

Vademecum BHP

Jan M. Pióro

Szkolenia BHP

komentarz do rozporządzenia



Jan M. Pióro

SZKOLENIA BHP

komentarz do rozporządzenia



Autor:


Jan M. Pióro
specjalista z zakresu prawa pracy,
biegły sądowy w dziedzinie bhp

Wydawca: Rafał Kępka

Redaktor: Marek Kalman

Koordynator produkcji: Mariusz Jeziński

Projekt graficzny okładki: Piotr Fedorczyk

Skład i łamanie:  K. H. Kopec

Drukarnia: MDruk

ISBN: 978-83-269-3206-9

Nakład: 200 sztuk

Cena brutto: 69 zł

Informacje i zamówienia:

e-mail: cok@wip.pl

infolinia: 22 518 29 29

faks: 22 617 60 10

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o.

ul. Łotewska 9A, 03-918 Warszawa

NIP: 526-19-92-256

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

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10

© Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o. Warszawa 2014 r.

Spis treści

Wstęp	5
Zadania pracodawcy i pracownika	6
Powstrzymanie się od wykonywania pracy.....	7
Zakres przedmiotowy rozporządzenia	9
Definicje	10
Obowiązki pracodawcy	12
Cel szkolenia	15
Prowadzenie szkolenia bhp	25
Obowiązki organizatora szkolenia	27
Rodzaje szkoleń	28
Program szkolenia wstępnego i okresowego	29
Szkolenie wstępne	31
Cel instruktażu ogólnego i stanowiskowego	32
Ramowy program instruktażu ogólnego.....	34
Istota bezpieczeństwa i higieny pracy.....	34
Zakres obowiązków i uprawnień.....	35
Odpowiedzialność za naruszenie przepisów lub zasad bhp	38
Zasady poruszania się na terenie zakładu pracy	40
Zagrożenia wypadkowe i dla zdrowia	41
Podstawowe zasady bhp związane z obsługą urządzeń	46

Transport wewnętrzzakładowy	48
Zasady przydziału odzieży i obuwia roboczego	52
Środki ochrony indywidualnej	53
Porządek i czystość w miejscu pracy	54
Zasady sprawowania profilaktycznej opieki lekarskiej w odniesieniu do stanowiska instruowanego	56
Ochrona przeciwpożarowa oraz postępowanie w razie pożaru	57
Postępowanie w razie wypadku, w tym organizacja i zasady udzielania pierwszej pomocy.....	60
Prowadzenie instruktażu ogólnego.....	64
Prowadzenie instruktażu stanowiskowego	65
Potwierdzenie odbycia instruktażu stanowiskowego	68
Szkolenia bhp pracodawcy	69
Szkolenie okresowe bhp	70
Szkolenia na stanowiskach robotniczych	72
Szkolenia na stanowiskach inżynieryjno-technicznych	73
Szkolenia na stanowiskach administracyjno-biurowych	74
Terminy szkoleń okresowych	74
Egzamin sprawdzający przyswojoną wiedzę	81
Podnoszenia kwalifikacji zawodowych	82
Wejście w życie przepisów dotyczących szkoleń bhp	83
Podstawa prawna	83

Wstęp

Powszechnie akceptowany jest pogląd, że bezpieczeństwo i higiena pracy to zespół warunków i czynników zapewniających wyeliminowanie lub maksymalne ograniczenie ujemnego wpływu środowiska pracy na stan zdrowia pracujących. Szkolenie bhp jest ważnym czynnikiem profilaktyki wypadkowej, gdyż w szczególności umożliwia zrozumienie zagrożeń związanych z przebiegiem procesu pracy, sprzyja poznaniu sposobów postępowania także w sytuacjach odbiegających od normalnego toku pracy. Prezentujemy komentarz do rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.). Jest on adresowany przede wszystkim do organizatorów i prowadzących szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz małych przedsiębiorców, dla których ma być pomocą w zrozumieniu zapisów rozporządzenia.

Komentarza nie należy traktować jako głosu w trwającej od dłuższego czasu dyskusji nad kierunkami zmian przepisów dotyczących szkoleń bhp. Jego celem jest jedynie przybliżenie kwestii uregulowanych rozporządzeniem.

Problematykę szkoleń bhp w zakresie dotyczącym ogółu pracowników regulują stosowne przepisy Kodeksu pracy (art. 207 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: kp) oraz rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.). Pierwotny tekst rozporządzenia został znowelizowany przepisami:

- rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 28 czerwca 2005 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 116, poz. 972),
- rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 9 października 2007 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 196, poz. 1420).

Unormowania w tym rozporządzeniu oraz jego nowelizacjach są rezultatem wdrożenia Dyrektywy Rady (89/391/ EWG) z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dziennik Urzędowy WE L 183 z 29/06/1989 P. 0001–0008), w części dotyczącej kwestii związanych ze szkoleniem pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zadania pracodawcy i pracownika

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie każdemu pracownikowi szkoleń bhp odpowiednich do rodzaju wykonywanej pracy:

- 1) wstępnych przed przystąpieniem do pracy (z wyłączeniem podjęcia przez pracownika pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę), a ponadto w razie:
 - przeniesienia na inne stanowisko robocze,
 - wprowadzenia nowej technologii,
 - wyposażenia miejsca pracy lub jego zmiany;
- 2) okresowych, jeżeli jest to konieczne.

W nierozdzielnym związku z obowiązkiem pracodawcy zapewnienia każdemu pracownikowi szkolenia bhp pozostaje obowiązek pracownika brania udziału w szkoleniu i instruktazu z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poddawania się wymaganym egzaminom sprawdzającym (art. 211 pkt 1 kp).

Obowiązek pracodawcy zapewnienia odpowiedniego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy nie tylko pracowników, lecz również

uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, studentów odbywających praktyki studenckie, stażystów.

Egzekwowanie odbycia szkolenia, w zakresie określonym przez pracodawcę (w zawartej umowie cywilnoprawnej), ciąży również wobec:

- osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bądź inny podmiot organizujący pracę,
- osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bądź inny podmiot organizujący pracę.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do wykonywania której nie posiada wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237³ § 1 kp). Pracownik ma prawo domagać się od pracodawcy (osoby działającej w imieniu pracodawcy) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracodawca niedopełniający tego warunku dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Nieprzestrzeżenie przez pracodawcę, inną osobę przepisów lub zasad bhp może stanowić podstawę do pociągnięcia do odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Powstrzymanie się od wykonywania pracy

W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik – z wyłączeniem pracownika, do którego obowiązków należy ratowanie życia ludzkiego lub mienia – ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy.

O przyczynie powstrzymania się od wykonywania pracy pracownik jest obowiązany powiadomić przełożonego. Przepisy prawa pracy nie definiują

pojęcia „bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia”. W piśmiennictwie za taki stan uznaje się sytuację, w której może nastąpić znaczne prawdopodobieństwo wystąpienia szkody. Co prawda jeszcze nie nastąpiła, jednakże możliwość jej nastąpienia jest znaczna. Bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia powinno być realne i rzeczywiste. Oceny takiej dokonuje pracownik we własnym zakresie. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika lub innych osób, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca niebezpieczeństwa, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Decyzja pracownika o powstrzymaniu się od wykonywania pracy powinna być podjęta z należytą rozważą, ponieważ powstrzymanie się od pracy w okolicznościach nieuzasadnionych, wynikających z błędnej oceny stanu zagrożenia życia i zdrowia, powoduje, że za czas nieświadczenia pracy pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.

Sprostanie przez pracodawcę (osobę fizyczną będącą pracodawcą, osobę fizyczną działającą w imieniu pracodawcy) obowiązkowi zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki wymaga, aby pracodawca oraz osoby kierujące pracownikami znali, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym dotyczące zasad bhp (art. 207 § 2 i § 3 kp).

**Rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r.
w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.**

Zakres przedmiotowy rozporządzenia

§ 1.

Rozporządzenie określa:

- 1) **szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwanego dalej „szkoleniem”,**
- 2) **zakres szkolenia,**
- 3) **wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia,**
- 4) **sposób dokumentowania szkolenia,**
- 5) **przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.**

Na podstawie art. 237⁵ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) zarządza się, co następuje:

1. Upoważnienie ustawowe Kodeksu pracy (art. 237⁵ kp) obowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia:
 - **szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,**
 - **jego zakresu,**
 - **wymagań dotyczących treści i realizacji programów szkolenia,**
 - **sposobu dokumentowania szkolenia oraz przypadków, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.**
2. Sposób sformułowania delegacji ustawowej nie jest w pełni precyzyjny, bowiem:
 - **zawiera zwrot „określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady...”, co w świetle § 65 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. nr 100, poz. 908) jest ogólnikowe,**
 - **nie zawiera wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, w szczególności wymagań, jakim mają odpowiadać rozwiązania przyjęte w rozporządzeniu, oraz celów, jakie mają zostać przez nie osiągnięte.**

Zakres przedmiotowy regulacji zawartych w rozporządzeniu jest powtórzeniem delegacji ustawowej.

Definicje

§ 1a.

Ilekcroć w rozporządzeniu jest mowa o:

- 1) **instruktażu** – rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) **jednostce organizacyjnej prowadzącej działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** – rozumie się przez to:
 - a) placówkę kształcenia ustawicznego, placówkę kształcenia praktycznego, ośrodek doksztalcania i doskonalenia zawodowego,
 - b) szkołę ponadgimnazjalną,
 - c) jednostkę badawczo-rozwojową, szkołę wyższą lub inną placówkę naukową,
 - d) stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy,
 - e) osobę prawną lub fizyczną prowadzącą działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej,– jeżeli prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3) **kursie** – rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składającego się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) **przygotowaniu dydaktycznym** – rozumie się przez to ukończenie kształcenia lub szkolenia przygotowującego do prowadzenia procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem

- odpowiednich dla określonych grup uczestników szkolenia i rodzajów szkolenia: form organizacyjnych i metod szkolenia oraz środków dydaktycznych;**
- 5) **samokształceniu kierowanym – rozumie się przez to formę szkolenia umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, Internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców;**
- 6) **seminarium – rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych, umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Podstawowym celem zamieszczenia objaśnienia pojęć występujących w rozporządzeniu jest ułatwienie stosowania przepisów i rozumienia kontekstu uregulowań prawnych zawartych w akcie normatywnym. Zakres słowniczka nie obejmuje wszystkich pojęć, sprowadza się jedynie do wyjaśnienia:

- jednostki organizacyjnej prowadzącej działalność szkoleniową w dziedzinie bhp,
- form szkolenia,
- przygotowania dydaktycznego.

Są to pojęcia, które pojawiają się w różnych przepisach w niejednakowych kontekstach językowych. Pomimo zdefiniowania pojęcia przygotowania dydaktycznego (didaktikós z greckiego – zdolny do nauczania, nauczając) najczęściej formułowanym pytaniem jest: ukończenie jakiego kształcenia lub szkolenia przygotowuje do prowadzenia szkolenia bhp w sposób zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem, odpowiednich dla określonych grup uczestników szkolenia i rodzajów szkolenia: form organizacyjnych i metod szkolenia oraz środków dydaktycznych?

Na tak postawione pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Powszechnie akceptowany jest pogląd, że za wystarczające uznaje się legitymowanie się wykładowcy co najmniej ukończonym szkoleniem okresowym w dziedzi-

nie bhp, w którego programie uwzględnione zostały elementy organizacji oraz metodyki przeprowadzania szkoleń bhp, potwierdzone świadectwem ukończenia szkolenia.

Słowniczek nie obejmuje wielu innych pojęć zawartych w przepisach rozporządzenia. Rozumienie niektórych wyjaśnimy w dalszej treści komentarza.

Obowiązki pracodawcy

§ 2.

- 1. Pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy.**
- 2. W razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przez pracownika innego pracodawcy – pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem.**

Przepis uwzględnia obowiązek pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikowi szkolenia bhp, pomija obowiązek pracodawcy (będącego osobą fizyczną) odbycia takiego szkolenia w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków.

Zastosowane w komentowanym przepisie pojęcia „rodzaj wykonywanej pracy”, „stanowisko pracy” nie są zdefiniowane w rozporządzeniu. W piśmiennictwie powszechnie akceptowany jest pogląd, że rodzaj wykonywanej pracy może być określony w umowie o pracę poprzez określenie stanowiska, na którym pracownik będzie obowiązany świadczyć pracę, albo wyszczególnienie zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Stanowisko pracy, zgodnie z legalną definicją zawartą w słowniczku rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, to przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę.