

# Szkolenie okresowe BHP dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych



**Karol Skorek**  
**Specjalista ds. BHP**  
**Inspektor Ochrony Przeciwpożarowej**



# Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie BHP oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad BHP

**Rozporządzenia poszczególnych ministrów** są, podobnie jak rozporządzenia RM, aktami wykonawczymi do ustaw. Najczęściej przywoływane rozporządzenia to:

- rozporządzenie 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 2007 r. Nr 49, poz. 330 oraz z 2008 r. Nr 108, poz. 690),
- 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, ze zm. Dz. U. z 2005 r. Nr 116, poz. 972 i z 2007 r. Nr 196, poz. 1420),
- rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. (Dz. U. z 2002 r. Nr 75, poz. 690 ze zm. Dz. U. z 2003 r. Nr 33, poz. 270; z 2004 r. Nr 109, poz. 1156; z 2008 r. Nr 201, poz. 1238 i z 2009 r. Nr 56, poz. 461).

**Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.  
(art. 8. Kodeksu pracy).**



# Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie BHP oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad BHP

Układ zbiorowy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.

## Układ zbiorowy określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, z zastrzeżeniem że układ nie może naruszać praw osób trzecich;
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

Układ może określać inne sprawy poza wyżej wymienionymi, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

**Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 Kodeksu pracy).**

# Regulamin pracy

**Regulamin pracy ustala organizację i porządek** w procesie pracy oraz związane z tym **prawa i obowiązki** pracodawcy i pracowników.

**Regulamin pracy powinien ustalać w szczególności:**

- 1) organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 2) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
- 3) porę nocną,
- 4) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia,
- 5) wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom,
- 6) rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego

- 7) wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
- 8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- 9) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

**Regulamin pracy powinien zawierać** informacje o **karach** stosowanych zgodnie z art. 108 z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

**Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w powyższym zakresie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy, lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników.**

**Regulamin pracy ustala pracodawca** w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (*art. 104 Kodeksu pracy*).

**Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika** z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy (*art. 104 Kodeksu pracy*).

**Jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników**, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, wówczas warunki wynagradzania za pracę ustala w regulaminie wynagradzania (*art. 772 Kodeksu pracy*).

**W regulaminie wynagradzania** pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

**Postanowienia regulaminów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.**  
*(art. 9. Kodeksu pracy).*

# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

## **Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.**

Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 231§ 2.

**Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników** przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

## **W szczególności pracodawca jest obowiązany:**

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,

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,

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,

uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,

zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,

zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.



# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Art. 207 § 21 **Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** w żaden sposób **nie mogą** obciążać pracowników.

Art. 207 § 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.

Art. 207 § 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,
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
  - a) udzielania pierwszej pomocy,
  - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. **Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:**

imię i nazwisko,  
miejsce wykonywania pracy,  
numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1460) wprowadziła zmiany w zakresie obowiązków oraz odpowiedzialności pracodawców oraz innych podmiotów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zmiany te zostały wprowadzone w celu dostosowania przepisów polskich do dyrektywy ramowej 89/391/EWG, w szczególności art. 8.

**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,

**3)** pracownikach wyznaczonych do:

**a)** udzielania pierwszej pomocy,

**b)** wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.

**§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:**

**1)** imię i nazwisko,

**2)** miejsce wykonywania pracy,

**3)** numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.



# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

**W znowelizowanych przepisach podkreślono i wzmocniono zasadę odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy.** Na zakres tej odpowiedzialności nie wpływają ani obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ani powierzenie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu.

## **W art. 208 § 1 dodano pkt 4 w brzmieniu:**

informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac;

## **oraz dodano § 3 w brzmieniu:**

Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207

# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

**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.

**§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia** poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

**§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy** zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207

# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Art. 209. § 1. **Pracodawca rozpoczynający działalność** jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, **zawiadomić na piśmie** właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.

§ 2. **Obowiązek, o którym mowa w § 1, ciąży na pracodawcy** odpowiednio w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.

§ 4. **Właściwy okręgowy inspektor pracy lub właściwy państwowy inspektor sanitarny** może zobowiązać pracodawcę prowadzącego działalność powodującą szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników do okresowej aktualizacji informacji, o której mowa w § 1.

# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

**Ustawą z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 115, poz. 825) wniesiono zmiany dotyczące:**

Wprowadzono w art. 200 Kodeksu pracy **obowiązek pracodawcy zapewnienia środków niezbędnych do zwalczania pożaru** (poprzednio gaszenia) i ewakuacji pracowników. Dotyczy to również innych przepisów (przede wszystkim wyznaczania pracowników), w których mówi się o zwalczaniu pożarów i ewakuacji pracowników.

W przypadku wyznaczania pracowników do zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników **pominięte zostało wymaganie, aby wyznaczony pracownik posiadał kwalifikacje zgodne z przepisami o ochronie przeciwpożarowej.**

Według § 3 art. 200 Kodeksu pracy liczba pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

Dodany został do art. 200P § 4, który zezwala pracodawcy na wykonywanie działań w zakresie udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Może on wykonywać te działania tylko wówczas, jeżeli zatrudnia wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych.

# PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

**Art. 2092§ 1. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:**

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

**§ 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:**

- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

**Art. 2093§ 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom**, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

**§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania**, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań – pod warunkiem, że nie zaniedbali swoich obowiązków.



# To już jest koniec.....



## Lepiej zapobiegać niż leczyć.



**SWÓJ**  
DO SWEGO  
PO SWOJE



**SWOJAK.ORG**

**SPIR**  
**SWOJAK**