



BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ROLNICTWIE

Poradnik dla rolników
i przedsiębiorców rolnych

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ROLNICTWIE

Poradnik dla rolników
i przedsiębiorców rolnych

Autorzy:
dr Ernest Nasternak
Waldemar Miłkowski
Justyna Adamska

Warszawa 2021

Redaktor merytoryczny

*Opracowanie redakcyjne:
dr Ernest Nasternak
Waldemar Miłkowski*

*Autor zdjęć:
Waldemar Miłkowski*

*Projekt graficzny okładki:
Eura7 Sp. z o.o.*

*Materiał opracowany w Departamencie Oświaty i Polityki Społecznej
Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi*

Szanowni Państwo!

Gospodarstwo rolne to szczególny warsztat pracy. Występują w nim liczne zagrożenia związane z obsługą maszyn, urządzeń i pojazdów, ale także przy obsłudze zwierząt gospodarskich i pracach polowych. Zawód rolnika jest więc szczególny również pod względem ilości niebezpieczeństw na jakie gospodarz jest narażony w trakcie codziennych obowiązków czy rutynowych zajęć. Dlatego tak istotna jest znajomość przepisów i zasad bhp oraz świadomość konieczności ich przestrzegania.

Poradnik dla doradców, rolników i przedsiębiorców rolnych „Bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie”, niewątpliwie pomoże w pogłębianiu i usystematyzowaniu wiedzy, a także zdobywaniu umiejętności w tym zakresie.

Pamiętajmy, że bezpiecznie wykonywana praca w gospodarstwie to ochrona nie tylko nas samych, ale także naszych rodzin i pracowników.

W poradniku znajdziecie Państwo przegląd źródeł prawa z zakresu bhp, obowiązki pracodawcy i pracownika, jak również zasady bezpieczeństwa w chowie zwierząt i pracy na roli.

Jestem przekonany, że to wydawnictwo pomoże Państwu w jeszcze lepszym zabezpieczeniu siebie i gospodarstwa przed różnego rodzaju zagrożeniami.

Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Spis treści

WPROWADZENIE	7
OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA ŹRÓDEŁ PRAWA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	8
OBOWIĄZKI I PRAWA PRACOWNIKA (POMOCNIKA W GOSPODARSTWIE ROLNYM) W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	14
OBOWIĄZKI ROLNIKA BĘDĄCEGO PRACODAWCĄ ORAZ ROLNIKA NA RZECZ KTÓREGO POMOCNICY ŚWIADCZĄ POMOC PRZY ZBIORACH	18
OBOWIĄZKI Z ZAKRESU PROFILAKTYCZNEJ OCHRONY ZDROWIA	21
OBOWIĄZKI W ZWIĄZKU Z WYPADKIEM PRZY PRACY	27
OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE CHOROÓB ZAWODOWYCH	30
OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z WYPADKIEM PRZY PRACY ROLNICZEJ I CHOROBAŃ ZAWODOWA POMOCNIKA ROLNIKA	33
OBOWIĄZKI ROLNIKA W ZAKRESIE ZAPEWNIENIA ODPOWIEDNICH POMIESZCZEŃ HIGIENICZNO-SANITARNYCH	38
OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA	47
ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIEPRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP	52
BHP PRZY OBSŁUDZE ZWIERZĄT GOSPODARSKICH	54
BEZPIECZNA OBSŁUGA BYDŁA	55
BEZPIECZNA PRACA PRZY DOJENIU KRÓW	56
BYDŁO OPASOWE	60
BEZPIECZNA OBSŁUGA KONI	65
BEZPIECZNA OBSŁUGA TRZODY CHLEWNEJ	70
BEZPIECZNE OBEJŚCIE W GOSPODARSTWIE I ZAKŁADZIE ROLNYM.	74
BEZPIECZNE WARUNKI PRACY PRZY EKSPLOATACJI CIĄGNIKÓW I MASZYN ROLNICZYCH	80
UPRAWA GLEBY	80
ZBIÓR TRAW I PRZYGOTOWYWANIE PASZ OBJĘTOŚCIOWYCH	85
PRACE PRZY ZBIORZE, TRANSPORCIE I SKŁADOWANIU SŁOMY I SIANA W BALOTACH	88
BEZPIECZNA MASZYNA STOSOWANA W ROLNICTWIE	93
CIĄGNIKI ROLNICZE	97
BEZPIECZNE PRACE WARSZTATOWE I MAGAZYNOWE	103
BIBLIOGRAFIA	111

WPROWADZENIE

Sfera bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z najistotniejszych aspektów związanych z zatrudnieniem i to nie tylko pracowniczym. Jej przedmiot ochrony, tj. ochrona życia i zdrowia człowieka pracującego, ma charakter uniwersalny. Odnosi się do każdej osoby zatrudnionej. U podstaw wprowadzenia regulacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy leży ochrona życia i zdrowia każdego człowieka wykonującego pracę na jakiegokolwiek podstawie prawnej. W doktrynie wskazuje się, że chodzi tutaj o gwarancje prawne służące zabezpieczeniu życia i zdrowia w procesie pracy, ale nie tylko pracy podporządkowanej w ramach stosunku pracy. Dlatego w poradniku zostały przedstawione zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają zastosowanie zarówno do pracowników świadczących pracę w ramach stosunku pracy jak i pomocników rolnika, świadczących pomoc na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach, będącej odmianą umowy cywilno-prawnej.

Należy mieć na względzie, że również działalność prewencyjna ma szczególne znaczenie, ze względu na złożone środowisko pracy w rolnictwie, co skutkuje wysoką wypadkowością. Przede wszystkim różnorodność wykonywanych prac i używanych maszyn oraz narzędzi, konieczność stykania się ze zwierzętami oraz zmienne warunki pogodowe, stwarzają ryzyko wielu zagrożeń niespotykanych w innych zawodach.





Różnorodność wykonywanych prac i używanych maszyn oraz narzędzi, obsługa zwierząt, zmienne warunki pogodowe, stwarzają ryzyko wielu zagrożeń dla osób pracujących w rolnictwie.

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA ŹRÓDEŁ PRAWA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy stanowią podstawę prawa ochrony pracy. Normy prawa pracy w tym zakresie mają na celu głównie ochronę życia i zdrowia oraz zdolności do pracy – zasadniczo pracownika w procesie pracy.

Do tak pojmowanego prawa ochrony pracy zalicza się tradycyjnie¹, poza przepisami bhp, także przepisy o szczególnej ochronie pracy kobiet i młodocianych oraz nadzorze nad przestrzeganiem prawa pracy w zakładach pracy, za które po spełnieniu określonych warunków, mogą być również uznane gospodarstwa rolne.

Należy mieć również na względzie, że prawo pracownika do ochrony życia i zdrowia w czasie świadczenia pracy ma swoje umocowanie w przepisach Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, której art. 68 stanowi, że obywatele Rzeczypospolitej Polskiej mają prawo do ochrony zdrowia, w art. 24 zaś, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Z kolei w art. 66 Konstytucji RP, zostało wyartykułowane wprost prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy mają zostać, zgodnie z tym przepisem, określone w ustawie zwykłej.

Zgodnie z art. 15 Kodeksu pracy (zwanego dalej Kp), ustanowiona została zasada bezpiecznej i higienicznej pracy jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pracodawca ma za zadanie zapewnić efekt, tj. stan, w którym w normalnym inaczej typowym biegu zdarzeń

¹ T. Liszcz, Prawo Pracy, Wolters Kluwer, Wydanie 13, Warszawa 2019 r., s. 497

wyłączone jest zagrożenie dla życia i zdrowia osób świadczących pracę w trakcie jej świadczenia.

Obowiązek pracodawcy w zakresie zapewnienia osobom świadczącym pracę, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie podlega zasadzie wzajemności, tzn. spełnienie go nie może być uzależnione od sposobu wywiązywania się pracownika z jego obowiązków w zakresie przestrzegania tych zasad. Ten obowiązek bowiem ma na celu ochronę życia i zdrowia (art. 207 § 2 Kp)

Uregulowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, poza wspomnianymi przepisami Konstytucji RP i art. 15 Kp znajdują się w różnego rodzaju aktach prawnych. Są to w szczególności:

- 1) dział dziesiąty Kodeksu pracy;
- 2) ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy, wydawane na podstawie art. 237¹⁵ § 1 Kp w drodze rozporządzenia przez ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia. Obecnie jest to przede wszystkim rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.)
- 3) przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w poszczególnych gałęziach pracy wydawane na podstawie art. 237¹⁵ § 2 Kp, w drodze rozporządzeń przez właściwych ministrów resortowych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy i ministrem właściwym do spraw zdrowia.

Sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy znajdują swoje uregulowanie również w ustawach szczególnych i w aktach wykonawczych do tych ustaw, poświęconych głównie innym zagadnieniom, np. w prawie budowlanym, przemysłowym, górniczym, atomowym, wodnym oraz w aktach poświęconych ochronie przeciwpożarowej i sanitarnej.

Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy są również przedmiotem regulacji międzynarodowych. Przede wszystkim Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych Gospodarczych i Kulturalnych w art. 7 uznaje „prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych warunków pracy, obejmujące w szczególności warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy”, w art. 12 ust. 1 przewiduje „prawo każdego do korzystania z najwyższego osiągalnego poziomu zdrowia fizycznego i psychicznego”, które ma być realizowane m.in. przez „poprawę higieny środowiska oraz zwalczanie chorób zawodowych”.

Nieoceniony wkład w rozwój zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy ma Międzynarodowa Organizacja Pracy², która uchwaliła około 40 konwencji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Polska ratyfikowała z tego 14 konwencji, spośród których do ważniejszych należą:

- 1) Konwencja nr 62 w sprawie przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym z 1937 r. (Dz.U z 1951 r. Nr 11, poz. 83);
- 2) Konwencja nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r. (Dz.U. z 1965 r. nr 8, poz. 45);
- 3) Konwencja nr 120 dotycząca higieny w handlu i biurach z 1964 r. (Dz.U. z 1968 r. nr 37, poz. 261);
- 4) Konwencja nr 127 dotycząca ciężaru maksymalnego ładunku, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika z 1967 r. (Dz.U. z 1973 r. Nr 25, poz. 142);
- 5) Konwencja nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn z 1963 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 14, poz. 54);
- 6) Konwencja nr 148 dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami z 1977 r. (Dz.U. z 2005 r. Nr 66, poz. 574).

Ochronie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poświęcone są art. 118a traktatu rzymskiego oraz dyrektywa ramowa 89/391/EWG, a także art. 3 Europejskiej Karty Społecznej. Karta Praw Podstawowych UE w art. 31 ust. 1 stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

W niniejszym opracowaniu znajdzie potwierdzenie teza, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz obowiązek ich zapewnienia mają znacznie szerszy zasięg niż stosunki pracy. Rozciągają się one w zasadzie na wszystkie przypadki wykonywania pracy zorganizowanej przez inny podmiot niż jej wykonawca w tym także obejmują pomocnika rolnika. Podstawę prawną stanowią w tym przypadku przepisy art. 304-3044 Kp, zgodnie z którymi:

1. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (zajęć):
 - a) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (w szczególności dotyczy to umów cywilnoprawnych. Jednocześnie art. 3041 Kp rozciąga na te osoby obowiązki pracownicze określone w art. 211 Kp),

² T. Wyka, Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w działalności normotwórczej MOP, PiZS 2001/12

- b) studentom i uczniom, którzy nie są jego pracownikami, lecz odbywają na terenie jego gospodarstwa zajęcia (praktykę).
2. W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego dostęp mają osoby niebiorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest zobowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia im ochrony zdrowia i życia.
 3. Pracodawca jest zobowiązany również przydzielić niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwałe prace albo czynności inspekcyjne, w czasie których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności (art. 3044 Kp).

Tak jak wcześniej wspomniano, normy prawa pracy w zakresie bhp mające na celu głównie ochronę życia, zdrowia i zdolności do pracy dotyczą zasadniczo pracownika w procesie pracy, mają jednak zastosowanie również do pomocników rolnika świadczących pomoc w gospodarstwie rolnym na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach, o której mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2021 r. poz. 266 z późn. zm.). Zatem wynika z tego, że głównym podmiotem zobowiązanym do zapewnienia zarówno pracownikom jak i pomocnikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest rolnik, w którego gospodarstwie jest świadczona praca na podstawie umowy o pracę jak i innych umów cywilnoprawnych w tym umowy o pomocy przy zbiorach.

Należy w tym momencie przypomnieć, że po wejściu w życie ujętych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników, regulacji odnośnie umowy o pomocy przy zbiorach, pojawiały się wątpliwości, co do możliwości objęcia pomocników rolnika przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy. W tej sprawie interweniowała nawet Komisja Europejska zadając Polsce następujące pytania:

- 1) czy polskie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są zgodne z prawem UE w zakresie zapewnienia „pomocnikom rolnika” bezpiecznych warunków pracy?
- 2) jaki jest status prawny rolnika (będącego stroną umowy o pomocy przy zbiorach), a zwłaszcza czy może być on uznany za przedsiębiorcę?

W stanowisku Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które było bezpośrednim adresatem pytań w tej sprawie z Komisji Europejskiej, zawarty został pogląd, że bez wątpienia nie wszyscy rolnicy zawierający umowy o pomocy przy zbiorach z pomocnikami rolnika są jednocześnie pracodawcami w świetle przepisów Kodeksu pracy. Z kolei odpowiedzi na pytanie, czy rolnik jest przedsiębiorcą w myśl art. 304 § 3

Kp, należy poszukiwać w obszarze prawa prywatnego, a więc zgodnie z art. 431 Kodeksu cywilnego (zwanego dalej Kc), z którego wynika, że przedsiębiorcą jest m.in. osoba fizyczna, prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową. Wprawdzie Kodeks cywilny nie zawiera definicji działalności gospodarczej, co może rodzić trudności przy wykładni komentowanego przepisu i tym samym rodzi konieczność posługiwania się pomocniczo definicją z art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.). Niczego w tej kwalifikacji nie zmienia zawarte w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawa przedsiębiorców wyłączenie, zgodnie z którym przepisów Prawa przedsiębiorców nie stosuje się do działalności wytwórczej w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego. Wyłączenie przewidziane w tym przepisie, działa wyłącznie w ramach ustawy Prawo przedsiębiorców, a więc w dziedzinie prawa publicznego i tym samym nie odbiera działalności rolniczej cech działalności gospodarczej. Działalność ta pozostaje działalnością gospodarczą (art. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców), a jedynie nie stosuje się do niej dalszych unormowań tej ustawy. Bez wątpienia cechy działalności gospodarczej należy przypisać działalności prowadzonej w sposób zorganizowany i ciągły w postaci plantacji produktów rolnych, o których mowa w art. 91a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Tym bardziej jest to uzasadniony, że tego rodzaju działalność wiąże się także z uczestnictwem w obrocie gospodarczym, gdyż rolnik korzystający z pomocy innych osób-pomocników rolnika na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach, o której mowa w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników, nie robi tego z całą pewnością wyłącznie na własne potrzeby albo jedynie na potrzeby członków rodziny.

Zatem nie wszyscy rolnicy prowadzący dla przykładu uprawę produktów rolnych, o których mowa w art. 91a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników są pracodawcami, ale należy założyć, że tego rodzaju działalność i jej rozmiar wymagający pomocy innych osób do wykonywania czynności określonych w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników, sprawia że należy ich wszystkich zakwalifikować do kategorii przedsiębiorców w myśl art. 431 Kc. W związku z tym ma do nich zastosowanie art. 304 § 3 Kp, zgodnie z którym Kodeks pracy nakłada na nich odpowiednio obowiązki określone w art. 207 § 2 Kp, a zatem są oni obowiązani chronić zdrowie i życie pomocników rolnika przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności rolnik-przedsiębiorca jest obowiązany:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

2) zapewniać przestrzeganie w gospodarstwie rolnym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;

3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pomocników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;

4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;

5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;

6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

Z powyższego wynika, że rolnik będący przedsiębiorcą jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom zdefiniowanym w ustawie jako pomocnik rolnika, świadczącym pomoc w jego gospodarstwie rolnym na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach, mającej charakter umowy cywilnoprawnej. W związku z powyższym nie ma konieczności zmiany w obowiązującym prawie w przedmiotowym zakresie, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy dla osób świadczących pomoc w gospodarstwie rolnym. Podstawowe obowiązki pracodawcy (przedsiębiorcy) w zakresie bhp zawarte w ustawie Kodeks pracy oraz w przepisach wykonawczych (rozporządzeniach), wydanych na jej podstawie mają zatem odpowiednie zastosowanie również w stosunku do pomocników rolnika świadczących pomoc na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach.



Ogrodnictwo to dział rolnictwa w którym mogą pracować pomocnicy rolnika.

OBOWIĄZKI I PRAWA PRACOWNIKA (POMOCNIKA W GOSPODARSTWIE ROLNYM) W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Podstawowym obowiązkiem pracownika (pomocnika w gospodarstwie rolnym) określonym w art. 211 Kp jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik (pomocnik w gospodarstwie rolnym) jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu, a także poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp, a także stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym, a także innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego, a także ostrzec współpracowników i inne osoby, znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.

Należy zaznaczyć, że obowiązki wyszczególnione w art. 211 Kp w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, tak jak już wcześniej zaznaczono, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę (art. 304¹ Kp).

Pracownik podlega tzw. odpowiedzialności porządkowej. Za nieprzestrzeganie przepisów bhp i ppoż. pracodawca może zastosować w stosunku do niego karę porządkową, np. upomnienie lub naganę, albo karę pieniężną. Kara pieniężna może być też nałożona w przypadku opuszczenia przez pracownika pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy. Tryb nakładania kar, tryb odwoławczy oraz zatarcie kary określają art. 108-113 Kp.

Przedmiotowe przepisy nie mają zastosowania do pomocników rolnika w gospodarstwie rolnym, niebędących pracownikami, ale wydaje się, że zasadne byłoby rozważenie niedopuszczenia pomocnika do pracy i brak wypłaty świadczenia za ten dzień.

Osoby kierujące pracownikami (pomocnikami rolnika) oprócz tego, że ciążą na nich po części obowiązki w zakresie współdziałania przy realizacji obowiązków pracownika ustalonych w art. 211 Kp, zobowiązane są także na podstawie art. 212 Kp:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp,
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Osoba kierująca pracownikami, jeśli to nie jest pracodawca, w przypadku niewypełniania obowiązków, określonych w art. 211 Kp, podlega odpowiedzialności porządkowej i pracodawca może wobec niej zastosować jedną z kar przewidzianych w art. 108 Kp. Osoba kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, w przypadku nieprzestrzegania przepisów bhp określonych w art. 212 Kp, podlega także odpowiedzialności wykroczeniowej z art. 283 Kp. W szczególnych przypadkach (jeśli naruszenie przepisów bhp nosi znamię przestępstwa) osoba kierująca pracownikami może podlegać odpowiedzialności karnej, zgodnie z art. 220 Kodeksu karnego.

Zgodnie z art. 210 Kp pracownik (pomocnik rolnika) ma prawo:

- 1) powstrzymać się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika (pomocnika) albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. O fakcie powstrzymania się od pracy pracownik (pomocnik) obowiązany jest niezwłocznie powiadomić przełożonego,
- 2) oddalić się z miejsca zagrożenia w sytuacji, kiedy pomimo że powstrzymał się od pracy, zagrożenie nadal istnieje, również powiadamiając o tym fakcie przełożonego.

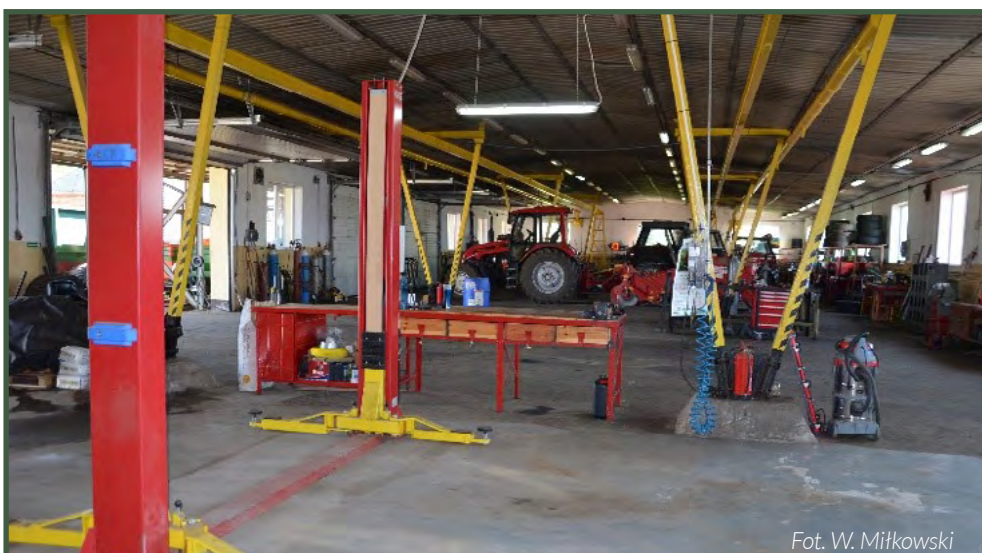
Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracownik (pomocnik rolnika) nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w ww. przypadkach. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w ww. przypadkach pracownik (pomocnik rolnika) zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownik (pomocnik) powinien wiedzieć, że nie każde naruszenie przepisów bhp stanowi uzasadnienie powstrzymania się od pracy. Jest to możliwe wyłącznie w okolicznościach wskazanych wyżej.

Pracownik (pomocnik) ma także prawo po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, 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.

Przepisy Kodeksu pracy nie wymagają, aby stan niedyspozycji psychofizycznej był potwierdzony (poświadczony) badaniami lekarskimi. W przypadku niedyspozycji psychofizycznej pracownik (pomocnik) nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Pracodawca może odmówić pracownikowi (pomocnikowi) zgody na powstrzymanie się od wykonywania pracy ze względu na złą sprawność psychofizyczną. Ponosi jednak wtedy wszelkie konsekwencje takiej decyzji.



Fot. W. Miłkowski

Dobrze przygotowany i wyposażony w atestowane urządzenia i narzędzia warsztat do naprawy maszyn rolniczych.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Ład i porządek w pomieszczeniu z narzędziami oraz odpowiednio wyznaczone miejsca na materiały eksploatacyjne maszyn oszczędzają czas i wpływają na bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.

OBOWIĄZKI ROLNIKA BĘDĄCEGO PRACODAWCĄ ORAZ ROLNIKA NA RZECZ KTÓREGO POMOCNICZY ŚWIADCZĄ POMOC PRZY ZBIORACH

Rolnik, na którego rzecz świadczona jest pomoc ze strony pomocnika rolnika analogicznie jak pracodawca, według art. 207 § 2 Kp, jest obowiązany chronić zdrowie i życie pomocnika rolnika, tak jak zdrowie i życie pracownika w jego gospodarstwie, zapewnić im bezpieczne i higieniczne warunki, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Przepis ten ujmuje obowiązki w tym przypadku rolnika, w którego gospodarstwie jest świadczona praca i pomoc przez inne osoby, w takim kontekście, że są to jego obowiązki za stan bhp w gospodarstwie, o którym mowa w art. 207 § 1 Kp. Zatem ochrona życia i zdrowia pracownika i pomocnika w gospodarstwie rolnym jest to tzw. generalny obowiązek rolnika jako pracodawcy i osoby na rzecz której jest świadczona pomoc na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach.

Podstawowe obowiązki rolnika, na rzecz którego świadczona jest pomoc przy zbiorach bądź rolnika będącego pracodawcą z zakresu bhp określają art. 207-2093 Kp. Zgodnie z treścią tych przepisów rolnik powinien:

- 1) znać przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy i zasady bhp, w zakresie niezbędnym do wykonywania funkcji osoby, na rzecz której praca bądź pomoc w gospodarstwie rolnym świadczona jest przez pracownika lub pomocnika; zatem ten obowiązek dotyczy każdej osoby kierującej osobami świadczącymi prace w gospodarstwie rolnym;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 3) zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów i zasad bhp przez wszystkich uczestników procesu pracy;
- 4) zapewnić wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń organów nadzoru nad warunkami pracy;
- 5) wyznaczyć pracowników do udzielania pierwszej pomocy oraz pracowników do wykonywania zadań z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji zgodnie z przepisami przeciwpożarowymi (jeżeli w gospodarstwie rolnika świadczą pomoc wyłącznie pomocnicy, zadania te może wykonywać sam rolnik);
- 6) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji;

- 7) informować pracowników i pomocników o: zagrożeniach dla życia i zdrowia występujących w zakładzie i gospodarstwie rolnym; zasadach postępowania w sytuacjach awarii bądź wypadku; pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożaru i ewakuacji pracowników;
- 8) zapewnić łączność z zewnętrznymi służbami ratowniczymi.

W przypadku możliwości występowania zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników lub pomocników rolnik jest zobowiązany niezwłocznie poinformować o tym zagrożone osoby oraz podjąć działania w celu zapewnienia im właściwego ochrony. Powinien w szczególności niezwłocznie dostarczyć im instrukcje umożliwiające, w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy lub pomocy w gospodarstwie i oddalenia się z miejsca zagrożenia (art. 2092 § 1 Kp).

W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika lub pomocnika rolnika, rolnik jest obowiązany wstrzymać pracę i polecić osobom zaangażowanym w pracę oddalenie się w miejsce bezpieczne oraz do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy (art. 2092 § 2 Kp).

Rolnik jest obowiązany umożliwić pracownikom i pomocnikom, w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie własnych działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z rolnikiem – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych. Osoby, które podjęły tego typu działania, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji z tego powodu, pod warunkiem, że nie zaniedbali swoich obowiązków (art. 2093 § 2 Kp).

Rolnik powinien również:

- 1) zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i liczby osób świadczących tę pracę; utrzymywać budynki i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 214 Kp);
- 2) zapewnić, aby budowa lub przebudowa budynków, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, uwzględniały poprawę warunków bhp (art. 213 Kp); każdy obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania dotyczące bhp;
- 3) zapewnić maszyny, inne urządzenia techniczne i narzędzia pracy, które spełniają bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a w szczególności zadbać aby zabezpieczały one pracownika lub pomocnika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem elektrycznością, hałasem,

szkodliwymi wstrząsami, wibracją i promieniowaniem oraz uwzględniaty zasady ergonomii, a w razie potrzeby były wyposażone w odpowiednie zabezpieczenia (art. 215 i 218 Kp);



Ergonomiczne stanowiska pracy

- 4) wyposażyć maszyny i urządzenia techniczne niespełniające wymagań z zakresu bhp w odpowiednie zabezpieczenia, jeśli konstrukcja zabezpieczenia zależy od lokalnych warunków (art. 216 § 2 Kp);
- 5) wydawać szczegółowe instrukcje dotyczące bhp na stanowiskach pracy (art. 2374 § 2 Kp);
- 6) dostarczać pracownikowi lub pomocnikowi w gospodarstwie rolnym nieodpłatnie odpowiednią odzież i obuwie robocze, jeśli odzież własna może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu oraz gdy jest to wymagane ze względów środowiska, w którym jest wykonywana praca, a także odpowiednie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem szkodliwych dla zdrowia czynników; zapewnić pranie, konserwację i odkażanie tych przedmiotów (art. 2376 i 2377 Kp);
- 7) w razie prowadzenia działalności, która stwarza możliwość pojawienia się naglego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników lub pomocników, podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu, a zwłaszcza zapewnić odpowiedni do rodzaju niebezpieczeństwa sprzęt ratowniczy i jego należycie przeszkoloną obsługę;



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

- 8) zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby w celu asekuracji; wykaz tych prac rolnik będący pracodawcą lub na rzecz którego jest świadczona pomoc przy zbiorach ma obowiązek ustalić, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 237¹⁵ Kp (tj. ogólnie obowiązujące przepisy bhp określone w drodze rozporządzenia przez ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia oraz branżowe przepisy bhp wydane przez właściwych ministrów w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw zdrowia).

OBOWIĄZKI Z ZAKRESU PROFILAKTYCZNEJ OCHRONY ZDROWIA

Kodeks pracy, spośród ogółu obowiązków pracodawcy z zakresu ochrony życia i zdrowia pracownika w środowisku pracy wyodrębnia obowiązki dotyczące wąsko rozumianej profilaktycznej ochrony zdrowia, którym poświęca rozdział VI działu dziesiątego. Otwiera go art. 226, który w pkt 1 ustanawia obowiązek pracodawcy oceny i dokumentacji ryzyka zawodowego związanego z poszczególnymi rodzajami pracy oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych

zmniejszających to ryzyko. W pkt 2 art. 226 zobowiązuje pracodawcę do informowania pracowników o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną przez nich pracą i o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Ryzyko zawodowe jest zdefiniowane w ustawie z dnia 27 września 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1175), jako możliwość wystąpienia niepożądanych, związanych z wykonywaną pracą zdarzeń powodujących straty, w szczególności niekorzystnych skutków zdrowotnych będących wynikiem zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub związanych ze sposobem wykonywania pracy (art. 4 pkt 4 tej ustawy).

Obowiązek informowania o ryzyku zawodowym dotyczy każdego pracodawcy w stosunku do każdego pracownika, gdyż każda praca, chociaż w różnym stopniu, stwarza zagrożenie dla wykonawcy. Przedmiotowy obowiązek ma zastosowanie także do rolnika w stosunku do pomocnika świadczącego pomoc przy zbiorach. Pierwszą informację o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, rolnik ma obowiązek przedstawić pracownikowi lub pomocnikowi przy nawiązywaniu umowy o pracę albo umowy o pomocy przy zbiorach. Powinien ponowić tę informację jeśli powstają nowe zagrożenia lub zmienia się nasilenie zagrożenia, np. natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia. Poziom ryzyka zależy od ciężkości skutku i prawdopodobieństwa wystąpienia skutku³. Prawdopodobieństwo wystąpienia skutku jest szacowane na podstawie ilości i ciężkości wypadków, jakie zdarzyły się w danym gospodarstwie. Dla każdego z zagrożeń określa się poziom ryzyka, skutki wynikające z zagrożenia, sposób ochrony przed zagrożeniem oraz działania zapobiegawcze. Ocena ryzyka zawodowego jest, więc jednym z działań profilaktycznych, obniżających ilość wypadków poprzez uświadamianie zagrożeń. Z tego względu nie należy pomijać tego elementu działań w zakresie bhp także w rolnictwie indywidualnym. Dzięki temu można wpłynąć na właściwe kształtowanie się świadomości zagrożeń związanych ze sposobem wykonywania pracy i skutkami narażenia na czynniki szkodliwe wśród osób pracujących w rolnictwie.

Art. 227 Kp zobowiązuje pracodawcę do stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności przez:

- 1) utrzymanie w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiaru tych czynników;

3 I. Romanowska-Słomka, K. Cież, *Inżynieria Rolnicza* 4/2006, Akademia Rolnicza Wrocław, s.142.

2) przeprowadzanie na jego koszt badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom.

Tryb i częstotliwość tych badań i pomiarów, a także sposób rejestrowania i przechowywania wyników oraz udostępnianie ich pracownikom określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. poz. 166 oraz z 2019 r. poz. 1995).

Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określił w rozporządzeniu wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. poz. 1286 oraz z 2020 r. poz. 61). Rozporządzenie w tej materii opiera się na wnioskach Międzyresortowej Komisji ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy. Komisja opiera swe wnioski na wynikach specjalnie w tym celu inicjowanych prac badawczych.

W myśl art. 233 Kp pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz niezbędne środki higieny osobistej. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych pracodawca jest obowiązany zapewnić, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych (art. 232 Kp). Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. poz. 279 oraz z 2019 r. poz. 1160), pracodawca zapewnia posiłki profilaktyczne pracownikom wykonującym pracę związaną z wysiłkiem fizycznym, powodującym określony w rozporządzeniu wydatek energetyczny. Z kolei napoje zapewniają pracownikom wykonującym czynności w warunkach szczególnie gorącego mikroklimatu.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Pracodawca, ma obowiązek kierowania pracowników, na swój koszt, na profilaktyczne badania lekarskie, zgodnie z rozporządzeniem Ministra



Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067). badania lekarskie obejmują badania:

- 1) wstępne;**
- 2) okresowe;**
- 3) kontrolne.**

Wstępnym badaniom lekarskim, zgodnie z art. 229 Kp, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy, z wyjątkiem osób:
 - a) przyjmowanych ponownie na to samo stanowisko lub stanowisko o takich samych warunkach pracy, w ciągu 30 dni po ustaniu poprzedniego stosunku pracy,
 - b) przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po ustaniu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawi pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie, stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, o ile nowy pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy; wyjątek ten dotyczy również przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą; wyjątek ten nie dotyczy z kolei osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe warunki pracy.

Wszyscy pracownicy podlegają okresowym badaniom lekarskim, jednakże są one wykonywane z różną częstotliwością, w zależności od rodzaju pracy i warunków jej wykonywania oraz w zależności od pewnych cech osobowych danego pracownika.

Badaniom kontrolnym podlega pracownik wracający do wykonywania pracy po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą. Celem tych badań jest ustalenie zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 Kp). Profilaktyczne badania lekarskie prowadzone są na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Okresowe i kontrolne badania lekarskie powinny być przeprowadzone w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z tymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Przedmiotem orzeczenia lekarskiego wy-

dawanego w wyniku przeprowadzania badania profilaktycznego kandydata do pracy lub pracownika jest stwierdzenie braku istnienia przeciwwskazań do pracy na stanowisku określonym w skierowaniu na badania. Orzeczenie nie może wskazywać ewentualnej choroby, na którą cierpi badany.

Rozwiązanie, zgodnie z którym za czas niewykonywania pracy w związku z badaniami przysługuje wynagrodzenie, nie dotyczy pomocników rolnika i innych osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Podobnie koszty wszystkich lekarskich badań profilaktycznych w odniesieniu wyłącznie do pracowników ponosi pracodawca. Jest on również obowiązany przechowywać orzeczenia na podstawie tych badań (art. 229 ust. 6 i 7).

Problemem w praktyce stosowania przepisów, odnośnie badań jest pytanie o konieczność przeprowadzania badań lekarskich i szkoleń bhp dla osób nie będących pracownikami. W tej sprawie wypowiedział się Główny Inspektorat Pracy (Stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy – GN/426/4560-364/07/PE). Zdaniem PIP o tym czy badania i szkolenie są konieczne decyduje charakter wykonywanej pracy, a przede wszystkim stopień zagrożenia dla życia i zdrowia występujący w środowisku pracy. Jeżeli pracodawca lub podmiot organizujący pracę oceni, że do jej wykonywania niezbędny jest dobry stan zdrowia oraz znajomość przepisów bhp, ma prawo żądać od osoby samozatrudniającej się lub świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej przeprowadzenia badań lekarskich dopuszczających do pracy określonego rodzaju lub odbycia szkolenia bhp. W stanowisku tym podkreśla się, że osoby prowadzące działalność na własny rachunek lub zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp na równi z pracownikami w zakresie ustalonym przez pracodawcę lub podmiot organizujący pracę.

Mimo takiego stanowiska GIP pojawiają się wątpliwości szczególnie w doktrynie, kto tak naprawdę powinien ponosić koszty realizacji wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Dodatkowo z treści art. 5 ust. 3 pkt 2 ustawy **z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1175)** wynika, że profilaktyczną opieką zdrowotną objęte są osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, jedynie na ich wniosek. Wprawdzie z cytowanych przepisów nie wynika bezpośrednio, że kosztami badań obciążone są te osoby, to jednak biorąc pod uwagę, że praca w tym przypadku wykonywana jest na podstawie umów cywilnoprawnych, rozstrzygnięcie o tym, kto ponosi koszty badań lekarskich czy też szkoleń bhp, powinno wynikać nie z przepisów, a raczej z uzgodnień zawartych w umowie. Przedsiębiorca nie może więc dopuścić do

pracy osoby świadczącej pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, której charakter za tym przemawia, bez aktualnego zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy czy też szkolenia w zakresie bhp. Natomiast z tych przepisów nie wynika, że koszty tych badań czy też szkoleń ma ponosić podmiot, na rzecz którego jest świadczona praca. Taką konkluzję można oprzeć nie tylko na obowiązujących przepisach, ale również na tym, że w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie da się przepisów Kodeksu pracy – odnośnie do badań lekarskich czy też szkoleń bhp – stosować bezpośrednio, gdyż w art. 304 § 1 Kp nie zostało przez ustawodawcę zawarte polecenie stosowania tych przepisów w sposób odpowiedni. Dotyczy to przede wszystkim takich wymagań, jak wykonywanie badań z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami w miarę możliwości w godzinach pracy, czy też przeprowadzanie szkoleń bhp w godzinach pracy. Przepisów tych nie można zastosować bezpośrednio, gdyż w umowach cywilnoprawnych nie istnieje takie pojęcie (specyficzne dla stosunków pracy), jak czas pracy. Idąc dalej, można również stwierdzić, że koszty związane z realizacją obowiązków wynikających z zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie wynikają bezpośrednio z przepisów, ale w przypadku realizacji pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, mogą być dowolnie kształtowane przez te umowy.

Powyższy wywód można również odnieść do kosztów wyposażenia pracownika w środki ochrony indywidualnej. Jednakże, o ile w przypadku badań lekarskich lub szkolenia w dziedzinie bhp w Polsce działa wiele wyspecjalizowanych jednostek świadczących usługi w tym zakresie, o tyle jeżeli chodzi o środki ochrony indywidualnej, ich dobór i stosowanie nie może być pozostawione osobie świadczącej pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Obowiązek zapewnienia środków ochrony indywidualnej oraz ich dobór wynika z oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą. Obowiązek oceny ryzyka zawodowego spoczywa na pracodawcy (przedsiębiorcy, na rzecz którego świadczona jest praca). W związku z tym, to pracodawca (przedsiębiorca) będzie decydował, w jakie i jakiego rodzaju środki ochrony indywidualnej powinna być wyposażona osoba świadcząca pracę na jego rzecz, na podstawie umowy cywilnoprawnej. Mogą to być środki ochrony indywidualnej o skomplikowanej konstrukcji, różnorodne, a często bardzo kosztowne. Wydaje się więc, iż w tym przypadku interpretacja, że wprowadzie to pracodawca (przedsiębiorca) będzie przydzielał środki ochrony indywidualnej, ale w umowie może on zastrzec, że będzie to robił odpłatnie, jest zbyt daleko idąca.



Środki ochrony indywidualnej

OBOWIĄZKI W ZWIĄZKU Z WYPADKIEM PRZY PRACY

W razie wystąpienia wypadku przy pracy rolnik będący pracodawcą lub na którego rzecz jest świadczona pomoc ze strony pomocnik rolnika, jest obowiązany przede wszystkim podjąć działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie oraz udzielić pierwszej pomocy poszkodowanym. Następnie powinien ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku.

Definicję wypadku przy pracy określa w stosunku do pracownika art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz, 1376, z późn. zm). Zgodnie z przepisami tej ustawy, za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Cechami kwalifikującymi określone w tym przepisie zdarzenie losowe jako wypadek przy pracy są więc:

- 1) nagłość zdarzenia wypadkowego;
- 2) zewnętrzność przyczyny;
- 3) związek z pracą;
- 4) skutek w postaci urazu lub śmierci pracownika.

Nagłość zdarzenia w języku prawnym rozumiana jest jako zdarzenie niekoniecznie momentalne, lecz rozgrywające się w stosunkowo krótkim czasie, który orzecznictwo i doktryna ograniczają w zasadzie do jednej dniówki roboczej⁴.

⁴ Orzeczenie Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z 19 września 1958 r., III TR 149/58, OSN 1959, poz. 32, oraz uchwała SN (7) z 11 lutego 1963 r., III PO 15/62, OSPIKA 1964/23, poz. 61.

Należy wziąć pod uwagę, że nagłość w rozumieniu przepisów wypadkowych jest przeciwieństwem powolności i stopniowania, właściwych chorobie zawodowej.

Z kolei zewnętrzność przyczyny zdarzenia wypadkowego nie jest pojmowana dosłownie, tzn. nie wymaga się, aby wyłączną przyczyną wypadku była przyczyna leżąca poza osobą ofiary wypadku. Wystarczy, jeżeli w zespole przyczyn, które doprowadziły do zdarzenia wypadkowego, istotną przyczyną sprawczą była przyczyna zewnętrzna. Na przykład orzecznictwo uznaje za wypadek przy pracy perforację wrzodu żołądka, która nastąpiła w czasie przenoszenia przez pracownika ładunku na samochód, jak również zawał mięśnia sercowego, jeżeli od chorego pracownika wymagano nadmiernego wysiłku lub gdy w związku z pracą przechodził on szczególnie silny stres psychiczny⁵.

Sytuacje, w których zachodzi związek wypadku z pracą, wylicza wyczerpująco art. 3 ust. 1 ww. ustawy. Ma to miejsce, gdy nagłe zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną zastąpiło:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia przełożonych;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji zakładu pracy, w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Zwykłe czynności to wszelkie czynności, które pracownik wykonuje w zakładzie lub poza nim, jeżeli stanowią realizację jego obowiązku świadczenia pracy, przygotowują to świadczenie lub są konieczne do kontynuacji tego świadczenia.

Z mocy art. 3 ust. 2 ww. ustawy na równi z wypadkiem przy pracy jest traktowany wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie trwania podróży służbowej w okolicznościach nieuzasadniających kwalifikacji danego zdarzenia w świetle art. 3 ust. 1 jako wypadku przy pracy, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostawało w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

⁵ G. Szymańska, Zawał serca jako wypadek przy pracy na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego PIZS 1984/11, oraz I. Jędrasik, Stres jako przyczyna wypadku przy pracy (na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego), PiZS 1988/2.

Tryb ustalania okoliczności wypadku reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870).

Okoliczności i przyczyny wypadków ustala, powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. Jeżeli w zakładzie pracy nie działa służba bhp, w skład zespołu powypadkowego, zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy, wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp, albo specjalista spoza zakładu pracy. Z kolei u pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, jako członek zespołu powypadkowego, zamiast społecznego inspektora pracy wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, protokół powypadkowy, według wzoru ustalonego w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 1071). W protokole stwierdza się w szczególności, czy badany wypadek jest wypadkiem przy pracy oraz czy zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na wyłączenie prawa pracownika do świadczeń z tytułu wypadku. Stwierdzenie, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy, lub że zachodzą okoliczności wyłączające prawo pracownika do świadczeń, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiej opinii.

Zespół powypadkowy jest obowiązany przed zatwierdzeniem protokołu zapoznać poszkodowanego pracownika lub członków jego rodziny, gdy pracownik nie żyje z treścią oraz pouczać ich o jego prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Poszkodowany ma prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek i odpisów oraz kopii.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca, a jeśli to on sam jest osobą poszkodowaną lub stan jego zdrowia uniemożliwia zapoznanie się z protokołem, czyni to jego zastępca lub osoba przez niego upoważniona. Zatwierdzony

protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu, a w razie wypadku śmiertelnego – członkom jego rodziny, pouczając ich o trybie odwołania. Protokół dotyczący wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego doręcza się również niezwłocznie właściwemu inspektorowi pracy, który może w razie stwierdzonych nieprawidłowości, wnioskować o ponowne ustalenia w tym zakresie. Jeżeli pracownik ma interes prawny w tym, aby ustalenia protokołu powypadkowego zostały zmienione, może wystąpić z powództwem do sądu pracy.

Prawomocne ustalenia protokołu powypadkowego są wiążące dla pracodawcy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, gdy chodzi o prawo pracownika do świadczeń ubezpieczeniowych i odszkodowawczych.

Z kolei pracodawca na podstawie ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku jest obowiązany zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy. Ponadto dla każdego wypadku powinna zostać sporządzona, na podstawie protokołu powypadkowego, według wzoru ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej w porozumieniu z Prezesem GUS, statystyczna karta wypadku przy pracy⁶.

Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat (art. 234 § 31 Kp). Koszty ustalenia przyczyn wypadku przy pracy ponosi pracodawca (art. 234 § 4 Kp).

OBOWĄZKI DOTYCZĄCE CHOROÓB ZAWODOWYCH

Za chorobę zawodową uważa się chorobę ujętą w wykazie chorób zawodowych⁷, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że choroba została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, czyli tzw. narażeniem zawodowym (art. 235¹ Kp).

⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, oraz rozporządzenie Ministra Pracy i polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. nr 14, poz. 80, z późn. zm.)

⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2013 r. poz. 1367).

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, nienarażającej na działanie czynnika, który wywołał objawy. Jeżeli to przeniesienie powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres do sześciu miesięcy (art. 230 Kp).

Rozpoznanie choroby zawodowej może nastąpić u pracownika lub byłego pracownika, w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie, który został określony w wykazie chorób zawodowych.

W myśl art. 235 Kp pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu państwowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej. Obowiązek zgłoszenia ma również lekarz podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej. Każdy lekarz i lekarz dentyista, który podczas wykonywania czynności zawodowych powziął podejrzenie choroby zawodowej u pacjenta, ma obowiązek skierowania go na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania. Zgłoszenia może dokonać także sam pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy chorobowe mogą wskazać na taką chorobę, przy czym aktualnie zatrudniony pracownik powinien zgłosić to podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

Państwowy inspektor sanitarny, który otrzymał zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej, wszczyna postępowanie w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej, a w szczególności kieruje pracownika na badania lekarskie w celu rozpoznania choroby zawodowej. Orzeczenie lekarskie o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jego rozpoznania przekazuje się państwowemu inspektorowi sanitarnemu, pracownikowi oraz osobie, które zgłosiła podejrzenie choroby zawodowej.

W przypadku gdy pracownik nie zgadza się z treścią orzeczenia, może w terminie 14 dni od jego doręczenia wystąpić z wnioskiem o ponowne badanie przez jednostkę orzeczniczą drugiego stopnia, za pośrednictwem jednostki orzeczniczej pierwszego stopnia, w której jest zatrudniony lekarz wydający zaskarżone orzeczenie. Orzeczenie wydane w wyniku ponownego badania jest ostateczne.

Państwowy inspektor sanitarny wydaje decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo decyzję o braku podstaw do jej stwierdzenia, opierając się na materiale dowodowym, a w szczególności na danych zawartych w orzeczeniu

lekarskim oraz ocenie narażenia zawodowego pracownika. Od decyzji państwowego inspektora sanitarnego (szczebla podstawowego) przysługuje odwołanie do wojewódzkiego inspektora sanitarnego, a od decyzji wojewódzkiego inspektora sanitarnego – skarga do wojewódzkiego sądu administracyjnego.

W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany:

- 1) ustalić przyczyny powstania tej choroby oraz charakter i rozmiar zagrożenia nią w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;
- 2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;
- 3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich (art. 235 § 3 Kp).

Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz.U. z 2013 r. poz. 1379).

Pracodawca ma obowiązek przenieść do innej pracy, na podstawie orzeczenia lekarskiego, pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli to przeniesienie powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy na okres do sześciu miesięcy.



Jedną z często występujących chorób zawodowych u rolników jest borelioza przenoszona przez kleszcze.

W odniesieniu do pracowników i ich rodzin wyrównywanie szkód poniesionych w następstwie wypadków przy pracy, a także chorób zawodowych, opiera się na systemie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Kompleksowo tę kwestię reguluje ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205, z późn. zm.). Z tego ubezpieczenia przysługuje pracownikowi poszkodowanemu w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej następujące świadczenia:

- 1) zasiłek chorobowy (bez okresu wyczekiwania i w wysokości 100% podstawy wymiaru, niezależnie od długości okresu zatrudnienia);
- 2) świadczenie rehabilitacyjne (w wysokości 100% podstawy wymiaru);
- 3) zasiłek wyrównawczy;
- 4) „powypadkowa” renta z tytułu niezdolności do pracy (należna bez względu na okres zatrudnienia i korzystniejsza od odpowiedniej renty z ubezpieczenia rentowego);
- 5) „powypadkowa” renta rodzinna (korzystniejsza od odpowiedniej renty z ubezpieczenia rentowego);
- 6) dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej
- 7) jednorazowe odszkodowanie dla pracownika, który doznał trwałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 8) jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy.

Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują poszkodowanemu pracownikowi gdy:

- 1) wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa;
- 2) pracownik będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku przy pracy.

OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z WYPADKIEM PRZY PRACY ROLNICZEJ I CHOROBA ZAWODOWA POMOCNIKA ROLNIKA

Definicja wypadku przy pracy w stosunku do pomocnika rolnika, znajduje się w art. 11 ust. 1a ww. ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Zgodnie z tym przepisem w przypadku pomocnika rolnika za

wypadek przy pracy rolniczej uznaje się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło podczas wykonywania przez pomocnika rolnika czynności określonych w umowie o pomocy przy zbiorach. W myśl art. 91a tej ustawy przez umowę o pomocy przy zbiorach pomocnik rolnika, zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych należących do sektora, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. f, i oraz n rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1308/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiającego wspólną organizację rynków produktów rolnych oraz uchylającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 922/72, (EWG) nr 234/79, (WE) nr 1037/2001 i (WE) nr 1234/2007 (Dz.Urz. UE L 347 z 20.12.2013, str. 671, z późn. zm.), a także pozostałych ziół i roślin zielarskich, zwanych dalej „chmielem, owocami, warzywami, tytoniem, ziołami i roślinami zielarskimi”, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.

Na podstawie analizowanej umowy pomocnik zobowiązany jest zatem do osobistego świadczenia pomocy rolnikowi przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc. Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach na podstawie zawartych umów przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym. Pomocnik rolnika podlega obowiązkowi ubezpieczenia w KRUS, które obejmuje ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w zakresie ograniczonym wyłącznie do świadczenia z tytułu wypadku przy pracy rolniczej. Zobowiązaniem do opłacania składek – płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne za pomocnika jest rolnik. Z tego tytułu pomocnik rolnika jest uprawniony do jednorazowego odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej.

Jednorazowe odszkodowanie, zgodnie z art. 10 ust. 1 ww. ustawy przysługuje:

- 1) ubezpieczonemu, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej;
- 2) uprawnionym członkom rodziny ubezpieczonego, który zmarł wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej.

Jednorazowe odszkodowanie ustala się dla ubezpieczonego w wysokości proporcjonalnej do określonego procentowo stałego lub długotrwałego

uszczerbku na zdrowiu i ulega ono zwiększeniu o kwotę równą jednorazowemu odszkodowaniu za 20% uszczerbek na zdrowiu, jeżeli ubezpieczony wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej jest niezdolny do samodzielnej egzystencji. Jeżeli wskutek pogorszenia się stanu zdrowia stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu będący następstwem wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej, który był podstawą przyznania jednorazowego odszkodowania, ulegnie zwiększeniu co najmniej o 10 punktów procentowych, jednorazowe odszkodowanie zwiększa się o kwotę równą wysokości jednorazowego odszkodowania za każdy procent uszczerbku na zdrowiu przewyższający procent, według którego ustalone było to odszkodowanie. W przypadku śmierci ubezpieczonego, uprawnionym do jednorazowego odszkodowania członkom rodziny, przysługuje ono w wysokości określonej w art. 13 ust. 8-13 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Dla przykładu, jeżeli do jednorazowego odszkodowania jest uprawniony tylko jeden członek rodziny (małżonek lub dziecko), jednorazowe odszkodowanie przysługuje w wysokości kwoty jednorazowego odszkodowania za 100% uszczerbek na zdrowiu. W przypadku gdy uprawniony jest inny członek rodziny jest to 50% powyżej określonej kwoty. Z kolei jeżeli uprawnionych jest więcej niż tylko jeden członek rodziny, przysługują odpowiednie zwiększenia za 20% uszczerbku na zdrowiu.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 16 maja 2007 r. w sprawie określenia wysokości jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej oraz zasiłku chorobowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1678), jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej wynosi 809 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

W myśl przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, za stały uszczerbek na zdrowiu uznaje się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu, które nie rokuje poprawy. Z kolei za długotrwały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie.

Jednorazowe odszkodowanie nie przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli:

- 1) spowodował wypadek umyślnie albo wskutek rażącego niedbalstwa lub
- 2) będąc w stanie nietrzeźwości lub będąc pod wpływem środków odurzających, substancji psychotropowych lub innych środków o podobnym działaniu, sam w znacznym stopniu przyczynił się do wypadku.

Na podstawie rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2005 r. w sprawie sposobu i trybu zgłaszania wypadku przy pracy rolniczej oraz ustalania jego okoliczności i przyczyn (Dz.U. Nr 76, poz. 669), wypadek zgłasza się właściwej jednostce KRUS, bezpośrednio w siedzibie tej jednostki albo za pośrednictwem poczty, telefonicznie lub pocztą elektroniczną. Właściwą jednostką do przyjęcia zgłoszenia wypadku jest oddział regionalny KRUS lub placówka terenowa, w której osoba poszkodowana jest ubezpieczona. W razie zgłoszenia wypadku innej jednostce KRUS, jednostka ta niezwłocznie przekazuje informację o zgłoszeniu wypadku jednostce właściwej.

Poszkodowany lub inna osoba zgłaszająca wypadek powinna w szczególności:

- 1) zabezpieczyć w miarę możliwości miejsce i przedmioty związane z wypadkiem;
- 2) udostępnić miejsce wypadku i przedmioty związane z wypadkiem;
- 3) wskazać świadków wypadku;
- 4) dostarczyć posiadaną dokumentację leczenia;
- 5) udzielić informacji i wszechstronnej pomocy pracownikowi KRUS upoważnionemu do prowadzenia postępowania dowodowego w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego (nie później niż w ciągu 14 dni od wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku) pracownik KRUS sporządza protokół powypadkowy. Zawiera on m.in. datę zgłoszenia wypadku, datę złożenia wniosku o jednorazowe odszkodowanie, opis okoliczności wypadku według osoby zgłaszającej i podpis zgłaszającego, a także okoliczności, przebieg i przyczyny wypadku ustalone w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego oraz stwierdzenie czy zachodzą okoliczności mające wpływ na utratę prawa do jednorazowego odszkodowania. Protokół powypadkowy sporządza się w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden doręcza się poszkodowanemu, a jeśli poszkodowany zmarł wskutek wypadku – uprawnionemu członkowi rodziny poszkodowanego ubiegającemu się o jednorazowe odszkodowanie, a drugi przechowuje w aktach sprawy wraz z dokumentacją zebraną w trakcie postępowania w KRUS. Co niezwykle istotne: poszkodowany lub uprawniony członek rodziny ubiegający się o jednorazowe odszkodowanie może zgłosić uwagi i zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym o czym poucza się w tym protokole. Protokół stanowi podstawę do uznania bądź nie uznania wypadku za wypadek przy pracy rolniczej i przyznania jednorazowego odszkodowania.

Zgodnie z art. 12 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, za rolniczą chorobę zawodową uważa się chorobę, która powstała w związku z pracą w gospodarstwie rolnym, jeżeli choroba ta jest objęta wykazem chorób zawodowych określonych w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy. Zatem jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że stwierdzona choroba została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy i jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych, określonym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2013 r. poz. 1367) należy ją uznać za rolniczą chorobę zawodową. Procedura związana ze stwierdzeniem rolniczej choroby zawodowej przebiega identycznie jak powyżej opisana w stosunku do pracowników.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Właściwie przygotowane stanowiska pracy w szklarni

OBOWIĄZKI ROLNIKA W ZAKRESIE ZAPEWNIENIA ODPOWIEDNICH POMIESZCZEŃ HIGIENICZNO- SANITARNYCH

Zgodnie z art. 213-214 Kp obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Przebudowa obiektu budowlanego lub jego części, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Od dnia 1 stycznia 2012 r. nie jest wymagane uzyskanie dla projektów budowy lub przebudowy obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, pozytywnej opinii uprawnionych rzeczoznawców do spraw bhp. Za wybór projektu odpowiedzialny jest pracodawca. Sankcją za niewłaściwie dokonany wybór projektu (nieuwzględniający wymagań bhp) będzie w szczególności odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy na podstawie art. 283 § 2 Kp.

Przepisy bhp zobowiązują pracodawcę do utrzymywania obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Zgodnie z prawem budowlanym właściciel lub zarządca obiektu budowlanego jest obowiązany użytkować obiekt zgodnie z jego przeznaczeniem i wymogami ochrony środowiska oraz utrzymywać go w należyтым stanie technicznym i estetycznym.

W związku z tym każdy obiekt powinien być poddawany, zgodnie z art. 62 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. prawo budowlane (Dz.U. z 2018 r. poz. 1202, z późn. zm.):

1. Okresowej kontroli, co najmniej raz w roku, polegającej na sprawdzeniu:
 - 1) stanu technicznego elementów budynku, budowli i instalacji narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania innych czynników,
 - 2) instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska,

- 3) instalacji gazowych oraz przewodów kominowych (spalinowych i wentylacyjnych).
2. Okresowej kontroli, co najmniej raz na 5 lat, polegającej na sprawdzeniu:
 - 1) stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu budowlanego,
 - 2) estetyki obiektu budowlanego, a także jego otoczenia,
 - 3) instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażeń, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów.

Kontrole te powinny być przeprowadzane przez osoby posiadające uprawnienia budowlane w odpowiedniej specjalności.

Kontrolę stanu technicznego instalacji elektrycznych i piorunochronnych oraz gazowych, powinny przeprowadzać osoby posiadające kwalifikacje wymagane przy wykonywaniu dozoru lub usług w zakresie naprawy lub konserwacji odpowiednich urządzeń energetycznych lub gazowych.

Kontrolę stanu technicznego przewodów kominowych powinny przeprowadzać osoby posiadające kwalifikacje zawodowe potwierdzone przez izbę rzemieślniczą.

Właściciel lub zarządca jest obowiązany prowadzić dla każdego budynku, książkę obiektu budowlanego. Książka ta zawiera zapisy dotyczące przeprowadzonych badań i kontroli stanu technicznego, a także remontów i przebudowy w okresie użytkowania obiektu budowlanego. Przechowuje się w niej również przekazaną przez inwestora dokumentację budowy i dokumentację powykonawczą, protokoły z kontroli obiektu budowlanego, oceny i ekspertyzy dotyczące jego stanu technicznego, świadectwo charakterystyki energetycznej, a także inne dokumenty i decyzje dotyczące obiektu budowlanego.

Nowo budowane/przebudowywane/rozbudowywane obiekty, w których zmieniony jest sposób użytkowania, powinny spełniać wymogi określone w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422, z późn. zm.).

Obiekty starsze powinny spełniać wymagania przepisów techniczno-budowlanych obowiązujących w momencie ich wybudowania.

Pomieszczenia i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności w pomieszczeniach pracy należy zapewnić⁸ oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę

⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650, z późn. zm.).

powietrza, zabezpieczenie przed wilgocią i niekorzystnymi warunkami cieplnymi oraz następcznieniem, drganiami, a także innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.

W pomieszczeniach, w których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia (wysoka temperatura, hałas, drgania, promieniowanie, gazy, pyły, pary itp.) powinny być zastosowane rozwiązania techniczne uniemożliwiające przedostawanie się tych czynników do innych pomieszczeń pracy oraz do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Pomieszczenie higieniczno-sanitarne to, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ogólnych przepisów bhp: szatnie, umywalnie, ustępy, pomieszczenia z natryskami, pomieszczenia higieny osobistej kobiet, jadalnie (z wyjątkiem stołówek), pomieszczenia służące do schronienia się przed zimnem oraz pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia, odpylania odzieży roboczej lub ochronnej oraz środków ochrony indywidualnej.

Rodzaj i wielkość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w zakładzie pracy oraz wymagania dla tych pomieszczeń określa rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp. Umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być oddzielne dla kobiet i mężczyzn, chyba że w zakładzie zatrudnionych jest do 10 osób na jednej zmianie. Wówczas pomieszczenie może być wspólne, pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania. Szatnie również powinny być osobne, chyba że zatrudniono mniej niż 5 osób na jednej zmianie. Wtedy może być wspólna szatnia, z tym że powinny być w niej urządzone kabiny do przebierania się.

Pracodawca zatrudniający do 20 pracowników powinien zapewnić im co najmniej ustępy i umywalki, a także warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej), roboczej i ochronnej oraz do higienicznego spożywania posiłków. Jeżeli w zakładzie pracy takiego pracodawcy nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i prace brudzące lub nie występują szczególne wymagania sanitarne, miejsca do spożywania posiłków, przechowywania odzieży oraz umywalki mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu.

Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników. Podłoga oraz ściany pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinny być tak wykonane, aby możliwe było łatwe utrzymanie czystości w tych pomieszczeniach. Ściany pomieszczeń do wysokości co najmniej 2 m powinny być pokryte materiałami gładkimi, nienasiąkliwe i odpornymi na działanie wilgoci.



Pomieszczenie higieniczno-sanitarne

W pomieszczeniach umywalni i natrysków na podłogach wykonanych z materiałów o dużym przewodnictwie ciepła należy ułożyć w miejscach mycia się podkładki izolujące (podesty).

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

Zgodnie z tymi przepisami:

- 1) pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana;
- 2) pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników;
- 3) pomieszczenia higieniczno-sanitarne należy tak lokalizować, by pracownicy korzystający z nich nie musieli przechodzić przez pomieszczenia, w których stosowane są substancje trujące lub materiały zakaźne albo wykonywane są prace szczególnie brudzące, chyba że są to pracownicy pracujący w kontakcie z tymi czynnikami;

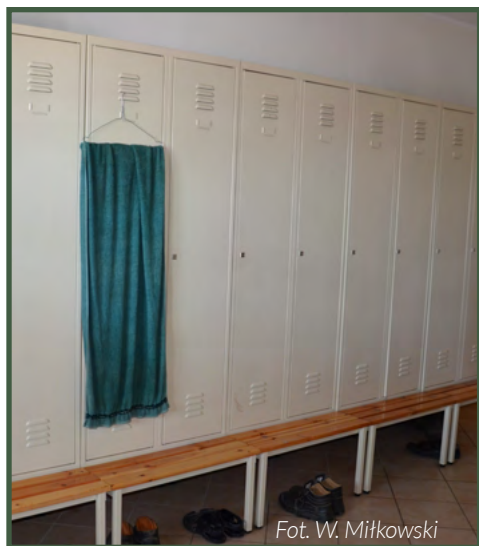
- 4) pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny być ogrzewane, oświetlane i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i Polskimi Normami;
- 5) wysokość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych nie powinna być w świetle mniejsza niż 2,5 m (z wyjątkiem łazieni ogólnie dostępnej, której wysokość powinna wynosić co najmniej 3,0 m). Dopuszcza się zmniejszenie wysokości pomieszczeń do 2,2 m w świetle – w przypadku usytuowania ich w suterenie, piwnicy lub na poddaszu (z wyjątkiem ogólnie dostępnych ustępów i łazieni).

Szatnie powinny być urządzone w oddzielnych lub wydzielonych pomieszczeniach. Wskazane jest także, aby były suche i w miarę możliwości oświetlone światłem dziennym. Pomieszczenia te mogą być urządzone w suterenach lub piwnicach, pod warunkiem:

- 1) zastosowania odpowiedniej izolacji ścian zewnętrznych i podłóg zabezpieczającej pomieszczenia przed wilgocią i nadmiernymi stratami ciepła;
- 2) zapewnienia warunków ewakuacji ludzi z tych pomieszczeń;
- 3) zapewnienia wentylacji mechanicznej, jeśli szatnia przeznaczona jest dla ponad 25 pracowników.

W szatniach powinny być zagwarantowane miejsca siedzące dla co najmniej 50% zatrudnionych na najliczniejszej zmianie.

W skład zespołu szatni powinny wchodzić umywalnie łatwo dostępne i zapewniające bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i przebranych w odzież własną. Do umywalk powinna być doprowadzona woda bieżąca – ciepła i zimna.



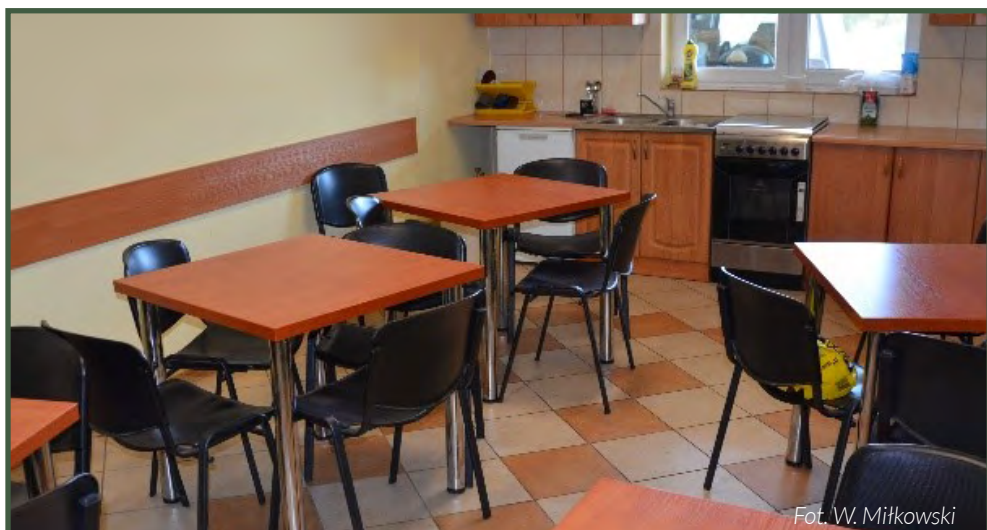
Na każdych 10 pracowników najliczniejszej zmiany powinna w umywalni przypadać co najmniej jedna umywalka indywidualna, a przy pracach brudzących i w kontakcie z substancjami szkodliwymi lub zakaźnymi, co najmniej jedna umywalka na każdych 5 pracowników – lecz nie mniej niż jedna przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

Na każdych 8 pracowników najliczniejszej zmiany, wykonujących prace powodujące zabrudzenie ich ciała, powinna przypadać co najmniej jedna kabina natryskowa. Przy pracach związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących w wilgotnym i gorącym mikroklimacie lub powodujących intensywne brudzenie, należy zapewnić co najmniej jedną kabinę natryskową, na każdych 5 pracowników – lecz nie mniej niż jedną przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

Ustępy powinny być zlokalizowane w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy. Odległość ta może być większa jedynie dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najdalszego stanowiska pracy. Ustępy powinny mieć wejściowe pomieszczenie izolujące wyposażone w umywalki z dopływem ciepłej i zimnej wody, w liczbie jedna umywalka na 3 miski ustępowe lub pisuary, lecz nie mniej niż jedna umywalka. W budynkach ustępy powinny być urządzone na każdej kondygnacji. Jeżeli na kondygnacji pracuje mniej niż 10 osób, ustępy mogą znajdować się nie dalej niż na sąsiedniej kondygnacji.

Pracodawca, zatrudniający powyżej 20 pracowników na jednej zmianie powinien zapewnić pracownikom pomieszczenie do spożywania posiłków, zwane jadalnią. Obowiązek zorganizowania jadalni spoczywa również na pracodawcy zatrudniającego 20 i mniej pracowników jeżeli są oni narażeni na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakaźnymi albo przy pracach szczególnie brudzących.

W jadalni należy umieścić w widocznych miejscach napisy lub znaki, informujące o zakazie palenia tytoniu. Jeśli pracodawca zechce zorganizować w zakładzie pracy palarnię, musi spełnić warunki określone w ustawie tytoniowej oraz ustawie o Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Ograniczają się one do konieczności wyodrębnienia palarni, jej odpowiedniego oznakowania oraz wentylacji.



Jadalnia dla pracowników.

W zakładzie pracy powinna być urządzona specjalna pralnia odzieży wyposażona w mechaniczne urządzenia do prania, jeżeli przeznaczona do prania odzież robocza lub ochronna może stać się powodem skażenia innej odzieży pranej jednocześnie lub jeżeli jest ona szczególnie zabrudzona, a także gdy wymagają tego specjalne względy higieny produkcji.

W zakładzie pracy, w którym odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej stosowane przez pracowników są narażone na zanieczyszczenie substancjami lub preparatami chemicznymi sklasyfikowanymi jako niebezpieczne, należy stosować urządzenia służące do neutralizacji tych substancji lub preparatów.

Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nieogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi, ogrzanie się oraz zmianę odzieży, a podczas pracy w upalne dni schronienie się przed słońcem w razie potrzeby. Pomieszczenia te powinny być zaopatrzone w urządzenia do podgrzewania posiłków. W pomieszczeniach do ogrzewania się pracowników powinna być zapewniona temperatura co najmniej 16, a na każdego pracownika najliczniejszej zmiany powinno przypadać co najmniej 0,1 m² powierzchni. Całkowita powierzchnia pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m². W razie gdy ze względu na rodzaje prac wykonywanych na otwartej przestrzeni w okresie zimowym nie jest możliwe zapewnienie takich pomieszczeń, należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsca ich pracy odpowiednio urządzone źródła ciepła, przy zachowaniu wymagań ochrony przeciwpożarowej.

Podstawowym przywilejem przysługującym pracownikom w upalne dni, tak jak wspomniano wcześniej, jest prawo do bezpłatnych, zimnych napojów. Prawo to reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 roku w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. Nr 60, poz. 279). Zgodnie z nim praca wykonywana w warunkach podwyższonej temperatury powietrza odbywa się:

- na otwartej przestrzeni w temperaturze ponad 25,
- w pomieszczeniach zamkniętych przy temperaturze ponad 28.

Zatem jeżeli pracownik wykonuje pracę na otwartej przestrzeni w temperaturze powyżej 25 bądź w zamkniętym pomieszczeniu w temperaturze ponad 28 pracodawca zobowiązany dostarczyć pracownikom bezpłatne napoje. Przy czym należy zaznaczyć, że przepisy nie wskazują jaka ilość napojów powinna przypadać na pracownika oraz w jaki sposób powinna być mu dostarczona. Zatem napoje powinny być dostępne stale, w ilości zaspokajającej potrzeby zatrudnionych.

Dodatkowo pracownikom, którzy wykonują tzw. pracę brudzącą, na otwartej przestrzeni, w wysokiej temperaturze powietrza, pracodawca musi dla celów higienicznych dostarczyć około 90 litrów wody dziennie na każdego pracownika.

Warto pamiętać, że zarówno prawo pracownika do bezpłatnych napojów, jak i do wody dla celów higienicznych jest prawem bezwzględny. Oznacza to, że pracodawca nie może w zamian za to wypłacić pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego.

Pracownik, który wykonuje pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych i w podwyższonej temperaturze powietrza, powinien sam dokonać oceny swoich zdolności psychofizycznych i podjąć odpowiednie decyzje, co do dalszej pracy. Kodeks pracy przewiduje, jak już wcześniej wspomniano, możliwość powstrzymania się pracownika od wykonywania pracy. Zgodnie z art. 210 § 1 Kp, w razie 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, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Pracownik podejmujący decyzję o opuszczeniu miejsca pracy powinien pamiętać o konieczności poinformowania pracodawcy o swoim zamiarze.

Wprawdzie w przepisach prawa pracy nie określono dodatkowych świadczeń wynikających z wykonywania pracy w podwyższonej temperaturze. Jednakże nie ma żadnych przeciwwskazań dla rolnika na rzecz którego świadczą pracę pracownicy lub pomocnicy, by z własnej inicjatywy czy na wniosek osób wykonujących pracę podjął działania ułatwiające i rekompensujące pracę podczas upałów. Właściwym rozwiązaniem w stosunku do osób wykonujących pracę na

otwartej przestrzeni w podwyższonej temperaturze, może być wprowadzenie dłuższych przerw w pracy i możliwość schronienia pod dachem przed słońcem lub skrócenie czasu pracy.

Przedstawione powyżej obowiązki w stosunku do rolnika pracodawcy należy interpretować jako konieczność doprecyzowania ich w indywidualnych warunkach przez rolnika przedsiębiorcę, na którym ciążyą takie obowiązki ze względu na świadczenie na jego rzecz pracy przez pomocnika obowiązków. Oznacza to, że nie jest on zwolniony ze stosowania się do tych obowiązków, stosownie do warunków w jakich jest wykonywana praca przez pomocników rolnika, którzy z reguły świadczą pracę na otwartej przestrzeni.

OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

Zalecenia przeciwpożarowe (ppoż) wynikają z Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. poz. 719 oraz z 2019 r. poz. 67).

Zgodnie z § 41 tego rozporządzenia:

- 1) przy pracy z maszynami rolniczymi należy zapoznać się z zaleceniami umieszczonymi w instrukcji obsługi, dotyczącymi eksploatacji pojazdów oraz maszyn;
- 2) rolnik powinien korzystać z silników elektrycznych w maszynach, stosując się do następującego zalecenia: budynki stogi o konstrukcji palnej nie powinny znajdować się w odległości mniejszej niż 5 metrów od układu napędowego;
- 3) silniki spalinowe należy umieszczać na podłożach niepalnych przy zachowaniu minimalnej odległości 10 metrów od stogów siana, budynków oraz stert łatwopalnych;
- 4) urządzenia wydechowe silników spalinowych, w razie potrzeby, należy dodatkowo zabezpieczyć przed wytwarzaniem iskier, które mogłyby zapalić teren wokół;
- 5) bez względu na miejsce prowadzonych działań należy uwzględnić możliwość szybkiej ewakuacji ludzi oraz sprzętu;
- 6) materiały pędne należy gromadzić w ilości nie wyższej niż dobowe zapotrzebowanie w zamkniętych pojemnikach w odległości przynajmniej 10 metrów od miejsc znajdowania się płodów rolnych oraz punktu omłotowego. W miejscach tych mogłoby dojść do pożaru.
- 7) wszelkie miejsca takie jak kabina maszyny rolniczej, punkty omłotów należy wyposażyć w gaśnicę. Ułatwi to właściwą reakcję w sytuacji zagrożenia pożarem;
- 8) palenie tytoniu przy obsłudze sprzętu, maszyn i pojazdów podczas zbiorów palnych płodów rolnych oraz ich transportu jest zabronione;
- 9) zabronione jest również używanie otwartego ognia lub palenie tytoniu w odległości mniejszej niż 10 metrów od znajdujących się na polach płodów rolnych, czy ewentualnie miejsc omłotów.

W § 42 tego rozporządzenia, ustalono maksymalną powierzchnię dla strefy pożarowej. W przypadku sterty, stogu lub brogu z łatwopalnymi produktami roślinnymi jest to 1000 m² lub kubatura wynosząca maksymalnie 5000 m³. Przy ustawianiu stert, stogów i brogów należy zachować co najmniej następujące odległości:

- 1) od budynków wykonanych z materiałów: a) palnych – 30 m, b) niepalnych i o pokryciu co najmniej trudno zapalnym – 20 m;
- 2) od dróg publicznych i torów kolejowych – 30 m;
- 3) od dróg wewnętrznych i od granicy działki – 10 m;
- 4) od urządzeń i przewodów linii elektrycznych wysokiego napięcia – 30 m;
- 5) od lasów i terenów zalesionych – 100 m;
- 6) między stertami, stogami i brogami stanowiącymi odrębne strefy pożarowe – 30 m.

Zaleca się magazynowanie produktów roślinnych w sposób, który uniemożliwi samozapłon. Jeśli zaś mówimy o produktach, które należy jeszcze podsuszyć to należy obserwować ich temperaturę raz na jakiś czas.

Zabronione jest wypalanie pozostałości na polach, również traw.

Z uwagi na brak jednoznacznych uregulowań prawnych dotyczących wyposażenia ciągników oraz maszyn rolniczych w gaśnice należy rozważyć zmianę w tym zakresie. Wynika to bowiem z tego, że w rozporządzeniu Ministra Rolnictwa z dnia 5 lipca 1979 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji ciągników i maszyn rolniczych (Dz. U. Nr 16, poz. 104) był stosowny zapis o wyposażeniu ciągnika w gaśnicę proszkową o masie 2 kg. Z kolei w obecnie obowiązującym rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 12 stycznia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w rolnictwie (Dz. U. Nr 12, poz. 51), nie ma mowy o wyposażeniu ciągników i maszyn rolniczych w podręczny sprzęt gaśniczy. Jednak dla przykładu w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych pojazdów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia (Dz.U. z 2016 r., poz. 2022) w Dziale IV są określone warunki techniczne ciągnika rolniczego, leśnego i pojazdu wolnobieżnego oraz przyczepy przeznaczonej do łączenia z tymi pojazdami. Zgodnie z § 46 ust. 1 pkt 2 m.in. ciągnik rolniczy pod względem wyposażenia powinien być wyposażony w gaśnicę umieszczoną w miejscu łatwo dostępnym razie potrzeby jej użycia. Zatem chociażby ze względu na potrzebę wyeliminowania tych rozbieżności konieczne są odpowiednie zmiany.

Zgodnie z ustawą z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 961), właściciel budynku, obiektu budowlanego lub terenu, zapewniając ich ochronę przeciwpożarową, jest obowiązany:

- 1) przestrzegać przeciwpożarowych wymagań techniczno-budowlanych, instalacyjnych i technologicznych;
- 2) wyposażyć budynek, obiekt budowlany lub teren w wymagane urządzenia przeciwpożarowe i gaśnice;



Przykłady dobrze zorganizowanych punktów przeciwpożarowych w gospodarstwach rolnych.

- 3) zapewnić konserwację oraz naprawy urządzeń przeciwpożarowych i gaśnic w sposób gwarantujący ich sprawne i niezawodne funkcjonowanie;
- 4) zapewnić osobom przebywającym w budynku, obiekcie budowlanym lub na terenie, bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji;
- 5) przygotować budynek, obiekt budowlany lub teren do prowadzenia akcji ratowniczej;
- 6) zapoznać pracowników z przepisami przeciwpożarowymi;
- 7) ustalić sposoby postępowania na wypadek powstania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.

Zgodnie z przepisami przeciwpożarowymi⁹, właściciele, zarządcy lub użytkownicy budynków oraz placów składowych i wiat, z wyjątkiem budynków mieszkalnych jednorodzinnych:

⁹ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz.U. Nr 109, poz. 719, z późn.zm.)

- 1) utrzymują urządzenia przeciwpożarowe i gaśnice w stanie pełnej sprawności technicznej i funkcjonalnej;
- 2) wyposażają obiekty w przeciwpożarowe wyłączniki prądu zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi;
- 3) umieszczają w widocznych miejscach instrukcje postępowania na wypadek pożaru wraz z wykazem telefonów alarmowych.

Ponadto właściciele, zarządcy lub użytkownicy budynków, oznakowują znakami zgodnymi z Polskimi Normami:

- 1) drogi i wyjścia ewakuacyjne z wyłączeniem budynków mieszkalnych oraz pomieszczenia, w których zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi są wymagane co najmniej 2 wyjścia ewakuacyjne, w sposób zapewniający dostarczenie informacji niezbędnych do ewakuacji;
- 2) miejsca usytuowania urządzeń przeciwpożarowych i gaśnic;
- 3) miejsca usytuowania elementów sterujących urządzeniami przeciwpożarowymi;
- 4) miejsca usytuowania nasady umożliwiającej zasilanie instalacji wodociągowej przeciwpożarowej, kurków głównych instalacji gazowej oraz materiałów niebezpiecznych pożarowo;
- 5) pomieszczenia i tereny z materiałami niebezpiecznymi pożarowo;
- 6) drabiny ewakuacyjne, rękawy ratownicze, pojemniki z maskami uciezkowymi, miejsca zbiórki do ewakuacji, miejsca lokalizacji kluczy do wyjść ewakuacyjnych;
- 7) dźwigi dla straży pożarnej;
- 8) przeciwpożarowe zbiorniki wodne, zbiorniki technologiczne stanowiące uzupełniające źródło wody delów przeciwpożarowych, punkty poboru wody, stanowiska czerpania wody;
- 9) drzwi przeciwpożarowe;
- 10) drogi pożarowe;
- 11) miejsca zaklasyfikowane jako strefy zagrożenia wybuchem.



Stacja paliw w zakładzie rolnym wyposażona w nowoczesne, dwuwarstwowe zbiorniki z dystrybutorem oraz punktem przeciwpożarowym.



Wewnętrzny hydrant przeciwpożarowy w magazynie zbożowym z instrukcją postępowania na wypadek pożaru oraz wykazem telefonów alarmowych.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIEPRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP

Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów bhp ponosi z zasady rolnik będący pracodawcą, tzn. zatrudniający pracowników. Dodatkowo może ją ponieść za niezapewnianie warunków bhp osobom wykonującym pracę w gospodarstwie rolnym na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowy cywilnoprawne w tym umowa o pomocy przy zbiorach), a także studentom i uczniom niebędącym pracownikami, jeżeli odbywają np. zajęcia na terenie gospodarstwa rolnego. Zatem obowiązki w zakresie bhp mają również rolnicy będący przedsiębiorcami i niebędący jednocześnie pracodawcami, na rzecz których osoby fizyczne świadczą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Możliwość kontrolowania przez Państwową Inspekcję Pracy także innych podmiotów zatrudniających, jak również obowiązków bhp wobec osób niebędących pracownikami wynika z art. 10 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o państwowej inspekcji pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251), który stanowi, iż do jej zadań należy nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Zatem rolnik za wykroczenia przeciwko prawom pracownika lub pomocnika w gospodarstwie rolnym, może być ukarany w postępowaniu mandatowym prowadzonym przez inspekcję pracy lub przez sąd pracy. W postępowaniu mandatowym za nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy (w sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy) rolnik będący pracodawcą lub przedsiębiorcą może być ukarany grzywną do 2 tys. zł. Jeżeli za wykroczenia przeciwko prawom pracownika lub pomocnika w gospodarstwie rolnym pracodawca lub przedsiębiorca zostanie ukarany co najmniej 2-krotnie i w ciągu 2 lat od dnia ostatniego ukarania popełni kolejne takie wykroczenie, inspektor pracy w postępowaniu mandatowym może nałożyć na niego grzywnę w wysokości do 5 tys. zł.

W przypadku gdyby taka kara (nałożona nawet w maksymalnej wysokości) okazała się niewystarczająca w stosunku do popełnionych naruszeń, inspektor pracy może wystąpić z wnioskiem o ukaranie do sądu. Sąd może nałożyć na pracodawcę (osobę działającą w jego imieniu) grzywnę w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Rolnik będący pracodawcą może też ponieść odpowiedzialność karną, w szczególności za przestępstwo z art. 220 Kodeksu karnego, jeżeli na skutek niezapewnienia odpowiednich warunków bhp narazi pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Na krytykę w tym kontekście zasługuje uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2005 roku, I KZp 34/05, według której przedmiotem ochrony normy zawartej w art. 220 Kk., są prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kp., a więc w takim stosunku, jaki – uwzględniając jego rzeczywiste cechy – jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 Kp. Jednak tytuł rozdziału, w którym znajduje się art. 220 Kk., nosi nazwę „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”, czyli odnosi się w sensie logicznym do szerszego kręgu podmiotów – do każdej osoby wykonującej jakąkolwiek pracę zarobkową na jakiegokolwiek podstawie, a więc nie tylko na podstawie umowy o pracę. Dlatego być może należałoby dostrzec potrzebę udzielenia osobom wykonującym pracę zarobkową bardziej efektywnej ochrony w realiach współczesnego rynku pracy w tym również na innej podstawie niż stosunek pracy i dokonać zmiany w przepisach prawa karnego.

Niezależnie od odpowiedzialności karnoprawnej, z uwagi na przedmiot ochrony, którym jest życie i zdrowie pracowników, możliwe są również konsekwencje cywilnoprawne za szkody na osobie, których może dochodzić osoba świadcząca na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy, która nie uzyskała wystarczającej ochrony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

BHP PRZY OBSŁUDZE ZWIERZĄT GOSPODARSKICH

Bydło



Konie



Trzoda chlewna



Fot. W. Miłkowski

Chów i hodowla zwierząt gospodarskich wiąże się z dużym ryzykiem wypadków w rolnictwie. Obsługa zwierząt to czynności wykonywane codziennie lub okresowo związane z zadawaniem karmy, pojeniem, udojem, pielęgnacją, przepędzaniem, rozrodem, wykonywaniem zabiegów zootechnicznych, leczeniem lub transportem. Podczas obsługi zwierząt często dochodzi do uderzeń, przygnieceń lub ataku zwierzęcia na osoby je obsługujące. Niewłaściwe warunki pracy oraz brak zapewnienia zwierzętom dobrostanu są najczęściej przyczyną wypadków osób przy ich obsłudze. Główną przyczyną tych zdarzeń wypadkowych jest zazwyczaj czynnik ludzki, tj. nieuwaga, rutyna, pośpiech, lekceważenie występujących zagrożeń, zły stan techniczny sprzętu i nieumiejętne użytkowanie oraz nieznanostwo behawioru obsługiwanych zwierząt. Pracownicy obsługujący zwierzęta na fermach powinni poznać behawior gatunku, właściwe mu zachowania, reakcje na różnorodne bodźce i potrzeby bytowe. Zasadą bezwzględnie obowiązującą i wymaganą w pracy powinna być systematyczność i staranność, opanowanie i brak pośpiechu. Zwierzęta odczuwają nastrój, nerwowość człowieka i reagują nieprzewidywalnie, często agresją. Świadomość zagrożeń i wiedza o zachowaniu zwierząt wśród pracowników mogą być istotnymi czynnikami pozwalającymi uniknąć wielu niebezpiecznych zdarzeń a tym samym poprawić bezpieczeństwo ich pracy. Innymi czynnikami wpływającymi na zdrowie i bezpieczeństwo pracy osób przy obsłudze zwierząt, to warunki środowiskowe w miejscu pracy takie jak: nadmierne stężenie szkodliwych gazów, śliska nawierzchnia na ciągach komunikacyjnych, zagrzybenie ścian i sufitów, niesprawna wentylacja, złe oświetlenie czy brak barierek zabezpieczających schody i rampy. Reasumując możemy stwierdzić, że:

bezpieczeństwo pracy przy obsłudze zwierząt zależy do takich czynników, jak:

- **umiejętna obsługa i organizacja pracy,**
- **dobrze warunki bytowania i socjalno-bytowe dla pracowników,**
- **utrzymywanie czystości w budynkach i obejściu gospodarstwa,**
- bezpieczne budynki i pomieszczenia inwentarskie,
- właściwe użytkowanie maszyn i urządzeń,
- bezpieczne przepędzanie i transport zwierząt,
- właściwa opieka weterynaryjna, gwarantująca zdrowie utrzymywanego stada a zarazem brak chorób odzwierzęcych, z których wiele stanowi śmiertelne zagrożenia dla pracowników obsługujących zwierzęta.

BEZPIECZNA OBSŁUGA BYDŁA

Obsługa bydła niesie za sobą duże ryzyko wypadkowe. Obsługą zwierząt powinny zajmować się tylko osoby dorosłe, zdrowe oraz przyjaźnie nastawione do zwierząt. Podstawą bezpiecznej pracy ze zwierzętami jest zapewnienie dobrostanu. Odpowiednie warunki hodowli i humanitarny sposób traktowania bydła powodują, że odwdzięcza się ono łagodnym zachowaniem. Zwierząt nie wolno straszyć ani zachowywać się wobec nich agresywnie. Zabiegi pielęgnacyjne, hodowlane i weterynaryjne należy wykonywać po zastosowaniu poskromu unieruchamiającego.



Zapewnienie zwierzętom dobrostanu to również poprawa warunków pracy obsługi. Szeroki korytarz paszowy pozwala na bezpośredni wjazd wozu paszowego, którym zadawane są pasze objętościowe. Pasze treściwe są dostarczane do stacji paszowych za pomocą specjalnego oprogramowania, dla każdej sztuki indywidualnie. Taka organizacja pracy poprawia znacząco bezpieczeństwo i higienę pracy.

Najczęściej stosowanym rozwiązaniem utrzymania krów w nowych obiektach inwentarskich jest system wolnostanowiskowy. Korzyści jakie daje taki system to: dobrostan zwierząt, bezpieczeństwo pracy, higieniczne warunki pozyskiwania mleka oraz wydajność pracy.



Przestronna, nowoczesna wolnostanowiskowa obora bydła mlecznego na płytkiej ściółce z funkcjonalnym korytarzem paszowym, naturalnym i równomiernym oświetleniem oraz właściwą wentylacją. Tak wyposażone pomieszczenie inwentarskie w znacznym stopniu poprawia bezpieczeństwo i warunki pracy oraz dobrostan zwierząt.

BEZPIECZNA PRACA PRZY DOJENIU KRÓW

Podczas obsługi krów duże ryzyko wypadku bądź urazu występuje podczas udoju. Mycie wymion, zakładanie i zdejmowanie aparatów udojowych, to czynności, podczas których często dochodzi do zagrożeń bezpieczeństwa pracy dojarza. Reakcja krowy na dotyk może skutkować kopnięciem dojarza w rękę lub przygnieceniem. Kopanie może być również reakcją obronną krowy na ból wywołany stanem zapalnym wymion lub zranieniem strzyków udojowych. Bydło kopie głównie w kierunku do przodu oraz na boki, rzadziej do tyłu. Aby ograniczyć ryzyko urazu bądź wypadku podczas udoju, przed przystąpieniem do pracy należy uważnie obserwować zachowanie krowy, a z ich zachowania odczytywać możliwe zagrożenia oraz przestrzegać zasady ograniczonego zaufania do zwierząt. Szczególnie ważne jest bardzo dobre traktowanie młodych krów (pierwiastek) podczas pierwszych udojów. Eliminuje to stres i lęk przed dojarzem jak i czynnościami podczas udoju. Krowy potrafią rozpoznawać ludzi, kolor ubrania, a także kojarzyć sytuacje dobre

lub złe z miejscem ich wystąpienia. Biorąc powyższe pod uwagę zaleca się aby, jeżeli jest to możliwe, nie wykonywać bolesnych i przykrych dla zwierząt zabiegów zootechnicznych w miejscu udoju i przez osoby je obsługujące.

Bezpieczeństwo pracy dojarzy zależy również od stosowanego systemu utrzymywania krów w budynkach inwentarskich (obory stanowiskowe, wolno-wybiegowe).

W oborach stanowiskowych najczęściej stosowanym systemem udoju krów jest udoj bańkowy, który coraz częściej jest zastępowany systemem przewodowym. Stosowanie tego typu udoju naraża dojarzy na takie zdarzenia jak: kopnięcie, przyciśnięcie lub uraz oczu z powodu machania ogonem przez krowę, a przemieszczanie się po mokrej i sliskiej nawierzchni może doprowadzić do poślizgnięć i upadków.

W nowoczesnych oborach wolnostanowiskowych stosowanymi systemami udojowymi są: hale udojowe i systemy zarządzania stadem lub zautomatyzowane roboty udojowe. Bardzo popularny jest dój w halach typu rybia ość, tandem, karuzela, do którego krowy szybko się przyzwyczajają. Dojarnie tego typu umożliwiają wydajny, bezpieczny i bezstresowy dój krów oraz komfortowe środowisko pracy dojarza. Płynne ustawienie krów w hali udojowej zapewnia łatwe i szybkie zakładanie aparatu udojowego. Hale te mogą być wyposażone w różny poziom automatyki doju. Podczas dojenia w tego typu dojarniach mogą jednak występować problemy z podchodzeniem krów (szczególnie młodych) do stanowisk udojowych. Dojarze są wtedy narażeni na urazy podczas przepędzania krów w kierunku dojarni.



Hala udojowa typu „rybia ość” utrzymana w należytej czystości z podłogą wykonaną z materiałów antypoślizgowych.

Podłoga w hali udojowej powinna być wykonana z materiałów antypoślizgowych. Schody do kanału udojowego powinny być wyposażone w poręcze lub barierki, a przestrzeń w kanale powinna być wolna od zbędnych przedmiotów, które mogą stanowić przeszkodę w swobodnym przemieszczaniu się dojarzy i powodować potknięcia oraz upadki.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Praca dojarzy w nowoczesnej hali udojowej.



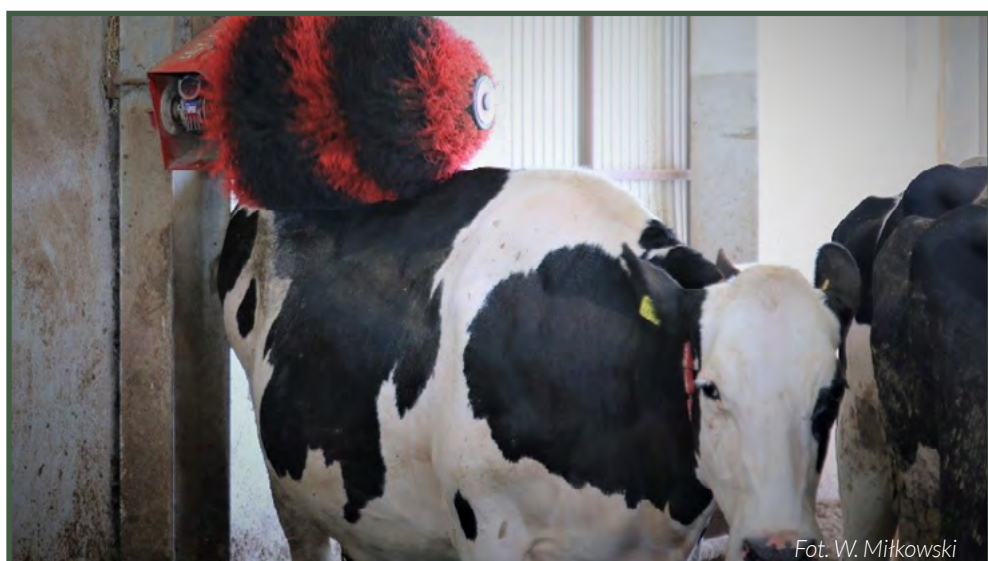
Fot. W. Miłkowski

Hala udojowa typu karuzela z systemem zarządzania stadem.



Robot do dojenia krów.

Robot udojowy zainstalowany w nowoczesnej oborze pozwala na utrzymanie jak najlepszych warunków dobrostanu zwierząt, poprawia bezpieczeństwo i higienę pracy oraz higienę doju. Zastosowanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych: robotów udojowych, nowoczesnych dojarni, robotów paszowych, czochradeł, robotów do zgarniania odchodów znacznie poprawia warunki i bezpieczeństwo pracy oraz wydajność pracy.



Fot. W. Miłkowski

Automatyczne czochradło zamontowane w oborze wolnowybiegowej.

BYDŁO OPASOWE

Bydło, konie i owce są zwierzętami stadnymi. Próby izolowania pojedynczych sztuk od pozostałej części stada może doprowadzić do sytuacji niebezpiecznych i zagrażających zdrowiu obsługujących je osób. Jeżeli zachodzi konieczność oddzielenia zwierząt od stada, należy oddzielać spokojniejsze zwierzęta od bardziej agresywnych, a nie odwrotnie (tj. krowy oddzielamy od buhajów, krowy od cieląt, starsze zwierzęta od młodych).



Fot. W. Miłkowski

Ogrodzone wybiegi w hodowli bydła rasy Limousine.



Wydzielony boks dla zwierząt niebezpiecznych



Buhaje jako zwierzęta niebezpieczne utrzymuje się w bezpiecznych i oddzielnych boksach. Ogrodzenie takich boksów powinno uniemożliwić zwierzętom w nich przebywającym ich przekroczenie lub zniszczenie.

W przypadku wyprowadzenia zwierząt niebezpiecznych z miejsca, w którym one przebywają, wyprowadza się je pojedynczo, z zastosowaniem kantara

i mocnego uwiązania przy asekuracji drugiej osoby, a w przypadku buhajów powyżej 12 miesięcy życia dodatkowo stosuje się metalowy drążek o długości około 1,5 m przymocowany do pierścienia nosowego. Drążek zapinamy do pierścienia nosowego przed wyprowadzeniem buhaja z boksu.

Wzmocnionej uwagi wymaga opieka nad bydłem podczas rui. Zmienione zachowanie krów oraz pojawienie się śluzowatej wydzieliny z narządów rodnych to sygnał, by zachować szczególną ostrożność i nie przebywać z przodu zwierzęcia. Krowy zachowują się wtedy szczególnie niespokojnie i naskakują na siebie nawzajem. Najbezpieczniej jest przebywać z boku na wysokości łopatki krowy.



Nowoczesne rozwiązania techniczne, mechaniczne zgarniacze obornika, szerokie korytarze paszowe, utwardzone ciągi komunikacyjne i wydzielone stanowiska umożliwiają mechaniczne wykonanie wielu czynności i ograniczają ciężkie prace ręczne.



Nowoczesne w pełni zmechanizowane obory bydła mlecznego. Urządzenia do zadawania i podgarniania paszy, usuwania obornika znacznie ułatwiają codzienną obsługę i poprawiają bezpieczeństwo pracy.



Fot. W. Miłkowski

Kojce indywidualne dla cieląt



Fot. W. Miłkowski

Bezpieczne pomieszczenie cielętnika z indywidualnymi kojcami dla cieląt.

BEZPIECZNA OBSŁUGA KONI

Warunkiem bezpiecznej pracy przy obsłudze koni jest znajomość ich psychiki oraz sposobu reagowania na otaczające środowisko. Koń jest zwierzęciem stadnym i bardzo dobrze znosi towarzystwo innych zwierząt, nawet innego gatunku. Łatwo zaprzyjaźnia się z człowiekiem. Jest też zwierzęciem płochliwym, wrażliwym na dźwięk, ruch, zapach oraz dotyk.



Koń jest zwierzęciem stadnym, dlatego by czuć się bezpiecznie potrzebuje towarzystwa innych zwierząt.

Konie posiadają dużą zdolność rozpoznawania i zapamiętywania, potrafią zapamiętywać wyuczone rzeczy i zachowania. Dlatego też, biologiczne i środowiskowe uwarunkowania zachowań koni mają duży wpływ na bezpieczeństwo obsługujących je osób.

Niebezpieczne reakcje koni są w wielu przypadkach skutkiem nieprawidłowego postępowania i zachowania osób obsługujących zwierzęta. Konie i bydło mają szeroki kąt widzenia, co umożliwia widzenie w zakresie prawie 360 stopni. Widzą prawie dookoła siebie poza obszarem znajdującym się bezpośrednio za ich zadem. Dlatego podchodzenie z boku lub przodu tych zwierząt jest dla nich mniej zaskakujące niż podchodzenie od tyłu. Jest to ważne szczególnie u koni, które zaskoczone kopią w kierunku do tyłu.



Bezpieczne wyprowadzanie i pielęgnacja koni



Konia prowadzimy idąc zawsze z jego lewej strony

Przed każdym podejściem do koni należy uprzedzić je głosem. Przy pielęgnacji, zakładania upręży lub obsługi koni, najbezpieczniej jest ustawić się z boku zwierzęcia na wysokości szyi.

Podczas prowadzenia konia prowadzący powinien iść obok z lewej strony trzymając wodze prawą ręką w odległości około 10–15 cm od kantara, rozdzielając je palcem wskazującym. Pozostała część wodzy powinna być trzymana w lewej ręce. Nie wolno obwiązywać wodzy, lonży lub uwiązów wokół ręki, ramienia lub barku.

W wąskich przejściach prowadzący powinien zawsze wyprzedzić konia i wyjść jako pierwszy prowadząc za sobą zwierzę. Pozwoli to uniknąć przygnie-

cenia przez konia w wąskim przejściu. Prowadząc konia zawracamy w prawo od siebie, w ten sposób unikamy nadeptnięcia przez zwierzę. Podczas pracy z końmi pracownik powinien mieć na sobie odpowiednie buty ze sztywnym noskiem, które pozwolą zmniejszyć uraz stopy w przypadku nadeptnięcia przez konia.

Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 28 czerwca 2010 r. w sprawie minimalnych warunków utrzymywania gatunków zwierząt gospodarskich innych niż te, dla których normy ochrony zostały określone w przepisach Unii Europejskiej (Dz.U.2010.116.778) określa, że utrzymujący zwierzęta gospodarskie zapewnia im opiekę i właściwe warunki utrzymywania, uwzględniając minimalne normy powierzchni w zależności od systemów utrzymywania. Rozporządzenie to, wdrażające postanowienia dyrektywy Rady 98/58/WE z dnia 20 lipca 1998 r. dotyczącej ochrony zwierząt gospodarskich, określa dwa sposoby utrzymania koni:

- **w pomieszczeniach przeznaczonych do ich utrzymywania** – w boksie lub na stanowisku na uwięzi,
- **w systemie wolnostanowiskowym bez uwięzi** – w systemie otwartym.



Nowoczesne stajnie z boksami typu angielskiego (Irlandia)



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Stajnie z boksami typu angielskiego (Irlandia)

Boksy dla koni powinny być przestronne, jasne i suche oraz wyposażone w poidła i żłoby. Jest to ważne dla zdrowia koni jak i bezpieczeństwa obsługujących osób.

Konie utrzymuje się w warunkach nieszkodliwych dla ich zdrowia oraz niepowodujących urazów, uszkodzeń ciała lub cierpień, zapewniających im swobodę ruchu, a w szczególności możliwość kładzenia się, wstawania oraz leżenia a także umożliwiających kontakt wzrokowy z innymi zwierzętami. Na środowisko fizyczne w utrzymaniu koni składają się: pomieszczenia dla koni, zapewnienie ruchu, pielęgnacja, żywienie, kształtowanie mikroklimatu pomieszczeń.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Stajnia wolnostanowiskowa bez uwięzi na ściółce.

Boksy indywidualne dla koni w stajni



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Pastwiska i wybiegi dla koni powinny być zabezpieczone w bezpieczne i stabilne ogrodzenia.



Kryta ujeżdżalnia do treningu koni wierzchowych.

Przy obsłudze koni niedopuszczalne jest:

- wykonywania nagłych ruchów, mogących splotzyć konie,
- podchodzenia w bezpośrednie sąsiedztwo koni w sposób niezauważalny dla nich,
- wydawania dźwięków mogących przestraszyć konie,
- przywiązywania konia do niewłaściwie umocowanych przedmiotów oraz za kielzna lub kantar sznurkowy,
- wykonywanie pracy po spożyciu alkoholu lub środków odurzających,
- palenie tytoniu,
- spożywanie posiłków.



Podczas używania koni w zaprzęgach uprzęż nakłada się w sposób uniemożliwiający zerwanie lub przypadkowe jej rozpięcie.



W stajniach, w których znajdują się boksy dla koni, które wykazują skłonności do kopania lub gryzienia nad wydzielonym miejscem ich utrzymania umieszcza się napisy ostrzegawcze.

BEZPIECZNA OBSŁUGA TRZODY CHLEWNEJ

Technologie chowu i hodowli trzody wprowadzone w ostatnich latach w nowoczesnych budynkach inwentarskich, w znaczny sposób przyczyniły się do zmniejszenia ryzyka wypadków podczas obsługi trzody chlewnej. Praca w takich obiektach jest w większości zmechanizowana i zautomatyzowana, co w znacznym stopniu zastępuje ciężkie prace ręczne i poprawia bezpieczeństwo osób obsługujących zwierzęta. Czynnikiem decydującym o bezpieczeństwie pracy z trzodą chlewną jest organizacja pracy jak i stan techniczny infrastruktury gospodarstwa lub fermy tj. stan nawierzchni ciągów komunikacyjnych, zagród, ramp załadowniczych oraz używanych maszyn i urządzeń. Innym istotnym czynnikiem decydującym o bezpieczeństwie obsługujących i zwierząt jest nadmierne zagęszczenie stada. Zwierzęta broniąc swojego terytorium, stają się niebezpieczne dla innych osobników i ludzi. W przypadku nadmiernej agresji zwierząt, osobniki dominujące lub najśłabsze należy usunąć z grupy. Najkorzystniejsze jest tworzenie grup w podobnym wieku, o zbliżonej wadze i podobnej psychice.



Fot. W. Miłkowski

Automatyczny mieszalnik i dozownik pasz na fermie trzody chlewnej



Chów przemysłowy trzody chlewnej.

Duże niebezpieczeństwo stwarzają karmiące maciory obsługującym je osobom, jeśli zabiegi pielęgnacyjne lub weterynaryjne na prosiątach są przeprowadzane w ich bliskości, bez uprzedniego odseparowania prosiąt do innego pomieszczenia.



Bezpieczne kojce porodowe dla macior w hodowli przemysłowej świń.

Chów stanowiskowy ogranicza naturalne zachowania zwierząt, powodując ich dyskomfort psychiczny, który często prowadzi do reakcji niebezpiecznych dla ludzi, jak i innych zwierząt.

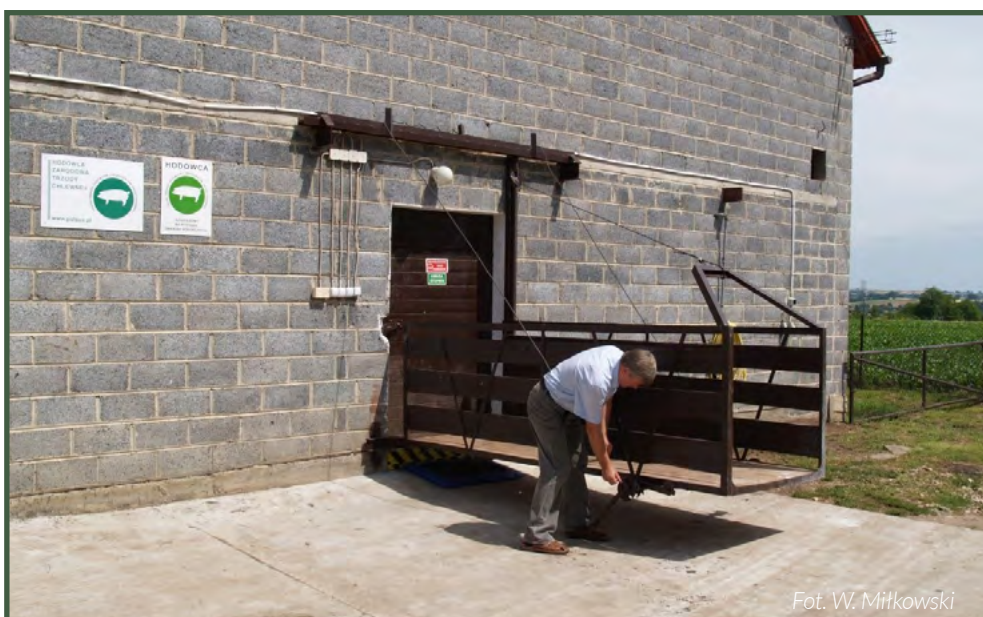


Porządek i czystość w pomieszczeniach inwentarskich oraz zapewniony dobrostan zwierząt, to również bezpieczeństwo osób obsługujących zwierzęta.

Przepędzanie zwierząt jest częstym rodzajem prac, jakie wykonują pracownicy przy obsłudze trzody chlewnej oraz podczas selekcji w różnych grupach wiekowych lub wagowych, a także podczas ich sprzedaży. W ogólnej liczbie zdarzeń wypadkowych przy obsłudze trzody chlewnej około 70% stanowią urazy powstałe przy przepędzaniu i selekcji zwierząt. Podczas tych prac pracownicy narażeni są szczególnie na takie czynniki jak: działanie zwierząt, poślizgnięcia, potknięcia i upadki oraz uderzenia o coś (ponad 85% zdarzeń wypadkowych). Podczas przepędzania zwierząt między kojcami lub na rampę załadowniczą skutecznym narzędziem zapewniającym bezpieczeństwo pracownikom, może być specjalna płyta przepędowa i poganiacz. Taka płyta powinna posiadać odpowiednie uchwyty i mieć szerokość nieco mniejszą niż korytarz, po którym są przepędzane zwierzęta. Stosowanie odpowiednich narzędzi i przegród do przepędzania zwierząt znacznie poprawia bezpieczeństwo i warunki pracy.



Korytarze do przepędzania trzody chlewnej.



Podnoszona mechanicznie, rampa załadunkowa poprawia warunki i bezpieczeństwo pracy oraz minimalizuje stres zwierząt podczas ich załadunku.



Płyta do bezpiecznego przepędzania zwierząt.

BEZPIECZNE OBEJŚCIE W GOSPODARSTWIE I ZAKŁADZIE ROLNYM.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Ład i porządek w obejściu to gwarancja bezpieczeństwa i komfortu pracy.



Fot. W. Miłkowski

Przykład bardzo dobrze zorganizowanego i wyposażonego w nowoczesne technologie zakładu rolnego.



Wszystkie schody powinny być mocne, wykonane z antypoślizgowego materiału i wyposażone w stabilne barierki oraz poręcze umieszczone na wysokości 1,1m – jeżeli mają powyżej 5 stopni.



Właz ścienny w pomieszczeniu użytkowym poddasza, zabezpieczony uchylną barierką chroniącą przed wypadnięciem.



Pomosty technologiczne z prawidłowo zamontowaną poręczą i belką pośrednią oraz listwą zaporową przypodłogową o wysokości 0,15 m chroniącą przed wypadnięciem w razie poślizgnięcia.



Prawidłowo zorganizowana oraz zabezpieczona przeciwpożarowo baza paliw w zakładzie rolnym.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

W każdym gospodarstwie rolnym powinien znajdować się łatwo dostępny zewnętrzny punkt przeciwpożarowy wyposażony w: drabinę, bosak, siekierę, łopaty, tłumice, wiadra, gaśnice, pojemniki z wodą i piaskiem oraz hydrant ppoż.



Fot. W. Miłkowski

Nawierzchnia podwórza powinna być wyrównana, utwardzona i nieśliska.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Dobrze oznakowane i zabezpieczone włązy studzienek.

Studzienki kanalizacyjne, zbiorniki na gnojowicę powinny być budowane zgodnie z wymaganiami prawa budowlanego i zabezpieczone przed przypadkowym dostaniem się tam ludzi lub zwierząt. Pokrywy lub włazy powinny być wytrzymałe, zamykane i odpowiednio oznaczone. Większe zbiorniki na ścieki bytowe lub gnojowicę należy ogrodzić trwałym ogrodzeniem z wejściem zamykanym na klucz.



Fot. W. Miłkowski

Tak duży zbiornik na gnojowicę oprócz zabezpieczenia otworów technologicznych pokrywami powinien być ogrodzony barierkami ochronnymi.

Bezpieczne siedlisko gospodarstwa rolnego to takie, które pozwala oddzielić część mieszkalną od produkcyjnej i zorganizować odrębny wjazd do części produkcyjnej. Wydzielony plac zabaw, oddzielony ogrodzeniem z zamykaną furtką, chroni dzieci przed nagłym wtargnięciem na podwórze gospodarstwa, po którym często jeżdżą ciągniki i maszyny rolnicze.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Miejsce rekreacji i wypoczynku dla rodziny.



Fot. W. Miłkowski

Wydzielony plac zabaw dla dzieci w gospodarstwie rolnym.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Wydzielona część produkcyjna gospodarstwa rolnego od części mieszkalnej.

BEZPIECZNE WARUNKI PRACY PRZY EKSPLOATACJI CIĄGNIKÓW I MASZYN ROLNICZYCH

Obecnie produkowane ciągniki i maszyny rolnicze, zgodnie z Dyrektywą maszynową, zapewniają użytkownikom wysoki poziom bezpieczeństwa. **Użytkowany sprzęt rolniczy powinien posiadać znak CE, deklarację zgodności z obowiązującymi przepisami oraz instrukcję w języku polskim. Eksploatacja nowoczesnych maszyn i narzędzi rolniczych wymaga od użytkowników bezwzględnego stosowania zaleceń producenta zawartych w instrukcjach obsługi.** Instrukcja obsługi jest integralną częścią maszyny lub ciągnika i powinna być zawsze dostępna operatorowi podczas pracy. Omijanie zaleceń zawartych w instrukcji obsługi prowadzi do powstania zagrożeń, które mogą skutkować wypadkiem lub uszkodzeniem maszyny. Maszyny należy łączyć z ciągnikiem odpowiedniej mocy, określonej w instrukcji danej maszyny. Niewłaściwe połączenie maszyny z ciągnikiem i jej nieprawidłowe ustawienie mogą stać się przyczyną awarii i nieszczęśliwych wypadków podczas pracy.

UPRAWA GLEBY

Uprawa polega na odwracaniu, przemieszczaniu i spulchnianiu gleby. Do przygotowania gleby służą pługi, głębosze, brony talerzowe, pługofrezarki i glebogryzarki, oraz narzędzia doprawiające glebę takie jak: kultywatory, brony, włóki. W stosowanych obecnie technologiach coraz częściej stosowane są agregaty uprawowe, które są bardziej ekonomiczne i zasadniczo skracają czas pracy przy uprawie gleby oraz ograniczają liczbę przejazdów.

Przed przystąpieniem do pracy przy uprawie gleby należy dobrze wypoziomować narzędzia, zarówno w kierunku poprzecznym, jak i podłużnym. Ułatwia to pracę i daje gwarancję prawidłowego oraz bezpiecznego wykonania zabiegu.



Fot. W. Miłkowski

Prawidłowo przygotowany do eksploatacji zestaw do uprawy gleby.



Fot. W. Miłkowski

Uprawa gleby po zbiorze rzepaku. Odpowiednio dobrany agregat uprawowy do mocy ciągnika gwarantuje prawidłowe i bezpieczne wykonanie zabiegu.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Agregat uprawowy do siewu nasion, który jednocześnie spulchnia i wyrównuje glebę, wysiewa nasiona oraz bronuje i wałuje nawierzchnię gleby po siewie. Tego typu agregaty uprawowo-siewne są coraz częściej stosowane w gospodarstwach rolnych. Eksploatacja nowoczesnych maszyn i narzędzi rolniczych pozwala na zmniejszenie liczby przejazdów, obniża koszty uprawy oraz poprawia warunki i bezpieczeństwo pracy.

Kierowanie i wykonywanie pracy agregatami uprawowymi wymaga odpowiednich umiejętności i doświadczenia. **Ciągniki i samojezdne maszyny rolnicze mogą obsługiwać osoby posiadające odpowiednie uprawnienia i kwalifikacje w zakresie obsługi konkretnych maszyn oraz szkolenia bhp.** Każdy kierowca ciągnika lub operator maszyny samobieżnej, powinien posiadać prawo jazdy kategorii T, B, C lub D. W przypadku potrzeby kierowania ciągnikiem z przyczepą lub zestawem przyczep konieczne jest posiadanie prawa jazdy kategorii T lub B, C, D łącznie z uprawnieniem E. Z tego względu **do pracy z ciągnikami i maszynami rolniczymi mogą być dopuszczeni tylko operatorzy którzy posiadają wymagane uprawnienia.**



Ciągnik z zestawem uprawowym na drodze publicznej. Jadąc po drodze publicznej, należy zabezpieczyć zestaw w taki sposób, by nie stanowił zagrożenia dla innych uczestników ruchu drogowego i stosować się do przepisów ruchu drogowego.

Nie wolno powierzać kierowania takimi maszynami osobom bez przygotowania i bez wymaganych uprawnień. Sprawność techniczna, prawidłowe przygotowanie do pracy ciągnika i obsługiwanych narzędzi lub maszyn, jak również bezpieczeństwo osób przebywających w otoczeniu pracującej maszyny zależą wyłącznie od wiedzy i umiejętności operatora maszyny. Przed rozpoczęciem jakichkolwiek prac związanych z konserwacją, regulacją lub naprawą maszyny należy bezwzględnie wyłączyć napęd i poczekać do zatrzymania jej elementów ruchomych, natomiast jeżeli jest to sprzęt zawieszany na ciągniku należy wówczas opuścić go na podłoże, wyłączyć silnik ciągnika oraz zaciągnąć hamulec postojowy i wyjąć kluczyki

ze stacyjki. **Naprawy ciągnika lub maszyn przez operatora w warunkach polowych powinny być ograniczone do niezbędnego minimum.**



Wyłączony silnik ciągnika oraz opuszczony na podłoże agregat do uprawy gleby gwarantuje bezpieczną jego obsługę i naprawę.

ZBIÓR TRAW I PRZYGOTOWYWANIE PASZ OBJĘTOŚCIOWYCH

Podstawową paszą objętościową w żywieniu bydła są kiszonki. Przy ich sporządzaniu występuje wiele zagrożeń wypadkowych. Największe zagrożenia wypadkowe stwarza koszenie roślin kosiarkami rotacyjnymi, zbiór sieczkarniami oraz transport i ugniatanie zielonej masy na pryzmie w silosie przejazdowym. Eksploatacja tych maszyn wymaga przestrzegania zasad bezpiecznej pracy, określonych w instrukcjach obsługi. **Niedopuszczalne jest unoszenie maszyny na podnośniku hydraulicznym ciągnika przy włączonym napędzie i obracających się bębnach, praca kosiarką z uszkodzonym lub podniesionym fartuchem oraz przebywanie osób w strefie pracy kosiarki rotacyjnej w odległości mniejszej niż 50 m.** Kosiarki rotacyjne podczas pracy mogą powodować wyrzucanie z dużą siłą i na odległość kamieni lub innych przedmiotów znajdujących się w koszonych roślinach. Maszyny te stanowią duże zagrożenie dla osób je obsługujących jak i przebywających w ich zasięgu. Dlatego też przed rozpoczęciem prac należy sprawdzić dokładnie ich stan techniczny, a szczególnie zabezpieczenia ruchomych części maszyn. **Ruchome części maszyn i narzędzi rolniczych służące do ich napędu, tj. koła pasowe, pasy napędowe, przekładnie zębate, łańcuchy pędne, wały przegubowo teleskopowe, noże sieczkarni i rozdrabniaczy oraz inne podobne części ruchome powinny być osłonięte w sposób zapewniający bezpieczną ich obsługę i eksploatację.** Praca maszynami z brakującymi osłonami może doprowadzić do ciężkich wypadków pochwylenia przez wirujące lub obracające się części maszyn. Niedopuszczalny jest również transport kosiarki z nieodłączonym wałem przegubowo – teleskopowym i używanie kosiarek rotacyjnych na terenach kamienistych i takich, na których znajdują się niewidoczne dla operatora przeszkody trwałe.

Kosiarka rotacyjna może być podłączona do ciągnika tylko przy użyciu właściwie dobranego wału przegubowo-teleskopowego, wyposażonego w sprzęgło jednokierunkowe i w osłony zabezpieczone za pomocą łańcuszków przed obracaniem się oraz fartuchy ochronne.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Kosiarki rotacyjne, samojezdne siewkarnie, zestawy do transportu rozdrobnionej masy zielonej lub siana, to sprzęt używany do przygotowywania kiszonek lub sianokiszonek.



Transport rozdrobnionej masy roślinnej do silosu przejazdowego i jej rozładunek.

Formowanie i ugniatanie przyzmy w silosie przejazdowym z wykorzystaniem ładowarki czołowej oraz ciężkiego ciągnika kołowego z napędem na obie osie.

Do ugniatania i formowania przyzmy rozdrobnionej masy roślinnej, przy sporządzaniu kiszonki w silosie przejazdowym używane są ciągniki o dużej mocy z napędem na obie osie oraz ładowarki czołowe. Ugniatanie przyzmy oraz wjeżdżanie na przyzmy zestawów transportowych wymaga odpowiedniej wiedzy, umiejętności i doświadczenia aby nie doprowadzić do przewrócenia lub zderzenia pojazdów.



Specjalistyczny sprzęt do transportu materiałów objętościowych oraz ciągnik z urządzeniem do ugniatania w silosie masy roślinnej.

PRACE PRZY ZBIORZE, TRANSPORCIE I SKŁADOWANIU SŁOMY I SIANA W BALOTACH

Przy zbiorze siana i słomy zbelowanej dochodzi często do wielu groźnych wypadków. Szczególnie niebezpieczny jest zbiór siana lub słomy z pokosów prasami do belowania lub wysokiego stopnia zgniotu. Wypadki przy prasach mają miejsce najczęściej podczas zapchania pracującej maszyny lub regulacji przyrządu wiążącego. **Usuwanie pozostałości słomy, siana lub zakładanie sznurka czy siatki – może być wykonywane tylko przy wyłączonym napędzie prasy, unieruchomionym silniku ciągnika, wyjętym ze stacyjki kluczyku i zaciągniętym hamulcu.** Po podniesieniu prasy do belowania przy użyciu podnośnika należy zabezpieczyć ją mocną podporą. Natomiast tylną klapę prasy zwijającej uniesioną na siłownikach należy zabezpieczyć mechaniczną blokadą. Tak zabezpieczoną maszynę można bezpiecznie regulować lub usuwać pozostałości słomy. Do prac przy obsłudze prasy stosować dopasowaną i przylegającą do ciała odzież roboczą, buty pełne z podnoskiem chroniącym palce stóp oraz rękawice ochronne. **Na wyposażeniu każdej prasy podczas ich eksploatacji powinna znajdować się atestowana gaśnica (proszkowa lub wodna) – zgodnie z zaleceniami producenta.** W przypadku pożaru niezwłocznie wyładować belę, odjechać ciągnikiem tak, żeby prasę ustawić pod wiatr, i o ile jest to możliwe, odłączyć maszynę i odjechać ciągnikiem w bezpieczne miejsce. Ustawienie prasy pod wiatr uniemożliwi bezpośrednie przeniesienie ognia na ciągnik i może pozwolić na bezpieczne odłączenie maszyny od ciągnika. Starać się ugasić pożar w zarodku przy użyciu posiadanego sprzętu lub wody.



Prasa do belowania siana i słomy.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Zestaw do samoczynnego zbioru, załadunku i transportu bel słomy lub siana. Zastosowanie tego typu technologii ogranicza ciężkie prace ręczne i poprawia bezpieczeństwo pracy.



Fot. W. Miłkowski

Ofoliowane baloty z sianokiszonką składowane w pobliżu obory.



Fot. W. Miłkowski

Mechanizacja transportu wewnętrznego w gospodarstwie ogranicza ciężkie prace ręczne.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Platforma do transportu balotów słomy, siana lub sianokiszonki. Ładunek umieszczony na pojeździe powinien być starannie zabezpieczony przed zmianą położenia.



W zasięgu pracy ładowarki teleskopowej podczas rozładunku balotów nie powinny znajdować się osoby postronne.



Załadunek ręczny i układanie balotów na przyczepie jest bardzo niebezpieczne i grozi upadkiem z wysokości. Przy transporcie materiałów wysoko załadowanych (słoma, siano) niezbędnym wyposażeniem przyczep powinna być drabina, dostosowana długością do wysokości przewożonego ładunku.

BEZPIECZNA MASZYNA STOSOWANA W ROLNICTWIE

Maszyna powinna zapewniać bezpieczną pracę osób ją obsługujących w warunkach określonych w dokumentacji technicznej danej maszyny. Użytkownicy sprzętu rolniczego powinni posiadać znak CE i deklarację zgodności z obowiązującymi przepisami. Przed pierwszym uruchomieniem każdej maszyny należy dokładnie przeczytać instrukcję obsługi, zapoznać się z naklejkami ostrzegawczymi na poszczególnych podzespołach i stosować się do zaleceń producenta. Szczególnie ważne są informacje dotyczące mechanizmów maszyny i ich bezpiecznego użytkowania.

Wszystkie ruchome i wirujące części maszyn muszą mieć osłony.

Agregatowanie maszyn i narzędzi powinno być wykonywane jedynie przez kierowcę ciągnika.

Maszyny można łączyć ze sobą tylko w sposób przedstawiony w instrukcji obsługi.

Należy także pamiętać, że obsługę i regulację zespołów roboczych można wykonywać bezpiecznie dopiero po opuszczeniu agregatu na podłoże i unieruchomieniu silnika ciągnika i elementów aktywnych, jeśli agregat jest wyposażony w takie elementy.

Odczepianie maszyn i przyczep powinno być zawsze poprzedzone zabezpieczeniem maszyny lub przyczepy przed ich samoczynnym przemieszczaniem się po ich rozłączeniu z ciągnikiem poprzez uruchomienie hamulców, podłożenie klinów pod koła i podparcie na stabilnych podporach, w które wyposażona jest każda maszyna.



Fot. W. Miłkowski

Podłożone pod koła kliny skutecznie zabezpieczają przyczepę przed samoistnym przesunięciem.



Fot. W. Miłkowski

Prawidłowo zamontowane osłony listwy tnącej zespołu żniwnego kombajnu.



Fot. W. Miłkowski

Czyszczalnia wyposażona w komplet osłon zabezpieczających przed ruchomymi elementami maszyny, piktogramy ostrzegawcze oraz wyłącznik bezpieczeństwa.



Fot. W. Miłkowski

Do bezpiecznego wchodzenia na przyczepę przeznaczone są specjalne zamontowane stopnie, podesty i drabinka.



Podwieszane na sprężynach zaczepy ułatwiają bezpieczne sprzęganie ciągnika z przyczepą.



Tak zaparkowane maszyny w dobrze doświetlonej hali maszyn ułatwiają bezpieczny ich przegląd oraz prawidłowe agregatowanie z ciągnikiem.



Utwardzone powierzchnie posadzek oraz stabilnie podparte zaczepy maszyn zapobiegają ich opadnięciu i ułatwiają agregatowanie z ciągnikiem.

CIĄGNIKI ROLNICZE



Ciągnik powinien być wyposażony w bezpieczną kabinę, która jest komfortowym miejscem pracy i zabezpiecza kierowcę przed szkodliwymi czynnikami zewnętrznymi.



Nowoczesna kabina z bardzo dobrą widocznością, ergonomicznie rozmieszczonymi przyrządami sterowniczymi, wielofunkcyjnym podłokietnikiem i wygodnym fotelem zapewnia bezpieczeństwo i komfort pracy kierowcy.



Przewożenie osób w nieprzystosowanym do tego celu ciągniku, na elementach karoserii, schodkach, zaczepach, belce transportowej jest zabronione.



Bezwzględnie zabroniony jest transport dzieci na przyczepach niedostosowanych do przewozu osób.



Materiały sypkie należy przewozić na przyczepach ze szczelną skrzynią ładunkową, zabezpieczoną dodatkowo odpowiednimi zastonami uniemożliwiającymi wysypywanie się ładunku na drogę i przykryć je plandeką.



Podczas agregowania ciągnika z maszyną wał przegubowo-teleskopowy musi być zabezpieczony osłoną na całej długości z łańcuszkami zabezpieczającymi ją przed obracaniem się. Połączenie maszyny z ciągnikiem winno być zgodne z instrukcją obsługi.



Ładunki przestrzenne (siano, słoma) przewożone na przyczepach winny być zabezpieczone specjalnymi pasami transportowymi i nie powinny ograniczać widoczności. Maksymalna dozwolona wysokość ładunku, mierzona od podłoża – 4 m, maksymalna szerokość – 2,5 m.



Fot. W. Miłkowski

Podczas przewożenia ładunków przestrzennych na przyczepie, konieczne jest posiadanie drabiny przystawnej, która umożliwi bezpieczne zejście z załadowanej przyczepy.



Fot. W. Miłkowski

Podczas jazdy po drodze publicznej ciągnikiem z maszyną lub przyczepą, której szerokość jest większa, niż kontur ciągnika, należy stosować trójkąt ostrzegawczy dla pojazdów wolnobieżnych lub elementy odblaskowe, do zamontowania na maszynie lub przyczepie. Całkowita szerokość pojazdu nie może przekraczać 3 m.



Ciągniki i przyczepy powinny mieć zawsze sprawny i widoczną sygnalizację świetlną oraz posiadać aktualne badania techniczne i ubezpieczenie OC.

- Przy obsłudze ciągników, maszyn i narzędzi rolniczych niedopuszczalne jest:
- uruchamianie ciągników i maszyn dzieciom, osobom nietrzeźwym lub po spożyciu środków odurzających;
 - praca w luźnej odzieży i bez nakrycia głowy zabezpieczającego długie włosy;
 - użytkowanie maszyn niezgodnie z ich przeznaczeniem;
 - użytkowanie ciągników maszyn niesprawnych technicznie;
 - bezwzględnie zabroniony jest transport dzieci na maszynach i pojazdach niedostosowanych do przewozu osób;
 - przewożenie osób w nieprzystosowanym do tego celu ciągniku, na elementach karoserii, schodkach, zaczepach i belce transportowej;
 - wchodzenie na maszyny w czasie ich pracy;
 - użytkowanie wału przegubowo-teleskopowego bez osłony lub osłoną uszkodzoną;
 - przebywanie osób w strefie pracy zespołu roboczego maszyny;
 - dokonywanie zmian konstrukcyjnych maszyny, demontażu osłon, urządzeń zabezpieczających i sygnalizacyjnych;
 - wykonywanie napraw i regulacji maszyn przy włączonym napędzie wału i włączonym silniku oraz pod uniesionymi i nie zabezpieczonymi przed samoczynnym opadnięciem maszynami rolniczymi lub ich zespołami;
 - pozostawianie sprzętu rolniczego na stokach lub innych pochyłościach terenu bez zabezpieczenia go przed samoczynnym stoczeniem się.

BEZPIECZNE PRACE WARSZTATOWE I MAGAZYNOWE

Prace warsztatowe w warunkach gospodarstw rolnych to wykonywanie różnego rodzaju napraw i regulacji sprzętu rolniczego, prac związanych ze spawaniem, obróbką drewna, napraw narzędzi oraz bieżące naprawy instalacji i urządzeń elektrycznych. Wykonywanie tych prac w zakładzie bądź gospodarstwie rolnym wiąże się z odpowiednim przygotowaniem pomieszczeń warsztatowych, ich wyposażeniem w sprawne i bezpieczne narzędzia oraz stosowania bezpiecznych warunków pracy. Osoby wykonujące regulacje lub naprawy muszą znać budowę maszyn i funkcjonowanie ich zespołów oraz stosować zabezpieczenia naprawianych podzespołów lub elementów przed niekontrolowanym ruchem bądź opadnięciem. Wszelkie przeglądy, regulacje, naprawy i konserwacje maszyn można przeprowadzać po wcześniejszym wyłączeniu napędu. Podczas tych czynności, uniesione części maszyn należy podeprzeć lub podwiesić, a pod koła włożyć kliny przed przypadkowym przetoczeniem. Hydraulicznie podnoszony sprzęt zawsze trzeba zabezpieczyć dodatkową podporą. Przy naprawie ciężkich kół ciągnikowych lub maszyn samobieżnych stosować urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie oraz zakładanie podczas wymiany.



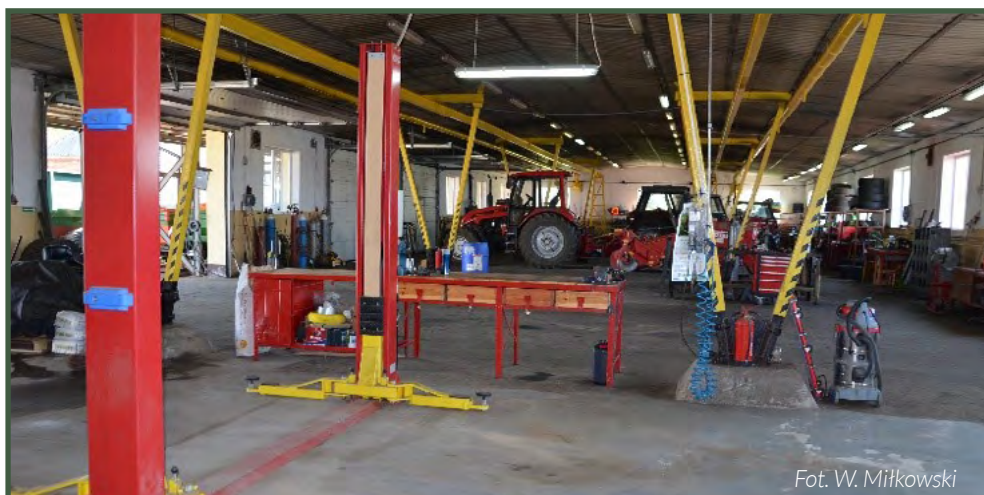


Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Urządzenie ułatwiające bezpieczne zakładanie i przemieszczanie ciężkich kół podczas wymiany.



Fot. W. Miłkowski

Dobrze przygotowany, prawidłowo oświetlony, wyposażony w atestowane urządzenia i narzędzia warsztat do bezpiecznej naprawy maszyn rolniczych w przedsiębiorstwie rolnym.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Bezpieczne stanowiska pracy w pomieszczeniu warsztatowym gospodarstwa rolnego.



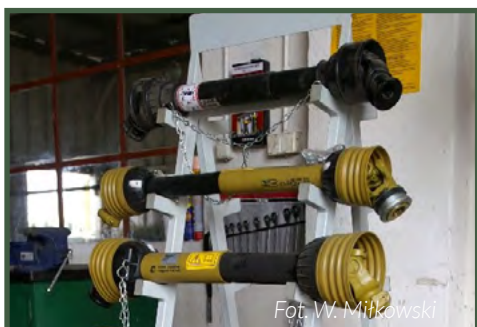
Podręczny warsztat naprawczy

Prace na obrabiarkach lub spawalnicze mogą wykonywać tylko osoby posiadające uprawnienia. Wiercenie otworów w przedmiotach może być wykonywane tylko wtedy kiedy przedmiot jest pewnie umocowany w imadle wiertarki. Nie wolno wiercić otworów w przedmiocie trzymanym w ręce. Podczas prac ślusarskich używać okularów ochronnych lub przyłbicy.

Stanowiska pracy w pomieszczeniu warsztatowym powinny prawidłowo oświetlone, dobrze wentylowane a podłoga powinna być wykonana z materiałów antypoślizgowych



Wzorowo przygotowane miejsce pracy w podręcznym warsztacie poprawia bezpieczeństwo pracy.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

W miejscu składowania narzędzi powinien zawsze panować porządek.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Bezpieczna w użytkowaniu pilarka tarczowa z regulowanym stołem prowadnicą i kapturem ochronnym piły.



Fot. W. Miłkowski

Podczas prac w magazynie należy stosować wózki oraz podnośniki mechaniczne. Korzystanie z tego typu urządzeń pozwoli wyeliminować ręczne podnoszenie ciężkich opakowań.



Fot. W. Miłkowski

Wejścia do silosów i na drabiny powinny być zabezpieczone przed dziećmi i odpowiednio oznakowane.

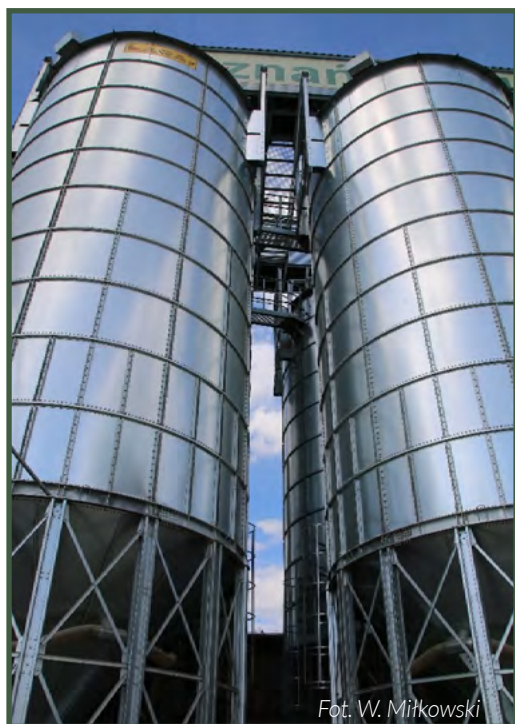


Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Wszelkiego rodzaju otwory stropowe, wyloty schodów powinny być ogrodzone barierkami. Takie zabezpieczenia zmniejszają ryzyko upadków z wysokości.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Nowoczesny w pełni zautomatyzowany magazyn nasienny z urządzeniem odpylającym, przy koszu przyjęciowym nasion.



Fot. W. Miłkowski



Fot. W. Miłkowski

Urządzenia do automatycznego ważenia i napełniania worków oraz prawidłowo wydzielone ciągi komunikacyjne w nowoczesnym magazynie nasiennym.

BIBLIOGRAFIA

- T. Liszcz, Prawo Pracy, Wolters Kluwer, Wydanie 13, Warszawa 2019 r.
- T. Wyka, Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w działalności normotwórczej MOP, PiZS 2001/12
- I. Romanowska-Słomka, K. Cież, Inżynieria Rolnicza 4/2006, Akademia Rolnicza Wrocław
- G. Szymańska, Zawał serca jako wypadek przy pracy na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego PiZS 1984/11
- I. Jędrasik, Stres jako przyczyna wypadku przy pracy (na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego), PiZS 1988/2
- J. Cież, Bezpieczna praca w rolnictwie. Pracuje bezwypadkowo, Instytut Medycyny Wsi, Lublin 2013 r.
- K. Mielenska, Praca rolnika dobre praktyki, PIP, Warszawa 2015 r.
- K. Bielecki, Z. Rapacki, M. Dąbrowski, Dobre praktyki BHP w chowie i hodowli zwierząt gospodarskich, CIO-PIB, Warszawa 2009 r.
- W. Miłkowski, E. Nasternak, M. Król, B. Kucharska, BHP w rolnictwie dobre praktyki w gospodarstwach rolnych, FAPA, Warszawa 2014
- Rolnictwo, materiały PIP.
- Materiały i broszury prewencyjne KRUS.



Ministerstwo Rolnictwa
i Rozwoju Wsi
