



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Profilaktyczna ochrona zdrowia



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Ochrona zdrowia

Profilaktyczna ochrona zdrowia uregulowana jest w Kodeksie pracy i stanowi ten obszar prawa pracy, który na pierwszym miejscu stawia ochronę pracownika przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantuje w szczególności Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo to zostało wymienione wśród innych praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, należnych człowiekowi i obywatelowi w art. 66 Konstytucji.

UWAGA!

Pracodawco!

Bez względu na rodzaj prowadzonej przez Ciebie działalności oraz możliwości finansowych czy organizacyjnych, masz obowiązek wspierać wszystkich swoich pracowników w ochronie ich zdrowia i życia.

Jesteś obowiązany dbać o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, w szczególności powinieneś podejmować konkretne działania w zakresie odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, w tym:

- zapewnić pracownikom właściwe warunki pracy,
- chronić ich przed różnego rodzaju zagrożeniami, związanymi z wykonywaną pracą; a także
- ponosić koszty tych działań.

Od obowiązku tego nie możesz się uchylić w żaden sposób: ani poprzez dokonanie stosownych ustaleń ze związkami zawodowymi czy radą pracowników, ani też stosując porozumienie z przedstawicielem pracowników lub z samymi pracownikami.

Ochrona zdrowia

Pracodawco!

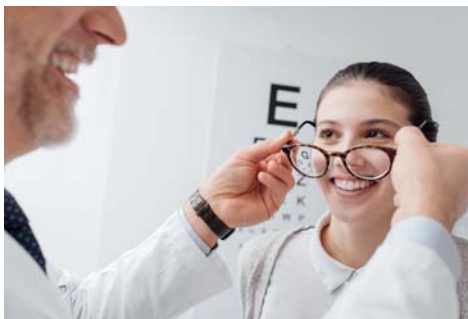
Zakres Twoich obowiązków uzależniony jest od tego, jakiego rodzaju zagrożenia występują w danym środowisku pracy, niemniej w każdym przypadku jesteś zobligowany do podjęcia działań, które mają zminimalizować oddziaływanie negatywnych czynników.

Do zakresu profilaktycznej ochrony zdrowotnej pracownika zalicza się:

- profilaktyczne badania lekarskie, obejmujące:
 - badania wstępne,
 - badania okresowe,
 - badania kontrolne,
- zapobieganie chorobom zawodowym i chorobom związanym z wykonywaną pracą w szczególności:
 - utrzymywanie w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiarów tych czynników;
 - przeprowadzanie, na swój koszt, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom;
- dostarczanie nieodpłatnie napojów i posiłków profilaktycznych.

Elementami ochrony zdrowia i życia w procesie pracy są także:

- szkolenia w dziedzinie bhp,
- ocena ryzyka zawodowego.



Badania lekarskie

Badania wstępne

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- ▣ osoby, które są przyjmowane do pracy;
- ▣ pracownicy młodociani przenoszni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy, którzy są przenoszni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Badaniom wstępnym nie podlegają osoby przyjmowane:

- ▣ ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- ▣ do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Profilaktyczne badania lekarskie przeprowadzane są na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W przypadku pracowników nowo zatrudnianych lub przenoszonych do innej pracy, należy określić w skierowaniu rodzaj stanowiska pracy, na którym mają być oni zatrudnieni. Pracodawca, w zależności od swoich potrzeb, może wskazać więcej niż jedno stanowisko. W skierowaniu należy także zawrzeć informację o zagrożeniach, czynnikach szkodliwych dla zdrowia lub innych uciążliwościach występujących na tym stanowisku pracy.

Badania lekarskie

Badania okresowe

W trakcie zatrudnienia każdy pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. Powinny one być w miarę możliwości przeprowadzone w godzinach pracy.

Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzaniem badań pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy rozliczaniu podróży służbowych (art. 229 § 3 Kp).

Dodatkowo pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest zobowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami i czynnikami lub pyłami,
- po rozwiązaniu stosunku pracy, gdy pracownik zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Badania kontrolne

Kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w razie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z powodu choroby pracownika. W praktyce oznacza to, że gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim co najmniej 31 dni, zanim

ponownie podejmie pracę, pracodawca ma obowiązek skierować go na badania lekarskie w celu ustalenia, czy jest on zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.



Ryzyko zawodowe

Pracodawco!

Masz obowiązek przeprowadzenia i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Ocena ryzyka zawodowego jest działaniem prowadzonym w celu określenia poziomu tego ryzyka oraz jego dopuszczalności.

Celem oceny jest stwierdzenie, jakie zagrożenia w środowisku pracy mogą być powodem urazu lub pogorszenia się stanu zdrowia pracownika, czy zagrożenia te można usunąć lub zminimalizować, a jeżeli nie, jakie środki ochronne należy podjąć w celu ograniczenia ryzyka związanego z zagrożeniami. Pracodawco powinienes:

- zapewnić opracowanie i stosowanie procedur identyfikacji zagrożeń oraz oceny związanego z nimi ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w zakładzie,
- aktualizować ocenę ryzyka zawodowego po zmianie sposobów wykonywania pracy, technologii produkcji, zmianie parku maszyn i po każdym wypadku przy pracy,
- planować i wdrażać odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne w celu zapobiegania oraz ograniczania ryzyka zawodowego.

PAMIĘTAJ!

Pracodawco!

Z oceną ryzyka zawodowego obowiązanym jesteś zapoznać pracownika przed dopuszczeniem go do określonej pracy. Powinienes udostępnić pracownikowi środki, które zapobiegają zagrożeniom, w tym środki ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz zapoznać go ze sposobami stosowania tych środków. Powinienes podejmować przedsięwzięcia (organizacyjne, technologiczne, itp.) zmniejszające ustalony poziom ryzyka.

Szkolenia bhp

Obowiązki pracodawcy w zakresie szkoleń bhp

Pracodawco!

Jesteś zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz zorganizować prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie (art. 94 pkt 4 i art. 237³ Kp).

Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku, na którym był zatrudniony bezpośrednio przed nawiązaniem kolejnej umowy o pracę.

Wyróżniamy dwa rodzaje szkoleń w dziedzinie bhp – szkolenie wstępne i okresowe.

UWAGA!

Szkolenia z zakresu bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Wszystkie szkolenia z zakresu bhp zalicza się zatem do czasu pracy, bez względu na to, czy odbywają się w godzinach pracy, czy też poza nimi.



Szkolenie wstępne

Szkolenie wstępne obejmuje:

- ▣ instruktaż ogólny i
- ▣ instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bhp, zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy musi przejść instruktaż ogólny.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy, ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

UWAGA!

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy:

- ▣ pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,
- ▣ pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa wyżej,
- ▣ ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.

Szkolenie okresowe

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy, umiejętności w dziedzinie bhp oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Szkolenie okresowe odbywają osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, a także:

- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji,
- pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujące zadania tej służby,
- pracownicy administracyjno-biurowi i inni, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo związane z odpowiedzialnością w zakresie bhp.

Szkolenia okresowe przeprowadza się w formie instruktażu (dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych) lub kursu, seminarium bądź samokształcenia kierowanego (dla pozostałych pracowników i osób kierujących pracownikami).

Częstotliwość szkoleń okresowych zależy od rodzaju wykonywanej pracy.



Czynniki szkodliwe

Pracodawco!

Twoim obowiązkiem jest wskazać czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których obowiązany jesteś wykonać badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników, ze szczególnym uwzględnieniem:

- ▣ rodzaju tych czynników oraz ich właściwości;
- ▣ procesów technologicznych i ich parametrów;
- ▣ wyposażenia technicznego, w tym maszyn, urządzeń, instalacji i narzędzi, które mogą być źródłem emisji czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem wyników pomiarów tej emisji dostarczanych przez producentów;
- ▣ środków ochrony zbiorowej i danych dotyczących ich użytkowania;
- ▣ organizacji pracy i sposobu jej wykonywania;
- ▣ rzeczywistego czasu narażenia na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem obowiązującego u pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy.

UWAGA!

Masz obowiązek skonsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami, w trybie przyjętym w zakładzie, działań dotyczących:

- ▣ rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- ▣ wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek tych czynników na stanowisku pracy.

O wynikach badań i pomiarów jesteś zobowiązany poinformować pracowników oraz wyjaśnić im ich znaczenie.

Czynniki szkodliwe

Pracodawco!

W razie stwierdzenia przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, jesteś obowiązany niezwłocznie, w sposób ustalony w zakładzie pracy, poinformować o tym pracowników oraz umieścić na odpowiednim stanowisku pracy informację o stwierdzonym narażeniu.

Rozporządzenie określa [8]:

- ▣ tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy;
- ▣ przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych;
- ▣ wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary;
- ▣ sposób rejestrowania i przechowywania wyników badań i pomiarów;
- ▣ wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.



Czynniki biologiczne

Pracodawco!

W razie zatrudnienia pracownika w warunkach narażenia na działanie czynników biologicznych, stosuj wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

UWAGA!

Zobowiązany jesteś do:

- prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz
- rejestru pracowników zatrudnionych przy takich pracach (art. 222¹ § 2 Kp).

Rozporządzenie określa [9]:

- klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych;
- wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych;
- szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników;
- sposób prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych i rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania choroby zawodowej.

Choroba zawodowa

Chorobą zawodową jest choroba określona w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2009 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach, którą spowodowały:

- ▣ działanie czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub
- ▣ sposób wykonywania pracy.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawco! Jesteś zobowiązany zapobiegać chorobom zawodowym. Poddawanie pracowników badaniom lekarskim nie wyczerpuje wszystkich obowiązków związanych z ryzykiem wystąpienia choroby zawodowej. Każdy przypadek rozpoznania takiej choroby (bądź jej podejrzenia) zobowiązany jesteś zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu okręgowemu inspektoratowi pracy (art. 235 § 1 Kp).

Niezawiadomienie właściwych organów o wyżej wymienionych przypadkach chorób, ich nieujawnienie lub przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących tych chorób jest wykroczeniem zagrożonym karą w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Napoje i posiłki

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy, powinni otrzymywać posiłki i napoje. Zasady ich wydawania, jak też warunki uzasadniające zastępcze sposoby wydawania posiłków obowiązuje ustalić w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników, w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe [7].

Pracodawco! Pamiętaj nie możesz zastępować posiłków i napojów ekwiwalentem pieniężnym.

Choroba zawodowa

Postępowanie w razie choroby zawodowej

Pracodawco! W razie stwierdzenia objawów choroby zawodowej u pracownika jesteś zobowiązany zastosować właściwe środki profilaktyczne, tj.:

- ▣ ustalić, w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym, przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą,
- ▣ niezwłocznie przystąpić do usuwania czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować niezbędne środki zapobiegawcze,
- ▣ zapewnić realizację zaleceń lekarskich, np. częstsze badania lekarskie, stosowanie przerw w pracy.

Przeniesienie do innej pracy

Zobowiązany jesteś prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o te choroby. W przypadku stwierdzenia u pracownika objawów choroby zawodowej powinieneś go przenieść do innej pracy, w której nie występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych wywołujących te objawy.

Przeniesienia dokonujesz na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i czasie określonym w tym orzeczeniu. Przeniesienie do innej pracy należy traktować jako polecenie, którego odmowa wykonania przez pracownika jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego.

Jeżeli nie masz możliwości przeniesienia pracownika do innej pracy, w której nie będzie narażony na działanie czynnika wywołującego chorobę zawodową, możesz wypowiedzieć z tego powodu pracownikowi umowę o pracę. W okresie wypowiedzenia pracodawca powinien wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy lub zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy.

Choroba zawodowa

Inne środki zapobiegawcze

Obowiązki w zakresie zapobiegania chorobom zawodowym obejmują również środowisko pracy. Dlatego Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym (art. 227 § 1), a w szczególności zobowiązuje go do:

- ▣ utrzymywania w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiarów tych czynników,
- ▣ przeprowadzania na własny koszt badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- ▣ rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów,
- ▣ udostępniania wyników badań i pomiarów podwładnym.

Analiza przyczyn

Pracodawco! Obowiązany jesteś do systematycznego analizowania przyczyn chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy. Analizy te są konieczne, bowiem w oparciu o ich wyniki powinieneś stosować właściwe środki zapobiegawcze (art. 236 Kp).

Wykaz chorób zawodowych znajdziesz w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2009 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach za choroby zawodowe, np.: zatrucia ostre albo przewlekłe lub ich następstwa wywołane przez substancje chemiczne (np. nikiel, ołów, rtęć, fluor i ich związki, tlenki azotu, kwasy organiczne, alkohol butylowy, metylowy lub izopropylowy), gorączkę metaliczną.

Podstawy prawne

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.).

[2] 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 2016 r. poz. 2067).

[3] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie przepisów bhp (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).

[4] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp (Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).

[5] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 2017 r., poz. 894 z późn. zm.).

[6] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1367).

[7] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279).

[8] Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2011 r. Nr 33, poz. 166).

[9] 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).