

Adam Pisarczuk

# KODEKS PRACY

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

KOMENTARZ

**BHP PRAKTYCZNIE**



Adam Pisarczuk

# KODEKS PRACY

# BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY



KOMENTARZ

Wydanie II

Styczeń 2018

*Autor:*

Adam Pisarczuk

*Projekt okładki:*

Adam Pisarczuk

*Stan prawny:*

11 stycznia 2018 r.

*Analizy i komentarze:*

[www.bezpieczenstwo-pracy.blog.pl](http://www.bezpieczenstwo-pracy.blog.pl)

*Wydawca:*

Adam Pisarczuk

[bezpieczenstwo.pracy.blog@gmail.com](mailto:bezpieczenstwo.pracy.blog@gmail.com)

© Adam Pisarczuk

ISBN: 9788394623265



Brzeszcze 2018

# Spis treści

Wykaz skrótów.....	5
Wstęp .....	8
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy .....	9
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika.....	23
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy .....	29
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne.....	30
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia .....	32
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia .....	47
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.....	67
Rozdział VIII. Szkolenie.....	86
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze .....	97
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.....	106
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy .....	108
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.....	112
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy .....	113
Załącznik .....	114
Bibliografia .....	121

## Wykaz skrótów

bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy

CLP - rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L:353 z 31 grudnia 2008 r.)

ds. – do spraw

kc - ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.)

kk – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)

kom. - komentarz

kp – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666)

pa - ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. Prawo atomowe (Dz. U. z 2001 r. Nr 3, poz. 18 z późn. zm.)

pb – ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 1994 r. Nr 89, poz. 414 z późn. zm.)

pkt - punkt

por. - porównaj

rbhp – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.)

rbl - 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 Dz. U. z 1996 r. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.)

rbiiu – 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 z późn. zm.)

rbiol – rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. z 2005 r. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.)

rbsz - rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy Dz. U. z 2011r. Nr 33 poz. 166 z późn. zm.)

rch – rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. z 2005 r. Nr 11, poz. 86 z późn. zm)

rdsin - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 817 z późn. zm.)

rknd - rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 grudnia 2008 r. w sprawie powołania Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy (Dz. U. 2008 nr 225 poz. 1490 z późn. zm.)

rmwm - rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1596 z późn. zm.)

ropp - rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r. Nr 109, poz. 719 z późn. zm.)

rrim – rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 890 z późn. zm.)

rrsw - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków Dz. U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1692 z późn. zm.)

rsbhp – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy Dz. U. z 1997 r. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.)

rsn - rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie rodzajów i ilości znajdujących się w zakładzie substancji niebezpiecznych, decydujących o zaliczeniu zakładu do zakładu o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 138)

rszbhp – rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm)

tj. – to jest

uch - ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach Dz. U. z 2011 r. Nr 63, poz. 322 z późn. zm.)

ump - ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 1997 r. Nr 96, poz. 593 z późn. zm.)

uso - ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. 2016 poz. 542)

zob. - zobacz



# Wstęp

Podstawą do podejmowania i prowadzenia jakichkolwiek działań związanych z bezpieczeństwem pracy jest ustawa Kodeks pracy. Kodeks ten określa nie tylko prawa i obowiązki uczestników procesu pracy w zakresie bhp, ale również daje uprawnienie do podejmowania badań naukowych w dziedzinie bhp. Staje się tym samym nie tylko nałożonym prawem - sposobem powinnego zachowania, ale także i podstawą do ciągłego udoskonalania podejścia do zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ideą powstania niniejszej publikacji była chęć przybliżenia sprawdzonych rozwiązań stosowanych w praktyce. Do idei tej doszła dodatkowo chęć wyjaśnienia obowiązujących przepisów i naprowadzenie czytelnika na jak najbardziej użyteczne podejście do wykonywania zawodu.

Niniejsze wydanie jest pewnym rodzajem odpowiedzi na potrzeby czytelników, którzy w gąszczu różnorodnych przepisów prawnych i szerokich możliwości interpretacyjnych próbują podjąć określoną decyzję dotyczącą zarządzania bezpieczeństwem pracy. Publikacja ta ma na celu ułatwić im pracę a osobom kształcącym się, umożliwić już na etapie zdobywania wiedzy, wypracowanie standardów użytecznych w pracy zawodowej

Publikacja ta jest zarazem pierwszą częścią serii wydawniczej zatytułowanej „BHP praktycznie”, na którą będą się składać publikacje wyjaśniające i podpowiadające określone rozwiązania w dziedzinie bhp.

Mam nadzieję, że niniejsze wydanie, zaktualizowane i poprawione, niejednokrotnie przyczyni się do rozwiązania problemów mogących pojawić się w pracy zawodowej i działalności edukacyjnej. Życzę więc owocnego korzystania.



## Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy

### Art. 207. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

§ 1. 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. 237<sup>11</sup> §2.

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

W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 2<sup>1</sup>. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

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

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jak wynika z powyższego przepisu, odpowiedzialność ta jest niepodzielna i wyłączna [2]. Dotyczy ona również osób kierujących i zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Odpowiedzialność za stan bhp może przyjąć formę wykroczenia, zagrożonego karą grzywny lub przestępstwa, zagrożonego karą do 3 lat pozbawienia wolności. Powierzenie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy oraz obowiązki pracowników w zakresie bhp są całkowicie niezależne od odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp. Innymi słowy, pracodawcy nie mogą bronić się za zaniedbania w zakresie bhp tym, że powierzyli wykonywanie określonych zadań pracownikom lub specjalistom spoza zakładu pracy [1].

W celu wykonania ciężącego obowiązku na pracodawcy, zobowiązany jest on nie tylko przestrzegać nałożonych na niego literą prawa obowiązków, ale również odpowiednio wykorzystywać osiągnięcia nauki i techniki dla poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowi to podstawę do ciągłej poprawy warunków bhp w zakładzie pracy. Stwierdzenie to staje się również fundamentem do wdrażania wszelkich zaleceń publikowanych przez jednostki badawczo-rozwojowe, które mają na celu poprawę poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Do podstawowych jednostek badawczo-rozwojowych, z których osiągnięć powinien korzystać pracodawca, zalicza się:

- 1) podstawowe jednostki organizacyjne uczelni w rozumieniu statutów tych uczelni,
- 2) jednostki naukowe Polskiej Akademii Nauk,
- 3) instytuty badawcze,
- 4) międzynarodowe instytuty naukowe utworzone na podstawie odrębnych przepisów, działające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 5) Polską Akademię Umiejętności,
- 6) inne jednostki organizacyjne, niewymienione powyżej, a posiadające osobowość prawną i siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w tym przedsiębiorców posiadających status centrum badawczo-rozwojowego, nadawany na podstawie ustawy z dnia 30 maja 2008 r. o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej.

Oprócz powyższego, pracodawca jest w szczególności obowiązany do organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Elementy organizacyjne, które pozwalają prawidłowo zarządzać warunkami bhp w zakładzie pracy wymienione są w pkt 2-5 komentowanego przepisu. Obowiązki te dotyczą również pracodawcy, który zatrudnia osoby wykonujące prace na innej podstawie niż umowa o pracę. Wymagania te rodzą konieczność zapewnienia otoczenia organizacyjno-technicznego osobom fizycznym na takich samych zasadach, jak pracownikom. Dotyczy to przykładowo zaplecza technicznego zakładu, zaplecza higieniczno-sanitarnego, badań i szkoleń, jeżeli wykonywana praca może stanowić szczególne zagrożenie dla zdrowia i życia osoby fizycznej, stosować podobne środki zapobiegawcze itp. Ponadto pracodawca ma obowiązek wykonywania zaleceń instytucji kontrolujących oraz społecznego inspektora pracy.

Wszelkie koszty związane z podejmowanymi działaniami na rzecz poprawy warunków bhp nie mogą obciążać w żaden sposób pracowników. Pracodawca natomiast ma prawo korzystać ze środków finansowych, które zostały zgromadzone z wymierzonych kar porządkowych wobec pracowników. Środki te mogą być przeznaczane tylko na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązek znajomości przez pracodawcę przepisów i zasad bhp jest sprawdzany na podstawie egzaminów przeprowadzanych w ramach szkoleń okresowych w dziedzinie bhp a ich pozytywne zaliczenie potwierdzone jest stosownym zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp.

## **Art. 207<sup>1</sup>. [Podstawowe obowiązki informacyjne pracodawcy]**

**§ 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:**

- 1) imię i nazwisko;**
- 2) miejsce wykonywania pracy;**
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.**

Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom wszelkie informacje mające wpływ na zapewnienie należytego poziomu ochrony życia i zdrowia w zakładzie pracy. Informacje te muszą obejmować przynajmniej zagadnienia związane z:

- a) zagrożeniami dla zdrowia i życia występującymi w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach,
- b) zasadami postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- c) działaniami ochronnymi i zapobiegawczymi podjętymi w celu wyeliminowania lub ograniczenia występujących zagrożeń
- d) informacją o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy i wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (*zob. art. 209<sup>1</sup>*).

Obowiązki te mają charakter permanentny tzn. pracodawca jest obowiązany do przekazywania wymaganych informacji (ich aktualizacji) w każdym przypadku zmiany okoliczności [2].

Powyższe wymagania są nierozdzielnie związane z art. 226 kp, na podstawie którego pracodawca ma obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (*zob. art. 226*).

Katalog podstawowych obowiązków informacyjnych pracodawcy rozszerzają również przepisy wykonawcze, wydane na podstawie kp. Do najważniejszych obowiązków informacyjnych pracodawcy nałożonych przez przepisy wykonawcze należy:

- a) informowanie pracowników o zagrożeniach, przed którymi będą chronić ich środki ochrony indywidualnej oraz przekazywaniem informacji o tych środkach oraz zasadach stosowania tych środków,
- b) informowanie:
  - o sposobach zabezpieczeń przed powstaniem zagrożeń wynikających ze stosowania i magazynowania środków ochrony roślin lub nawozów i o wpływie czynników szkodliwych na zdrowie lub życie ludzi,

- o miejscu, czasie i sposobie stosowania oraz magazynowania środków ochrony roślin lub nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych,
  - o zawartości apteczek, sposobach udzielania pierwszej pomocy w razie wystąpienia zatrucia środkami ochrony roślin lub nawozami mineralnymi i organiczno-mineralnymi,
  - o miejscu i sposobie pobierania wody do zbiorników opryskiwaczy lub rozlewaczy nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych, rodzaju stosowanych przez pracowników środków ochrony roślin, ze wskazaniem ich toksyczności, wymaganiach dotyczących rodzaju i sposobu użytkowania środków ochrony indywidualnej,
  - o sposobie postępowania z nieużytymi środkami ochrony roślin i nawozami mineralnymi i organiczno-mineralnymi, cieczami roboczymi oraz z pustymi opakowaniami,
  - o sposobie mycia oraz czyszczenia pojazdów i sprzętu po zakończonej pracy,
  - o sposobie postępowania w razie powstania zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzi oraz dla środowiska,
  - o metodach postępowania podczas przechowywania oraz transportu środków ochrony roślin lub nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych,
- c) informowanie pracowników o organizacji prac w zakresie wykonywania prac związanych z gospodarką leśną,
- d) informowanie pracowników o możliwych szczepieniach ochronnych, korzyściach szczepienia, możliwych niepożądanych odczynach poszczepiennych oraz możliwych skutkach niepoddania się takiemu szczepieniu, jeżeli w ocenie ryzyka zidentyfikowano czynnik biologiczny, przeciw któremu dostępne są szczepienia ochronne,
- e) informowanie o ryzyku związanym z narażeniem na zranienie ostrym narzędziem medycznym, zasadach postępowania w przypadku narażenia, zgodnych z procedurą dotyczącą zranień ostrymi narzędziami medycznymi, w tym o badaniach lekarskich, badaniach laboratoryjnych, poekspozycyjnym szczepieniu ochronnym, uodpornieniu biernym oraz profilaktycznym leczeniu poekspozycyjnym, z których pracownik może skorzystać w przypadku zranienia lub kontaktu z krwią lub innym potencjalnie zakaźnym materiałem biologicznym i osobach wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz sprawujących profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

- f) informowanie o właściwościach fizycznych, chemicznych i biologicznych stosowanych w zakładzie pracy materiałów, półfabrykatów i wyrobów gotowych oraz o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników związanym z ich stosowaniem, a także o sposobach bezpiecznego ich stosowania oraz postępowania z nimi w sytuacjach awaryjnych
- g) informowanie pracowników narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów oraz udostępnianiem tych wyników i wyjaśnianiem ich znaczenia

Wszelkie informacje przekazywane pracownikom najlepiej jest udokumentować w formie pisemnej, ogólnie przyjętej w zakładzie pracy (zob. *kom. do art. 237<sup>1</sup>*).

## **Art. 208. [Współpraca pracodawców i ustanowienie koordynatora ds. bhp]**

**§ 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<sup>1</sup>.**

Momentem, w którym jest konieczne powołanie koordynatora ds. bhp, jest jednocześnie, czyli zachodzące w tym samym czasie i w tej samej

chwili wykonywanie pracy w tym samym miejscu i czasie przez pracowników różnych pracodawców.

Oprócz współpracy między sobą oraz wyznaczenia koordynatora ds. bhp, pracodawcy muszą ustalić zasady współdziałania w zakresie bhp oraz wypełniać obowiązki informacyjne, nałożone przez §1 pkt 4.

Ustalenie zasad powinno być zawsze opracowane w formie pisemnej, dla ułatwienia ewentualnego rozwiązywania zaistniałych sporów jak i samej przejrzystości wzajemnych obowiązków. Zasady mogą być formułowane dowolnie w granicach obowiązujących przepisów prawnych. Innymi słowy, nie mogą wyznaczać standardów niższych niż powszechnie obowiązujące przepisy prawne, mogą jednak wyznaczać standardy o podwyższonym rygorze w stosunku do obowiązujących przepisów prawnych.

Ponadto, 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<sup>1</sup> (zob. art. 207<sup>1</sup> i 209<sup>1</sup>).

Głównym zadaniem koordynatora ds. bhp jest ułatwienie prowadzenia pracy we właściwych warunkach przez pracowników różnych zakładów pracy [2]. Należy w tym miejscu wspomnieć, że błędną praktyką jest ustanawianie koordynatora ds. bhp w osobie pracownika służby bhp zakładu pracy jednego ze współpracujących pracodawców. Jest to niezgodne z §2 ust. 2 rsbhp.

Zadania koordynatora ds. bhp ustalają między sobą współpracujący pracodawcy. Podobnie jak w przypadku zasad współpracy, zadania te nie mogą być niezgodne z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa, mogą jednak nadawać szerokie uprawnienia koordynatorowi w zakresie nadzoru i egzekwowania właściwego postępowania w zakresie bhp.

Oprócz wymagań kodeksowych, należy mieć na uwadze obowiązki nakładane przez przepisy wykonawcze do kp, a które to wymagają wyznaczenia koordynatora w szczególnych sytuacjach. Wykaz prac wraz z podstawowymi obowiązkami koordynatora ds. bhp obejmuje:

- 1) prace przy urządzeniach energetycznych - obowiązki koordynatora obejmują w szczególności niedopuszczanie do stosowania sposobów wykonywania prac bezpośrednio zagrażających zdrowiu lub życiu pracujących pracowników, niezwłoczne wstrzymanie prac w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników i podjęcie działań w celu usunięcia tego zagrożenia i odsunięcie od pracy pracownika nieprzestrzegającego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

- 2) prace przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej - obowiązki koordynatora obejmują w szczególności niedopuszczanie do stosowania sposobów wykonywania prac bezpośrednio zagrażających zdrowiu lub życiu pracujących pracowników, niezwłoczne wstrzymanie prac w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników i podjęcie działań w celu usunięcia tego zagrożenia oraz odsunięcie od pracy pracownika nieprzestrzegającego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 3) prace przy organizacji i realizacji widowisk,
- 4) prace związane z produkcją filmów,
- 5) prace związane z wykonywaniem wzajemnie powiązanych prac gazoniebezpiecznych - obowiązki koordynatora prac obejmują w szczególności zapewnienie realizacji prac zgodnie z instrukcją wykonywania prac, zapewnienie współpracy osób nadzorujących różne zespoły pracowników, ustalenie sposobu łączności i sposobu alarmowania, ustalenie harmonogramu prac uwzględniającego zadania wszystkich zespołów wykonawczych.

Istotnym elementem współpracy pracodawców, o którym należy wspomnieć w tym miejscu, są prace szczególnie niebezpieczne, do których zalicza się prowadzenie robót budowlanych, rozbiórkowych remontowych i montażowych prowadzonych bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części. §83 rbhp wymaga od pracodawcy i wykonawcy robót, przed rozpoczęciem prac, ustalenia w podpisanym protokole szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, z podziałem obowiązków w tym zakresie.

Wzór dokumentu ustalającego zasady współpracy, ustanawiającego koordynatora ds. bhp i przekazującego informacje o zagrożeniach i sposobach ochrony przed zagrożeniami jest zamieszczony poniżej:

Chorzów, dnia .....

## **PROTOKÓŁ**

### **z ustalenia warunków bezpieczeństwa prac i ustanowienia koordynatora do spraw BHP**

#### 1. Rodzaj, zakres i miejsce pracy

.....

.....

.....

.....