

# Szkolenia bhp ze szczególnym uwzględnieniem osób pracujących „w terenie”



Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bhp jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Szkolenia mają za zadanie uświadomić pracownikom grożące niebezpieczeństwa związane z wykonywaniem pracy oraz zaznajomić ich z obowiązującymi normami i zasadami bhp, a także wskazać właściwe metody wykonywania pracy. Na pracodawcy ciąży obowiązek przeprowadzenia szkoleń wstępnych w formie instruktażu oraz szkoleń okresowych. Pracownicy wykonujący pracę „w terenie” podlegają tym szkoleniom jako zatrudnieni na stanowiskach robotniczych. Uczestniczenie w szkoleniach z dziedziny bhp jest obowiązkiem pracownika. Powinny one odbywać się na koszt pracodawcy oraz w godzinach pracy pracownika.

## Safety training with particular emphasis on employees working in the field

Ensuring healthy and safe working conditions and a systematic approach to training employees on health and safety is one of the basic obligations of the employer. Training is intended to make employees aware of work-related dangers, inform them about current standards and safety rules and identify safe methods of work. The employer has to conduct initial training in the form of instruction and periodic training. Employees who work in the field are covered by that training since they are employed as blue-collar workers. Participation in training courses is compulsory. The employer covers the cost; the courses take place during employees' working hours.

Fot. Yuri Arcurs / Bigstockphoto

## Wstęp

Jednym z zasadniczych praw pracownika jest wykonywanie pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. W Konstytucji RP w art. 66 zaznaczono, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikowi zawarty jest także w art. 15 Kodeksu pracy jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy<sup>1</sup>. Zasada ta stanowi normę prawną o podstawowym znaczeniu dla kształtowania stosunków pracy. Pracodawca jest zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązki ciężące na pracodawcy w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków pracy mają dwójaki charakter: z jednej strony – majątkowy, stanowiąc zobowiązanie do ponoszenia kosztów związanych z utrzymaniem i polepszeniem stanu ochrony pracy, z drugiej zaś techniczno-organizacyjny, sprowadzający

się do takich działań, które dotyczą organizacji pracy, procesu technologicznego, ergonomii, szkolenia, badań stanowiska pracy. Wypełnianie tych obowiązków ma na celu eliminację lub ograniczenie szkodliwego wpływu środowiska pracy na organizm człowieka, przeciwdziałanie ewentualnym wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym, a także ograniczenie absencji chorobowej<sup>2</sup>.

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz systematyczne prowadzenie szkoleń pracowników w zakresie bhp jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Szkolenia mają za zadanie uświadomić pracownikom grożące niebezpieczeństwa związane z wykonywaniem pracy jak i zaznajomić ich z obowiązującymi normami i zasadami bhp, a także wskazać właściwe metody wykonywania pracy.

Osoby pracujące „w terenie”, czyli wykonujące pracę poza siedzibą pracodawcy, realizują swoje zadania i obowiązki w szczególnych warunkach. Pracownicy ci narażeni są na szereg

różnych niebezpieczeństw, które mogą prowadzić do utraty zdrowia lub życia. Szkolenia bhp osób wykonujących swoje zadania zawodowe w terenie są niezwykle istotnym elementem działania prewencyjnego przed negatywnymi skutkami pracy wynikającymi ze zmieniających się warunków wykonywania pracy.

## Cel szkoleń bhp

Jak wskazuje R. Celeda, ustawodawca nie ustanowił żadnych wyjątków od zasady, że szkolenia odbywają się w czasie pracy. W związku z tym pracownik nie ma obowiązku uczestniczyć w szkoleniu zorganizowanym poza godzinami pracy. Jeżeli natomiast pracownik będzie uczestniczył w szkoleniu poza godzinami pracy, należy to traktować jako pracę w godzinach nadliczbowych<sup>3</sup>.

Szkolenia umożliwiają uczestnikom:  
– zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia

<sup>3</sup> Celeda R. *Komentarz do artykułu 237 Kodeksu pracy*, [w:] Florek L. (red.), Celeda R., Gonera K., Goździkiewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T. *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex, 2011.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.

<sup>2</sup> Celeda R., Sekunda M. *Podstawy prawne ochrony pracy*. Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1997.

dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi

– poznanie przepisów oraz zasad bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bhp

– nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielania pierwszej pomocy osobie, która uległa wypadkowi<sup>4</sup>.

Istotną rolę szkoleń z zakresu bhp zaakcentowano m.in. w art. 19 Konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. Zgodnie z tą konwencją, przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie otrzymywać mają niezbędne informacje o podjętych przez pracodawcę środkach gwarantujących im bezpieczeństwo i zdrowie; mogą konsultować się w sprawie uzyskanych informacji ze swoimi organizacjami przedstawicielskimi, pod warunkiem nienaruszenia tajemnic handlowych. Zarówno pracownicy, jak i ich przedstawiciele muszą być odpowiednio przeszkoleni w zakresie bhp.

Ogólne wytyczne co do szkoleń pracowników zawiera także Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG). Zgodnie z nią, pracodawca powinien każdemu pracownikowi odpowiednie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności w postaci przekazania informacji i instrukcji specyficznych dla swojego miejsca pracy lub rodzaju wykonywanych czynności. Szkoleniom podlegają pracownicy:

- nowo przyjmowani do pracy
- przenoszani na inne stanowisko robocze
- w sytuacji wprowadzenia nowego wyposażenia lub zmiany wyposażenia miejsca pracy
- w sytuacji wprowadzenia nowej technologii.

Szkolenie takie powinno uwzględniać charakter nowych lub zmienionych zagrożeń oraz być powtarzane okresowo. Jak wskazuje dyrektywa, szkolenia nie powinny obciążać finansowo pracowników ani ich przedstawicieli, ponadto powinny odbywać się podczas godzin pracy<sup>5</sup>.

Postanowienia dyrektywy ramowej 89/391/EWG znalazły swój wyraz zarówno w znowelizowanym w 1996 i 2003 r. Kodeksie pracy, jak i w przepisach wykonawczych wydanych na jego podstawie. W art. 237<sup>3</sup> § 3 K.p.

implementowano przepis z art. 12 dyrektywy, zgodnie z którym pracodawca szkoli pracownika na swój koszt. Dotyczy to szkoleń zarówno pracowników, jak i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Szkolenia bhp dla osób pracujących „w terenie” muszą przede wszystkim uwzględniać źródła potencjalnych niebezpieczeństw i zagrożeń oraz sposoby unikania ich, a także wskazywać prawidłowe sposoby wykonywania pracy. Z racji specyfiki pracy „w terenie”, którą cechują m.in. zmieniające się miejsca wykonywania pracy, mobilność pracowników, oddziaływanie czynników atmosferycznych, częsty pośpiech, stres szkolenia bhp powinny być przeprowadzane ze szczególną starannością.

### Szkolenie wstępne

Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu i obejmuje szkolenie wstępne ogólne, tzw. instruktaż ogólny oraz szkolenie wstępne na stanowisku pracy, tzw. instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami i zasadami bhp oraz udzielania pierwszej pomocy. Instruktaż ten przeprowadza pracownik służby bhp, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, jeżeli sam wykonuje te zadania lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający odpowiednią wiedzę w tym zakresie, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Szkolenie to ma na celu zapoznanie pracownika z zagrożeniami występującymi na określonym stanowisku, ryzykiem zawodowym, sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tym stanowisku. Instruktaż stanowiskowy kończy się sprawdzeniem wiedzy pracownika i umiejętności praktycznych.

Odbycie przez pracownika instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego potwierdza się na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która winna być przechowywana w aktach osobowych pracownika.

Pracownicy wykonujący pracę w tzw. terenie (m.in. ekipy remontowe, usługodawcy np. hydraulicy, elektrycy itp.) podlegają wymienionym szkoleniom jako zatrudnieni na stanowiskach robotniczych. Podczas instruktażu ogólnego pracownicy zapoznają się z podstawowymi przepisami prawa pracy z zakresu bhp, zasadami bezpieczeństwa obowiązującymi podczas wykonywania określonych prac oraz sposobami udzielania pierwszej pomocy.

Z racji specyfiki wykonywania pracy „w terenie” rzetelne przeprowadzenie szkolenia jest bardzo trudnym zadaniem. Niemniej podczas instruktażu stanowiskowego, pracowników należy poinformować: o elementach wyposażenia pomieszczeń, stanowisk, w których świadczona będzie praca, używanych środkach, narzędziach, urządzeniach, surowcach i produktach (np. pracowników budowlanych o oddziaływaniu materiałów budowlanych, takich jak gipsy, farby, emulsje, lakiery, impregnaty, wapno itp.); czynnikach środowiska pracy (np. przedstawicieli handlowi, agentów o stres, czynnikach związanych z prowadzeniem pojazdu); sposobach ochrony przed zagrożeniami związanymi z pracą (np. stosowaniu środków ochrony indywidualnej – maseczki, rękawice, okulary, gogle, hełmy). Ponadto pracownikom zatrudnionym na tych stanowiskach należy zaprezentować prawidłowe sposoby wykonywania pracy.

Byłoby pożądane, aby tego typu szkolenie z racji charakteru wykonywanej pracy odbywało się w terenie, celem odtworzenia normalnego toku pracy, którą wykonywać będzie pracownik.

Przeprowadzanie przez pracodawcę szkoleń bhp zakwalifikować należy do podstawowych obowiązków o charakterze prewencyjnym. Obowiązki prewencji bezpośredniej charakteryzują się tym, że ich wykonanie decyduje wprost o bezpieczeństwie i ochronie życia pracujących, a zatem ich niewykonanie lub nienależyte wykonanie może dla pracownika bezpośrednio skutkować powstaniem szkód. Obowiązki te mają dwojaki charakter. Po pierwsze, dotyczą pracowników jako grupy i materialnego środowiska pracy, są związane z organizowaniem bezpiecznych warunków i środowiska pracy, np. z budową obiektów i pomieszczeń pracy, organizowaniem i wyposażeniem stanowisk pracy. Po drugie, są to obowiązki dotyczące osoby pracownika, mające charakter zindywidualizowany, głównie warunkujące dopuszczenie pracownika do pracy, tj. szkolenia bhp, badania profilaktyczne. Obowiązki z zakresu szkoleń bhp pełnią funkcję edukacyjną<sup>6</sup>.

Funkcja edukacyjna szkoleń dotyczy nie tylko pracowników, ale również pracodawców, gdyż zgodnie z art. 207 §3 K.p. zarówno pracodawca, jak i osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści pierwsze szkolenie okresowe odbywają w czasie do 6 miesięcy

<sup>4</sup> § 3 Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. DzU z 2004 r. nr 180, poz. 1860 z późn. zm.

<sup>5</sup> Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG).

<sup>6</sup> Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Wyd. Difin, Warszawa 2003, s. 227-228.

od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach. Kolejne powinny być przeprowadzane nie rzadziej niż raz na 5 lat. Dodatkowe szkolenie odbywa pracodawca, który zgodnie z art. 237<sup>7</sup> K.p. wykonuje zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, chyba, że spełnia wymagania kwalifikacyjne dla służby bhp określone w przepisach dotyczących tej służby.

Celem szkolenia pracodawców wykonujących zadania służby bhp jest uzyskanie przez nich wiedzy i umiejętności m.in. w zakresie: identyfikacji i analizy zagrożeń zawodowych oraz oceny ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami, prowadzenia kontroli i oceny stanu bhp, organizowania przedsięwzięć mających na celu zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, metod eliminowania lub ograniczenia oddziaływania na pracowników czynników szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, popularyzacji problematyki bhp<sup>7</sup>.

## Szkolenie okresowe

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bhp. Szkoleniu okresowemu podlegają: osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści (nie rzadziej niż raz na 5 lat, a w przypadku pracowników administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat); pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych (nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku); pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn, technolodzy i organizatorzy produkcji, pracownicy służby bhp (nie rzadziej niż raz na 5 lat).

Pierwsze szkolenie okresowe dla osób będących pracodawcami oraz innych osób kierujących pracownikami, a w szczególności kierowników, mistrzów i brygadzystów przeprowadza się w czasie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, dla pozostałych pracowników w okresie do 12 miesięcy. Szkolenie okresowe kończy się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp.

W trakcie szkolenia okresowego pracowników należy zwrócić szczególną uwagę na aktualizację już posiadanej wiedzy. Pracowników pracujących „w terenie” należy dokształcać, wskazując na czynniki szkodliwe i uciążliwe

pojawiające się podczas pracy oraz określać metody ograniczające lub – jeżeli to możliwe – eliminujące je, informować o zasadach postępowania w razie wypadku oraz udzielaniu pierwszej pomocy. Aktualne uregulowania prawne w zakresie edukacji bhp nie nadążają za potrzebami wynikającymi ze zmian zachodzących na rynku pracy, wprowadzania nowych technologii i organizacji pracy oraz wiążącego się z tym ryzyka. Szkolenia powinny być zindywidualizowane ze względu na specyfikę i charakter wykonywanych prac.

## Czas trwania szkoleń okresowych

Instruktaż ogólny powinien trwać minimum 3 godziny lekcyjne, instruktaż stanowiskowy dla pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, pracownika przenieszonego na takie stanowisko oraz ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu i studenta odbywającego praktykę – minimum 8 godzin lekcyjnych, a instruktaż stanowiskowy pracowników administracyjno-biurowych narażonych na działanie czynników uciążliwych – minimum 2 godziny lekcyjne. Szkolenie pracodawców wykonujących zadania służby bhp – minimum 64 godzin, w tym 6 godzin ćwiczeń; szkolenie okresowe dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami – minimum 16 godzin. Czas trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i administracyjno-biurowych określono na minimum 8, a pracowników inżynieryjno-technicznych – minimum 16 godzin.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy postanowił, że w razie stwierdzenia o niektórych robotników niedostatecznych wyników szkolenia, zakład pracy obowiązany jest przeszkolić ich dodatkowo. Jeżeli mimo dodatkowego szkolenia robotnicy nie wykażą opanowania treści szkoleniowych, zakład pracy powinien odsunąć ich od pracy, jako nieprzydatnych na określonym stanowisku<sup>8</sup>.

Wyrok Sądu potwierdza stanowisko ustawodawcy wyrażone w art. 237<sup>3</sup> § 1 K.p., zgodnie z którym nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp.

## Obowiązek informowania pracowników

Niezależnie od szkolenia wstępnego i okresowego przepis art. 237<sup>4</sup> nakłada na pracodawcę obowiązek zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami bhp. Pracodawca

ma więc obowiązek na bieżąco uzupełniać, uściślać i poszerzać wiedzę zdobytą przez pracowników w trakcie wymienionych szkoleń. Obowiązek ten wymusiło życie, ciągłe zmiany procesów technologicznych, nowe urządzenia, maszyny, przepisy. Szczególną formą działalności pracodawcy w dziedzinie edukowania pracowników w zakresie bhp jest wydawanie instrukcji i wskazówek na konkretnych stanowiskach pracy.

Przepisy Kodeksu pracy nie określają jednoznacznie formy wydawania przez pracodawcę instrukcji i wskazówek dotyczących wykonywania pracy w sposób bezpieczny.<sup>9</sup> Biorąc jednak pod uwagę określenie w przepisie, że pracodawca jest „obowiązany wydawać” instrukcje należy stwierdzić, że powinno to nastąpić w formie pisemnej. Potwierdzeniem takiej interpretacji jest przepis § 41 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z którym, pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bhp<sup>10</sup>.

Przyjmuje się, że wskazówki pracodawcy mogą mieć formę ustną. Pamiętać należy, że obowiązek wydania przez pracodawcę szczegółowych instrukcji i wskazówek w zakresie bhp na stanowiskach pracy dotyczy wszystkich stanowisk, również tych, które nie wiążą się z wykonywaniem pracy w jednym i tym samym miejscu<sup>11</sup>.

## Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej a szkolenia bhp

Przepisy zarówno Kodeksu pracy, jak i rozporządzenia ministra gospodarki i pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp, ukierunkowane są na pracownika jako stronę stosunku pracy. Znaczna część osób wykonującą pracę poza siedzibą przedsiębiorstwa zatrudniona jest na podstawie umowy cywilnoprawnej, bardzo często ma to miejsce w przypadku ekip budowlanych, montażowych, usługowych. Należy jednak mieć na uwadze przepis art. 304<sup>1</sup> K.p., zgodnie z którym obowiązki wskazane w art. 211 K.p. (tj. przestrzeganie przepisów i zasad bhp), w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, 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

<sup>9</sup> Celeda R. *Komentarz do art. 234 (4) Kodeksu pracy*. W: Florek L. (red.), Celeda R., Gonera K., Goździkiewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T. *Kodeks pracy. Komentarz*. Lex 2011

<sup>10</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. DzU 2003 nr 169, poz. 1650 z późn.zm.

<sup>11</sup> Wyrok NSA z 17.02.1999 r., II S.A./Wr 935/98 – Pr. Pracy 1999/10/41.

<sup>7</sup> Cz. III załącznika nr 1 do Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. ..., op.cit.

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1965 r. II PR 685/64, OSNCP 1965, nr 7-8, poz. 136.

prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

Z przepisu tego wynika, że obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp dotyczy wszystkich wykonujących pracę bez względu na podstawę zatrudnienia oraz miejsce świadczenia pracy. Oznacza to, że pracownik musi wykonywać pracę w sposób bezpieczny zarówno w siedzibie pracodawcy, jak i każdym innym miejscu przez niego wskazanym.

Jak zaznaczył ustawodawca w sformułowaniu „w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę” norma ma zastosowanie również w przypadku osób wykonujących pracę w tzw. terenie. Wymienionych podmiotów wykonujących pracę dotyczą również przepisy związane z koniecznością uczestnictwa w szkoleniach z zakresu bhp – wskazuje na to treść cytowanego art. 211 K.p. Niemniej jednak bezwzględne stosowanie tego przepisu ograniczone jest art. 304<sup>1</sup> K.p., poprzez sformułowanie „w zakresie określonym przez pracodawcę”. W związku z tym brak jest podstaw prawnych do dokonywania obowiązkowych szkoleń dla wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Z niedookreśloności przepisów korzystają pracodawcy, którzy nie wysyłają pracowników na te szkolenia. Jednak bardzo często, podczas rekrutacji np. prac niebezpiecznych, na wysokości, w budownictwie poszukiwani są pracownicy, zleceniobiorcy itp., którzy mają ukończone stosowne szkolenia bhp lub organizują takie szkolenia dla nowo zatrudnionych.

Brak obowiązku przeprowadzania szkoleń dla wszystkich zatrudnianych bez względu na podstawę prawną jest poważnym niedociągnięciem ustawodawcy, gdyż wielokrotnie prace wykonywane przez zleceniobiorców nie odbiegają stopniem zagrożenia dla zdrowia lub życia od prac wykonywanych przez pracowników (zatrudnionych na podstawie umowy o pracę). Przeprowadzanie szkoleń bhp zarówno wstępnych, jak i okresowych jest jednym z podstawowych elementów prewencji wypadkowej, w związku z czym powinno być obowiązkiem ciężącym na wszystkich podmiotach, na rzecz których wykonywana jest praca, bez względu na podstawę prawną ich świadczenia. Obowiązek przeszkolenia osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych podkreślony został również w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie z wyrokiem z 25 września 1974 r., II CR 493/74, jeśli pomimo braku wyraźnego nakazu przeprowadzania szkoleń z zakresu bhp oraz kierowania na badania lekarskie rodzaj wykonywanej pracy i stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy wskazywał na celowość dopuszczania do pracy wyłącznie

osób cieszących się odpowiednim stanem zdrowia i przeszkolonych w zakresie bhp, pracodawca może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu bhp.

### Obowiązek uczestnictwa w szkoleniach bhp

Pamiętać należy, że szkolenie bhp jest nie tylko prawem, ale i obowiązkiem pracownika, w związku z czym pracownik musi dołożyć wszelkiej staranności i pilności podczas jego trwania. Jak wskazuje art. 211 K.p. przestrzeganie przepisów bhp jest podstawowym obowiązkiem pracownika, a w szczególności jest on zobowiązany znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz podawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym. Szkolenia są obligatoryjne i odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Podlegają im wszyscy zatrudnieni bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, w tym również praktykanci, jak również pracodawcy oraz inne osoby kierujące pracownikami.

Należy zauważyć, że udział w szkoleniu bhp jest dla pracownika obowiązkiem, stąd brak jego realizacji daje pracodawcy możliwość stosowania kar porządkowych, wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia zagrażająca istotnym interesem pracodawcy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok SN z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97). Wskazane w wyroku polecenie odnosić się może również do obowiązkowego udziału w szkoleniu bhp.

Wyrok potwierdza treść przepisu (art. 52 § 1 pkt 1 K.p.), w myśl którego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Gdy niedopełnienie obowiązku uczestnictwa w szkoleniach bhp zostanie zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawca ma prawo rozwiązać umowę w trybie cytowanego przepisu, w szczególności w sytuacji, gdy absencja podczas szkolenia nastąpiła z winy umyślnej lub skutek rażącego niedbalstwa. Wskazuje na to również Sąd Najwyższy, podnosząc, że niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególnie porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (wyrok SN z 13 czerwca 1973 r., I PR 160/73).

### Podsumowanie

Szkolenia w dziedzinie bhp z racji swojego prewencyjnego charakteru są jednym z najlepszych środków przeciwdziałających niebezpieczeństwom wynikającym z wykonywania obowiązków służbowych przez pracowników. Z racji ich obowiązkowości, cykliczności oraz ściśle określonego programu dostarczają pracownikom niezbędnej wiedzy na temat wykonywania pracy w sposób bezpieczny i higieniczny. Osoby pracujące „w terenie” w związku z wykonywaniem obowiązków w często zmieniających się warunkach i okolicznościach powinny uczestniczyć w rzetelnie przeprowadzanych szkoleniach. Ich programy, czas trwania oraz sposób organizacji muszą odpowiadać wymaganiom określonym w przepisach prawa. Pracodawcy winni nadzorować tryb przeprowadzania szkoleń oraz konsekwentnie obligować podwładnych do uczestnictwa w nich.

Należy pamiętać, że pracodawcy nie wolno dopuścić do pracy osoby, jeżeli nie posiada ona dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Naruszenie przepisów dotyczących obowiązku szkoleń bhp z racji ich obligatoryjnego charakteru może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika – jako niedopełnienie powinności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

### LITERATURA

- Celeda R. *Komentarz do artykułu 237 Kodeksu pracy*. W: Florek L. (red.), Celeda R., Gonera K., Goździkiewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T. *Kodeks pracy. Komentarz*. Lex 2011
- Celeda R. *Komentarz do art. 234 (4) Kodeksu pracy*. W: Florek L. (red.), Celeda R., Gonera K., Goździkiewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T. *Kodeks pracy. Komentarz*. Lex 2011
- T. Wyka, „*Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*”. Wyd. Difin, Warszawa 2003

### AKTY PRAWNE

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, t.j. DzU z 2004 r. nr 180, poz. 1860 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, t.j. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.
- Konwencja Nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 22 czerwca 1981 r.
- Dyrektywa Rady z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy 89/391/EWG

### ORZECZNICTWO

- Wyrok SN z dnia 18.01.1965 r. II PR 685/64, OSNCP 1965, nr 7-8, poz. 136
- Wyrok SN z dnia 19.04.2006, OSNP 2007/7-8/103
- Wyrok NSA z 17.02.1999 r., II S.A./Wr 935/98 – Pr. Pracy 1999/10/41
- Wyrok SN z 12.06.1997 r., I PKN 211/97
- Wyrok SN z 13.06.1973 r., I PR 160/73