

Pracuję legalnie

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA W ZAKRESIE BHP



Pracuj i zatrudniaj legalnie



OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

PRACOWNIKU!

Przepisy prawa pracy nakładają obowiązki nie tylko na pracodawców – Ty również masz obowiązki, których musisz przestrzegać.

Pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę.

W związku z nawiązaniem stosunku pracy pracownik obowiązany jest m.in.:

- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- przestrzegać przepisów oraz zasad bhp, a także przepisów przeciwpożarowych;
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego [1].



OBOWIĄZKI W ZAKRESIE BHP

Jednym z podstawowych obowiązków nałożonych na pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp – art. 211 Kp.

Pracownik obowiązany jest w szczególności:

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- poddawać się badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

ZNAJOMOŚĆ PRZEPISÓW BHP

Pracownik przed dopuszczeniem do pracy musi odbyć szkolenie wstępne z zakresu bhp.

Szkolenie to obejmuje:

- **szkolenie wstępne ogólne** – które ma na celu zapoznanie pracownika 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;
- **szkolenie wstępne na stanowisku pracy** – mające na celu zapoznanie pracownika z czynnikami środowiska pracy występującymi na jego stanowisku pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tym stanowisku.

W trakcie zatrudnienia, w określonych odstępach czasu, pracownik musi uczestniczyć w **szkoleniach okresowych** mających na celu aktualizację oraz ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bhp a także zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Na pracowniku odbywającym szkolenie okresowe spoczywa obowiązek poddania się egzaminowi sprawdzającemu przyswojenie przez niego wiedzy.

PRACA A PRZEPISY BHP

Pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem.

Bezprawna odmowa wykonania polecenia pracodawcy może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Forma, w jakiej przełożony może wydać polecenie w zakresie bhp, nie została obwarowana w przepisach prawa pracy szczególnymi wymogami. Należy zatem przyjąć, że może ono mieć formę pisemną, jak również może być przekazywane pracownikowi przez przełożonego w formie ustnej.

Z uwagi na niebezpieczeństwo utraty zdrowia lub życia osób postronnych przy wykonywaniu niektórych prac ustawodawca wprowadził wymóg realizowania ich na podstawie pisemnych poleceń. Dotyczy to m.in. prac spawalniczych wykonywanych w ramach robót budowlanych, rozbiórkowych, remontowych i montażowych, prowadzonych bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części w miejscach przebywania pracowników zatrudnionych przy innych pracach lub działania maszyn i innych urządzeń technicznych oraz prac wykonywanych w zbiornikach (§ 84 ust. 1 i § 86 ust. 1 rozporządzenia [2]).



WŁAŚCIWY STAN MASZYN

Obowiązkiem pracownika jest dbanie o należyty stan maszyn i urządzeń, jak też o porządek i ład w miejscu pracy.

Pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego o dostrzeżonych wadach lub uszkodzeniach maszyny.

Powinien także stosować się do przekazanych przez pracodawcę instrukcji dotyczących użytkowania maszyn, w zakresie przede wszystkim:

- warunków ich użytkowania;
- występowania możliwych do przewidzenia sytuacji nietypowych;
- praktyki użytkowania maszyn.

Pracodawca może zobowiązać pracownika do zachowania czystości, np. poprzez zakaz spożywania posiłków na stanowisku pracy. Ma również prawo zakazać pracownikowi przewieszania ubrań na oparciach siedzeń w pomieszczeniu pracy. Może też nakazać pracownikowi chowanie wszystkich dokumentów na zakończenie każdego dnia pracy.



OCHRONA ZBIOROWA I INDYWIDUALNA

Środki ochrony indywidualnej (np. ochraniacze stóp, obuwie ochronne, hełmy, okulary ochronne, środki chroniące przed upadkiem z wysokości) powinny być stosowane w sytuacjach, kiedy nie można uniknąć zagrożenia lub wystarczająco go ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej albo odpowiedniej organizacji pracy.

Obowiązkiem pracownika jest używanie przekazanych środków ochrony indywidualnej zgodnie z ich przeznaczeniem.

Pracownik ma też **obowiązek stosowania – zgodnie z przeznaczeniem – środków ochrony zbiorowej**. Przykładami środków ochrony zbiorowej są: wszelkiego rodzaju bariery przy pracach na wysokości, rusztowania, siatki chroniące przed upadkiem z wysokości, wentylacja ogólna i miejscowa, kabiny dźwiękoszczelne, parawany przy pracach spawalniczych itp.

ODZIEŻ I OBUWIE OCHRONNE

Pracownik powinien otrzymać od pracodawcy – nieodpłatnie – odzież i obuwie robocze art. 237⁷ § 1 Kp [1]:

- jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przydzielona odzież i obuwie stanowią własność pracodawcy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy, pracownik musi oddać je pracodawcy.

OBOWIĄZEK BADAŃ LEKARSKICH

Obowiązkiem pracownika jest poddawanie się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym.

Badania profilaktyczne, którym pracownik zobowiązany jest poddać się, wykonywane są w momencie zatrudnienia oraz cyklicznie ponawiane w trakcie jego trwania.

Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu, według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Pracownik zatrudniony w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających może po rozwiązaniu stosunku pracy zgłosić do pracodawcy wnioski o objęcie badaniami okresowymi. Badania te również przeprowadzane są na koszt pracodawcy.



POWIADOMIENIE O WYPADKU

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest nie tylko niezwłoczne zawiadomienie przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego, lecz także ostrzeżenie współpracowników i innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia.



Przepisy prawa pracy nie określają formy, w jakiej pracownik ma zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego. Przyjmuje się, że może być to forma pisemna, jak i ustna. Ostrzeżenie współpracowników, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie może polegać, np. na zaalarmowaniu ich głosem (krzyk) jak też na włączeniu odpowiedniego sygnału dźwiękowego.

WSPÓŁDZIAŁANIE Z PRACODAWCĄ

Pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W wypełnianiu tego obowiązku pomagać ma pracownik, którego zadaniem jest **współpraca z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.**

Pracodawca konsultuje z pracownikami lub z ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- zmian w organizacji pracy i w wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą również przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. Nie mogą natomiast ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu prowadzonej działalności w zakresie konsultacji.

PRAWA PRACOWNIKA A BHP

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 ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego [1].

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, **pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia**, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w opisanym przypadku, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownik ma prawo, 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. Prawo to nie dotyczy jednak pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

Pracownikom zatrudnionym w szczególnie uciążliwych warunkach pracodawca musi zapewnić napoje i posiłki profilaktyczne. Szczegółowe uregulowania w tym zakresie zawarte są w rozporządzeniu [3].

PODSUMOWANIE

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- karę upomnienia, ● karę nagany.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Zawinione, ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy może stanowić podstawę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 2019 r. Nr 60, poz. 279, z późn. zm.).

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl