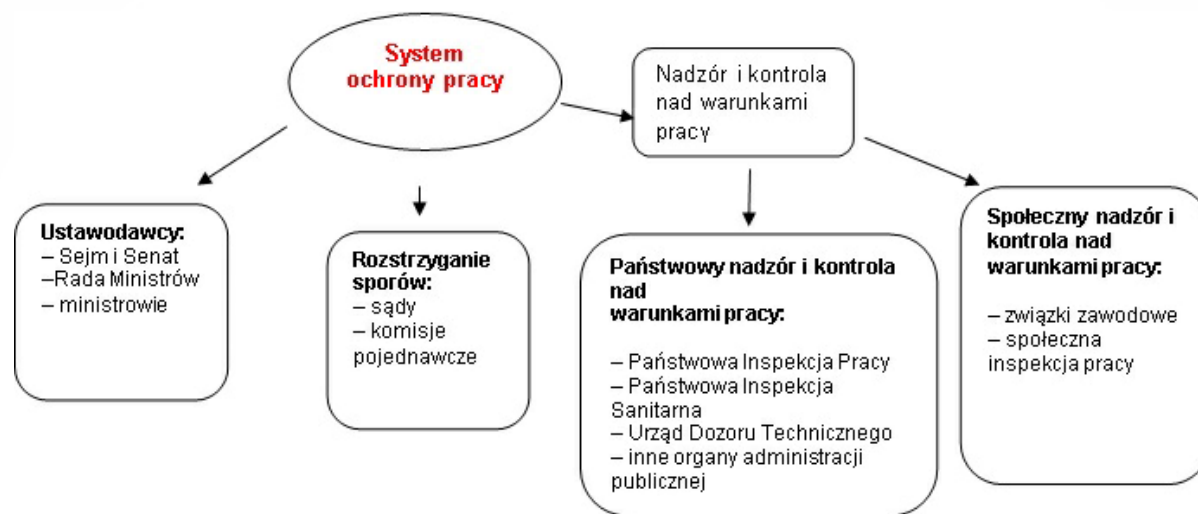


# Kontrola i nadzór nad warunkami BHP





**Państwowy nadzór** nad warunkami pracy sprawuje przede wszystkim **Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)** oraz **Państwowa Inspekcja Sanitarna (PIS)**. Dodatkowo działania zmierzające do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych wykonywane są przez **Urząd Dozoru Technicznego**. Innymi państwowymi organami nadzoru nad warunkami pracy są m.in.: **urzędy morskie, urzędy górnicze oraz nadzoru budowlanego**.

Zgodnie z art. 18<sup>4</sup> k.p.:

- § 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje **Państwowa Inspekcja Pracy**.
- § 2. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje **Państwowa Inspekcja Sanitarna**.



## Spółeczna inspekcja pracy

Oprócz nadzoru państwowego funkcjonuje również społeczny nadzór nad warunkami pracy. Jest on sprawowany przez związki zawodowe oraz **społeczną inspekcję pracy**.

### Art. 18<sup>5</sup> k.p.

**§ 1.** Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje **społeczna inspekcja pracy**.

**Spółeczna inspekcja pracy (SIP)** jest służbą społeczną pełnioną przez samych pracowników, której celem jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrona uprawnień pracowniczych.

Uwagi i zalecenia wpisywane są do księgi założonej w tym celu przez pracodawcę.

Niewykonanie zalecenia **SIP** przez pracodawcę może spowodować nałożenie mandatu karnego przez inspektora pracy.

## Państwowa Inspekcja Pracy

Podstawą prawną funkcjonowania PIP, w tym jej uprawnień kontrolnych, jest **ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy** (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 404 z późn. zm.).

**Państwowa Inspekcja Pracy** jest organem powołanym do sprawowania **nadzoru i kontroli** przestrzegania prawa pracy, w szczególności:

- przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także
- przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.



## Do zakresu działania PIP należy m.in.:

- **nadzór i kontrola** przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **kontrola legalności** zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, także wykonywanej przez cudzoziemców,
- **badanie okoliczności i przyczyn wypadków** przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
- **udzielanie porad** służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
- **wydawanie i cofanie zezwoleń** na wykonywanie zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia przez nie 16 roku życia,
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika.

**Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli** przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia:

- **bez uprzedzenia,**
- **o każdej porze** dnia i nocy.

Zgodnie z **art. 23 ustawy o PIP** w toku postępowania kontrolnego **inspektor pracy** ma prawo:

**1) swobodnego wstępu** na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego;

**2) przeprowadzania oględzin** obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy;

**3) żądania od podmiotu kontrolowanego** oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia – pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą;

**4) żądania okazania dokumentów** dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą;



**5) żądania przedłożenia akt osobowych** i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;

**6) zapoznania się z decyzjami** wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją;

**7) utrwalania przebiegu i wyników oględzin**, o których mowa w pkt 2, za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku;

**8) wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów**, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego;

**9) sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę** lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej;

**10) korzystania z pomocy biegłych i specjalistów** oraz akredytowanych laboratoriów.

## Nakazy i zakazy

W razie stwierdzenia **naruszenia przepisów prawa pracy**, **inspektor pracy** nakazuje usunięcie nieprawidłowości, np. przez nakaz wstrzymania pracy pracownika czy wypłacenia pracownikowi zaległego wynagrodzenia.

**Nakazy i zakazy** mogą narzucać natychmiastowe ich wykonanie lub przewidywać określony termin na ich realizację.

W razie niewykonania decyzji **inspektor pracy** wszczyna postępowanie egzekucyjne.

**Część naruszeń przepisów prawa** jest regulowana przez **inspektorów pracy** „wystąpieniami”. W wystąpieniu zawarte są poszczególne wnioski do wykonania przez pracodawcę. W odróżnieniu od **nakazów i zakazów** wystąpienie nie podlega postępowaniu egzekucyjnemu.

**Inne decyzje wydawane przez inspektora pracy** mogą dotyczyć np.:

- **zezwoenia** na pracę dziecka w wieku do 16 lat,
- **zatwierdzenia wykazu** prac lekkich, przy wykonywaniu których można zatrudniać młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
- stwierdzenia, że obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadają przepisom i zasadom BHP, a także uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych.

**Decyzja wydawana jest pracodawcy starającemu się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej.**

Niezależnie od wydanych środków np. w postaci wystąpienia czy nakazu, inspektor pracy może uznać, że **pracodawca, naruszając przepisy prawa, popełnia wykroczenie.**

W takim przypadku **inspektor pracy** może zastosować **karę grzywny w postaci mandatu karnego lub skierować do sądu** wniosek o ukaranie.

Inspektor pracy może skierować **do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa** w sprawach:

- **złośliwego lub uporczywego naruszania** praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego,
- **narażenia pracownika** na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu,
- **naruszenia przepisów prawa** o ubezpieczeniach społecznych, np. przez niezgłoszenie zatrudnionego pracownika do ZUS.

## Państwowa Inspekcja Sanitarna

Celem jej działania jest **ochrona zdrowia ludzkiego** przed niekorzystnym wpływem czynników szkodliwych lub uciążliwych oraz zapobieganie powstawaniu chorób zakaźnych i zawodowych.

Realizacja zadań następuje m.in. przez **sprawowanie kontroli i nadzoru** nad warunkami higieny pracy w zakładzie pracy.

Terenowymi jednostkami organizacyjnymi **PIS** są wojewódzkie, powiatowe oraz graniczne stacje sanitarno-epidemiologiczne.



W razie stwierdzenia naruszenia wymagań higieniczno-sanitarnych i zdrowotnych **inspektor sanitarny wydaje nakazy usunięcia stwierdzonych uchybień**. Może również nakazać m.in. unieruchomienie zakładu pracy lub jego części, wyłączenie z eksploatacji środka transportu oraz wycofanie z obrotu środka spożywczego.

Podobnie jak inspektor pracy, w razie stwierdzenia naruszenia przepisów **inspektor sanitarny jest uprawniony do nakładania grzywien w drodze mandatu karnego** lub kierowania do sądu wniosków o ukaranie.

## Służba bezpieczeństwa i higieny pracy



**Przepisy Kodeksu pracy (art. 237<sup>1 1</sup> k.p.)** nakładają na pracodawcę obowiązek utworzenia **służby BHP**, która pełni funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Art. 237**

**§ 1.** Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników, tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „**służbą BHP**”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań **służby BHP** pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań **służby BHP** może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

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



W zakładach pracy, w których istnieje **służba BHP**, stanowi ona wyodrębnione komórki organizacyjne.

W zależności od wielkości zakładu pracy, stanu zatrudnienia oraz od występujących w zakładzie warunków pracy i związanych z nimi zagrożeń zawodowych, a także uciążliwości pracy pracodawca może utworzyć jedno- lub wieloosobową **służbę BHP**.

**Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 z późn. zm. z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz z 2005 r. Nr 117, poz. 986) (§ 1)**

Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika **służby BHP** w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Natomiast w przypadku gdy zatrudnionych jest ponad 600 pracowników, pracodawca zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika **służby BHP** na każdych 600 pracowników.

## Do zakresu działania służby BHP należy m.in.:

- **przeprowadzanie kontroli** warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **bieżące informowanie pracodawcy** o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usunięcia tych zagrożeń,
- **sporządzanie i przedstawianie pracodawcy**, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

**UWAGA:** Pracownicy służby BHP mają prawo przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania przepisów w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy.

**Najważniejszym uprawnieniem służby BHP** jest możliwość podjęcia niezwłocznych działań, eliminujących bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników i innych osób, m.in. przez **wstrzymanie pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego oraz odsunięcie od pracy pracownika**, który swoim zachowaniem stwarza bezpośrednie zagrożenie dla siebie i innych osób.

**UWAGA:** § 6 art. 237 stanowi, że pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w § 1, 2 i 4. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w § 5.



## Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Rozdział XI Kodeksu pracy zawiera zbiór przepisów dotyczących konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Art. 237

§ 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- 3) tworzenia służby BHP lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

§ 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

§ 5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy – konsultacje, o których mowa w § 1, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w § 2 i 4, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

## Art. 237

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „**komisją BHP**”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy.

W skład **komisji BHP** wchodzi w równej liczbie:

- **przedstawiciele pracodawcy**, w tym pracownicy **służby BHP** i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz
- **przedstawiciele pracowników**, w tym **społeczny inspektor pracy**.

**Przewodniczącym komisji BHP** jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – **społeczny inspektor pracy** lub przedstawiciel pracowników.

## Art. 237

### § 1. Zadaniem komisji BHP jest:

- 1) **dokonywanie przeglądu** warunków pracy,
- 2) **okresowa ocena** stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) **opiniowanie** podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- 4) **formułowanie wniosków** dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. **Posiedzenia komisji BHP** odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach **komisji BHP** pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 3. **Komisja BHP** w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.