

w numerze m.in.

 Zakres działania
służby bhp

4

Uprawnienia służby bhp

6

 Stanowiska w służbie
bhp i wymagania
kwalifikacyjne

7

**ODPOWIEDZI NA PYTANIA
CZYTELNIKÓW**

10

 Pracodawca nie musi
uzgadniać swoich decyzji
ze służbą bhp

10

 Za przeprowadzenie
szkolenia okresowego bhp
należy się wynagrodzenie

11

 Pracownik służby bhp
może pracować jednocześnie
w dwóch firmach

12

Służba bhp

Służba bhp to wyodrębniona w strukturach zakładu pracy jedno- lub wieloosobowa komórka organizacyjna, w której gestii leżą przede wszystkim doradztwo oraz kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W czasie analizy treści zadań służby bhp określonych w rozporządzeniu w sprawie służby bhp można jednak dojść do wniosku, że pracownik służby bhp, mimo wszystko, jest osobą odpowiedzialną za współtworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na obszarze danej organizacji. Pod pojęciem „współtworzenie” kryje się m.in. kontrolowanie warunków pracy oraz przestrzeganie przez pracowników zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedstawiamy komentarz do rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez:

- rozporządzenie Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 246, poz. 2468),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 29 czerwca 2005 r. zmieniające rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 117, poz. 986).

Zmiany wynikające z pierwszego z przytoczonych rozporządzeń zmieniających wdrożyły do rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny postanowienia następujących unijnych dyrektyw:

- 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, tzw. dyrektywy ramowej,
- 91/383/EWG z 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy,
- 92/85/EWG z 19 października 1982 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią,
- 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych,
- 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Na koniec odpowiadamy również na najbardziej nurtujące pytania dotyczące organizacji służby bhp.

OD REDAKCJI

DRODZY CZYTELNICY!



Niniejszy numer specjalny „Aktualności BHP” w całości poświęciliśmy tematyce służby bhp. Przedstawiamy komentarz do rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.) oraz odpowiedzi na najbardziej nurtujące pytania. Pracodawcy szczególnym autorytetem darzą tych pracowników służby bhp, którzy wykazują się dużą wiedzą i dobrą znajomością zagrożeń wypadkowych i chorobowych oraz skuteczną działalnością w wykrywaniu i podejmowaniu działań profilaktycznych.

Wiadomości zawarte w tym numerze specjalnym pozwolą na efektywne wykonywanie obowiązków, co na pewno sprawi, że praca odbywać się będzie w coraz to lepszych warunkach, a pracodawca nie narazi się organom kontroli i nadzoru.

Serdecznie pozdrawiam,
życząc jednocześnie satysfakcjonującej lektury.

Agnieszka Świeboda
redaktor prowadząca,
prawnik, specjalista ds. bhp,
inspektor ppoż.

AKTUALNOŚCI BHP

Kierownik grupy wydawniczej:
Agnieszka Konopacka-Kuramochi
Redaktor prowadząca: **Agnieszka Świeboda**
Wydawca: **Rafał Kępka**
Koordynator produkcji: **Mariusz Jezierski**
Skład i łamanie: **Ticas**
Korekta: **Zespół**
Druk: **Paper&Tinta**
Nakład: **1800 egz.**

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa
e-mail: aktualnoscibhp@wip.pl, e-mail: cok@wip.pl
Zamówienia: tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10
NIP: 526-19-92-256
KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. W-wy
w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego
Rejestru Sądowego
Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł.
© Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka
sp. z o.o., Warszawa 2014
Redakcja nie ponosi odpowiedzialności prawnej za stosowanie zawartych w „Aktualnościach BHP” lub innych elementach subskrypcji informacji, wskazówek, przykładów itp. do konkretnych przypadków.

e.aktualnoscibhp.pl – sprawdź już teraz!

Komentarz do rozporządzenia

Ujednolicony tekst rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.)

Na podstawie art. 237¹¹ § 5 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:
[Delegacja z Kodeksu pracy]

Omawiane rozporządzenie realizuje delegację ustawową (w tym przypadku z ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: kp) przez określenie szczegółowego zakresu działania, uprawnień, organizacji, liczebności i podporządkowania służby bhp oraz osób, którym powierzono wykonywanie zadań tej służby, a także wymogów kwalifikacyjnych dla pracowników i osób wykonujących jej zadania.

Mając na uwadze formy działania służby bhp, istotne znaczenie ma sposób określenia przez omawiane rozporządzenie zakresu działania i uprawnień tej służby, przez które należy rozumieć jej prawa, obowiązki oraz stosowane środki ich realizacji.

Ważne

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 (art. 207 § 1 kp).

Należy pamiętać, że utworzenie służby bhp lub powierzenie wykonania jej zadań nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie, art. 207 § 1 kp wyraźnie bowiem podkreśla odpowiedzialność właśnie pracodawcy za stan bhp w zakładzie pracy.

§ 1

[Przepisy ogólne]

1. Służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe.
2. Liczbę pracowników służby bhp ustala, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, pracodawca, biorąc pod uwagę stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy i związane z nimi zagrożenia zawodowe, a także uciążliwość pracy.
3. Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników.
5. Służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną służba bhp podlega bezpośrednio osobie zarządzającej tą jednostką lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego, upoważnionej przez ten organ do sprawowania nadzoru w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis ten stosuje się także do pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 7 (prawidłowe odesłanie powinno brzmieć: § 4 ust. 5 – przyp. red.).

Przez wyodrębnione komórki organizacyjne należy rozumieć wyróżnione w regulaminach i schematach organizacyjnych firmy komórki (zespoły za-

trudnionych), stanowiące element organizacyjny oraz mające określone przez pracodawcę środki organizacyjne, administracyjne i techniczne do reali-

zacji zadań oraz uprawnień określonych w niniejszym rozporządzeniu, powołane do pomocy pracodawcy w działaniach na rzecz bhp.

Liczebność służby bezpieczeństwa i higieny pracy 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, jak również potencjalnych zagrożeń zawodowych w firmie (wypadki przy pracy i choroby zawodowe) oraz uciążliwości wynikających z rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej, stosowanych technologii i posiadane go wyposażenia technicznego.

U w a g a

Ustawodawca nie ogranicza w górę swobody pracodawcy zatrudniającego 100 i więcej pracowników przy ustalaniu liczebności służby bhp. Nie zabrania też pracodawcom zatrudniającym do 100 pracowników dobrowolnego tworzenia służby bhp mimo braku formalnego obowiązku.

Elementem świadczącym o elastyczności przepisów dotyczących tworzenia służby bhp, umożliwiającym dopasowanie jej struktury do faktycznych potrzeb firmy, jest możliwość nakazania powołania służby bhp bądź powiększenia jej składu przez inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi w firmie.

Służbę bezpieczeństwa i higieny pracy musi powołać pracodawca zatrudniający 100 i więcej pracowników. Obowiązku takiego nie ma zatem pracodawca w zakładzie pracy liczącym do 100 pracowników, z tym że wówczas wykonywanie zadań tej służby spoczywa na nim samym, o ile ukończył niezbędne szkolenie.

Jednak tylko ten pracodawca ma prawo wykonywania zadań służby bhp, który zatrudnia nie więcej niż 10 pracowników lub zatrudnia do 20 pracowników, z tym że w tym drugim przypadku musi spełnić jeszcze jeden warunek – mianowicie być zakwalifikowany do działalności, dla której ustalono maksymalnie trzecią kategorię ryzyka określoną w ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2009. nr 167, poz. 1322 ze zm.). Zalicza się tu działalność w grupach: hotele i restauracje, pośrednictwo finansowe, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne

i powszechne ubezpieczenie zdrowotne, organizacje i zespoły eksterytorialne, edukacja.

Pracodawca może także powierzyć obowiązki wykonywania zadań służby bhp kompetentnemu pracownikowi zatrudnionemu już przy innej pracy, posiadającemu odpowiednie kwalifikacje określone w niniejszym rozporządzeniu, a dopiero w przypadku braku takiego pracownika powierzyć je specjalistom spoza firmy – takie możliwości istnieją tylko dla pracodawców, którzy zatrudniają do 100 pracowników.

Jak widać, tak sformułowany art. 237¹¹ kp daje pracodawcy jedynie ograniczoną

Orzecznictwo

Wyrok WSA w Gdańsku z 22 marca 2012 r. (sygn. akt III SA/Gd 8/12)

Przepis art. 237¹¹ § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w sposób jednoznaczny wyróżnia dwie formy pełnienia funkcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pierwsza realizowana jest w formie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a druga – przez powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Wybór jednej z form nie należy do pracodawcy, a uzależniony jest od liczby osób zatrudnionych w zakładzie pracy. Jak wynika z brzmienia przepisu art. 237¹¹ § 1 kp, pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników (...) tworzy służbę bezpieczeństwa pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Orzecznictwo

Wyrok NSA z 13 października 2006 r. (sygn. akt I OSK 263/06)

W § 1 art. 237¹¹ kp w sposób wyraźny wyróżniono dwie formy pełnienia funkcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pierwsza jest realizowana w formie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a druga poprzez powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy (...). Powołany przepis reguluje sytuacje, w których tworzy się służbę bhp, i sytuacje, w których powierza się wykonywanie zadań służby bhp. Gdyby te dwie formy były tożsame, nie istniałaby potrzeba ich odrębnej regulacji i można by posługiwać się pojęciem „służby bhp” zarówno w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia więcej niż 100 pracowników, jak i gdy zatrudnia do 100 pracowników.

Odrębność tych dwóch form potwierdza również § 4 tego przepisu, który stanowi, że inspektor pracy może m.in. nakazać utworzenie służby bhp, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi. „Służba bhp” jest więc inną formą niż „wykonywanie zadań bhp”, gdyż w przeciwnym razie § 4 w tym zakresie byłby zbędny. Tak więc zgodnie z § 1 art. 237¹¹ kp służbę bhp tworzy pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników, natomiast pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp bądź pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, bądź wykonuje te zadania sam w określonych w pkt 1 i 2 ww. przepisu sytuacjach.

W § 2 art. 237¹¹ kp przewidziano możliwość powierzenia wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy – w przypadku braku kompetentnych pracowników. Specjalista spoza zakładu pracy może wykonywać zadania służby bhp, a więc w zakładach zatrudniających do 100 pracowników. Tylko bowiem w takich zakładach nie ma obowiązku tworzenia służby bhp, a jej zadania można powierzać określonym osobom. Natomiast w przypadku „służby bhp” ani przepis art. 237¹¹ kp, ani żaden inny nie przewiduje takiej możliwości (...).

swobodę przy wyborze osoby, która ma realizować zadania służby bhp w firmie. W § 1 ust. 5 omawianego rozporządzenia znalazł się błąd polegający na odeśłaniu do nieistniejącego w wersji ujednoliconej (po zmianach) § 4 ust. 7 zamiast prawidłowo § 4 ust. 5. Jak widać, nawet Rada Ministrów czasem się myli...

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa czy instytucji nadzór i kontrolę nad działalnością służby bhp oraz osób wykonujących jej zadania, czyli pracowników lub specjalistów z zewnątrz, osobiście wykonuje pracodawca. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną funkcje te pełni zarządzający nią. Artykuł 3¹ § 1 kp nie daje podstawy do podporządkowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie osobie wchodzącej w skład jej organu zarządzającego (wyrok NSA w Warszawie, II SA 1411/97, Prawo Pracy 1998/6/41).

Pracodawca zatrudniający 100 i więcej pracowników nie może zastąpić służby bezpieczeństwa i higieny pracy w swojej firmie specjalistą spoza zakładu lub innym kompetentnym pracownikiem.

Kwestie dotyczące zrozumienia określenia „służba bhp” i związany z tym zagadnieniem sposób interpretacji zapisów art. 237¹¹ kp i rozporządzenia w sprawie służby bhp były wielokrotnie przedmiotem postępowania sądów administracyjnych. Przedstawimy również wybrane uzasadnienia orzeczeń w za-

Orzecznictwo

Wyrok NSA z 12 stycznia 2011 r. (sygn. akt I OSK 1120/10)

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że Spółka zatrudnia ponad 100 pracowników. W takiej też sytuacji obowiązana jest zgodnie ze zdaniem pierwszym art. 237¹¹ § 1 kp utworzyć służbę bhp. Nie może natomiast powierzać wykonywania zadań tej służby ani pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, ani specjalistom spoza Spółki. Zobligowana jest utworzyć służbę bhp i zatrudnić pracownika (pracowników) tej służby. Osoby z zewnątrz mogłyby wykonywać zadania służby bhp jedynie w przypadku, gdyby skarżący wykazał, że – pomimo nakazu – nie jest w stanie zatrudnić własnych pracowników.

W niniejszej natomiast sprawie skarżąca Spółka nie wykazała, że nie jest w stanie zatrudnić pracowników, o których mowa w art. 237¹¹ § 1 kp, a tym samym że spełniła przesłankę określoną w § 2 tego przepisu. Stwierdzenie bowiem, że nie ma takich pracowników na terenie zakładu pracy, nie jest wykazaniem, że nie można ich zatrudnić (...).

Główny obowiązek polega na wyznaczeniu jednego lub kilku pracowników spełniających wyżej wymienione zadania, a obowiązek pomocniczy polega na korzystaniu z usług osób kompetentnych z zewnątrz tylko w przypadku, gdy tego rodzaju środki ochronne i zapobiegawcze nie mogą być organizowane i zapewnione wskutek braku odpowiednio kompetentnego personelu w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie. Jeżeli bowiem omawiana regulacja dopuszczałaby możliwość dokonania wyboru przez pracodawcę, to podważone zostałoby pełne stosowanie oraz użyteczny skutek tejże regulacji (...).

kresie obowiązku utworzenia służby bhp przez pracodawców zatrudniających ponad 100 pracowników.

Pracodawca zatrudniający więcej niż 100, ale do 600 pracowników może utworzyć wieloosobową lub jednoosobową komórkę służby bhp. Minimum w takiej komórce to 1 pracownik służby spełniający wymagania kwalifikacyjne określone w rozporządzeniu, zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli na część etatu. Natomiast w wieloosobowej komórce organizacyjnej służby bhp pracownik, który nią kieruje, powinien posiadać wymagania kwalifikacyjne określone

w § 4 ust. 3 omawianego rozporządzenia. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników jest zobowiązany zatrudnić co najmniej po 1 wykwalifikowanym pracowniku etatowym służby bhp w pełnym wymiarze czasu pracy na każde 600 pracowników i 1 pracownika takiej służby w wymiarze czasu pracy odpowiadającym realnym potrzebom na każde następne rozpozczęte 600 pracowników.

Stany zatrudnienia wymieniane w § 1 omawianego rozporządzenia należy interpretować jako faktyczną liczbę osób zatrudnionych u pracodawcy, niezależnie od wymiaru czasu pracy.

§ 2

[Zakres działania służby bhp]

1. Do zakresu działania służby bhp należy:

- 1) przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, 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;
- 2) bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń;
- 3) sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy;
- 4) udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;

- 5) udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji, oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji;
 - 6) udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników;
 - 7) zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych;
 - 8) przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy;
 - 9) udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 10) opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy;
 - 11) udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków;
 - 12) prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
 - 13) doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 14) udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą;
 - 15) doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej;
 - 16) współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników;
 - 17) współpraca z laboratoriami upoważnionymi, zgodnie z odrębnymi przepisami, do dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, występujących w środowisku pracy, w zakresie organizowania tych badań i pomiarów oraz sposobów ochrony pracowników przed tymi czynnikami lub warunkami;
 - 18) współpraca z laboratoriami i innymi jednostkami zajmującymi się pomiarami stanu środowiska naturalnego, działającymi w systemie państwowego monitoringu środowiska, określonego w odrębnych przepisach;
 - 19) współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników;
 - 20) współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:
 - a) podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w trybie i w zakresie ustalonych w odrębnych przepisach,
 - b) podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę warunków pracy;
 - 21) uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych zakładowych komisji zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy;
 - 22) inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.
2. Służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 Kodeksu pracy.
 3. Organizacja i rozkład czasu pracy pracownika służby bhp oraz pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 Kodeksu pracy, powinny zapewniać pełną realizację zadań, o których mowa w ust. 1.
 4. W celu realizacji zadań, o których mowa w ust. 1, pracodawca udostępnia służbie bhp oraz pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 Kodeksu pracy, a także specjaliście spoza zakładu pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 2 Kodeksu pracy, informacje mogące wywierać wpływ na bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników, w szczególności dotyczące:
 - 1) stanu środowiska pracy, w tym wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

- 2) zastosowanych dotychczas środków, w tym technicznych i organizacyjnych, zapobiegających zagrożeniom zdrowia lub życia pracowników w odniesieniu do zakładu pracy i poszczególnych stanowisk pracy,
- 3) środków przewidzianych w razie potrzeby udzielenia pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników.

Wyczerpujący katalog obowiązków i uprawnień służby bhp określa § 2 ust. 1 omawianego rozporządzenia. Oznacza to, że pracodawca nie może nałożyć na służbę bhp innych, dodatkowych zadań w nim niewymienionych. Wyjątkiem jest tu pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby.

Wyartykułowanie w omawianym rozporządzeniu szczególnego obowiązku kontroli warunków pracy grup zatrudnionych podlegających szczególnej ochronie i pracujących na innej podstawie niż stosunek pracy nie stanowi o pierwszeństwie obowiązku ich kontroli, gdyż 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, a stanowi jedynie swoiste przypomnienie o istnieniu takiego obowiązku.

Paragraf 2 ust. 1 pkt 1 został zmieniony przez § 1 pkt 1 lit. a tiret pierwsze, § 2 ust. 1 pkt 13 został zmieniony przez § 1 pkt 1 lit. a tiret drugie, a § 2 ust. 1 pkt 21 został zmieniony przez § 1 pkt 1 lit. a tiret trzecie rozporządzenia Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W jego przypadku pożądane jest, aby pracodawca jednoznacznie określił w ustalonym okresie rozliczeniowym

niezbędne minimum czasu pracy (np. część wymiaru etatowego czasu pracy) poświęcanego na wykonywanie zadań w zakresie bhp ustalonych przez niego na podstawie omawianego rozporządzenia. W ramach tego minimum nie powinien obciążać takiego pracownika zadaniami niezwiązanymi z problematyką bhp. Zadaniem pracodawcy jest wygłaskowanie efektywnego wykorzystania tego czasu zgodnie z przeznaczeniem. W pozostałym czasie przeznaczonym na inną pracę niezwiązaną ze sprawami bhp żadne ograniczenia tu nie obowiązują.

Paragraf 2 ust. 2 został zmieniony przez § 1 pkt 1 lit. b rozporządzenia Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dodany do pierwotnej wersji omawianego rozporządzenia przepis § 2 ust. 3 reguluje kwestię czasu pracy pracownika służby bhp i pracownika zatrudnionego przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp. Organizacja i rozkład czasu pracy takich pracowników powinny zapewniać pełną realizację zadań określonych w omawianym rozporządzeniu. Oznacza to w szczególności dla pracownika, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, że czas przeznaczony na czynności wynikające z tych zadań nie może być ograniczany wykonywaniem innych zadań wynikających z za-

kresu jego obowiązków lub zleczanych mu dodatkowo przez bezpośredniego przełożonego, czyli faktycznie pracodawcę.

Paragraf 2 ust. 3 został dodany przez § 1 pkt 1 lit. c rozporządzenia Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dodany do pierwotnej wersji omawianego rozporządzenia przepis § 2 ust. 4 zobowiązuje pracodawcę do równego traktowania w dostępie do informacji mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy w firmie oraz ochronę zdrowia pracowników i wszystkich osób wykonujących obowiązki służby bhp – niezależnie od tego, czy są pracownikami firmy, czy pochodzą spoza zakładu pracy. Wyszczególnienie rodzajów przekazywanych informacji w § 2 ust. 4 pkt 1, 2 i 3 nie jest wykazem zamkniętym. Oczywiście pracodawca powinien udostępniać wszelkie informacje, których wykorzystanie może przyczynić się do rozpoznania zagrożeń wypadkowych lub chorobowych, a także zaplanowania oraz podjęcia środków korygujących i zapobiegawczych w ich zakresie.

Paragraf 2 ust. 4 został dodany przez § 1 pkt 1 lit. c rozporządzenia Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3

[Uprawnienia służby bhp]

1. Służba bhp jest uprawniona do:

- 1) przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy,
- 2) występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4) występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

- 5) **niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób,**
- 6) **niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,**
- 7) **niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób,**
- 8) **wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.**

Przepisy Kodeksu pracy i omawianego rozporządzenia nadają służbie bezpieczeństwa i higieny pracy i osobom wykonującym jej zadania wysoką rangę w firmie. Wszystkim przyznano uprawnienia różnego rodzaju – od kontrolnych, przez opiniodawcze, do władczych. Uprawnienia te mają kluczowe znaczenie dla kreowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla wszystkich uczestników jej procesu w danej organizacji oraz tworzenia warunków do systemowego zarządzania nimi przez pracodawcę.

Charakter kontrolny mają uprawnienia do przeprowadzania kontroli stanu bhp i przestrzegania ustawodawstwa w tym zakresie, a w konsekwencji występowanie do pracodawcy oraz osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i uchybień, w szczególności zagrożeń wypadkowych, szkodliwości oraz uciążliwości zawodowych.

Warto tu przypomnieć, że wyartykułowanie szczególnego obowiązku kontroli warunków pracy wymienionych w § 2 ust. 1 pkt 1 omawianego rozporządzenia grup zatrudnionych i pracujących nie stanowi o pierwszeństwie

obowiązku ich kontroli, gdyż ich szczególna ochrona wynika z odrębnych przepisów (kp) oraz nie może być pominięta przez kontrolerów, a stanowi jedynie swoiste przypomnienie o istnieniu takiego obowiązku.

Uprawnienia opiniodawcze służby bhp to przede wszystkim występowanie do pracodawcy z wnioskiem o:

- niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie lub jego części w związku z występowaniem bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracowników,
- nagrodzenie pracowników wyróżniających się swoją postawą w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy,
- karanie pracowników w sposób rażący naruszających przepisy bhp oraz powodujących zagrożenia dla siebie i współpracowników.

Natomiast uprawnienia władcze służby bezpieczeństwa i higieny pracy wiążą się z bezpośrednią ingerencją w proces pracy w sytuacjach występowania bezpośrednich zagrożeń zdrowia lub życia zatrudnionych. Są to uprawnienia do:

- niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia

technicznego w razie wystąpienia zagrożeń,

- niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika wykonującego prace wzbronione,
- niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swym zachowaniem stwarza bezpośrednie zagrożenie dla siebie lub innych osób.

Pryncypialna i jednoznaczna realizacja uprawnień służby bhp może powodować wśród pracowników oraz pracodawców postawę co najmniej ostracyzmu. Dlatego też ustawodawca przewidział dla pracowników służby bhp i osób wykonujących jej zadania pewną ochronę prawną, która sprowadza się do ostrzeżenia uczestników procesu pracy, że z uwagi na swą działalność pracownicy służby bhp i inne osoby nie mogą być narażone na żadne niekorzystne następstwa z powodu ich działalności (art. 237¹¹ § 3 kp). Brakuje niestety konkretnych sposobów takiej ochrony. Dlatego też należy sądzić, że w przypadku zaistnienia konkretnej sytuacji konfliktowej spór rozstrzygać będzie właściwy sąd pracy na podstawie przedstawionego materiału dowodowego.

§ 3a

[Rozszerzenie uprawnień służby bhp na inne osoby]

Uprawnienia, o których mowa w § 3, przysługują również pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy oraz specjaliście spoza zakładu pracy, o których mowa odpowiednio w art. 237¹¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy.

Dodany do pierwotnej wersji omawianego rozporządzenia przepis § 3a zrównuje w uprawnieniach ze służbą bhp inne osoby wykonujące

jej zadania, czyli pracownika zatrudnionego przy innej pracy i specjalistę spoza firmy. Paragraf 3a został dodany przez § 1 pkt 2 rozporzą-

dzenia Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 4

[Stanowiska w służbie bhp i wymagania kwalifikacyjne]

1. **Pracowników służby bhp zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów, starszych specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.**

2. Pracownikami służby bhp mogą być osoby spełniające następujące wymagania kwalifikacyjne:
 - 1) inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 2) starszym inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca:
 - a) zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub
 - b) wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 3) specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp;
 - 4) starszym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp;
 - 5) głównym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 5-letni staż pracy w służbie bhp.
3. Pracownik kierujący wieloosobową komórką organizacyjną powinien spełniać co najmniej wymagania kwalifikacyjne określone w ust. 2 pkt 3. Pracownik zatrudniony w jednoosobowej komórce powinien spełniać co najmniej wymagania kwalifikacyjne określone w ust. 2 pkt 2.
4. W przypadku, o którym mowa w art. 237¹¹ § 2 Kodeksu pracy, pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, którzy spełniają co najmniej wymagania określone w ust. 2 pkt 3, lub osobie, która była zatrudniona na stanowisku inspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres co najmniej 5 lat.
5. Pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp zgodnie z art. 237¹¹ § 1 Kodeksu pracy, powinien spełniać wymagania określone w ust. 2.

W zakładach pracy pracownicy służby bhp powinni być zatrudniani na stanowiskach pracy określonych w § 4 ust. 1 omawianego rozporządzenia. W przypadkach stosowania u danego pracodawcy odmiennych nazw celowe jest ujednolicenie nazewnictwa w tym zakresie. W zmienionym § 4 ust. 1 w pierwotnej wersji omawianego rozporządzenia rozszerzono dotychczasowy katalog stanowisk pracy w służbie bhp. Mianowicie oprócz stanowiska inspektora, starszego inspektora, specjalisty i głównego specjalisty ds. bhp pojawiło się kolejne – starszego specjalisty ds. bhp. Wraz z tą zmianą wprowadzono również podwyższone wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia zawodowego wymaganego do zatrudnienia na danym stanowisku pracy w służbie bhp. I tak, odpowiednio wymagane jest:

- na stanowiskach inspektorów ds. bhp – wykształcenie średnie w zawodzie technika bhp, a na stanowiskach starszych inspektorów ds. bhp – zawód technika bhp i co najmniej 3-letni staż w służbie bhp bądź wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bhp albo studia po-

dypłomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

- na stanowiskach wszystkich specjalistów ds. bhp – wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bhp lub inne wyższe wykształcenie uzupełnione studiami podyplomowymi w tym zakresie. Uzyskanie odpowiedniego stopnia specjalisty uzależnione zostało od długości stażu pracy w służbie bhp.

Rozróżnienie tych 2 kategorii zawodowych ma istotne znaczenie ze względu na wymóg posiadania kwalifikacji minimum na poziomie specjalisty przez osoby ubiegające się o stanowisko kierownika służby bhp będącej wieloosobową komórką organizacyjną (§ 4 ust. 3). Taki sam wymóg kwalifikacyjny muszą wziąć pod uwagę pracodawcy zatrudniający do 100 pracowników, którzy sami nie posiadają odpowiednich wymagań kwalifikacyjnych i nie mając do dyspozycji w firmie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, zamierzają powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom z zewnątrz (§ 4 ust. 4).

Liczne wątpliwości interpretacyjne w odniesieniu do terminów „wyższe wykształcenie o kierunku i specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” oraz „studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” użytych na określenie wymaganego wykształcenia w niniejszym rozporządzeniu wyjaśniło pismo Departamentu Warunków Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy z 28 stycznia 2005 r. (DWP-1-0212-86/05):

„Określenie w rozporządzeniu kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest zgodne z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z 6 maja 2003 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Edukacji (Dz.U. nr 98, poz. 895). W załączniku do tego rozporządzenia pod nazwą Polska Klasyfikacja Edukacji w części 3, w rozdziale 2, zamieszczono »Tablicę kodów klasyfikacji kształcenia i wykształcenia«, w tym »Tablicę nr 7B. Kody dziedzin kształcenia (specjalności kierunków studiów, dyscyplin nauki)«, w której pod kodem nr 862 zamieszczono kierunek lub specjalność »Bezpieczeństwo i higiena pracy«. Wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności

w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy traktować jako zasób wiedzy zdobytej w tym zakresie w wyższej uczelni, umożliwiając właściwą realizację zadań w tej dziedzinie, a przede wszystkim wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobnie wymagane rozporządzeniem studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powinny zapewnić przygotowanie absolwenta do wykonywania zadań służby bhp (program studiów powinien uwzględniać tematykę umożliwiającą uzyskanie takiego przygotowania). Tak więc nie sama nazwa, a zawartość programu kształcenia będzie miała decydujące znaczenie w przypadku rozstrzygnięcia wątpliwości w tym zakresie”.

Jednak mimo przytoczonego wyjaśnienia Departamentu Warunków Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy kompleksowe rozstrzygnięcie problemu może nastąpić po uporządkowaniu w skali kraju spraw programowych oraz nomenklaturowych w wyższych uczelniach przez ministra edukacji narodowej i sportu z uwzględnieniem uznawania kwalifikacji nabytych w uczelniach zagranicznych.

Jako przyczyny podniesienia wymagań kwalifikacyjnych pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej – z upoważnienia ministra – w odpowiedzi na interpelację nr 19598 z 12 sierpnia 2013 r. (źródło: www.sejm.gov.pl) w sprawie przepisów dotyczących powierzenia wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy

wskazał m.in. fakt, że „z dniem 1 lipca 2005 r. weszło w życie również rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które nie przewidywało już tzw. szkolenia podstawowego (w wymiarze co najmniej 153 godzin), przygotowującego do wykonywania zadań służby bhp. Ta forma szkolenia została usunięta z systemu prawnego na wniosek głównego inspektora pracy. Kolejną przyczyną podniesienia wymagań kwalifikacyjnych dla służby bhp był stale dokonujący się postęp naukowo-techniczny i ciągle podwyższanie standardów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w prawie Unii Europejskiej.

Legitymowanie się wyższymi kwalifikacjami jest szczególnie istotne w odniesieniu do pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby, gdyż ich podstawową działalnością jest ochrona życia i zdrowia ludzkiego. Poza tym wiedza raz nabyta nie jest wystarczająca przez cały okres aktywności zawodowej i powinna być doskonalona w każdej dziedzinie, a szczególnie w takiej, która dotyczy zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom. Ponadto wskazano, że zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej z 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 760) specjalista powinien posiadać czwarty poziom kwalifikacji, tzn. wykształcenie uzyskiwane na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych lub na studiach

doktoranckich. Podobne rozwiązania zawierało również uprzednio obowiązujące rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 8 grudnia 2004 r. w tej sprawie.

Podwyższając wymagania kwalifikacyjne dla specjalistów spoza zakładu pracy (wykonujących zadania służby bhp w zakładzie pracy), kierowano się przekonaniem, że specjalista taki ma mniejsze możliwości świadczenia usług na wysokim poziomie niż zatrudniony u pracodawcy pracownik służby bhp, który w znacznie szerszym zakresie związany jest z zakładem pracy – zna jego działalność, wyposażenie, pracowników. Potwierdza to wyrok w sprawie C-441/01 Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 22 maja 2003 r. w stosunku do Królestwa Holandii. W uzasadnieniu do tego wyroku Komisja Europejska stwierdza, że (...) pracownicy są bardziej zmotywowani przez samych siebie i swoich kolegów niż eksperci zewnętrzni do zagwarantowania wysokiego poziomu ochrony. Dodatkowo są oni lepiej poinformowani o ryzyku, na które są narażeni. Ostatecznie przez fakt, że są oni w zażyłych stosunkach z innymi pracownikami i że nie mogą się znaleźć w żadnym niekorzystnym położeniu z racji wykonywanych czynności, daje im to możliwość do wypowiedzenia się w imieniu innych pracowników i wymagania od pracodawcy dołożenia większych starań do zapewnienia bezpieczeństwa”.

Paragraf 4 został zmieniony przez § 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 5

[Przepis uchylający]

Traci moc uchwała nr 14 Rady Ministrów z 18 lutego 1992 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Monitor Polski nr 7, poz. 48).

Z dniem 3 października 1997 r. (dniem wejścia w życie pierwotnej wersji omawianego rozporządzenia)

przestała obowiązywać uchwała nr 14 Rady Ministrów z 18 lutego 1992 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i hi-

gieny pracy (M.P. nr 7, poz. 48), która do tego czasu regulowała sprawy tej służby.

§ 6

[Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Pierwotna wersja omawianego rozporządzenia weszła w życie 3 października 1997 r., 14 dni od dnia ogłoszenia, które nastąpiło w Dzienniku Ustaw z 18 września 1997 r. Natomiast przepisy wersji przez nas ujednoliconej zaczęły obowiązywać 1 lipca 2005 r. Razem z nimi wszedł w życie przepis § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy:

„Osoby, o których mowa w art. 237¹¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, zatrudnione

w służbie bhp i wykonujące zadania tej służby w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, niespełniające wymagań kwalifikacyjnych określonych w § 4 rozporządzenia, o którym mowa w § 1, w brzmieniu ustalonym niniejszym rozporządzeniem, zachowują prawo do zatrudnienia w służbie bhp i wykonywania zadań tej służby przez okres 5 lat od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia”.

Warto w tym miejscu zauważyć, że niezwłoczne dostosowanie się do nowych wymagań kwalifikacyjnych nie było

możliwe dla wielu pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby. Właśnie dlatego wprowadzono okres umożliwiający utrzymanie zatrudnienia i jednocześnie podnoszenie kwalifikacji, który pierwotnie ustalono na 5 lat. Następnie, na wniosek zainteresowanych, rozporządzeniem Rady Ministrów z 29 czerwca 2005 r. (Dz.U. nr 117, poz. 986) okres ten wydłużono do lat 8. W tym czasie osoby te miały możliwość uzupełnienia swojego wykształcenia odpowiednio do wymagań określonych w omawianym rozporządzeniu.

Odpowiedzi na pytania Czytelników

Przedstawiamy najbardziej nurtujące pytania, na które odpowiedzi udzielają eksperci zajmujący się na co dzień zagadnieniami dotyczącymi służby bhp.

Pracodawca nie musi uzgadniać swoich decyzji ze służbą bhp

Pytanie Gdzie znajdę przepis stwierdzający jednoznacznie, że pracodawca musi dać do zaopiniowania swojej służbie bhp dokumentację prac wymienionych w rozporządzeniu o służbie bhp? Do zakresu działania służby bhp należy m.in. udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy; udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji; udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników. Z przytoczonego fragmentu rozporządzenia o służbie bhp wynika, że „do zakresu działania służby bhp należy udział (...)”. Czy projekty modernizacji szatni i łazienki oraz sieci wodnej czy kanalizacyjnej, gdzie np. pracownik wchodzi do studzienki kanalizacyjnej czy wodnej, należy uzgadniać ze służbą bhp?

Nie ma przepisów stwierdzających jednoznacznie, że pracodawca musi uzgadniać swoje działania czy decyzje (nawet wprost związane z bezpieczeństwem i higieną pracy) ze służbą bhp funkcjonującą w zakładzie.

Proszę zwrócić uwagę na to, że zapisy art. 207 kp wskazują, iż to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, oraz nakładają na pracodawcę

obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a także nakazują mu organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kon-

trolować wykonanie tych poleceń. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bhp.

Natomiast art. 213 § 1 kp mówi o tym, że pracodawca ma obowiązek zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z odrębnymi przepisami.

Jeżeli chodzi o rolę służby bhp w zakładzie, to zgodnie z art. 237¹¹ § 1 kp służba bezpieczeństwa i higieny pracy pełni funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp. Nie ma żadnego zapisu w prawie pracy zobowiązującego pracodawcę do korzystania z funkcji doradczej służby bhp.

Z takiego usytuowania służby bhp w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa pracy widać, że pracodawca może, ale nie musi, korzystać z funkcji doradczych służby bhp, ale nie musi realizować jej wniosków czy zaleceń.

Jeżeli pracownik służby bhp nie upomni się o stworzenie mu warunków do wywiązywania się ze swoich wszystkich 22 zadań i nie pokaże, że jego działania przynoszą pracodawcy konkretne korzyści czy ułatwiają mu wywiązywanie się z obowiązków w zakresie bhp, to może dojść do takiej sytuacji, że pracodawca będzie służbę bhp traktował marginalnie.

W tym miejscu warto przypomnieć, że służba bhp posiada uprawnienia, z których może konsekwentnie korzystać,

wskazując pracodawcy nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp dotyczących np.: przebudowy, budowy obiektów produkcyjnych czy pomocniczych (w tym szatni, łazienki); wyposażenia i organizacji stanowisk pracy; organizacji poszczególnych prac; zatrudniania pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych (przeszkolonych w zakresie bhp) do konkretnych prac, w szczególności niosących za sobą duże ryzyko zawodowe. Należy także sporządzać i przedstawiać pracodawcy, co najmniej raz w roku,

okresową analizę stanu bhp zawierającą propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Działania tego typu powinny zmienić stosunek pracodawcy do służby bhp – odpowiednio ją docenić i dać jej możliwości wykazania się w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy w firmie.

Za przeprowadzenie szkolenia okresowego bhp należy się wynagrodzenie

Pytanie Ukończyłam studia uzupełniające magisterskie o specjalności w zakresie bhp, kwalifikacje pedagogiczne uzyskałam na studiach podyplomowych, odbyłam również szkolenie z zakresu ochrony ppoż. (dla inspektorów ochrony ppoż.) i kurs doskonalący przygotowujący nauczycieli do prowadzenia zajęć edukacyjnych w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Pracodawca zakładu, w którym obecnie pracuję, chce powierzyć mi wykonywanie zadań służby bhp. Czy pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, może prowadzić szkolenia okresowe bhp pracowników w godzinach swojej pracy (pracy pracownika biurowego)? Jeśli tak, to czy może je prowadzić bez otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia?

W związku z tym, że Pani pracodawca zamierza powierzyć wykonywanie obowiązków służby bhp i dodatkowo do zakresu obowiązków dodać obowiązek prowadzenia szkoleń okresowych bhp, wyjaśniam, że zapisu rozporządzenia w sprawie służby bhp: „Służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § kp” nie należy rozumieć w taki sposób, że pracownikom zatrudnionym przy innej pracy, którym powierzono wykonywanie zadań służby bhp, można bez końca dodawać dodatkowe czynności do ich zakresów obowiązków.

Ustawodawca wprowadzając taki zapis, przewidział, że pracownik, który będzie wykonywał zadania służby bhp, dodatkowo będzie obciążony zadaniami wynikającymi z zakresu czynności na zatrudnionym stanowisku. Organizacja

pracy takiego pracownika powinna uwzględniać możliwy czas pracy, w jakim ten pracownik będzie w stanie wykonać swoje obowiązki np. księgowego i obowiązki pracownika służby bhp – obowiązek, jakim jest prowadzenie szkoleń okresowych bhp, nie jest obowiązkiem pracownika służby bhp ani obowiązkiem księgowego.

Zatem pracodawca nie może obarczyć pracownika dodatkowymi czynnościami, innymi niż te, które wynikają z zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku, i odmiennymi od tych, które wynikają z zakresu czynności pracownika służby bhp, chyba że czas, w jakim pracownik wykonuje czynności np. księgowego, pozwoli mu na prowadzenie szkoleń okresowych bhp i rzetelne wykonanie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska.

Jeżeli pracownik zadeklaruje, że będzie w stanie w określonym czasie wykonać

powierzone mu zadania i dodatkowo poprowadzić szkolenia okresowe bhp, a te czynności nie będą ze sobą kolidowały, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby takie szkolenia poprowadził, jeżeli posiada do tego kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz przygotowanie dydaktyczne.

Jednak powierzenie obowiązku prowadzenia szkoleń okresowych bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, powinno być zlecone za wynagrodzeniem np. na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia) w ramach zwolnienia od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dla pracownika, który pracuje przy innej pracy i dodatkowo wykonuje zadania służby bhp, powierzenie obowiązku prowadzenia szkoleń okresowych bhp może być dużym obciążeniem, ponieważ będzie się to wiązało z koniecznością prowadzenia w przeznaczonym minimalnym czasie trwania szkoleń dla konkretnej grupy pracowników oraz koniecznością uzupełnienia i przekazywania pracodawcy pełnej dokumentacji ze szkolenia okresowego bhp.

Pracownik służby bhp może pracować jednocześnie w dwóch firmach

Pytanie Firma X zatrudniająca pracownika służby bhp podpisała umowę z firmą Y o współpracy, w której umieszczono zakres obowiązków i działań, które ma wykonywać pracownik firmy X na rzecz firmy Y. Czy pracownik służby bhp jest zobowiązany do wykonania zadań wynikających z rozporządzenia, pomimo że nie jest w żaden sposób zatrudniony w firmie Y?

Zgodnie z zapisem § 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 kp. Natomiast w § 2 ust. 3 zapisano, że organizacja i rozkład czasu pracy pracownika służby bhp oraz pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 kp, powinny zapewniać pełną realizację zadań, o których mowa w ust. 1.

Zapisy te wskazują, że to pracodawca decyduje, w jaki sposób zagospodarować czas pracy pracownika służby bhp, biorąc pod uwagę:

- zakres prowadzonej przez niego dokumentacji,
- liczbę zatrudnionych w zakładzie pracowników,
- występujące zagrożenia na stanowiskach pracy,

- liczbę zaistniałych wypadków przy pracy itd.

Praca w dwóch firmach z zakresem obowiązków wynikającym z rozporządzenia o służbie bhp nie jest obciążaniem innymi zadaniami niż wymienione w § 2 ust. 1. To podobna sytuacja do tej, która występuje w zakładach posiadających swoje oddziały produkcyjne zlokalizowane w różnych miejscowościach, np.: firmy budowlane, firmy transportowe czy banki ze swoimi filiami.

Jeżeli pracodawca uważa, że zatrudniony w zakładzie pracownik służby bhp może w swoim nominalnym czasie pracy (np. pełny etat) wykonywać przedmiotowe zadania służby bhp w zakładzie macierzystym i w firmie związanej umową z firmą macierzystą, to przepisy nie zabraniają takiego rozszerzenia działania pracownika służby bhp. Warunkiem koniecznym jest zakres obowiązków sprawozdawczący się do 22 zadań służby bhp

i sumaryczna liczba zatrudnionych w obu firmach nieprzekraczająca 600 osób, w powiązaniu z występującymi w zakładach warunkami pracy i związanymi z nimi zagrożeniami zawodowymi, oraz uciążliwościami pracy (§ 1 rozporządzenia w sprawie służby bhp).

Natomiast w sytuacji gdy ta dodatkowa obsługa behapowska stanowi problem w realizacji zadań służby bhp zapisanych w rozporządzeniu, to pracownik służby bhp powinien wykazać pracodawcy, że taki sposób zatrudnienia powoduje brak czasu na prawidłową realizację zadań i tym samym obniża poziom kryterium zapewnienia warunków bhp w obu firmach.

Następną sprawą jest prawidłowe ustalenie zakresu obowiązków pracownika służby bhp w umowie o pracę (zakresie czynności) z wyraźnym wskazaniem: kto jest jego pracodawcą, do kogo ma występować z wnioskami o poprawę warunków pracy czy wnioskami o ukaranie pracownika.

Być może lepszym rozwiązaniem byłoby zatrudnienie pracownika służby bhp na pół etatu w jednej i na pół etatu w drugiej firmie z jednoczesnym ustaleniem stosownego wynagrodzenia.

Pracownik służby bhp nie może wystawiać skierowania na profilaktyczne badania lekarskie

Pytanie Czy inspektor ds. bhp, zamiast specjalisty ds. kadr, może wystawiać pracownikom skierowania na profilaktyczne badania lekarskie wstępne i okresowe do lekarza medycyny pracy? Czy ma taki obowiązek według rozporządzenia o służbie bhp?

Obowiązek współdziałania osoby wykonującej zadania służby bhp z lekarzem służby medycyny pracy nie może stanowić podstawy nałożenia na tę osobę obowiązku wystawiania kandydatom do pracy i pracownikom skierowań na profilaktyczne badania lekarskie.

Przepisy rozporządzenia w sprawie służby bhp nakładają na osobę wykonującą zadania służby bhp obowiązek współdziałania z lekarzem sprawującym pro-

filaktyczną opiekę medyczną nad pracownikami, w szczególności przy organizowaniu okresowych profilaktycznych badań lekarskich. Współdziałanie to powinno obejmować w szczególności:

- 1) informowanie o występujących czynnikach:
 - szkodliwych, w tym rakotwórczych,
 - powodujących uciążliwe warunki pracy,
 - niebezpiecznych;

- 2) przekazanie lekarzowi aktualnych badań i pomiarów środowiska pracy;
- 3) informowanie o efektywnym czasie prac wykonywanych w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe oraz uciążliwe;
- 4) monitorowanie przestrzegania zaleceń lekarskich dotyczących warunków wykonywania pracy;
- 5) informowanie lekarza o sposobie realizacji zaleceń wydanych w związku z przeprowadzonymi profilaktycznymi badaniami lekarskimi.