

Wszyscy pracodawcy będą wyznaczać pracownika odpowiedzialnego m.in. za ewakuację i ochronę przeciwpożarową. Na rynku zabraknie pracowników, którzy posiadają kwalifikacje np. inspektora ochrony przeciwpożarowej. Firmy zatrudnią na część etatu osoby z odpowiednimi uprawnieniami lub zapłacą za dodatkowe szkolenie podwładnych.

Aby spełnić nowe obowiązki bhp, które nakłada na pracodawców nowelizacja kodeksu pracy z 21 listopada 2008 r., wiele firm będzie musiało zatrudnić nowego pracownika lub ponieść koszty szkolenia już zatrudnionych. Od 18 stycznia 2009 r. w każdej firmie, która zatrudnia choćby jednego podwładnego, pracodawca będzie musiał wyznaczyć podwładnych, którzy będą odpowiedzialni za udzielenie pierwszej pomocy, ewakuację z zakładu pracy oraz ochronę przeciwpożarową. Ci ostatni muszą mieć co najmniej średnie wykształcenie oraz ukończone szkolenie inspektora ochrony przeciwpożarowej. Obecnie kosztuje ono 1,25 tys. zł.

Z przepisów wynika, że nowe obowiązki bhp musi wypełnić każdy pracodawca. Osoby odpowiedzialne za udzielenie pierwszej pomocy muszą więc wyznaczyć także te firmy, które zatrudniają nawet jednego pracownika.

Co muszą pracodawcy

W odpowiedzi na pytanie GP Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej potwierdził, że art. 209¹ par. 1 pkt 2 znowelizowanego kodeksu pracy zobowiązuje wszystkich pracodawców do wyznaczenia pracowników m.in. do wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej. Wyznaczony pracownik powinien m.in. zapewnić osobom przebywającym w [budynku](#)

, obiekcie budowlanym lub na ich terenie bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji, przygotować budynek, obiekt budowlany lub teren do prowadzenia akcji ratowniczej oraz zapoznać pracowników z przepisami przeciwpożarowymi.

Zdaniem resortu pracy musi on również posiadać kwalifikacje określone w ustawie z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 147, poz. 1229, z późn. zm.). Zgodnie z nią czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej może wykonywać wyłącznie osoba z wykształceniem co najmniej średnim, która ukończyła szkolenie z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Przeprowadza je Szkoła Główna Służby Pożarniczej, pozostałe szkoły Państwowe Straży Pożarnej lub ośrodki szkolenia w komendach wojewódzkich PSP.

- Obecnie szkolenie jednej osoby kosztuje 1,25 tys. zł - mówi Waldemar Woliński ze Szkoły Głównej Służby Pożarniczej.

Resort pracy podkreśla, że zgodnie z przepisami ustawy o ochronie przeciwpożarowej, każdy pracodawca (będący jednocześnie właścicielem, zarządcą lub użytkownikiem budynków, obiektów lub terenów) jest od wielu lat zobowiązany do wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej.

Jednak zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca, który jest tylko użytkownikiem budynku w którym mieści się zakład pracy może i będzie nadal mógł być zwolniony z obowiązku wykonywania czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej, jeśli tak stanowi umowa z właścicielem tego obiektu.

W efekcie nowelizacji kodeksu pracy może nastąpić sytuacja, że nawet jeśli pracodawca nie będzie zobowiązany do wykonywania czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej, bo odpowiada za to właściciel budynku, w którym mieści się zakład pracy, to i tak będzie musiał zatrudniać inspektora ochrony przeciwpożarowej.

Obowiązki kosztują

- Wszyscy pracodawcy będą musieli też wyznaczyć osoby odpowiedzialne za ewakuację i udzielenie pierwszej pomocy - mówi Barbara Krzyśków z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy.

W tym przypadku nowe przepisy rozszerzają jedynie już obowiązujące regulacje. Zgodnie z art. 233 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Z kolei zgodnie z par. 11 rozporządzenia z 21 kwietnia 2006 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz.U. 80, poz. 563) z każdego miejsca (przeznaczonego na pobyt ludzi) w obiekcie powinny być zapewnione odpowiednie warunki ewakuacji, zapewniające możliwość szybkiego i bezpiecznego opuszczenia strefy zagrożonej lub objętej pożarem.

Problemem może być jedynie wzajemna relacja nowego art. 209¹, który nakazuje pracodawcy wyznaczenie pracownika odpowiedzialnego za ewakuację z par. 13 wspomnianego rozporządzenia, które na właściciela lub

zarządcę (a nie użytkownika) obiektu nakłada obowiązek przeprowadzania raz na dwa lata próbnej ewakuacji (przy spełnieniu dodatkowych warunków). Pracodawca, który jedynie wynajmuje pomieszczenia, będzie musiał wyznaczyć pracownika odpowiedzialnego za ewakuację, ale nie będzie odpowiedzialny za próby jej przeprowadzenia.

Pracodawcy nic nie wiedzą

Z sondy przeprowadzonej przez GP wśród firm zajmujących się consultingiem w zakresie bhp i przepisów przeciwpożarowych wynika, że jedynie znikoma część pracodawców wie, że za niespełna dwa tygodnie przybędą im nowe obowiązki.

- Ci, którzy zaznajomili się z nowymi przepisami, zdają sobie sprawę z tego, że na rynku pracy może zabraknąć osób mających odpowiednie kwalifikacje - mówi Zbigniew Szyszka z firmy Profi Zabezpieczenia, consulting przeciwpożarowy i bhp.

Podkreśla, że ich obawy są uzasadnione, gdyż dodatkowo w połowie przyszłego roku uprawnienia inspektora ochrony przeciwpożarowej utracą wszystkie te osoby, które zaliczyły odpowiednie szkolenie przed 15 listopada 2005 r. Tak przewiduje rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 25 października 2005 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych oraz szkoleń dla strażaków jednostek ochrony przeciwpożarowej i osób wykonujących czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej (Dz.U. 215, poz. 1823).

- Dlatego będziemy apelować o zwiększenie liczby szkoleń przeprowadzanych przez jednostki dydaktyczne Państwowej Straży Pożarnej - mówi Witold Polkowski, ekspert Konfederacji Pracodawców Polskich.

Obecnie rocznie kończy je w całej Polsce kilkaset osób. To o wiele za mało, biorąc pod uwagę, że 1,9 mln firm w Polsce zatrudnia co najmniej jednego pracownika, a każdy pracodawca będzie musiał przecież zatrudniać inspektora ochrony przeciwpożarowej.

- Możliwe, że nawet kilku pracodawców będzie zatrudniać na część etatu tę samą osobę, która ma odpowiednie uprawnienia. Dzięki temu mniejszym kosztem będą mogli wypełnić obowiązek, jaki nakłada na nich znowelizowany kodeks pracy - mówi Sławomir Paruch, kierownik Departamentu Prawa Pracy Kancelarii Sołtysiński Kawecki Szlęzak.

Wszyscy pracodawcy będą wyznaczać pracownika odpowiedzialnego m.in. za ewakuację i ochronę przeciwpożarową. Na rynku zabraknie pracowników, którzy posiadają kwalifikacje np. inspektora ochrony przeciwpożarowej. Firmy zatrudnią na część etatu osoby z odpowiednimi uprawnieniami lub zapłacą za dodatkowe szkolenie podwładnych.

Zmiany w przepisach bhp

Kierowane przez Jolantę Fedak Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej potwierdza, że każdy pracodawca będzie musiał zatrudnić inspektora ochrony przeciwpożarowej

Niewiadoma egzekucja

Zasadnicze znaczenie dla pracodawców będzie mieć to, w jaki sposób nowe przepisy będzie egzekwować Państwowa Inspekcja Pracy. Od 18 stycznia może sprawdzać, czy pracodawcy wyznaczyli pracowników odpowiedzialnych za ochronę przeciwpożarową czy ewakuację.

- Rzadko zdarza się, aby inspektorzy pracy karali pracodawcę za nieprzestrzeganie przepisów bhp już podczas pierwszej kontroli - mówi Sławomir Paruch.

Podkreśla, że zazwyczaj najpierw zwracają się oni do pracodawcy o usunięcie nieprawidłowości, a następnie występują o podjęcie w tym kierunku odpowiednich działań. Dopiero w razie ich braku wydają nakaz w tego typu sprawach lub nakładają na pracodawcę mandat.

- Możliwe, że inspektorzy pracy nie będą zbyt rygorystycznie egzekwować nowych przepisów. Ich *vacatio legis* była bardzo krótka, więc firmy miały mało czasu na ich wdrożenie - mówi Andrzej Łuczaj z firmy BHP Konsultant.

W jego opinii pracodawcy powinni pamiętać, że nowelizacja k.p. wymusza konieczność zmian w organizacji pracy. Firmy, w których obowiązują regulaminy pracy, powinny więc wprowadzić do nich aneksy. A o takich zmianach muszą poinformować pracowników co najmniej dwa tygodnie przed ich wprowadzeniem.

USTAWA
z dnia 21 listopada 2008 r.
o zmianie ustawy – Kodeks pracy^[1]

Art. 1.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.^[2]) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18^{3a}:

a) § 4-6 otrzymują brzmienie:

„§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).”

b) dodaje się § 7 w brzmieniu:

„§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.”;

2) w art. 18^{3b} § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.”;

3) art. 18^{3e} otrzymuje brzmienie:

„Art. 18^{3e}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.”;

4) po art. 183¹ dodaje się art. 183² w brzmieniu:

„Art. 183². Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.”;

5) w art. 207 :

a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy 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 pracowników, 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,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.”,

b) po § 2 dodaje się § 2¹ w brzmieniu:

„§ 2¹. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.”;

6) po art. 207 dodaje się art. 207¹ w brzmieniu:

„Art. 207¹. § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.”;

7) w art. 208:

a) w § 1 dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.”,

b) dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207¹.”;

8) po art. 209 dodaje się art. 209¹-209³ w brzmieniu:

„Art. 209¹. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników,
 - 2) wyznaczyć pracowników do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
 - 3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.
- § 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.
- § 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny być uzależnione od rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.
- Art. 209². § 1. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:
- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
 - 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.
- § 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:
- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
 - 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.
- Art. 209³. § 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.
- § 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.”;
- 9) w art. 210 po § 2 dodaje się § 2¹ w brzmieniu:
„§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.”;
- 10) art. 215 otrzymuje brzmienie:
„Art. 215. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:
- 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,
 - 2) uwzględniały zasady ergonomii.”;
- 11) w art. 216 § 1 otrzymuje brzmienie:
„§ 1. Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215.”;
- 12) w art. 225 § 2 otrzymuje brzmienie:
„§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 237¹⁵.”;
- 13) art. 233 otrzymuje brzmienie:
„Art. 233. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno--sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.”;
- 14) w art. 237^{11a} w § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:
„3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.”.