



Sebastian Kryczka

22 ZADANIA SŁUŻBY BHP

– omówienie z komentarzem

Portal **BHP**.pl

22 zadania służby bhp – omówienie z komentarzem

Autor:

Sebastian Kryczka

Redakcja:

Marek Kalman

Menedżer produktu:

Anna Zawitkowska

Kierownik grupy tematycznej:

Alina Sulgostowska

Korekta:

Zespół

Koordynator produkcji:

Mariusz Jezierski

Projekt graficzny okładki:

Magdalena Huta

Skład i łamanie:

Triograf, Dariusz Kołacz

Druk:

KRM Druk

ISBN: 978-83-8276-354-6

Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o., Warszawa 2022

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

Tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256

Nr rejestrowy BDO: 000008579

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Publikacja „22 zadania służby bhp – omówienie z komentarzem” jest chroniona prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiału bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „22 zadania służby bhp – omówienie z komentarzem” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów i konsultantów. Zaproponowane w publikacji „22 zadania służby bhp – omówienie z komentarzem” wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej i dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowiska organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „22 zadania służby bhp – omówienie z komentarzem” wskazówek, przykładów.

Spis treści

Wstęp	4
Kontrola warunków pracy – pierwsze i strategiczne zadanie służby bhp	6
Bieżące informowanie o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych	9
Okresowa analiza stanu bhp jako element monitoringu bezpieczeństwa w zakładzie pracy	11
Udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy	14
Założenia i dokumentacja dotycząca modernizacji i rozwoju zakładu pracy albo jego części	18
Przekazywanie obiektów budowlanych do użytkowania przy współudziale służby bhp	21
Zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bhp w procesach produkcyjnych	24
Przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy	28
Udział w opracowywaniu przepisów zakładowych	30
Opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bhp na stanowiskach pracy	34
Udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	38
Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji	40
Doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	44
Udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego	48
Doradztwo w zakresie czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia	52
Poziom szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz adaptacja zawodowa	56
Współpraca z laboratoriami w zakresie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy	60
Współpraca w zakresie pomiarów stanu środowiska naturalnego (państwowy monitoring środowiska)	65
Współpraca z lekarzem w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej	70
Współpraca ze społeczną inspekcją pracy oraz związkami zawodowymi	75
Udział w konsultacjach oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy	79
Popularyzacja bezpiecznej pracy oraz ergonomii – ostatnie zadanie służby bhp	84

Wstęp

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy to wyodrębniona w strukturach zakładu pracy jedno- lub wieloosobowa komórka organizacyjna. W jej gestii leży przede wszystkim doradztwo oraz kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Liczebność służby bhp w praktyce jest uzależniona od liczby zatrudnianych pracowników, struktury organizacyjnej i przestrzennej organizacji, której służba ta jest częścią. Zasadnicze znaczenie przy ustalaniu liczebności i kwalifikacji obsady personalnej służby bezpieczeństwa i higieny pracy powinien mieć dla pracodawcy stopień faktycznych, ale też potencjalnych zagrożeń zawodowych w firmie (wypadki przy pracy i choroby zawodowe). Bardzo duże znaczenie będą też miały uciążliwości wynikające z rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej, stosowane technologie i posiadane wyposażenie techniczne.

W książce omawiamy szczegółowo wszystkie 22 zadania służby bhp. Wyczerpujący katalog obowiązków i uprawnień służby bhp określa § 2 ust. 1 rozporządzenia o służbie bhp. Oznacza to, że pracodawca nie może nałożyć na służbę bhp innych, dodatkowych zadań, które nie zostały w nim wymienione. Wyjątkiem jest tu pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby.

Do zakresu działania służby bhp należy w szczególności przeprowadzanie kontroli warunków pracy i przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrole te powinny być przeprowadzone ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Działania kontrolne służby bhp wobec wskazanych grup pracowników powinny mieć charakter priorytetowy i uwzględniać ich wyjątkową pozycję prawną. Trzeba tu jednak zaznaczyć, że wyartykułowanie szczególnego obowiązku kontroli warunków pracy wskazanych grup pracowników nie stanowi o pierwszeństwie obowiązku ich kontroli. Ich uprawnienia w zakresie bhp wynikają wprost z odrębnych przepisów prawa pracy i ich przestrzeganie nie może być pominięte

przez kontrolerów w trakcie czynności kontrolnych. Stanowi jedynie swoiste przypomnienie o istnieniu takiego obowiązku.

O autorze:

Sebastian Kryczka

Absolwent Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii (Zakład Prawa Pracy) Uniwersytetu Wrocławskiego. Od 2002 roku zawodowo zajmuje się problematyką prawa pracy, jak również zagadnieniami związanymi z działalnością kontrolno-nadzorczą sprawowaną przez Państwową Inspekcję Pracy. Były pracownik merytoryczny Państwowej Inspekcji Pracy, jak również współpracownik Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Ekspert współpracujący z największymi i najbardziej opiniotwórczymi podmiotami w kraju zajmującymi się problematyką prawa pracy. Autor komentarza do Kodeksu pracy, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, kilkunastu rozporządzeń wykonawczych do Kodeksu pracy, jak również publikacji poświęconych problematyce prawa pracy oraz bhp. Jako były pracownik PIP posiada bogate doświadczenie w zakresie udzielania porad prawnych, w ramach których ocenia wątpliwości pracodawców i behapowców przez pryzmat szeroko rozumianego prawa pracy, ale i kompetencji kontrolno-nadzorczych inspektorów pracy.

Kontrola warunków pracy – pierwsze i strategiczne zadanie służby bhp

Zarówno zadania służby bhp jako wyodrębnionej komórki organizacyjnej, jak również pracowników wykonujących zadania służby bhp muszą korespondować z zakresem obowiązków wynikających z rozporządzenia w sprawie służby bhp. Przepisy zawierają katalog zadań, który jest ułożony z uwzględnieniem ciężaru gatunkowego poszczególnych obowiązków. Kluczowym z nich jest dokonywanie przeglądów warunków pracy – ze szczególnym zwróceniem uwagi na pewne grupy zatrudnionych.

Zatrudnienie przekraczające 100 pracowników powoduje konieczność zapewnienia stałego i odpowiednio zorganizowanego „monitoringu” bezpieczeństwa pracy, który w praktyce przybiera kształt jedno- lub wieloosobowej komórki bhp. Zatrudnienie nieprzekraczające 100 pracowników nie daje podstaw do tworzenia zakładowych, zinstytucjonalizowanych struktur bhp. W takim przypadku istnieją trzy opcje, w ramach których zadania służby bhp wykonuje:

- pracodawca,
- osoba zatrudniona przy innej pracy,
- specjalista spoza zakładu w przypadku braku kompetentnych pracowników.

Niezależnie od tego, czy pracodawca ma obowiązek powołania służby bhp, czy jej obowiązki są wykonywane przez pracownika zatrudnionego przy innej pracy – zakres zadań jest identyczny.

Kontrola z uwzględnieniem poszczególnych grup

Do zakresu działania służby bhp należy w szczególności przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrole te powinny być przeprowadzone ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wy-

znaczonym przez pracodawcę. Działania kontrolne służby bhp względem wskazanych grup pracowników powinny mieć charakter priorytetowy – uwzględniając ich wyjątkową pozycję prawną.

Warto zauważyć spójność między wspomnianym przepisem § 2 pkt 1 rozporządzenia a art. 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z którym do zadań PIP należą 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 powinna obejmować wszystkie zagadnienia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy, a wynikające z zakresu działania i uprawnień służby bhp, bez względu na to, czy wynikają z obowiązków pracodawcy, osób kierujących pracownikami czy samych pracowników.

Wywiązywanie się służby bhp z obowiązku przeprowadzenia kontroli ze szczególnym uwzględnieniem określonych grup pracowniczych znajduje się w orbicie zainteresowania organów kontroli nadzoru nad warunkami pracy.

WAŻNE



Do zadań służby bhp należy przeprowadzanie kontroli warunków pracy. Uwzględniając dosłowne brzmienie przepisu, należy uznać, że rolą służby bhp jest bieżący monitoring warunków pracy. Kontrola warunków pracy nie jest zatem przedsięwzięciem jednorazowym!

Przeprowadzanie kontroli warunków pracy wiąże się z oczywistych względów z obecnością pracownika służby bhp na terenie zakładu pracy. Należy bowiem pamiętać, że kontrole warunków pracy oraz w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp dotyczą stanowisk pracy, czyli przestrzeni pracy (wraz z obiektami budowlanymi, będącymi w dyspozycji pracodawcy i z wy-

posażeniem w środki i przedmioty pracy, w których pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę).

Podstawa prawna:

- § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.).