeństwa w BHP.**

Znaki w miejscu pracy są elementem realizowania przez pracodawcę zasady informowania pracownika o zagrożeniach występujących na danym stanowisku pracy.

Znaki dzielimy na kilka rodzajów. Są to znaki: ostrzegawcze, zakazu, nakazu, ewakuacyjne oraz przeciwpożarowe.

Znaki posiadają różnorodne barwy i kształty, które zmieniają się wraz z przekazywanym komunikatem bezpieczeństwa:

- kolory:
  - czerwony – zakaz;
  - niebieski – nakaz, informacja;
  - żółty – ostrzeżenie;
  - zielony – pierwsza pomoc i warunki bezpieczeństwa;
- kształty:
  - okrągły – znaki zakazu i nakazu;

- trójkątny – znaki ostrzegawcze;
- prostokątny – znaki pomocnicze i drogowskazy;

Kolory i wygląd tych oznaczeń dostawane są, jak widzimy, do ich ról.

### **Ergonomia w środowisku pracy.**

Etymologicznie słowo ergonomia wywodzi się z języka greckiego: ergon – praca oraz nomos – prawa naturalne.

Jako pierwszy w literaturze przedmiotu użył je Wojciech B. Jastrzębowski, analizując stosunki zachodzące między człowiekiem a pracą i jej wynikami.

Ergonomia może być określana jako: interdyscyplinarna nauka, zajmująca się przystosowaniem narzędzi, maszyn, środowiska i warunków pracy do autonomicznych i psychofizycznych cech i możliwości człowieka, zapewniając sprawne, wydajne i bezpieczne wykonywanie przez niego pracy, przy stosunkowo niskim koszcie biologicznym.

Jest ona nauką interdyscyplinarną, w której dominującym elementem jest człowiek. Oznacza to, że sięga ona do innych dziedzin wiedzy dla realizacji swego nadrzędnego celu, którym jest zrównoważony stan układu człowiek-maszyna i niezawodność jego funkcjonowania, a zasadą metodologiczną kompleksowość i komplementarność działań.

Najważniejsze dyscypliny kształtujące dorobek współczesnej ergonomii to:

- fizjologia pracy,
- psychologia pracy,
- antropologia,
- organizacja pracy,
- nauki techniczne,

- medycyna pracy,
- ochrona środowiska,
- bionika,
- pedagogika pracy,
- socjologia pracy,
- estetyka,
- prawo ergonomiczne.

Koherentne wdrażanie wyników badań ergonomicznych przy projektowaniu maszyn, urządzeń i narzędzi oraz urządzeniu stanowiska pracy i kształtowaniu materialnego środowiska pracy zapewnia człowiekowi poczucie bezpieczeństwa i komfortu psychicznego nie tylko w pracy, ale także i w domu. Jest to niezmiernie ważne zwłaszcza w dzisiejszych czasach, gdy tak wiele czynności np. praca przy komputerze, jest zarówno pracą i zabawą. Ten aspekt jest szczególnie istotny dzisiaj, gdy coraz więcej gałęzi gospodarki podlega, rozumianej dowolnie szeroko, lub wąsko, informatyzacji. Należy pamiętać, że współczesne dzieci i młodzież będą wykonywać zawody, o których nam – dorosłym, dzisiaj się nie śniło. Jedno jest pewne: w tych pracach ich nieodłącznym towarzyszem będzie komputer. To do nas więc należy nie tylko prowadzenie badań w zakresie nieudoskonalania układu człowieka-maszyna (tzw. Modele systemowe Rosnera), lecz także podnoszenie świadomości młodych w zakresie ergonomii.

Instytucją, o której nie sposób tutaj nie wspomnieć, jest Centralny Instytut Ochrony Pracy. Powołany do życia Ustawą z dnia 4 kwietnia 1950 r. jest naczelną jednostką badawczo-rozwojową zajmującą się wszechstronnie problematyką kształtowania warunków pracy zgodnie z psychofizycznymi

możliwościami człowieka, czyli między innymi ergonomią właśnie. Jego zadania są określone w art. 2 w/w ustawy. Punkt pierwszy mówi o:

- organizowaniu i prowadzeniu prac naukowo-badawczych, dotyczących higieny i bezpieczeństwa pracy oraz środków technicznych i urządzeń zapobiegających chorobom zawodowym,
- koordynowanie planów prac innych placówek badawczych, zakładów szkół wyższych w tych samych dziedzinach,
- współdziałanie z władzami: ochrony pracy, przemysłowymi, rolnymi, morskimi, leśnymi, służb zdrowia oraz związkami zawodowymi w rozwiązywaniu występujących w tych dziedzinach zjawisk.

Jest to oczywiście tylko wyliczenie przykładowe ponieważ szczegółowy zakres działania i organizację Instytutu określa jego statut.

### **Środki ochrony indywidualnej.**

W rozdziale IX Kodeksu Pracy przedstawiono szczegółowe zasady dostarczania pracownikom tych środków oraz odzieży i obuwa roboczego. To pracodawca jest ustawowo zobowiązany do dostarczania nieodpłatnych środków ochrony zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informowania go o sposobach posługiwania się nimi.

Do środków ochrony indywidualnej zalicza się: odzież ochronną, środki ochrony kończyn górnych, środki ochrony kończyn dolnych, środki ochrony głowy, twarzy i oczu, sprzęt ochronny układu oddechowego, sprzęt ochrony słuchu, sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości oraz środki izolujące cały organizm, stosowane w przypadkach bezpośrednio zagrażających życiu lub zdrowiu pracowników.

Zgodnie z przepisem art. 237<sup>7</sup> Kodeksu pracodawca dostarcza pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w normach polskich, jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu oraz ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub BHP.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie wolno mu tego robić w odniesieniu do stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Warto pamiętać, że pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Środki ochrony indywidualnej powinny być tak dobrane aby:

- 1) stanowiły niezawodny środek zabezpieczający przed skutkami zagrożeń występujących przy wykonywaniu określonych prac,
- 2) nie utrudniały pracy (tj. swobody ruchów, widzenia itp.),
- 3) umożliwiały osiągnięcie dobrej wydajności pracy przy zachowaniu normalnego samopoczucia pracownika,
- 4) były wygodne w użyciu, dopasowane do użytkowania po każdym niezbędnym wyregulowaniu oraz łatwe do czyszczenia, konserwacji, prania,
- 5) były ekonomiczne, trwałe i nie wymagające częstej wymiany;

Pracodawca nie powinien dopuszczać pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

### **Czynniki szkodliwe, uciążliwe i niebezpieczne występujące w środowisku pracy.**

Na pracownika, w trakcie wykonywania pracy, oddziałują różnorakie czynniki. W większości są one nieszkodliwe a jednorazowe wystawienie na działanie tych czynników bardzo rzadko jest szkodliwe czy niebezpieczne dla człowieka. Jednak długotrwałą ekspozycja na ich działanie czy też przekroczenie wartości ich dopuszczalnych stężeń może stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika. W celu zabezpieczenia przed takimi sytuacjami stworzono wykaz wartości dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Został on zawarty w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. (Dz. U. nr 217, poz. 1833).

Wartości te zostały określone jako NDS i NDN tj. Najwyższe Dopuszczalne Stężenie i Najwyższe Dopuszczalne Natężenie, które liczone są jako średnie ważone, gdzie pierwszym składnikiem ilorazu jest wartość natężenia czynników a drugim czas (w naszym przypadku wymiar średniego czasu pracy przewidziany w Kodeksie Pracy, a mianowicie średnio 8 godzin na dobę w 5 dniowym tygodniu pracy, przez cały okres czynności zawodowej pracownika), które nie powinny spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika oraz jego potomnych.

W przywołany rozporządzeniu określono również:

- 1) najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSCh) – jako wartości średnie, które nie powinny spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli utrzymują się w środowisku pracy nie dłużej

niż 15 minut i nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie nie krótszym niż 1 godzina;

- 2) najwyższe dopuszczalne stężenia pułapowe (NDSP) – które ze względu na zagrożenia zdrowia lub życia pracowników nie powinny być w środowisku pracy przekroczone w żadnym momencie.

Do dokonywania tych pomiarów i prowadzenia rejestru ich wyników zobowiązany jest pracodawca, a pracownicy mają prawo wglądu w te dane w każdym czasie. Nadzór nad prawidłowym wypełnianiem tego obowiązku przez pracodawcę należy do państwowych organów nadzoru nad warunkami pracy, o których była mowa wyżej.

Klasyfikację czynników występujących w środowisku pracy zawiera Polska Norma PN-80/Z-08052 zatytułowana „Ochrona pracy. Niebezpieczne i szkodliwe czynniki występujące w procesie pracy. Klasyfikacja”. Zgodnie z tą normą w materialnym środowisku pracy występują czynniki:

- 1) szkodliwe dla zdrowia, których oddziaływanie na pracownika prowadzi lub może prowadzić do schorzenia (w zależności od stopnia oddziaływania lub innych warunków czynnik szkodliwy może stać się niebezpieczny);
- 2) niebezpieczne, których oddziaływanie na pracownika prowadzi lub może prowadzić do urazu.

Rozróżniamy następujące rodzaje czynników w środowisku pracy:

- 1) czynniki fizyczne;
- 2) czynniki chemiczne;
- 3) czynniki biologiczne;
- 4) czynniki psychofizyczne.



Czynniki fizyczne (szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne) są to w szczególności:

- 1) hałas;
- 2) wibracja (drgania);
- 3) promieniowanie (jonizujące, podczerwone, nadfioletowe, laserowe);
- 4) pole elektromagnetyczne;
- 5) elektryczność statyczna;
- 6) pyły przemysłowe;
- 7) inne czynniki niebezpieczne mogące prowadzić do urazów takie jak poruszające się maszyny i ruchome elementy maszyn, przemieszczające się wyroby i materiały, ostre i wystające elementy, krawędzie itp.

Czynniki chemiczne dzieli się:

- 1) w zależności od możliwych skutków i rodzaju ich działania na organizm, człowieka na:
  - a. toksyczne,
  - b. drażniące,
  - c. uczulające,
  - d. rakotwórcze,
  - e. mutagenne,
  - f. upośledzające funkcje rozrodcze;
- 2) w zależności od sposobów wchłaniania na wchłaniane:
  - a. przez drogi oddechowe,
  - b. przez skórę i błony śluzowe,

c. przez przewód pokarmowy.

Czynniki biologiczne (zarówno organizmy żywe jak też wytwarzane przez nie substancje) dzielimy na:

- 1) mikroorganizmy (tj. bakterie, wirusy, grzyby, pierwotniaki) i wytwarzane przez nie substancje (m. in. Toksyny i alergen);
- 2) makroorganizmy (tj. rośliny, zwierzęta).

Czynniki psychofizyczne dzielimy na:

- 1) obciążenie fizyczne (statyczne, dynamiczne);
- 2) obciążenie nerwowo-psychiczne (obciążenie umysłu, obciążenie lub niedociążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne).

### **Ryzyko zawodowe.**

Z pojęciem czynników szkodliwych nieodłącznie wiąże się pojęcie tzw. ryzyka zawodowego. Według paragrafu 2 punkt 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. (tekst jedn. Dz. U. 2003 Nr. 169, poz. 1650) jest to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty a w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu jej wykonywania. Straty o których była mowa wyżej to nie tylko straty związane z uszczerbkiem na zdrowiu i życiu pracownika lecz także poniesione przez niego straty natury materialnej.

Obowiązek oceny i dokumentacji ryzyka zawodowego spoczywa na pracodawcy jako na tym, który odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W szczególności jest on zobowiązany:

- zapewnić taką organizację pracy i stanowisk pracy aby zabezpieczyć pracowników przed wszelkimi zagrożeniami biorąc pod uwagę ich zdolności psychofizyczne;
- zapewnić likwidację zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników głównie przez stosowanie technologii i urządzeń oraz materiałów niepowodujących takich zagrożeń (patrz. Rozdział: Ergonomia).

Dla realizacji tych celów pracodawca stosuje wszelkie rozwiązania organizacyjne i techniczne tj. środki ochrony zbiorowej i indywidualnej. Ponadto pracodawca powinien poinformować pracowników o zagrożeniach przed którymi mają ich chronić środki ochrony oraz informacje o tych środkach i zasady ich stosowania (paragraf 39 Rozporządzenia)

Warto również pamiętać, że pracownik, na podstawie art. 210 Kodeksu pracy, ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP. Gdyby powstrzymanie się od pracy nie usunęło zagrożenia pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia powiadamiając o tym przełożonego.

Mówimy tu ma się rozumieć o pracowniku, który stosuje się sumiennie do przepisów mających go chronić. BOWIEM w sytuacji gdy on sam spowodował zagrożenie to on właśnie odpowiada na podstawie art. 108 Kodeksu pracy.

### **Wypadki przy pracy.**

Zanim rozpoczniemy omawianie zagadnień związanych z wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi warto zaznaczyć, że w rozdziale VII działu dziesiątego Kodeksu pracy zawarto regulacje prawne dotyczące przede wszystkim obowiązków pracodawcy wynikających z zaistnienia w zakładzie pracy wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Próżno tam szukać choćby samej definicji wypadku przy pracy czy choroby zawodowej, czy też rodzajów

świadczeń przysługujących pracownikowi. Informacji te są zawarte w ustawie z dnia 30 października 2002 o ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2009 nr 167, poz. 1322).

### Pojęcie wypadku przy pracy.

Artykuł 3 ust. 1 Ustawy określa wypadek przy pracy jako **zdarzenie nagle, wywołane przyczyną zewnętrzną, mające związek z pracą i powodujące uraz lub śmierć**. Ażeby prawidłowo zakwalifikować dane zdarzenie należy przeanalizować powyższą definicję pod kątem przesłanek definiujących wypadek przy pracy tj.:

- nagłość zdarzenia
- przyczyna zewnętrzna
- związek z pracą
- uraz lub śmierć

Przez nagłość zdarzenia należy rozumieć natychmiastowe ujawnienie się przyczyny zewnętrznej wywołującej określone skutki bądź jej działanie przez pewien okres, nie dłużej niż przez jedną dniówkę roboczą. Przykładami nagłych zdarzeń w pracy są: upadek, porażenie, okaleczenie, zatrucie itp.

Kolejną cechą jest przyczyna zewnętrzna jako czynnik wywołujący wypadek, który powstał poza osobą pracownika. Ta cecha odróżnia wypadek przy pracy od choroby zawodowej. Jako przyczynę zewnętrzną możemy przykładowo wymienić: hałas, działanie sił przyrody, osób trzecich itp.

Problematyczne są sytuacje, gdy przyczyna wypadku przy pracy ma charakter mieszany tj. jednocześnie wewnętrzny i zewnętrzny. Przepisy ustawy w tej kwestii są na tyle elastyczne, że nie wymagają by przyczyna wypadku miała źródło wyłącznie zewnętrzne. Jeżeli taka przyczyna uaktywni czynnik

chorobotwórczy w organizmie poszkodowanego wydaje się być dopuszczalne orzeczenie o tym zdarzeniu jako o wypadku przy pracy. Jeśli jednak wypadek został spowodowany wyłącznie przyczyną zewnętrzną, która swoje źródło ma w stanie zdrowia pracownika to nie możemy mówić o wypadku przy pracy. Dodatkowo można powiedzieć, że gdy dochodzi do zbiegu przyczyny zewnętrznej z wewnętrzną, to do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy wystarczy, że zostanie stwierdzone iż bez czynnika zewnętrznego nie doszłoby do wypadku.

Koniecznym skutkiem zdarzenia by zostało ono uznane za wypadek przy pracy jest wystąpienie urazu bądź śmierci poszkodowanego. Ustawa nie mówi wprost o jak znaczny uszczerbek na zdrowiu chodzi by można było zakwalifikować zdarzenie jako wypadek, więc należy się domyślać że chodzi o każdy rozstrój zdrowia trwający powyżej siedmiu dni. Co do konsekwencji w postaci śmierci poszkodowanego to ustawa stanowi, że za wypadek śmiertelny uznamy również zdarzenie w wyniku którego poszkodowany zmarł w okresie nieprzekraczającym sześć miesięcy od dnia wypadku.

Ostatnią omawianą tutaj cechą jest związek z pracą potencjalnego wypadku. Paradoksalnie ta właśnie kwestia jest najbardziej złożona i może budzić największe wątpliwości. Zgodnie z ustawą związek z pracą zdarzenia zachodzi:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy poza miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy;

Te „zwykłe czynności” to obowiązki wyszczególnione w umowie o pracę, które pracownik wykonuje w zakładzie pracy lub poza nim jeżeli stanowią one realizację postanowień umowy o pracę, przygotowanie do ich realizacji czy też są konieczne do zachowania ciągłości pracy w przyszłości np. przechowywanie, naprawa, czyszczenie i przenoszenie narzędzi pracy. Do tej kategorii zaliczymy również takie czynności jak dojście pracownika do miejsca świadczenia pracy czy też inne czynności podejmowane przez pracownika w czasie i miejscu pracy, które chociaż pośrednio związane byłyby ze świadczeniem pracy np. pobranie z warsztatu narzędzi pracy ale też pójście do ubikacji w czasie przerwy w pracy. Chodzi tu o takie czynności, które nie pozostają w sprzeczności z celem stosunku pracy. Ponieważ jeżeli wypadek nastąpił, gdy pracownik wykonywał czynności niezwiązane z jego obowiązkami służbowymi, nawet jeżeli miało to miejsce na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy, to takiego zdarzenia nie można uznać za wypadek przy pracy.

Kolejną kwestią jest sytuacja pracownika, który uległ wypadkowi wykonując czynności w interesie swego pracodawcy nawet bez jego polecenia. Oznacza to, że nie jest konieczne by pracodawca wiedział o tym że pracownik podjął takową czynność. To czy została ona podjęta w interesie pracodawcy należy ocenić wedle subiektywnych kryteriów i zbadania motywacji pracownika, z którą przystąpił do wykonywania czynności.

Ostatnim zagadnieniem jest problem wypadku, który nastąpił nie w miejscu pracy, ale podczas którego pracownik pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Taki wypadek może się na przykład wydarzyć w drodze między siedzibą zakładu a miejscem wykonywania pracy lub drodze między miejscem zamieszkania pracownika a siedzibą pracodawcy. Nie jest tutaj istotne w jaki sposób pracownik odbywa tę drogę (tj. jakim środkiem transportu się porusza), koniecznym warunkiem jest to by była to droga najkrótsza i nieprzerwana;

jednocześnie przerwą w tej drodze nie jest załatwianie tzw. spraw życia codziennego takich jak np. zakupy w sklepie spożywczym; z drugiej strony wizyta w czyimkolwiek domu w celach towarzyski będzie już traktowana jako przerwanie drogi.

Z powyższą sytuacją można również powiązać wypadek w czasie podróży służbowej. Tutaj również pracownik podlega ochronie jak długo wykonuje czynności mające związek z pracą, nawet niezbyt ścisły np. posiłanie się w restauracji hotelowej po zakończeniu wykonywania obowiązków służbowych. Prawo do świadczeń pracownik traci wówczas, gdy dojdzie do zerwania związku wypadku z podróżą służbową np. pracownik podczas posiłku spożywał alkohol, którego nadmiar doprowadził do wypadku.

Warto też dodać, że na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie prawa do świadczeń, traktowany jest wypadek, któremu pracownik uległ:

- podczas szkolenia w zakresie powszechnej obrony oraz;
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe;

Ponad to ustawa wymienia czternaście sytuacji, w których za wypadek przy pracy uznaje się zdarzenie, które dotknęło ubezpieczonego niebędącego pracownikiem.

### **Rodzaje wypadków przy pracy.**

Ustawa dzieli wypadki na trzy podstawowe grupy:

- wypadki śmiertelne;
- wypadki ciężkie;
- wypadki zbiorowe;

Oczywiście te grupy mogą się wzajemnie przenikać. Ale podział ten wydaje się istotny ze względu na konsekwencje prawne w zakresie świadczeń odszkodowawczych wynikających szczególnie z wyodrębnienia wypadków śmiertelnych i ciężkich.

Za wypadek śmiertelny ustawa uznaje się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym sześć miesięcy od dnia wypadku.

Za wypadek ciężki uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

Natomiast wypadek zbiorowy uznaje się taki wypadek, w którym za sprawą tej samej przyczyny poszkodowane zostały co najmniej dwie osoby.

### **Postępowanie powypadkowe.**

Sposób postępowania w razie wystąpienia wypadku przy pracy opisuje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 roku w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. Po otrzymaniu takiej informacji pracodawca wyznacza skład tzw. zespołu powypadkowego, którego zadaniem jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku.

W skład zespołu powypadkowego wchodzi: pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. Jednak art. 237<sup>11</sup> § 1 kodeksu pracy nie na każdego pracodawcę nakłada obowiązek tworzenia



służby BHP; taki który zatrudnia do 10 pracowników a posiada odpowiednie wykształcenie w kierunku bezpieczeństwa i higieny pracy może sam pełnić zadania służby BHP, oznacza to że w takim zakładzie pracy to pracodawca wchodzi w skład zespołu powypadkowego w miejsce pracownika tejże służby; opcjonalnie pracodawcę mogą zastąpić pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby BHP, albo specjalista spoza zakładu pracy (art. 237<sup>11</sup> § 2 kp).

Podobnie sprawy mają się ze społeczną inspekcją pracy. Jej powołanie w myśl ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. (Dz. U. Nr 35 poz. 163 ze zm.) o społecznej inspekcji pracy nie jest obowiązkowe a co za tym idzie jeśli u pracodawcy nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy wchodzi jako członek zespołu wchodzi pracownik posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie BHP.

Jeżeli pracodawca ze względu na małą liczbę zatrudnionych (np. tzw. firmy jednoosobowe) nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, tworzy on zespół powypadkowy w skład którego wchodzi on sam oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku przed osobami niepowołanymi, przed uruchamianiem urządzeń i maszyn, które wyłączono w związku z wypadkiem czy też przed ogólnym zaburzeniem przedmiotów na miejscu wypadku. Obostrzenia te są konieczne ze względu na czynności, które ma podjąć zespół powypadkowy, a które są zbliżone swym charakterem do śledztwa prowadzonego przez organy ścigania, nie mówiąc już o tym, że do zajścia wypadku mogły się przyczynić osoby trzecie.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku, zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku a w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku;
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby innych specjalistów w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku, m.in. wykorzystać materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie (tj. policja, prokuratura, ABW, Straż Graniczna, Służba Celna, CBA – w zakresie ich właściwości);
- dokonać kwalifikacji prawnej wypadku, uznając bądź nie uznając zdarzenie za wypadek przy pracy lub zrównany z wypadkiem przy pracy;
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

To wyliczenia ma tylko charakter przykładowy i obejmuje najważniejsze czynności. Jasne jest, że nie da się przewidzieć każdej ewentualności. Zespół powypadkowy musi po prostu starać się ustalić jak najskrupulatniej wszystkie

fakty dotyczące badanego zdarzenia i zbadać je wedle swojej najlepszej wiedzy a następnie ująć wyciągnięte wnioski w formę protokołu powypadkowego.

### **Protokół powypadkowy.**

Wymagania dotyczące tego dokumentu zostały zawarte w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. (Dz. U. Nr 227 poz. 2298). Dokument ten powinien być sporządzony nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku. Ewentualne opóźnienie wymaga podania uzasadnionych przyczyn lub trudności w treści protokołu powypadkowego.

Sporządzony przez zespół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy, protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją jest przekazywany niezwłocznie pracodawcy do zatwierdzenia. Dołącza się do niego zapis wyjaśnień poszkodowanego i informacji uzyskanych od świadków wypadku, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności pisemną opinię lekarza lub innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz inne uwagi i zastrzeżenia; stanowią one integralną część protokołu.

Zgodnie z rozporządzeniem zespół powypadkowy zobowiązany jest zapoznać poszkodowanego, a w razie wypadku śmiertelnego, członków rodziny poszkodowanego, z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Zespół ma również obowiązek pouczyć poszkodowanego o przysługującym mu prawie do złożenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym z możliwością złożenia we właściwym miejscowo sądzie rejonowym powództwa z art. 189 kodeksu postępowania cywilnego włącznie.

Poszkodowany ma ponadto prawo do wglądu do akt sprawy oraz sporządzenia z nich notatek i odpisów oraz kopii.

W przypadku śmiertelnego uprawnieni członkowie rodziny zmarłego pracownika mają takie same prawa o czym również powinni zostać pouczeni.

Uwagi i zastrzeżenia o których była mowa powyżej również dołącza się do protokołu powypadkowego.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w ciągu 5 dni od dnia jego sporządzenia. Jeżeli do treści protokołu zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół ten nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu, pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół powypadkowy w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy. Zespół powypadkowy, po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, sporządza, nie później niż w ciągu 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza się protokół niezatwierdzony przez pracodawcę.

### **Choroby zawodowe.**

Podobnie jak to się ma z wszystkimi innymi chorobami, również w przypadku chorób zawodowych największym problemem jest profilaktyka tj. odpowiednio wczesne wykrywanie nie tyle samych chorób zawodowych co zapobieganie występowaniu ich przyczyn co jest jak najbardziej w naszej mocy skoro dysponujemy narzędziami do pomiaru czynników szkodliwych, o czym była już mowa wyżej.

### **Pojęcie choroby zawodowej.**

W prawie polskim nie istnieje definicja choroby zawodowej jako takiej. Nie jest ona zresztą potrzebna. Zamiast niej mamy do dyspozycji katalog będący załącznikiem numer jeden do treści rozporządzenia w sprawie chorób

zawodowych. Wymienione tam zostały te wszystkie schorzenia, które ze względu na swoją charakterystykę, mogą wystąpić w środowisku pracy. Nie są to choroby występujące tylko i wyłącznie w związku z pracą. Schorzenia te, ze względu na swoją charakterystykę, dzieli się na dwadzieścia sześć grup. W każdej z nich występują albo określone rodzaje tej samej choroby albo jedna choroba stanowi oddzielną kategorię np.: byssinoza lub beryloza. Wykaz ów jest aktualizowany wraz z postępami w naukach medycznych:

- 1) Zatrucia ostre albo przewlekłe lub ich następstwa wywołane przez substancje chemiczne,
- 2) Gorączka metaliczna,
- 3) Pylice płuc,
- 4) Choroby opłucnej lub osierdzia wywołane pyłem azbestu,
- 5) Przewlekłe obturacyjne zapalenie oskrzeli, które spowodowało trwałe upośledzenie sprawności wentylacyjnej płuc z obniżeniem natężonej objętości wydechowej pierwszosekundowej (FEV1) poniżej 60 % wartości należnej, wywoływane narażeniem na pyły lub gazy drażniące, jeżeli w ostatnich 10 latach pracy zawodowej co najmniej w 30 % przypadków stwierdzono na stanowisku pracy przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń,
- 6) Astma oskrzelowa,
- 7) Zewnętrzne pochodne alergiczne zapalenie pęcherzyków płucnych,
- 8) Ostre uogólnione reakcje alergiczne,
- 9) Byssinoza,
- 10) Beryloza,
- 11) Choroby płuc wywołane pyłem metali twardych,

- 12) Alergiczny nieżyt nosa,
- 13) Zapalenie obrzękowe krtani o podłożu alergicznym,
- 14) Przedziurawienie przegrody nosa wywołane substancjami o działaniu żrącym lub drażniącym,
- 15) Przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym, trwającym co najmniej 15 lat,
- 16) Choroby wywołane działaniem promieniowania jonizującego,
- 17) Nowotwory złośliwe powstałe w następstwie działania czynników występujących w środowisku pracy, uznanych za rakotwórcze u ludzi,
- 18) Choroby skóry:
- 19) Przewlekłe choroby układu ruchu wywołane sposobem wykonywania pracy,
- 20) Przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego wywołane sposobem wykonywania pracy,
- 21) Obustronny trwały odbiorczy ubytek słuchu typu ślimakowego lub czuciowo-nerwowego spowodowany hałasem, wyrażony podwyższeniem progu słuchu o wielkości co najmniej 45 dB w uchu lepiej słyszącym, obliczony jako średnia arytmetyczna dla częstotliwości audiometrycznych 1,2 i 3 kHz,
- 22) Zespół wibracyjny,
- 23) Choroby wywołane pracą w warunkach podwyższonego ciśnienia atmosferycznego,
- 24) Choroby wywołane działaniem wysokich albo niskich temperatur otoczenia,

- 25) Choroby układu wzrokowego wywołane czynnikami fizycznymi, chemicznymi lub biologicznymi,
- 26) Choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa.

### **Postępowanie w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej.**

Zasady postępowania w sprawach zgłaszania chorób zawodowych i dalszego trybu postępowania określone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych.

Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej oraz jej rozpoznanie może nastąpić zarówno u pracownika wciąż czynnego zawodowo a co za tym idzie narażonego na działanie czynników szkodliwych jaki u byłego pracownika po zakończeniu pracy w takim narażeniu.

Ustawodawca wyznaczył kilka podmiotów, do których zwrócić się może zainteresowany potwierdzeniem podejrzenia choroby zawodowej. Organami tymi są:

- 1) właściwy państwowy powiatowy inspektor sanitarny
- 2) właściwy okręgowy inspektor pracy.

Organ, do którego zwraca się pracownik albo były pracownik 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. Są ich dwa stopnie.

Organami orzeczniczymi pierwszego stopnia są:

- poradnie chorób zawodowych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy;
- kliniki i poradnie chorób zawodowych uniwersytetów medycznych (akademii medycznych);

- poradnie chorób zakaźnych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy albo przychodnie i oddziały chorób zakaźnych poziomu wojewódzkiego — w zakresie chorób zawodowych zakaźnych i pasożytniczych;
- jednostki organizacyjne zakładowy opieki zdrowotnej, w których nastąpiła hospitalizacja — w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych u pracowników hospitalizowanych z powodu wystąpienia ostrych objawów choroby.

Lekarz pracujący w takiej jednostce wydaje orzeczenie o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania na podstawie wyników przeprowadzonych badań lekarskich i pomocniczych, dokumentacji medycznej pracownika lub byłego pracownika, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego. Orzeczenie lekarskie przesyła się właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu, zainteresowanemu pracownikowi lub byłemu pracownikowi oraz osobie zgłaszającej podejrzenie choroby zawodowej.

Pracownik, który nie zgadza się z treścią orzeczenia lekarskiego, może wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania przez jednostkę orzeczniczą II stopnia; są nimi jednostki badawczo-rozwojowe w dziedzinie medycyny pracy. Wniosek o przeprowadzenie ponownego badania składa się w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem jednostki orzeczniczej I stopnia zatrudniającej lekarza, który wydał to orzeczenie.

Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo decyzję o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej wydaje właściwy państwowy inspektor sanitarny na podstawie materiału dowodowego, a w szczególności danych zawartych w orzeczeniu lekarskim oraz formularzu oceny narażenia zawodowego pracownika lub byłego pracownika. Przesyła się ją:



- zainteresowanemu pracownikowi,
- zakładowi pracy, w którym pracownik był ostatnio narażony na działanie czynnika wywołującego rozpoznaną chorobę zawodową,
- zakładowi opieki zdrowotnej, który dokonał rozpoznania choroby zawodowej,
- właściwemu inspektorowi pracy.

Decyzja ta jest decyzją administracyjną i jako taka podlega reżimowi zapisanemu w Kodeksie postępowania administracyjnego (Dz.U. 1960 nr 30 poz. 168 z późn. zm.).

### **Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.**

Katalog świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych znajduje się w artykule ustawie z dnia 30 października 2002 r. (Dz.U. 2002 Nr 199 poz. 1673 ze zm.) Z tych świadczeń mogą korzystać zarówno sami pracownicy ale także członkowie ich rodzin; mają one charakter pieniężny jak i niepieniężny.

Świadczenia te nie przysługują pracownikom, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku było udowodnienie przez zakład pracy naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia lub zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Umyślność zachodzi wtedy, gdy pracownik w określonej sytuacji przewiduje skutki, jakie z jego zachowania wynikają i chce je wywołać lub godzić się na nie; zaś rażące niedbalstwo zachodzi wówczas, gdy pracownik nie przewiduje sprzecznego z prawem zachowania, choć mógłby i powinien go przewidzieć.

Świadczenia nie przysługują również pracownikowi, który będąc w stanie nietrzeźwości przyczynił się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy. W

tym ostatnim przypadku należy pamiętać, że tylko taki stan nietrzeźwości pracownika wyłącza dopuszczalność przyznania mu świadczeń przewidzianych w ustawie, który pozostaje w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy; przyczynienie się pracownika do wypadku, spowodowane stanem nietrzeźwości, musi być znaczne.

Rażące niedbalstwo zachodzi wówczas, gdy pracownik nie przewiduje sprzecznego z prawem zachowania choć mógłby i powinien je przewidzieć.

Świadczenia nie przysługują również pracownikowi, który będąc w stanie nietrzeźwości przyczynił się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy.

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

1. „zasilek 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 rokują odzyskanie zdolności do pracy;
3. „zasilek 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.

Za stały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie jego czynności nie rokujące poprawy; natomiast uszczerbek długotrwały to taki, w efekcie którego czynności organizmu zostały zachwiane na okres przekraczający sześć miesięcy, ale mogące ulec poprawie.

### **Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.**

Przepisy ustawy wypadkowej nie zawierają stwierdzenia, aby świadczenia w niej określone stanowiły zaspokojenie wszelkich roszczeń w stosunku do zakładu pracy, z tytułu uszczerbku na zdrowiu albo z tytułu choroby zawodowej. Daje to poszkodowanym pracownikom możliwość dochodzenia od pracodawcy w drodze powództwa cywilnego, wyrównania szkód majątkowych i niemajątkowych nieuwzględnionych przez ustawodawcę przy konstruowaniu odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy. Jest więc absolutnie do

pomyślenia uzyskanie przez pracownika, lub jego rodzinę, odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego o czynach niedozwolonych tj. art. 415 Kodeksu cywilnego i następnych.

Poszkodowany pracownik może – na podstawie § 1 art. 444 Kodeksu cywilnego – domagać się, w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia, naprawienia szkody obejmującej wszelkie wyniki z tego powodu koszty. W sytuacji, w której poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy albo zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły szanse znalezienia pracy, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty (art. 444 § 2 KC). Renta ta ma stanowić różnicę między zarobkami, jakie pracownik uzyskiwał przez wypadkiem, a uzyskiwanymi przez niego po tym zdarzeniu.

Na podstawie art. 445 § 1 KC poszkodowany może również domagać się odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Wysokość tej sumy dostosowywana jest do konkretnych okoliczności oraz rozmiaru krzywdy doznanej przez konkretnego pracownika.

W razie śmierci pracownika osoba, względem której ciążył na zmarłym ustawowy obowiązek alimentacyjny, może żądać od zobowiązanego, w celu naprawienia szkody, renty obliczonej stosownie do potrzeb poszkodowanego oraz możliwości majątkowych i zarobkowych zmarłego, przez czas prawdopodobnego trwania obowiązku alimentacyjnego. Takiej samej renty mogą żądać inne osoby bliskie, którym zmarły dobrowolnie i stale dostarczał środki utrzymania, jeżeli z okoliczności wynika, że wymagają tego zasady współżycia społecznego (art. 446 § 2 KC). Sąd może ponadto przyznać najbliższemu członkowi rodziny zmarłego stosowne odszkodowanie, jeżeli wskutek jego śmierci nastąpiło znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej (art. 446 § 3 KC).



### **Zamiast posłowania:**

Mam świadomość, że wraz z postawieniem ostatniej kropki w ostatnim zdaniu tego „podręcznika” moja praca nad nim wcale się nie kończy. Pisałem go przez ostatnie cztery lata (ze zmiennymi przyływami pasji i weny) ucząc się jednocześnie nowej dla mnie dziedziny prawa pracy, której ja sam jako prawnik wcześniej nie doceniałem. Teraz kiedy został skończony „podręcznik” ów będzie dalej ewoluował; pojawiać się i znikać będą akapity i rozdziały, bo tak być musi, ponieważ życie idzie przed siebie, a prawo tworzone dla ochrony ludzkiego zdrowia musi za tym marszem nadążać. Dopiero po oddaniu go w ręce tych, dla których został napisany zostanie on poddany „próbie ognia” i wówczas przekonamy się ile jest wart.

Ełk, 12 kwietnia 2016 r.

## **Bibliografia:**

1. „BHP w praktyce”, B. Rączkowski; ODDK Gdańsk 1997;
2. „Postępowanie administracyjne, ogólne, egzekucyjne i sądowo-administracyjne”, E. Ochendowski; TNOiK Toruń 2012;
3. „Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego”, K. Kolasiński; TNOiK Toruń 2001;
4. „Prawo cywilne – zarys części ogólnej”, A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk; LexisNexis Warszawa 2007;
5. „Postępowanie cywilne”, J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapierre, T. Misiuk-Jodłowska; LexisNexis Warszawa 2007;
6. Ustawy podane w treści skryptu;