

Obowiązki pracodawcy

Obowiązki pracodawcy zostały określone w Dziale X Kodeksu pracy, który nakłada na pracodawcę przede wszystkim obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez **zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Realizując ten obowiązek, pracodawca powinien wykorzystać odpowiednio osiągnięcia nauki i techniki. Ochronę zdrowia i życia pracowników pracodawca zapewnia w szczególności przez:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń,
- zapewnienie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru,
- zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Aby prawidłowo realizować swoje obowiązki, pracodawca jest zobowiązany znać, w zakresie niezbędnym do ich wykonywania, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Wśród podstawowych obowiązków pracodawcy zostały określone również takie, które musi on spełnić w przypadku prowadzenia przez kilku pracodawców działalności w tym samym miejscu. Muszą oni:

- współpracować ze sobą,
- wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem pracy wszystkich pracowników,
- ustalić zasady współdziałania, uwzględniając sposoby postępowania w razie wystąpienia zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Dodatkowe obowiązki nałożone zostały na pracodawcę, który rozpoczyna działalność. Jest on zobowiązany w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego Okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego Inspektora Sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.

Obowiązek ten ciąży na pracodawcy również w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.

Właściwy inspektor pracy lub właściwy państwowy inspektor sanitarny może zobowiązać pracodawcę prowadzącego działalność powodującą szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników do okresowej aktualizacji informacji, o której mowa wyżej.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy jest pracodawca. Zasady tej odpowiedzialności określone zostały, w zależności od jej rodzaju:

- w Kodeksie pracy (odpowiedzialność wykroczeniowa),
- w Kodeksie karnym (odpowiedzialność karna),
- w Kodeksie cywilnym (odpowiedzialności cywilna).

Pozostałe obowiązki pracodawcy wynikają z przepisu Kodeksu oraz innych aktów prawnych (ustaw i przepisów wykonawczych). Są to obowiązki:

1. [związane z przygotowaniem pracownika do pracy](#),
2. [dotyczące organizacji stanowisk pracy](#),
3. [odnoszące się do procesów pracy](#),
4. zapewnienie realizacji zadań służby bhp,
5. [konsultacje w zakresie bhp](#).

Obowiązki pracodawcy w zakresie przygotowania pracownika do pracy

1. Badania lekarskie

Kodeks pracy wyróżnia następujące rodzaje badań profilaktycznych:

- wstępne,
- okresowe,
- kontrolne.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników przeprowadzane są na koszt pracodawcy i w miarę możliwości w godzinach pracy. Pracodawca ponosi również inne koszty opieki profilaktycznej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

2. Szkolenie w zakresie bhp

Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy (szkolenie wstępne), a także zapewnić prowadzenie szkoleń okresowych w tym zakresie. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia odbywają się na koszt pracodawcy i w godzinach pracy.

Również sam pracodawca powinien poddać się szkoleniu w zakresie BHP.

3. Instrukcje szczegółowe i instrukcje bezpieczeństwa

Pracodawca obowiązany jest wydawać i udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, szczegółowe instrukcje oraz wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, w tym aktualne instrukcje bezpieczeństwa pracy dotyczące stosowanych w zakładzie technologii, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, udzielania pierwszej pomocy.

4. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym

stanowisku pracy. Rodzaj środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego na określonych stanowiskach pracy oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego ustala pracodawca.

Pracodawca jest właścicielem przydzielonych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. Jest on więc zobowiązany zapewnić odpowiednie właściwości ochronne i użytkowe stosowanych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

Obowiązki dotyczące organizacji miejsca pracy

1. Pomieszczenia pracy

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników oraz utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Pracodawca jest również obowiązany zapewnić, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bhp, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców.

Szczegółowe wymagania dotyczące pomieszczeń pracy określające wielkość tych pomieszczeń, ich lokalizacji, materiałów z jakich powinny być wykonane w zależności od zagrożeń występujących na stanowiskach znajdujących się w tych pomieszczeniach, oświetlenia, temperatury i wentylacji zostały określone:

- w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tj. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650) oraz
- w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (DzU nr 75, poz. 690).

2. Stanowiska pracy

Stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych tam czynności oraz psychofizycznych cech pracowników. Na stanowisku pracy należy zapewnić wynikającą z technologii powierzchnię oraz urządzenia pomocnicze, przeznaczone do składowania materiałów, wyrobów, przyrządów, narzędzi i odpadów.

Do każdego stanowiska pracy musi być zapewnione odpowiednie dojście o określonej wysokości i szerokości.

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy i dojść do tych stanowisk odpowiednio do potrzeb i możliwości, wynikających ze zmniejszonej sprawności tych pracowników.

3. Pomieszczenia higieniczno-sanitarne

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, liczba i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Pomieszczenia te powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne to: szatnie, umywalnie i pomieszczenia z natryskami, ustępy, jadalnie, pomieszczenia do wypoczynku, palarnie i pomieszczenia do ogrzewania się pracowników, jeżeli pracują oni na zewnątrz.

4. Maszyny i inne urządzenia techniczne

Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy oraz uwzględniały zasady ergonomii.

Maszyny, które nie spełniają wymagań wyposaża się w odpowiednie zabezpieczenia. Nie wolno wyposażać stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności, określonych w odrębnych przepisach.

Maszyny nabyte przed dniem 1 stycznia 2003 r., które nie spełniają tych wymagań powinny zostać dostosowane do dnia 1 stycznia 2006 r. do minimalnych wymagań określonych w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U nr 191, poz.1596 ze zm.).

Maszyny nabyte po 1 maja 2004 muszą spełniać wymagania zawarte w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. 2008 nr 199 poz. 1228 ze zm.).

Procesy pracy

1. Profilaktyczna ochrona zdrowia

Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, a w szczególności utrzymywać w stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników, przeprowadzać na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia oraz udostępniać je pracownikom.

W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy, nie związanej z narażeniem go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

Pracodawca jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego – przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania pracy dotychczasowej wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z FUS.

Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje oraz szczegółowe zasady ich wydawania ustala pracodawca w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

2. Substancje chemiczne oraz procesy szczególnie niebezpieczne

Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych, a także stosowania substancji chemicznych nieoznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację oraz stosowanie niebezpiecznych substancji chemicznych nieposiadających kart charakterystyki i opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

W razie zatrudnienia pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Jeżeli przedsięwzięcia, o których mowa, nie są technicznie możliwe, pracodawca obowiązany jest w szczególności:

- ograniczyć do minimum liczbę pracowników narażonych na te czynniki,
- ograniczyć do minimum występowanie tych czynników w środowisku pracy,
- zapewnić stosowanie środków ochrony zbiorowej, a gdy narażenie nie może być zlikwidowane w inny sposób - środków ochrony indywidualnej,
- zapewnić przestrzeganie przez pracowników zasad higieny, a w szczególności nie dopuszczać do spożywania posiłków, picia i palenia tytoniu w miejscu pracy,
- określić w instrukcjach odpowiednie zasady postępowania w razie powstania nieprzewidzianych sytuacji, powodujących poważne zagrożenie dla pracowników,
- zapewnić oznakowanie miejsc stanowiących zagrożenie dla pracowników.

3. Prace szczególnie niebezpieczne

Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu, w szczególności jest obowiązany zapewnić odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace związane z możliwością wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Wykaz takich prac sporządza pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami

Zadaniem pracodawcy jest określenie szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, a zwłaszcza zapewnienie:

- bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób,
- odpowiednich środków zabezpieczających,
- instruktażu pracowników obejmującego imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bhp przy wykonywaniu poszczególnych czynności.

Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się:

- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe, prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części,
- prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych,
- prace z użyciem materiałów niebezpiecznych,
- prace na wysokości,
- prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne.

Pracodawca jest obowiązany do ustalania i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, występujących w zakładzie pracy.

4. Ryzyko zawodowe

Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.

Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:

1. zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników,
2. być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

- opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:
 - stosowanych maszyn, narzędzi, materiałów,
 - wykonywanych zadań,
 - występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
 - stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
 - osób pracujących na tym stanowisku;
- wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.

Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

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

- zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, 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,
- przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "komisją bhp", jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

Przedstawiciele pracowników, o których mowa powyżej, są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają - przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.