

Wstęp

Zatrudnienie na podstawie stosunku pracy wiąże się z obowiązkiem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Problematyka ta uregulowana jest kompleksowo – przepisy nakładają wiele obowiązków zarówno na pracodawcę, jak i pracowników. Należy pamiętać, że bezpieczna organizacja pracy obowiązuje w ramach każdej formy zatrudnienia – niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy.

Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca jest stroną ponoszącą odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy. Na zakres powyższej odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.

Poruszając problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, należy mieć na względzie funkcjonujące od lat i dość mocno ugruntowane przepisy Kodeksu pracy, jak również rozporządzeń wykonawczych – w szczególności dotyczących ogólnych przepisów bhp, szkoleń, badań profilaktycznych. Dopóki jednak obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego wprowadzony po okresie stanu epidemii COVID-19, chcąc prawidłowo wywiązywać się z obowiązków w obszarze bhp, należy uwzględniać przepisy szczególne, które w każdej chwili mogą ulec modyfikacji czy odwołaniu. Tym samym ocena w zakresie aktualnego stanu prawnego dotyczącego obowiązków zakresu bhp powinna uwzględniać nie tylko funkcjonujące od lat regulacje, ale również przepisy szczególne wprowadzone w związku ze stanem epidemii czy stanem zagrożenia epidemicznego.

Od 7 kwietnia 2023 r. do Kodeksu pracy zostaną wprowadzone przepisy o pracy zdalnej. Należy pamiętać, że ta specyficzna organizacja pracy wymaga właściwego podejścia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Regulacje Kodeksu pracy poświęcone bezpośrednio pracy zdalnej zawierają również przepisy dotyczące bhp, które stanowią niejako uzupełnienie powszechnych regulacji gwarantujących wszystkim pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy – z uwzględnieniem szczególnego miejsca wykonywania pracy, jakim jest dom lub mieszkanie pracownika.

1. Służba bhp

Przepisy ustawy – Kodeks pracy (dalej: k.p.) zobowiązują pracodawcę do powoływania komórek, których zadaniem jest egzekwowanie wypełniania w zakładzie pracy wszelkich nakazów bhp. Taką pomocniczą komórką jest służba bhp pełniąca funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp (art. 237¹¹ 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.

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. 237¹¹ § 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 specjalistom 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.

Właściwy inspektor pracy może nakazać zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi (art. 237¹¹ § 4 k.p.).