

Zagrożenia w środowisku pracy – co warto wiedzieć wchodząc na rynek pracy?



Warszawa, kwiecień 2023 r.

Wymagaj poszanowania obowiązującego prawa! Pracę podejmuj wyłącznie na podstawie pisemnej umowy!

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Natomiast **umowa zlecenia** lub o dzieło zawarta ustnie jest ważna. Niestety w praktyce dochodzenie roszczeń z tytułu ustnej umowy jest utrudnione.

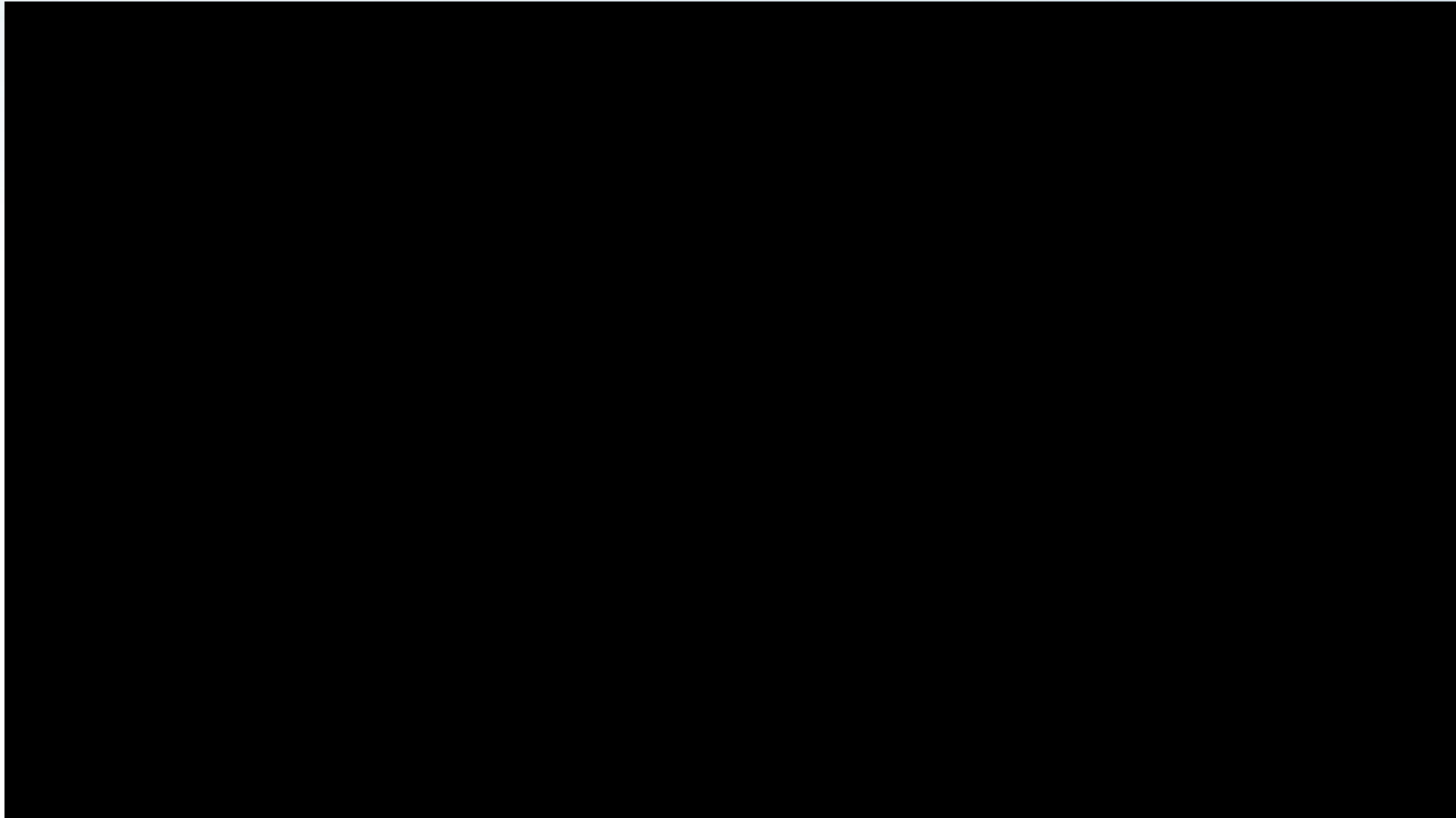
W Twoim własnym interesie jest dążenie do tego, żeby każdą umowę zawierać w formie pisemnej.

Portal informacyjny Państwowej Inspekcji Pracy www.prawawpracy.pl

**legitna
praca.**

www.prawawpracy.pl





Zagrożenia występujące w środowisku pracy

Zagrożenie

to stan środowiska pracy określony czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi, **mogący spowodować chorobę lub wypadek.**

Zagrożeniami są, np.: prąd elektryczny, śliskie i nierówne powierzchnie, wysoka lub niska temperatura, ruchome i niebezpieczne części maszyn, elementy ostre i wystające, hałas, wibracja, praca na wysokości, ręczne przenoszenie ciężarów, obciążenie psychiczne/stres, szkodliwe czynniki chemiczne, szkodliwe czynniki biologiczne, pole elektromagnetyczne, promieniowanie nadfioletowe, promieniowanie laserowe itd.

Następstwami zagrożeń są: pochwycenie ubrania lub kończyny człowieka przez wirujące, niebezpieczne części maszyny, upadek z wysokości, zatrucie substancją chemiczną, porażenie prądem elektrycznym, uszkodzenie słuchu, uszkodzenie narządu wzroku, amputacja części ciała itd.

Występujące w środowisku pracy czynniki stanowiące źródła zagrożeń dzielą się na:



Czynniki szkodliwe - czynniki, których oddziaływanie na pracującego może prowadzić lub prowadzi do schorzenia, traktowanego jako choroba zawodowa.



Czynniki uciążliwe - czynniki, których oddziaływanie na pracownika może być przyczyną złego samopoczucia lub nadmiernego zmęczenia, które nie prowadzi jednak do trwałego pogorszenia stanu zdrowia.



Czynniki niebezpieczne - czynniki, które mogą prowadzić do powstania u pracującego urazu (wypadku przy pracy).

Ryzyko zawodowe



rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp

Ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą - w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku narażenia na zagrożenia zawodowe, występujące w środowisku pracy lub ze względu na sposób wykonywania pracy.



Ocena ryzyka zawodowego

Zebranie informacji

Wyznaczenie dopuszczalności ryzyka zawodowego

Identyfikacja zagrożeń i osób narażonych



Wybór działań zapobiegawczych

Ocena ryzyka związanego z zagrożeniem

Wdrożenie działań

Ocena ryzyka zawodowego jest **podstawą profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników w przedsiębiorstwie.**

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp



Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy **ponosi pracodawca** i jest on obowiązany **chronić zdrowie i życie pracowników**, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

Informacje dla pracowników

Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:



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,



działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń



pracownikach wyznaczonych do: udzielania pierwszej pomocy, i wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników

Współdziałanie pracodawców

Art. 208 kp

Jeżeli w tym samym miejscu wykonują pracę **pracownicy** zatrudnieni przez **różnych pracodawców**, pracodawcy ci mają obowiązek:



współpracować ze sobą,



wyznaczyć koordynatora, sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu



ustalić zasady współdziałania, uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników,



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



Obowiązki pracodawców w stosunku do osób niebędących pracownikami

Art. 304 kp

Praca świadczona na innej podstawie niż stosunek pracy na rzecz przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, daje prawo temu przedsiębiorcy do wymagania od świadczącego pracę podporządkowania się jego poleceniom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Warto dopilnować, aby wszelkie kwestie bhp dotyczące np. badań lekarskich, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, zostały określone przez strony w umowie cywilnoprawnej, potwierdzonej na piśmie.

Obowiązki pracownika

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik jest obowiązany m.in:



znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu, a także poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym.



wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp, a także stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,



niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego, a także ostrzec współpracowników i inne osoby, znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie

Prawa pracownika w zakresie bhp

Art. 210 kp

Pracownik ma prawo:

- **powstrzymać się od wykonywania pracy w sytuacji, 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. O fakcie powstrzymania się od pracy pracownik obowiązany jest niezwłocznie powiadomić przełożonego,
- **oddalić się z miejsca zagrożenia** w sytuacji, kiedy pomimo że powstrzymał się od pracy, zagrożenie nadal istnieje, również powiadamiając o tym fakcie przełożonego,
- po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, **powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej** w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób

Badania lekarskie pracowników

Art. 229 kp

- Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego **orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy** na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie

Art. 229 kp

- **Badania lekarskie** mają zastosowanie do **wszystkich pracowników**, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.

Art. 229 kp

- Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.
- **Koszty tych badań ponosi w całości pracodawca.**



Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Art.
237³ kp

- Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie.

Art.
237³ kp

- Szkolenia te odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Art. 237³
kp4

- Szkolenie wstępne obejmuje instruktaż ogólny i stanowiskowy

Art. 237³
kp

- Instruktaż ogólny powinien zapoznać pracownika z przepisami bhp oraz z zasadami udzielania pierwszej pomocy.

Art.
237³ kp

- Odbywają go nowo zatrudnieni pracownicy, studenci-praktykanci oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu. Czas tego szkolenia nie może być krótszy niż 135 minut.

Art.
237³ kp

- Instruktaż stanowiskowy ma na celu zapoznanie pracownika z zagrożeniami występującymi na stanowisku pracy, sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy.



Odzież i obuwie robocze

Pracodawca musi dostarczyć pracownikowi odzież i obuwie robocze:

➤ gdy odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu

➤ gdy występują szczególne wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niedopuszczalne jest korzystanie z własnej odzieży roboczej przez pracownika wykonującego prace:

➤ związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych,

➤ powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.



Środki ochrony indywidualnej

Środki ochrony indywidualnej to m.in.:



odzież ochronna (np., spodnie, bluza, kombinezon)

środki ochrony kończyn (np. ochraniacze stóp, kolana, dłoni, obuwie ochronne),

głowy (np. hełmy),

twarzy i oczu (np. okulary ochronne)

słuchu (np. naszniki, wkładki przeciwhałasowe),

układu oddechowego (np. maski, półmaski),

izolujące cały organizm (np. kombinezony gazoszczelne),

środki chroniące przed upadkiem z wysokości (np. linki, uprząże).



Skarga na pracodawcę do Państwowej Inspekcji Pracy

Skarga

W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy pracownik może zwrócić się do **okręgowego inspektoratu pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy**, z wnioskiem o dokładną weryfikację danego przypadku poprzez konfrontację z informacjami i dokumentacją pracodawcy. Adresy okręgowych inspektoratów pracy znajdują się na stronie internetowej: www.pip.gov.pl.

Inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.



Dziękuję za uwagę