

Skutki ekonomiczne niewłaściwych warunków pracy



Skutki ekonomiczne niewłaściwych warunków pracy

Praca wykonywana w warunkach występowania zagrożeń lub też czynników szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia powoduje m.in. wypadki przy pracy, choroby zawodowe, zmęczenie i obniżoną wydajność pracy.

Skutki niewłaściwych warunków pracy, poza aspektem społecznym, mają także wymiar ekonomiczny.

Koszty nieodpowiednich warunków pracy ponoszą zarówno osoby fizyczne, przedsiębiorstwa, jak i sektor publiczny, gdyż urazy spowodowane wypadkami zwiększają zapotrzebowanie na różne jego usługi sektora publicznego, takie jak np. usługi służby zdrowia.

Koszty niewłaściwych warunków pracy obciążają wszystkich obywateli bądź jako podatników, bądź jako konsumentów.

Ile kosztuje zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?

Obowiązki, które nakładają na pracodawcę przepisy działu **X Kodeksu pracy** oraz aktów wykonawczych do ustawy dotyczą między innymi:

budynków,

pomieszczeń pracy,

urzędzeń higieniczno-sanitarnych,

maszyn i innych urządzeń technicznych,

środków ochrony indywidualnej oraz

odzieży i obuwia roboczego,

badan lekarskich pracowników,

szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

posiłków profilaktycznych,

dokonywania społecznych przeglądów warunków pracy,

działalności służby BHP itp.



Znacząca część kosztów związana z wymienionymi obowiązkami jest integralnie związana z całością kosztów ponoszonych na działalność przedsiębiorstwa.

Koszty powstrzymania się pracownika od wykonywania pracy

Zgodnie z **art. 210 § 1 k.p.** pracownik ma prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

UWAGA: Naruszenie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy daje pracownikowi prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy wtedy, gdy jej wykonywanie stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika albo innych osób.

Zgodnie z **art. 210 § 1 k.p.** pracownik ma równocześnie obowiązek niezwłocznie zawiadomić przełożonego o powstrzymaniu się od wykonywania pracy.

Powstrzymanie się od wykonywania pracy może trwać tak długo, jak długo utrzymuje się stan zagrożenia dla życia lub zdrowia.

Pracownik ma dodatkowo prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, powiadamiając o tym fakcie niezwłocznie przełożonego, jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa tego zagrożenia (**art. 210 § 2 k.p.**).

(art. 210 § 3) Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas powstrzymania się od pracy wtedy, gdy wykonywanie pracy w istniejących warunkach stanowiłoby bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia jego lub innych osób.

Pracownik ma otrzymać wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej by je otrzymał, gdyby świadczył pracę.

Art. 210 § 3 k.p. jest przepisem szczególnym w stosunku do **art. 81 § 1 k.p.**, który ustanawia prawo pracownika do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, ale nie mógł jej wykonywać z przyczyn dotyczących pracodawcy. W **art. 81 § 1 k.p.** przyznano pracownikowi prawo do wynagrodzenia tylko w ograniczonej wysokości.

Sposób obliczania wysokości wynagrodzenia, o którym stanowi **art. 210 § 3 k.p.**, jest określony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (**Dz. U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.**).

Zgodnie z **§ 5** powołanego rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadł okres niewykonywania pracy.

Pracownik w złym stanie psychofizycznym



Zgodnie z **art. 210 § 4 k.p.** pracownik ma prawo 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.

Pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy po uprzednim zawiadomieniu przełożonego.

Pracownik nie może usprawiedliwiać nieobecności w pracy tym, że znajdował się w złym stanie psychofizycznym i korzystał z prawa powstrzymania się od wykonywania pracy.

Nie jest wymagane **przepisami Kodeksu pracy**, aby stan niedyspozycji psychofizycznej pracownika był poświadczony badaniami lekarskimi. Decyzję o powstrzymaniu się od pracy pracownik podejmuje samodzielnie, spełniwszy wyłącznie obowiązek uprzedniego powiadomienia przełożonego.

Zły stan psychofizyczny

Pracodawca **może polecić pracownikowi znajdującemu się w złym stanie** psychofizycznym wykonywanie innej pracy, która nie będzie stwarzała niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia.

Ustawodawca **nie ustanowił prawa pracownika do wynagrodzenia** za czas powstrzymania się od pracy z powodu złego stanu psychofizycznego.

Strata płynąca z faktu powstrzymania się pracownika od wykonywania prac to przede wszystkim CZAS, a także koszty związane z zapewnieniem zastępstwa!

Art. 210 § 4 k. p. ma na celu ochronę zdrowia lub życia nie tylko pracownika wykonującego taką pracę, lecz także ochronę zdrowia lub życia innych osób.

Wyklucza on zagrożenia, **jakie może nieść ze sobą niewłaściwe wykonywanie obowiązków** pracowniczych np. przez pilota samolotowego, kierowcę autobusu itp., znajdujących się w stanie niedyspozycji psychofizycznej.

Koszty związane z użytkowaniem maszyn

Maszyny i inne urządzenia techniczne, zgodnie z **art. 215 § 1 k.p.**, 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,

uwzględniały zasady ergonomii.

Są to wymagania, których spełnienie powinni zapewnić konstruktorzy i producenci.

Jeżeli maszyny i inne urządzenia techniczne nie spełniają powyższych wymagań, powinny być wyposażane w odpowiednie zabezpieczenia (**art. 216 § 1 k.p.**).



Maszyny i inne urządzenia techniczne



W przypadku, gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy. **Koszty instalacji tych zabezpieczeń ponosi pracodawca.**

Producent, importer, dystrybutor lub inny dostawca maszyn i innych urządzeń technicznych, które nie podlegają obowiązkowi zgłaszania do certyfikacji na znak bezpieczeństwa i oznaczania tym znakiem, jest obowiązany wydać deklarację zgodności tych wyrobów z normami wprowadzonymi do obowiązkowego stosowania oraz wymaganiami określonymi właściwymi przepisami (**art. 217 § 1**).

Zgodnie z **art. 218 art. 215 i 217 k.p.** stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

Koszty ponoszone przy pracach szkodliwych dla zdrowia



Zgodnie z **art. 220 § 1 k.p.** niedopuszczalne jest **stosowanie przez pracodawcę materiałów i procesów technologicznych** bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

Koszty ustalenia stopnia szkodliwości dla zdrowia pracowników materiałów i procesów technologicznych oraz podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych ponosi pracodawca.

(art. 221) Niedopuszczalne jest **stosowanie substancji chemicznych** i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

Niedopuszczalne jest **stosowanie substancji niebezpiecznej**, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

Koszty związane z zastosowaniem **środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia** i życia przy użytkowaniu niebezpiecznych substancji chemicznych jednoznacznie obciążają pracodawcę.

Czynniki lub procesy technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

(art. 222)

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

Koszty związane z realizacją ww. obowiązków obciążają pracodawcę.



Nagłe niebezpieczeństwo (art. 224)

§ 1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu.

W przypadku, o którym mowa powyżej, pracodawca jest obowiązany zapewnić:

- 1) odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone;
- 2) udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.



Ryzyko zawodowe

Zgodnie z **art. 226 k.p.** pracodawca jest obowiązany informować każdego pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Celem tego obowiązku jest **uzyskanie przez pracownika wiedzy na temat rodzajów i poziomu zagrożeń dla zdrowia i życia** występujących przy wykonywanej przez niego pracy oraz poziomu ryzyka związanego z tymi zagrożeniami, a także umiejętności zapobiegania skutkom zagrożeń.

Poinformowanie pracownika o ryzyku i zasadach ochrony przed zagrożeniami powinno nastąpić przed dopuszczeniem pracownika do pracy – najlepiej w czasie przeprowadzania szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

(art. 227)

§ 1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

1) **utrzymywać** w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników;

2) **przeprowadzać**, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

Badania czynników szkodliwych

Tryb i częstotliwość dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów oraz ich udostępniania pracownikom określa rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (**Dz. U. Nr 33, poz. 166**).

Koszty badań ponosi pracodawca

Jeśli warunki pracy nie ulegają poprawie, pracodawca nie może zwolnić się z obowiązku wykonywania badań i pomiarów środowiska pracy.



Profilaktyczna ochrona zdrowia

(art. 229)

§ 3. 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.

§ 6. Profilaktyczne badania lekarskie są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

Profilaktyczne posiłki i napoje



(art. 232) Pracodawca jest obowiązany zapewnić **pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych**, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, **rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania**, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

Koszty związane z wypadkami przy pracy

W związku z zaistniałym wypadkiem na pracodawcy ciąży wiele obowiązków (**rozdział VI Kodeksu pracy, art. 229-234 Kodeksu pracy**):

udzielenie pomocy poszkodowanemu,

ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku,

rejestracja wypadku,

zgłoszenie wypadku do odpowiednich organów oraz

zastosowanie właściwych środków zapobiegawczych.

(art. 234)

§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

Szczegółowe obowiązki pracodawcy

Szczegółowe obowiązki pracodawcy określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (**Dz. U. Nr 105, poz. 870**).

§ 3. 1. Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

1. dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,

2. uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,

3. dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

2. Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

Koszty wypadków przy pracy ponoszone przez pracodawców:

koszt czasu straconego wskutek wypadku,

koszt pomocy medycznej i transportu,

koszt nadgodzin,

koszt zastępstw,

koszt zakłóceń w produkcji,

koszt strat materialnych,

koszt napraw,

koszt odszkodowań z tytułu OC,

inne.

Na koszty wypadków przy pracy składa się suma kosztów:

ponoszonych przez pracodawców,

ponoszonych indywidualnie przez samych poszkodowanych i ich rodziny, takich jak pogorszenie się jakości życia, koszty leków i rehabilitacji niezwracanych przez instytucje ubezpieczające,

ponoszonych przez całe społeczeństwo w postaci składek na ubezpieczenie zdrowotne i podatków.

Koszty związane z chorobami zawodowymi

Choroby zawodowe należą do schorzeń wywołanych warunkami środowiska pracy. Wykaz chorób zawodowych oraz postępowanie w sprawach stwierdzania tych chorób określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (**Dz. U. z 2013 r., poz. 1367**).

W przypadku stwierdzenia u pracownika objawów powstawania choroby zawodowej (**art. 235 § 3 k.p.**) pracodawca jest obowiązany:

ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym organem Inspekcji Sanitarnej,

przystąpić niezwłocznie do usuwania czynników powodujących powstawanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,

zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu – przenieść pracownika do innej pracy, nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy (**art. 230 § 1 k.p.**). Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje od pracodawcy **dodatek wyrównawczy** przez okres nie przekraczający 6 miesięcy.

Świadczenia z tytułu chorób zawodowych i wypadków przy pracy

Szkoda materialna na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej polega na utracie przez pracownika zdolności do zarobkowania (lub jej ograniczeniu), a w razie śmierci – na utracie żywiciela rodziny.

Szkody materialne w postaci zniszczenia odzieży i innych przedmiotów stanowiących własność pracownika.

(art. 237¹)

§ 1. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach. (rozdział VII Kodeksu pracy, **art. 92 Kodeksu pracy**).

§ 2. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy **odszkodowanie** za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone

Pracownik, który wskutek **wypadku przy pracy doznał uszczerbku na zdrowiu**, ma prawo do odszkodowania od pracodawcy za szkody poniesione wskutek utraty lub uszkodzenia w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy. **Odszkodowanie za przedmioty całkowicie zniszczone** wskutek wypadku ustala się według ceny zakupu takich przedmiotów obowiązującej w czasie ustalania odszkodowania z uwzględnieniem stopnia ich zużycia.

Świadczenia w okresie czasowej niezdolności do pracy

(art. 92) § 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1. choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;

2. wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;

3. poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 i 1442)

Jednorazowe odszkodowanie

Pracownikowi, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przysługuje **jednorazowe odszkodowanie pieniężne.**

Sankcje za niewypełnienie obowiązków wynikających z przepisów BHP

(art. 283)

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny **od 1000 zł do 30 000 zł.**

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1.** wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2.** wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;
- 3.** wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;

4. wbrew obowiązкови stosuje:

- a)** materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
- b)** substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
- c)** substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem;

5. wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób;

6. nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy;
7. utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań;
8. bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Do zaistnienia wykroczenia przewidzianego w omawianym przepisie wystarczy sam fakt **nieprzestrzegania przepisów lub zasad BHP** – bez względu na to, czy postępowanie to pociągnęło za sobą skutki w postaci narażenia zdrowia lub życia pracowników lub skutki w postaci strat materialnych czy nie.

Odpowiedzialność karna

(art. 220)

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze **pozbawienia wolności do lat 3**.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

(art. 221)

Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega **grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności**.