



Wybrane obowiązki z zakresu bhp w zależności od liczby pracobiorców i formy ich zatrudnienia

Status: aktualny

<http://www.bhpmared.pl>

Zatrudnienie przynajmniej jednego pracownika powoduje, że zatrudniający staje się pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy. Rodzi to liczne obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wzrost zatrudnienia sprawia, że obok podstawowych i wspólnych dla ogółu pracodawców obowiązków bhp dochodzą dodatkowe. Warto o nich pamiętać, ponieważ zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy są kluczową problematyką kontrolowaną przez inspektorów PIP. Na zakres obowiązków pracodawcy związanych z bezpieczeństwem pracy ma wpływ nie tylko liczba pracobiorców, ale i podstawa prawna zatrudnienia.

Zapewnienie bezpieczeństwa osobom zatrudnionym jest podstawowym obowiązkiem każdego pracodawcy. Z uwagi na fakt, iż środowisko pracy, w tym realizowane w nim procesy pracy, mogą powodować mniejsze lub większe zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika, obowiązki z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy zawsze powinny być traktowane w sposób priorytetowy - tym bardziej, że jak już wspomniano na wstępie, zagadnienia bhp są ulubioną problematyką czynności kontrolno-nadzorczych podejmowanych przez inspektorów pracy.

W przeciwieństwie do obowiązków pracodawcy niezwiązanych z bezpieczeństwem pracy, w przypadku nieprawidłowości z zakresu bhp, inspektorzy pracy mają do dyspozycji środki prawne w postaci decyzji administracyjnych, których brak realizacji może być wymuszony w drodze postępowania egzekucyjnego. Z uwagi na rangę problematyki bhp, nieprawidłowości w tym zakresie zwykle podlegają najsurowszym sankcjom ze strony organów kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem szeroko rozumianego prawa pracy.

1. Wybrane obowiązki wspólne - niezależne od wielkości zatrudnienia

Przeważająca część przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy adresowana jest do pracodawców w znaczeniu wynikającym z definicji zawartej w art. 3 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy - dalej k.p. Z przywołanego przepisu wynika, iż pracodawcą jest jednostka organizacyjna choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Powyższa definicja legalna pracodawcy może jednak w praktyce prowadzić do błędnych wniosków. Wynika to z faktu posłużenia się w jej treści liczbą mnogą odnoszącą się do „pracowników” a nie do „pracownika”. Tym samym zatrudniający jedną osobę mógłby, powołując się na literalne brzmienie definicji

pracodawcy, że nie jest on adresatem przepisów między innymi z zakresu bhp, z uwagi na fakt niezatrudniania pracowników - tylko jednego pracownika.

Ważne!

Fakt, iż definicja k.p. określająca pojęcie pracodawcy odwołuje się do zatrudnienia przynajmniej dwóch pracowników nie oznacza, że pracodawca zatrudniający jedną osobę jest zwolniony z szeregu obowiązków z zakresu bhp. Z chwilą nawiązania stosunku pracy z jednym pracownikiem - nawet na pół etatu, zatrudniający staje się pracodawcą ze wszystkimi tego konsekwencjami wynikającymi z prawa pracy - w tym przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.

Pracodawca zatrudniający nawet jedną osobę, zgodnie z art. 207 § 1 k.p., ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Jego obowiązkiem jest ochrona zdrowia i życia przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki - niezależnie od liczby zatrudnionych. Należy pamiętać, że to pracodawca jako podmiot organizujący pracę ponosi konsekwencje związane z ryzykiem prowadzonej działalności. Tym samym, nawet jeżeli zatrudniony jest jeden pracownik, a firma generuje niewielki zysk - lub straty, pracodawca nie ma prawa obciążać kosztami działań na rzecz bezpieczeństwa pracy pracownika.

2.Badania

Przyjmowanie osoby do pracy w charakterze pracownika wiąże się z koniecznością weryfikacji stanu zdrowia takiej osoby pod kątem przyszłej pracy. Rolą zatrudniającego jest wówczas sporządzenie skierowania na wstępne profilaktyczne badania lekarskie, zgodnie z art. 229 k.p. Badania takie muszą być przeprowadzone (poza wyjątkami przewidzianym w przepisach) nawet w przypadku, gdy zatrudniany jest pierwszy pracownik, a zatrudniający nabywa wraz z tym status pracodawcy.

Przeprowadzenie badań wstępnych nie oznacza, że pracownik zachowa zdolność zdrowotną przez cały okres kariery zawodowej. Badania profilaktyczne powinny być okresowo powtarzane - niezależnie od rodzaju pracodawcy i jego formy organizacyjno-prawnej.

3.Szkolenia

Pracodawca przyjmując do pracy pracownika stara się dokonać optymalnego wyboru w zakresie kompetencji i doświadczenia osoby zatrudnianej. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 237³ k.p., pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do wykonywania której nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności - jak również znajomości przepisów oraz zasad bhp. Konsekwencją powyższej zasady, obowiązującą każdego pracodawcę niezależnie od liczby zatrudnionych, jest konieczność zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Od 1.01.2019 r. obowiązują wyjątki w obowiązku zapewnienia szkoleń okresowych. Nie są one wymagane względem pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje 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.

Ważne!

W przypadku, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka.

Szkolenie okresowe należy przeprowadzić również wtedy, gdy z dokonanej oceny ryzyka wynika, że jest ono konieczne. Szkolenie okresowe przeprowadza się w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia dokonania oceny ryzyka.

4.Ocena ryzyka

Rolą każdego pracodawcy niezależnie od wielkości zatrudnienia czy formy organizacyjno-prawnej jest przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego. Zgodnie z przepisem art. 226 k.p., pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, jak również informuje pracowników o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

5.Obiekty budowlane oraz pomieszczenia pracy

Praca nie może być organizowana w dowolnym miejscu. Obiekty budowlane, w których usytuowane mają być lub są pomieszczenia pracy, powinny spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, co jasno wynika z art. 213 k.p. Rolą pracodawcy jest utrzymywanie obiektów budowlanych oraz znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, jak również tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Ważne!

W przypadku gdy pracodawca zorganizuje lub prowadzi działalność w budynku, którego stan techniczny stwarza bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników, inspektor pracy jest uprawniony do wystąpienia do okręgowego inspektora pracy z wnioskiem o wydanie decyzji zakazującej prowadzenia działalności.

6.Oświetlenie

Bezpieczeństwo pracy wymaga zapewnienia pracownikom, niezależnie od ich liczby, właściwego oświetlenia, co wyraźnie reguluje § 25 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - dalej r.b.h.p. W przypadku pomieszczeń stałej pracy konieczne jest zapewnienie oświetlenia dziennego. W przypadkach gdy nie jest to możliwe - z uwagi na technologię produkcji, dopuszczalne jest zastąpienie oświetlenia naturalnego sztucznym. Należy jednak uzyskać uprzednio zgodę właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

Ważne!

Oświetlenieienne na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności. Fakt zapewnienia właściwego oświetlenia dziennego nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapewnienia oświetlenia wspomagającego, jakim jest oświetlenie elektryczne. Trudno bowiem zaakceptować pracę

przy wyłącznie oświetleniu naturalnym, np. w porze zimowej.

7.Ogrzewanie i wentylacja

Bezpieczne wykonywanie pracy wymaga nie tylko właściwego oświetlenia, ale i temperatury, która w pewnych przypadkach musi być kompromisem między rodzajem wykonywanej pracy a komfortem pracownika. Najogólniej mówiąc temperatura powinna być „odpowiednia” do rodzaju wykonywanej pracy, co wynika z § 30 r.b.h.p. - jednak nie niższa niż 14°C - chyba, że stoją temu na przeszkodzie względy technologiczne. Trudno przykładowo taką temperaturę stosować w komorach chłodniczych. Natomiast tam gdzie jest wykonywana lekka praca fizyczna, w pomieszczeniach pracy, w tym w pomieszczeniach biurowych, temperatura nie powinna spadać poniżej 18°C.

Obok zapewnienia powietrza o właściwej temperaturze niezbędną jest wymiana powietrza wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych.

8.Maszyny i urządzenia

Niezależnie od liczby zatrudnionych rolą pracodawcy jest dostarczenie sprzętu niezbędnego do wykonywania umówionej pracy. Nie mogą to być urządzenia dowolne, na co wyraźnie wskazuje art. 215 k.p. Powinny one bowiem zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Chodzi tu głównie o zabezpieczenie pracowników przed urazami, działaniami niebezpiecznych substancji, porażeniem prądem elektrycznym czy nadmiernym hałasem. Ponadto pracodawca musi mieć na względzie, że niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności.

9.Odzieź i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej

Praca w zależności od specyfiki wykonywana jest w różnych warunkach środowiska pracy - inne warunki występują przy szeroko rozumianych pracach biurowych, a inne na budowie czy hali produkcyjnej. W konsekwencji rolą pracodawcy, zgodnie z art. 237⁷ k.p., jest dostarczanie pracownikom nieodpłatnie odzieży i obuwia roboczego - w przypadku gdy w wyniku procesów pracy odzież własna zatrudnionych może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, jak również ze względu na wymogi technologiczne, sanitarne lub związane z bhp.

Tam, gdzie występują zagrożenia związane z niebezpiecznymi lub szkodliwymi czynnikami środowiska pracy, zastosowania mają środki ochrony indywidualnej. Powinno się je stosować, gdy nie ma możliwości uniknięcia zagrożeń lub ich wystarczającego ograniczenia za pomocą środków ochrony zbiorowej lub odpowiedniej organizacji pracy. Rolą pracodawcy jest nie tylko dostarczenie środków ochrony indywidualnej, ale i poinformowanie pracowników o sposobach posługiwania się nimi.

Ważne!

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. Ponadto pracodawca powinien zapewnić ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie oraz konserwację. Dopuszczenie pracownika do pracy, szczególnie bez środków ochrony indywidualnej, jest bardzo istotną okolicznością obciążającą, sankcjonowaną przez inspektorów PIP - zwłaszcza w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy.

10.Służba bhp

W miarę wzrostu zatrudnienia, naturalnym zjawiskiem staje się różnorodność rodzajów wykonywanych na rzecz pracodawcy prac (stanowisk pracy). Ma to bezpośrednie przełożenie na poziom bezpieczeństwa w zakładzie w którym szeroko rozumiane środowisko pracy staje się coraz bardziej złożone. Powoduje to konieczność zapewnienia stałego i właściwie zorganizowanego monitoringu w zakresie bhp w zakładzie pracy.

Ważne!

Zgodnie z zasadą wynikającą z art. 237¹¹ k.p., pracodawca który zatrudnia więcej niż 100 pracowników, obowiązany jest do utworzenia służby bhp. W przypadku pracodawców mniejszych - zatrudniających do 100 pracowników, pracodawca powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

W przypadku gdy pracodawca ma ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp ma prawo sam wykonywać zadania takiej służby w sytuacji gdy:

- zatrudnia do 10 pracowników,
- zatrudnia do 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.

Ważne!

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.

Należy podkreślić, że pracodawca chcąc ustalić stan zatrudnienia w kontekście obowiązku utworzenia służby bhp powinien uwzględnić jedynie zatrudnienie w oparciu o stosunek pracy. Tym samym fakt zatrudnienia pracobiorców na innej podstawie niż stosunek pracy nie ma żadnego znaczenia w kontekście obowiązku powołania służby bhp. Jednak pracodawca może mieć jeszcze inny problem w kontekście ustalania stanu zatrudnienia koniecznego do powołania służby bhp. W praktyce bowiem nie można wykluczyć sytuacji, w ramach której część pracowników przebywa przykładowo na długotrwałych zwolnieniach lekarskich lub korzysta z urlopowych uprawnień rodzicielskich, które mogą łącznie trwać nawet kilka lat. W takim przypadku dochodzi do sytuacji, w której faktycznie w zakładzie świadczy pracę mniejsza liczba pracowników niż 100. Czy w takim przypadku pracodawca ma zatem obowiązek powoływać służbę bhp? Odnosząc się do powyższej wątpliwości należy zauważyć, że przepis nakazujący powołanie służby bhp nie odwołuje się do faktu świadczenia pracy przez 100 zatrudnionych pracowników. Znaczenie ma jedynie nominalny stan zatrudnienia. Tym samym w sytuacji, gdy pracę faktycznie wykonuje 90 pracowników, a 10 przebywa na urloпах związanych z rodzicielstwem, pracodawca ma obowiązek powołać służbę bhp.

Szczegółowe kwestie związane z funkcjonowaniem służby bhp reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy - dalej r.s.b.h.p.

Ważne!

Zgodnie z § 1 r.s.b.h.p., pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy

wielosobową 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 każdych 600 pracowników.

11. Konsultacje z pracownikami oraz Komisja BHP

Decyzje pracodawcy z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy nie powinny być podejmowane przez zatrudniającego w sposób całkowicie samodzielny. Zgodnie z art. 237^{11a} k.p., rolą pracodawcy jest konsultowanie z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem pracy.

Przepis nakładający na pracodawcę obowiązek prowadzenia konsultacji wymienia przykładowe kwestie, jakie powinny być z pracownikami konsultowane. Należą do nich między innymi zmiany w organizacji pracy, wyposażenia stanowisk pracy, wprowadzanie nowych procesów technologicznych. Ponadto przepisy wskazują na obowiązek konsultacji dotyczący oceny ryzyka zawodowego, tworzenia służby bhp oraz przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej. Warto zauważyć, że przepis regulujący problematykę konsultacji wymienia tylko kwestie bhp, które powinny być „w szczególności” omawiane z pracownikami. Wynika to z wagi tych zagadnień ale w żadnym razie nie powoduje, że pozostałe zagadnienia nie powinny być konsultowane.

Wzrost zatrudnienia powoduje, że konsultacje z pracownikami zaczynają przybierać bardziej sformalizowany charakter. Stan zatrudnienia, który przekracza 250 pracowników, nakłada na pracodawcę, zgodnie z art. 237¹² § 1 k.p., obowiązek powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Komisja bhp jest organem opiniodawczym i doradczym pracodawcy. W skład takiej komisji wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp oraz lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz przedstawiciele pracowników, jak również społeczny inspektor pracy.

Przedstawiciele pracowników do komisji bhp wybierani są przez zakładowe organizacje związkowe. W przypadku gdy w zakładzie nie działają związki zawodowe o statusie organizacji zakładowych - wówczas przedstawicielstwo pracownicze wybierane jest przez samych pracowników, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Ważne!

Należy zauważyć, że nie ma bezpośrednich regulacji prawnych wskazujących na termin powołania komisji bhp wraz z przekroczeniem przez pracodawcę wymaganego stanu zatrudnienia 250 pracowników. W braku szczególnych uregulowań należy uznać, że działania zmierzające do ustanowienia takiego organu powinny zostać podjęte niezwłocznie, jak tylko stan zatrudnienia ulegnie zwiększeniu powyżej 250 pracowników - niezależnie od tego, jakiego rodzaju umowa o pracę będzie łączyła nowego pracownika z pracodawcą.

12. Wpływ formy zatrudnienia na obowiązki z zakresu BHP

Podstawową formą zatrudnienia, dającą najwięcej przywilejów zatrudnionym, jest stosunek pracy. Zatrudnienie takie zobowiązuje pracodawcę do realizowania w pełnym zakresie obowiązków zakresu bhp - w stosunku do pracowników, ponieważ przepisy w tym zakresie odwołują się bezpośrednio do relacji pracodawca - pracownik.

13. Telepracownicy

Szczególną formą zatrudniania pracowników jest telepraca, łącząca stosunek pracy z elastycznymi formami świadczenia pracy. Zatrudnienie pracowników w formie telepracy ma istotny wpływ na obowiązki pracodawcy z zakresu bhp. Telepraca polega na regularnym wykonywaniu pracy poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniach usług drogą elektroniczną (art. 67⁵ k-p.).

Ważne!

Kluczową cechą odróżniającą telepracę od pracy wykonywanej w tradycyjnej formie (w siedzibie zakładu pracy) jest miejsce świadczenia pracy. Podstawowym miejscem wykonywania obowiązków przez telepracownika jest jego dom (mieszkanie). Fakt świadczenia pracy w takim miejscu ma bezpośredni wpływ na zakres obowiązków z zakresu bhp względem pracownika.

Okoliczność, że telepracownik regularnie wykonuje pracę poza siedzibą zakładu pracy powoduje, że pewne obowiązki z zakresu bhp, jakie w typowych przypadkach ciążyą na pracodawcy, zostały z oczywistych względów wyłączone. Do wyłączeń tych zgodnie z art. 67¹⁷ k.p. zaliczyć należy:

- Obowiązek dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, określony w art. 212 pkt 4 k.p., który dotyczy powinnościami dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, jak również wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem. Chodzi tu więc głównie o zasady obowiązujące na gruncie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca nie jest więc obowiązany dbać o pomieszczenia znajdujące się np. w mieszkaniu telepracownika, w których ten świadczy pracę - nie ma np. obowiązku sprzątnięcia tych pomieszczeń, remontowania ich, itp.
- Obowiązkiem pracodawcy zatrudniającego w formie telepracy nie jest stosowanie regulacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i przebudowie obiektów, w których praca jest świadczona, pracodawca jest również zwolniony z obowiązku zapewniania pomieszczeń pracy odpowiednich do rodzaju wykonywanej pracy i liczby zatrudnianych pracowników.
- Pracodawca w przypadku telepracy nie ma obowiązku zapewniania odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych na gruncie art. 233 k.p.

W pozostałym zakresie obowiązki z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy względem telepracowników są identyczne, jak w przypadku pozostałych pracowników. Fakt świadczenia pracy poza siedzibą zakładu pracy nie ma zatem wpływu na konieczność przeprowadzenia badań lekarskich, szkoleń, jak również zapewnienia właściwego komputerowego stanowiska pracy zgodnie z wymogami zawartymi w treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Ważne!

Specyficznym obowiązkiem z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy względem telepracownika jest kontrola z zakresu bhp, przewidziana bezpośrednio nie w przepisach działu dziesiątego k.p., a w regulacjach szczegółowych dotyczących telepracy (art. 67¹⁴ § 2 pkt 3 k.p.). Warto przy tym zauważyć, że przepisy nie normują szczegółowego zakresu takiej kontroli. Wydaje się, że uwzględniając charakter pracy telepracownika, kontrola ta powinna mieć zakres porównywalny z tą, jaka jest przeprowadzana na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe.

14. Umowy cywilnoprawne

Możliwość wykonywania pracy zarobkowej wcale nie ogranicza się do umowy o pracę oraz pozostałych form, jakie może przybrać stosunek pracy. Coraz bardziej powszechnymi formami zatrudniania stają się umowy cywilnoprawne - np. umowa zlecenia. W praktyce pracodawca, który zatrudnia obok pracowników osoby na podstawie umów cywilnoprawnych, może mieć wątpliwość, czy i w jakim zakresie powinien stosować obowiązki z zakresu bhp względem takich osób. Punktem wyjścia omawianego zagadnienia jest przepis art. 304 § 1 k.p., z którego wynika, iż pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p., osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Ważne!

Przepis art. 207 § 2 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

W praktyce najczęściej emocji budzi zagadnienie kierowania pracobiorców zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy na profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia bhp. Zauważyć należy brak bezpośrednich przepisów zobowiązujących pracodawców do kierowania np. zleceniobiorców na badania oraz szkolenia. Przepisy w powyższym zakresie odwołują się bowiem do obowiązków względem pracowników. Przyjmuje się jednak, że w przypadkach gdy praca wiąże się ze szczególnymi warunkami środowiska pracy i jest to praca stwarzająca duże ryzyko wypadkowe, wówczas poprawną i jak najbardziej pożądaną praktyką jest kierowanie osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych na profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia bhp.

15. Pracownicy tymczasowi

Obok etatowych pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, pracodawcy mają możliwość korzystania z pracowników tymczasowych. Jest to dla pracodawcy dogodne rozwiązanie, jednak może budzić pewne wątpliwości z zakresu obowiązków bhp względem takich pracobiorców. Wynika to z faktu, iż praca tymczasowa oparta jest na relacji nie dwóch, a trzech podmiotów. Pracownicy zatrudniani są przez agencję pracy tymczasowej, a następnie kierowani są do konkretnego pracodawcy mającego status pracodawcy użytkownika. Tym samym pracodawca taki jest podmiotem, na rzecz którego praca tymczasowa jest wykonywana mimo, iż między nim a pracownikiem

tymczasowym stosunek pracy nie jest nawiązywany.

Ważne!

Problematyka specyficznej formy zatrudniania pracowników tymczasowych uregulowana jest w ustawie z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - dalej u.p.t.

Poszczególne obowiązki z zakresu bhp względem pracowników tymczasowych obciążają w różnym stopniu zarówno pracodawcę użytkownika, jak i agencję pracy tymczasowej. Część obowiązków jest sztywno przydzielona przez przepisy u.p.t., w pozostałym zakresie przyporządkowanie określonych obowiązków wynika z umowy zawartej między pracodawcą użytkownikiem a agencją.

Zgodnie z art. 14 ust. 2 pkt 1 u.p.t., pracodawca użytkownik ma obowiązek zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej. Powyższy przepis jest bardzo ogólny i tym samym pojemny - można zatem przyjąć, że rolą pracodawcy użytkownika jest zapewnienie pracownikowi tymczasowemu praktycznie identyczny poziom bezpieczeństwa pracy, jak ma to miejsce w przypadku etatowych pracowników.

Pracownik tymczasowy powinien przejść profilaktyczne badania lekarskie - mimo nieuregulowania bezpośrednio tej kwestii w przepisach u.p.t. Problemem pozostaje odpowiedź na pytanie - kto powinien pracownika tymczasowego na takie badania skierować. Wydaje się, że optymalnym rozwiązaniem będzie dokonanie tej czynności przez pracodawcę użytkownika. Ma on bowiem pełną wiedzę w zakresie warunków pracy (w tym środowiska pracy), która jest niezbędna dla właściwego wypełnienia skierowana na badania lekarskie. Do obowiązków pracodawcy użytkownika należy skierowanie pracownika tymczasowego na szkolenia bhp. Oznacza to brak możliwości dopuszczenia do pracy pracownika tymczasowego bez uprzedniego zapewnienia mu właściwego przeszkolenia. Pracodawca użytkownik ma również obowiązek zapewnienia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego. Podobnie jak w przypadku pracowników etatowych, powinno ono spełniać wymogi zawarte w polskich normach.

Mimo, iż pracownik agencji pracy tymczasowej nie może na rzecz pracodawcy użytkownika wykonywać prac szczególnie niebezpiecznych, rolą pracodawcy jest zapoznanie pracownika tymczasowego z ryzykiem zawodowym - niezależnie od rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Wszelkie obowiązki związane z oceną ryzyka zawodowego spoczywają nie na agencji pracy tymczasowej, a na pracodawcy użytkownika.