

# Bhp – obowiązki pracodawcy

## Wstęp

Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Powinien to robić przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy zapewnienie pracownikom profilaktycznej opieki lekarskiej. Obejmuje ona badania wstępne, okresowe i kontrolne. Badanie lekarskie przeprowadza uprawniony do tego lekarz medycyny pracy, który wystawia pracownikowi orzeczenie stwierdzające, że jest zdolny lub niezdolny do wykonywania danej pracy.

Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca zapewnia mu przeszkolenie w zakresie bhp oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Wstępne szkolenie pracownika nie jest wymagane w razie podjęcia pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Z kolei szkolenie okresowe nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym. Jednak warunkiem jest, aby rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdował się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka wynika, że jest to konieczne.

Pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi środki ochrony indywidualnej, a także odzież i obuwie robocze. Obowiązek ten dotyczy jednak tylko niektórych rodzajów pracy i stanowisk pracy.

Od 9 lipca 2019 r. obowiązuje nowelizacja przepisów w zakresie napojów i posiłków profilaktycznych. Pracodawca może teraz zapewnić pracownikowi spożycie posiłku w czasie pracy w inny sposób niż wydanie jednego dania gorącego. W szczególności jest to możliwe przez przekazanie produktów umożliwiających przygotowanie posiłku we własnym zakresie lub bonów, talonów, kuponów oraz innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie takich produktów lub posiłku.

# 1. Służba bhp

Przepisy ustawy – Kodeks pracy (dalej: k.p.) zobowiązują pracodawcę do powoływania komórek, których zadaniem jest egzekwowanie wypełniania w placówce wszelkich nakazów bhp. Taką pomocniczą komórką jest służba bhp pełniąca funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp (art. 237<sup>11</sup> k.p.). Kwestie związane z funkcjonowaniem służby bhp reguluje też rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: rozporządzenie w sprawie służby bhp).

Każdy pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bhp, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp, a pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań takiej służby pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca, który ukończył szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp, może je sam wykonywać, jeżeli zatrudnia do:

- 10 pracowników albo
- 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W małych zakładach pracy pracodawca może wyznaczyć do pełnienia zadań służby bhp pracownika zatrudnionego przy innej pracy, dla którego zadania te będą dodatkowymi czynnościami, wykonywanymi obok jego zwykłej pracy.

## PRZYKŁAD 1

Jeden z pracowników ma uprawnienia konieczne do wykonywania zadań służby bhp. Nie można jednak dodać mu w ramach wykonywanej przez niego pracy zadań bhp, gdyż mogłoby to sugerować pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może w tej sytuacji zawrzeć z pracownikiem dodatkową umowę o pracę. Pracodawca może bowiem powierzyć zadania służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, co nie wyklucza zawarcia z już zatrudnionym pracownikiem – przy całkowicie innej rodzajowo pracy – dodatkowej umowy o pracę w części wymiaru czasu pracy.

W przypadku braku kompetentnych pracowników można powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania tych zadań oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bhp dla pracowników służby.

Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

**WAŻNE** Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy w przypadku braku kompetentnych pracowników.

Główny Inspektorat Pracy (GIP) w piśmie z 9 sierpnia 2007 r. (GNP/426/4560-402/07/PE) wskazał, że:

**GIP** (...) rozporządzenie w sprawie służby bhp w § 1 ust. 3 stanowi, że 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. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 13 października 2006 r. (I OSK 263/06) stwierdził, że pracodawca zatrudniający ponad 100 pracowników zobowiązany jest utworzyć służbę bhp i zatrudnić pracownika tej służby. Niedopuszczalne jest więc zastąpienie służby bhp stworzonej na tych zasadach podmiotem niebędącym pracownikiem pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 osób.

Opinię tę potwierdził WSA w Gdańsku w wyroku z 22 marca 2012 r. (III SA/Gd 8/12), stwierdzając, że:

**WSA** (...) możliwość powierzenia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy w przypadku braku kompetentnych pracowników dotyczy tylko sytuacji takiego pracodawcy, który zatrudnia nie więcej niż 100 pracowników.

Jednak należy pamiętać, że takie powierzenie zadań specjalistom spoza danej jednostki jest sytuacją ostateczną. Jak wskazał NSA w wyroku z 17 listopada 2011 r. (I OSK 612/11):

**NSA** (...) powierzenie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy ograniczone zostało do przypadku, gdy pracodawca nie jest w stanie zatrudnić własnych pracowników w celu powierzenia im zadań służby bhp. Tym samym art. 237<sup>1</sup> § 2 k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do § 1 tego przepisu, a nie (...) jego rozwinięcie polegające na tym, że pracodawca niezależnie od stanu zatrudnienia może powierzyć zadania służby bhp specjalistom spoza zakładu.

Warto wspomnieć, że nie musi to być umowa zawierana z podmiotem gospodarczym, podstawą powierzenia wykonywania zadań służby bhp specjalście spoza zakładu pracy może być umowa cywilnoprawna, np. zlecenia.

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy ma formę wyodrębnionej komórki organizacyjnej – jedno- lub wieloosobowej. Liczba pracowników służby bhp nie może być ukształtowana przez pracodawcę w sposób zupełnie dowolny. Zasadą jest, iż jest ona ustalana przy uwzględnieniu nie tylko stanu zatrudnienia, lecz także w kontekście występujących w zakładzie warunków pracy i związanych z nimi zagrożeń zawodowych oraz uciążliwości pracy.

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. Natomiast pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na każdym 600 pracowników.

Ustalenie właściwej struktury zatrudnienia służby bhp oraz liczby pracowników zatrudnionych w komórkach bhp może okazać się problematyczne. Jak wiadomo uprawnieniem pracodawcy organizującego proces pracy jest zatrudnianie pracobiorców zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów prawa cywilnego. Bywa, że pracobiorcy zatrudniani na podstawie umów prawa cywilnego wykonują podobny charakter prac jak pracownicy, używając do ich realizacji identycznych narzędzi, wykonując obowiązki w takim samym lub zbliżonym środowisku pracy. Wówczas pracodawcy mogą mieć uzasadnione wątpliwości – czy zasadnym postępowaniem jest wliczanie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych do stanu zatrudnienia, który wiąże się z powołaniem służby bhp? Rozstrzygając powyższą wątpliwość, trzeba jednoznacznie podkreślić, że ustalając liczbę zatrudnionych pracowników w kontekście obowiąz-

ku utworzenia służby bhp lub zwiększenia jej liczebności, należy uwzględniać wyłącznie osoby faktycznie zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę – czyli pracowników w rozumieniu art 2 k.p. Nie ma żadnych podstaw prawnych, które nakazywałyby wliczanie do liczby pracowników również pozostałych osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – niezależnie od tego, czy wykonują one prace rodzajowo zbliżone, w takich samych warunkach środowiska pracy.

Problem z ustaleniem obowiązku utworzenia służby bhp lub zwiększeniem liczby pracowników służby bhp może mieć również miejsce w sytuacji, gdy pracodawca wprowadzie zatrudnia określoną (graniczną) liczbę pracowników, ale niektórzy z nich przebywają przykładowo na długotrwałych zwolnieniach lekarskich lub korzystają z urlopów związanych z rodzicielstwem. Powstaje pytanie, czy fakt nieświadczenia pracy przez tych pracowników obliгуje pracodawcę do tworzenia lub zwiększania liczby pracowników służby bhp? Odnosząc się do powyższej wątpliwości, należy stwierdzić, że zasady obliгуjące tworzenie lub zwiększanie liczby pracowników służby bhp nie odwołują się do faktu świadczenia pracy przez zatrudnionych pracowników, lecz do ich formalnego zatrudnienia. Tym samym brak faktycznego wykonywania pracy przez część pracowników – formalnie jednak zatrudnionych – nie ma wpływu na obowiązek powołania lub zwiększenia liczby pracowników służby bhp.

Właściwy inspektor pracy może nakazać zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi (art. 237<sup>11</sup> § 4 k.p.).

Bez wątplenia regulacja uprawniająca inspektora do nakazania utworzenia służby bhp lub zwiększenia jej liczebności będzie mogła być stosowana dopiero po przeprowadzonych u pracodawcy czynnościach kontrolnych. Tym samym w żadnym wypadku inspektor pracy nie ma możliwości wydania stosownego nakazu bezpośrednio po otrzymaniu ze strony pracowników czy funkcjonującej w zakładzie pracy zakładowej organizacji związkowej lub społecznej inspekcji pracy skargi na funkcjonowanie służby bhp (lub niefunkcjonowanie w sytuacji, gdy pracodawca jej nie powołał). Skarga taka spowoduje wszczęcie postępowania kontrolnego i jeżeli w jego wyniku inspektor pracy ustali, że istnieje obowiązek do utworzenia lub zasadność w zakresie zmodyfikowania struktury służby bhp – wówczas dopiero będzie miał prawo wydać nakaz administracyjny w tym zakresie.

Bez względu na fakt, czy kontrola inspektora pracy poprzedzająca skierowanie nakazu w zakresie utworzenia lub zmodyfikowania struktury służby bhp zostanie przeprowadzona na skutek złożonej skargi czy jest to kontrola wcześniej zaplanowana, będzie ona nastawiona w pierwszej kolejności na problematykę bezpieczeństwa pracy. W jej ramach inspektor pracy ma prawo do swobodnego wstępu na teren zakładu pracy o każdej porze, dokonania wizytacji i przeglądu stanowisk pracy, jak również wszystkich innych miejsc bezpośrednio lub pośrednio związanych z pracą. Warto zauważyć, że inspektor pracy w ramach czynności kontrolnych ma możliwość zastosowania urządzeń rejestrujących dźwięk lub obraz. W praktyce oznacza to

**WAŻNE** Pracodawca zwiększa liczbę pracowników służby bhp, jeżeli nakazał to inspektor pracy.

**WAŻNE** Obowiązek ustanowienia służby bhp lub zwiększenia w niej zatrudnienia może zostać na pracodawcę nałożony dopiero po przeprowadzeniu przez inspektora pracy kontroli.