

PROFILAKTYCZNA OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW

WSTĘP.....str. 3

I. BADANIA PROFILAKTYCZNE PRACOWNIKÓW.....str. 3

1. Rodzaje badań profilaktycznych..... str. 3
2. Tryb wykonywania badań profilaktycznych..... str. 6
3. Zakaz dopuszczenia do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia
lekarskiego..... str. 10
4. Podmioty uprawnione do przeprowadzania badań profilaktycznych..... str. 11
5. Przechowywanie orzeczeń lekarskich..... str. 11

II. POMIARY CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA

W ŚRODOWISKU PRACY.....str. 12

1. Pojęcie czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia
i uciążliwych..... str. 12
2. Rodzaje czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia
i uciążliwych..... str. 13
3. Kto jest zobligowany do dokonywania pomiarów?..... str. 15
4. Przeprowadzanie konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami..... str. 15
5. Zasady przeprowadzania pomiarów..... str. 17
6. Kto może przeprowadzać pomiary..... str. 20
7. Prowadzenie dokumentacji związanej z pomiarami..... str. 21
8. Zapoznanie pracownika z wynikami pomiarów..... str. 23
9. Podejmowanie działań profilaktycznych..... str. 24

10. Konsekwencje prawne za niedopełnienie obowiązku przeprowadzenia pomiarów.....	str. 24
11. Czynniki rakotwórcze i mutagenne w środowisku pracy	str. 25
12. Obowiązki pracodawcy związane ze stosowaniem czynników rakotwórczych i mutagennych w środowisku pracy	str. 27
13. Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami zatrudnionymi w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i mutagennych w środowisku pracy	str. 35

— Pomocniki Księgowego PREMIUM —



Interpretacje urzędowe
– interpretacje.gofin.pl



Ujednolicone przepisy prawne
– przepisy.gofin.pl



Orzecznictwo dla firm
– orzecznictwo.gofin.pl



Kalkulatory
– kalkulatory.gofin.pl



Baza pytań Czytelników
– pytaniaczytelnikow.gofin.pl



Wskaźniki i stawki
– wskazniki.gofin.pl



Wzory druków i umów
– druki.gofin.pl*



Terminy
– terminy.gofin.pl



WideoPOMOCNIKI
– wideopomocniki.gofin.pl



Plan Kont
– plankont.gofin.pl



Podcasty
– podcasty.gofin.pl



Schematy opodatkowania VAT
– schematy.gofin.pl **NOWY SCHEMAT**



Klasyfikacje
– klasyfikacje.gofin.pl



Polski Ład
– polskilad.gofin.pl



Przewodniki on-line: Księgowego, Kadrowego, VAT
– przewodnikksiegowego.pl – przewodnikkadrowego.pl – przewodnikvat.pl

Przywilej pełnego dostępu przysługuje Prenumeratorom **KOMPLETU CZASOPISM nr 1 lub nr 2** oraz Abonentom **Serwisu Głównego Księgowego** – sprawdź na sklep.gofin.pl

* Do pracy z aktywnymi drukami niezbędny jest Program DRUKI GOFIN. Wersja komercyjna Programu zapewnia dostęp do pełnej bazy druków. Program DRUKI Gofin w wersji komercyjnej jest osobnym produktem niepowiązanym z prenumeratą czy abonamentem.

pomocnikksiegowego.gofin.pl

WSTĘP

Przepisy bhp obligują pracodawcę do dbania o życie i zdrowie pracowników. W tym celu pracodawca powinien zapewnić profilaktyczną ochronę ich zdrowia poprzez regularne weryfikowanie warunków pracy, a także zdrowia zatrudnionych pracowników. Obowiązek przeprowadzania badań profilaktycznych jest ściśle powiązany z obowiązkiem przeprowadzania pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, gdyż precyzyjna wiedza o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy, poprzedzona ich identyfikacją, przekłada się na odpowiedni dobór badań profilaktycznych. W niniejszym dodatku omawiamy regulacje dotyczące realizowania powyższych obowiązków oraz sposób ich dokumentowania.

I. BADANIA PROFILAKTYCZNE PRACOWNIKÓW

Przepisy bhp obligują pracodawcę do objęcia pracowników profilaktyczną opieką zdrowotną. Na realizację tego obowiązku nie wpływa branża w jakiej działa dany podmiot, ani też rodzaj pracy świadczonej przez pracownika, bowiem pracodawcy nie wolno dopuścić żadnego pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do zatrudnienia na określonym stanowisku pracy w warunkach pracy określonych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, dalej K.p.). Należy jednak zaznaczyć, że profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami to nie tylko wykonywanie podstawowych badań lekarskich (wstępnych, okresowych, w tym tzw. końcowych przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy oraz kontrolnych), ale również m.in. prowadzenie działalności konsultacyjnej, diagnostycznej i orzeczniczej w zakresie patologii zawodowej, wykonywanie szczepień ochronnych, czy też monitorowanie stanu zdrowia osób pracujących zaliczanych do grup szczególnego ryzyka, a zwłaszcza osób wykonujących pracę w warunkach przekroczenia normatywów higienicznych, pracowników młodocianych, niepełnosprawnych oraz kobiet w wieku rozrodczym i ciężarnych.

1. Rodzaje badań profilaktycznych

Stosownie do postanowień art. 229 K.p., pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom, na swój koszt, profilaktyczną opiekę lekarską. Na tę opiekę składają się następujące rodzaje badań:

Badania wstępne – wykonywane są przed rozpoczęciem pracy wobec:

- a) osób przyjmowanych do pracy,
- b) pracowników młodocianych przenoszonych na inne stanowiska pracy i innych pracowników przenoszonych na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe; w szczególności wykonanie tego badania będzie konieczne w razie polecenia pracownikowi wykonywania innej pracy w trybie art. 42 § 4 K.p., jeżeli będzie wiązała się ona z czynnikami szkodliwymi i warunkami uciążliwymi (innymi od występujących dotychczas).

Badaniom tym, zgodnie z art. 229 § 1¹⁻¹² K.p., nie podlegają jednak osoby:

- przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą, o ile

- zachowuje aktualność orzeczenie lekarskie wydane po wykonaniu badania profilaktycznego w czasie trwania poprzedniej umowy o pracę,
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy; nie dotyczy to jednak osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, o których mowa w § 80 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 z późn. zm.),
 - przyjmowane do pracy, pozostając jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą, po spełnieniu przesłanek wskazanych w drugim myślniku.

Przykład

Pracownik był zatrudniony do 31 grudnia 2023 r. i od 1 marca 2024 r. podejmie ponownie zatrudnienie u tego samego pracodawcy.

Ze względu na długość przerwy pomiędzy rozwiązaniem pierwszego stosunku pracy a nawiązaniem kolejnego, pracownik nie podlega zwolnieniu z badań wstępnych pomimo, iż jego poprzednie badania wstępne są ważne do 31 lipca 2025 r.

Badania okresowe – wykonywane są u wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy i warunków pracy, w terminie wskazanym przez lekarza medycyny pracy. Celem tych badań jest stwierdzenie braku przeciwwskazań do dalszej pracy na dotychczasowym stanowisku pracy.

Zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy, obejmuje przypadki wskazane w § 6 rozporządzenia 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 2023 r. poz. 607), dalej zwane rozporządzeniem w sprawie badań.

Przykład

Pracownik zgłosił pracodawcy, że ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie wykonywać pracy na dotychczasowym stanowisku z uwagi na jej szkodliwy wpływ na jego zdrowie pracownika.

Z przepisu § 6 pkt 1 rozporządzenia w sprawie badań wynika, że zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej obejmuje m.in. przypadek konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika. Pracodawca powinien wydać pracownikowi skierowanie na badania lekarskie, które przeprowadzane są poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań.

Istnieje jeszcze jeden rodzaj okresowych badań profilaktycznych. Są to tzw. **badania końcowe**, które wykonuje się u pracowników zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwiłkniających:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
-

-
- po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Przykład

Jeden z pracowników, który wykonywał pracę w narażeniu na kontakt z substancjami o działaniu rakotwórczym i mutagennym, złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pracodawca zatrudniając pracownika w narażeniu na takie substancje jest zobowiązany do skierowania go na badania po zakończeniu stosunku pracy, a także – na wniosek pracownika – objąć go profilaktyczną opieką lekarską już po zakończeniu stosunku pracy.

Badania kontrolne – wykonywane są przed dopuszczeniem do pracy pracownika, który z powodu choroby przebywał na zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni. Celem tych badań jest ustalenie zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Ważne: Wśród pracodawców wątpliwości budziła dopuszczalność udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikowi bezpośrednio po ponad 30-dniowej nieobecności spowodowanej chorobą bez przeprowadzenia badań kontrolnych. Taką możliwość potwierdza jednak liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. wyrok z 9 marca 2011 r., sygn. akt II PK 240/10, OSNP 2006/23-24/344).

Przykład

Pracownik uległ wypadkowi przy pracy i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres 14 dni. Ponieważ pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby krócej niż 30 dni, pracodawca nie ma obowiązku kierować go na badania kontrolne.

Przykład

Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego trwającego ponad 30 dni pracownik dostarczył zaświadczenie od lekarza rodzinnego o zdolności do pracy. Pomimo to pracownik powinien zostać skierowany przez pracodawcę na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy.

Przykład

Pracownik przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni. W czasie tego zwolnienia upłynęła ważność badań okresowych tego pracownika. Po powrocie do pracy pracodawca powinien wydać pracownikowi skierowanie na badania profilaktyczne zarówno okresowe, jak i kontrolne, natomiast lekarz medycyny pracy powinien wydać pracownikowi orzeczenie lekarskie, z którego będzie wynikało, że dotyczą one zarówno badań okresowych, jak i kontrolnych albo po prostu wydać dwa oddzielne orzeczenia.

Co do zasady kontrolne badania lekarskie powinny odbywać się po zakończeniu okresu niezdolności do pracy. Niemniej jednak w przypadku, w którym pracownik wykonałby te badania np. dwa dni przed zakończeniem okresu niezdolności do pracy, orzeczenie to byłoby ważne i wiążące dla pracodawcy. Pracodawca nie ma kompetencji do kwestionowania takiego orzeczenia.

Niezależnie od powyższych badań, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2023 r. poz. 1284 ze zm.), dalej ustawy, osoby podejmujące lub wykonujące prace, przy których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby, podlegają obowiązkowym badaniom sanitarno-epidemiologicznym. Badania te, zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy, przeprowadzają lekarze podstawowej opieki zdrowotnej lub lekarze wykonujący zadania służby medycyny pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437).

W myśl art. 7 ust. 2 ustawy, po przeprowadzonym badaniu lekarze, o których mowa powyżej, wydają orzeczenie lekarskie:

- 1) o zdolności do wykonywania prac, przy których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby, lub
- 2) o czasowych bądź trwałych przeciwwskazaniach do wykonywania prac, przy których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby.

Koszty powyższych badań są finansowane przez pracodawcę lub zlecającego wykonanie prac (art. 8 ust. 4 ustawy).

Warto również przypomnieć, że od dnia 2 stycznia 2012 r. nie obowiązują przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2006 r. w sprawie badań do celów sanitarno-epidemiologicznych (Dz. U. nr 25, poz. 191), które zobowiązywały lekarza przeprowadzającego badanie do wpisania treści orzeczenia do książeczki badań dla celów sanitarno-epidemiologicznych, której wzór określał załącznik nr 2 do tego rozporządzenia.

W związku z powyższym, jedynym wiążącym dokumentem jest obecnie orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Orzeczenie to (a właściwie jego kopia) powinno być przechowywane w części „B” akt osobowych pracownika (dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika), a także – zgodnie z art. 59 ust. 5 ustawy z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz. U. z 2023 r. poz. 1448 ze zm.) – w miejscu wykonywania pracy przez osobę, której dotyczy orzeczenie.

Tak więc posiadanie przez pracownika nieobowiązującej już książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych nie zwalnia pracodawcy z obowiązku skierowania pracownika na odpowiednie badania w celu uzyskania wymaganego orzeczenia.

2. Tryb wykonywania badań profilaktycznych

Zasady przeprowadzania badań profilaktycznych zostały uregulowane w art. 229 K.p. (o którym już wcześniej wspomniano), a także w przepisach w sprawie badań.

Ważne: Badania profilaktyczne (wstępne, okresowe i kontrolne), a także wszelkie inne usługi z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy, zgodnie z art. 229 § 6 K.p., są realizowane na koszt pracodawcy.

Przykład

Z uwagi na dużą rotację pracowników, pracodawca postanowił, że zatrudniając nowego pracownika zobowiąże go jednocześnie do wykonania badań we wskazanej mu placówce medycznej i zapłaci za nie z własnych środków, które zostaną zwrócone dopiero po 3-miesięcznym okresie próbnym. Takie działanie jest niedopuszczalne. Pracodawca jest obowiązany finansować wszystkie świadczenia związane z profilaktyczną opieką zdrowotną nad

pracownikami, a koszty tej opieki nie mogą w żaden sposób obciążać pracowników niezależnie od tego, czy pracodawca przedłuży z nim stosunek pracy, czy też nie.

Zarówno okresowe, jak i kontrolne badania lekarskie powinny być przeprowadzane w miarę możliwości w godzinach pracy i tak też pracodawca powinien kierować na nie pracowników (art. 229 § 3 K.p.). Dopiero w przypadku, gdy nie jest to możliwe ze względu np. na harmonogram czasu pracy (wyłącznie w soboty i niedziele albo w porze nocnej), pracownik będzie zobowiązany do wykonania ich poza godzinami pracy. W pozostałych przypadkach, jeżeli z uwagi na organizację pracy można pracownika skierować na badania w godzinach pracy, to tak należy robić (zasada ta ma pierwszorzędne znaczenie w zakresie zlecenia wykonania badań). Jak wskazuje orzecznictwo (por. wyrok SN z 10 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 642/99, OSNP 2001/20/619), polecenie wykonywania badań lekarskich jest poleceniem służbowym dotyczącym pracy i jako takie powinno być wykonywane w godzinach pracy.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437), opieka profilaktyczna nad pracownikami, w tym wykonywanie badań lekarskich, powinna być sprawowana na podstawie pisemnej umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia (pracodawcę) z podstawową jednostką służby medycyny pracy. Z umowy tej powinny wynikać m.in.:

- zakres opieki zdrowotnej, jaki w odniesieniu do pracowników powinien obejmować co najmniej te rodzaje świadczeń, do których zapewnienia pracodawca jest obowiązany na podstawie przepisów bhp,
- warunki i sposób udzielania świadczeń zdrowotnych (w szczególności sposób rejestracji osób objętych umową, organizację udzielania świadczeń, tryb przekazywania orzeczeń lekarskich o zdolności do pracy bądź nauki oraz sposób podania tych informacji do wiadomości zainteresowanych),
- obowiązki pracodawcy wobec placówki medycyny pracy, dotyczące m.in. przekazywania informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów tych czynników, zapewnienia możliwości przeglądu stanowisk pracy w celu dokonania oceny warunków pracy itp.

Zgodnie z art. 229 § 4a K.p., badania profilaktyczne odbywają się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, które powinno zawierać:

- 1) określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane,
- 2) w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,
- 3) w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,
- 4) opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach (na tej podstawie lekarz dokonuje oceny zagrożeń występujących na stanowisku pracy).

Wzór skierowania na badania lekarskie, które powinno być wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania, został określony w załącz-

niku nr 3a rozporządzenia w sprawie badań. Przepisy nie obligują pracodawcy do prowadzenia rejestru wydanych skierowań na badania profilaktyczne.

Pracodawca może wyznaczyć dowolnego pracownika (lub pracowników), który w jego imieniu będzie kierował pracownikami na badania profilaktyczne (podpisywał się na skierowaniach na te badania). W tym celu pracodawca nie musi wystawiać odrębnego pełnomocnictwa czy upoważnienia – wystarczy, że czynności te będą wynikały z zakresu obowiązków danego pracownika. Ryzykowne byłoby powierzanie osobom kierującym pracownikami nadzorowanie badań profilaktycznych, bowiem tego typu działania powinny być scentralizowane i realizowane np. przez dział personalny, który kompleksowo odpowiada za sprawy pracownicze.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 lipca 2007 r., sygn. akt I UK 35/07, OSNP 2008/15-16/235 orzekł, że: *„Dopuszczenie przez pracodawcę pracownika do pracy na podstawie wadliwego orzeczenia lekarskiego może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy, gdy zdarzenie wypadkowe nastąpiło przy wykonywaniu pracy przeciwwskazanej ze względu na stan zdrowia pracownika.”*

Wystawienie przez pracodawcę skierowania na profilaktyczne badanie lekarskie zobowiązuje pracownika do poddania się takim badaniom, bowiem zgodnie z art. 211 pkt 5 K.p., pracownik jest obowiązany poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Za niedopełnienie tego obowiązku pracodawca może go pociągnąć do odpowiedzialności porządkowej, czy nawet rozwiązać z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przepisy przytoczonego rozporządzenia pozostawiają określenie zakresu i częstotliwości badania profilaktycznego lekarzowi medycyny pracy w oparciu o tzw. „Wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stanowiące załącznik nr 1 do rozporządzenia w sprawie badań. Zawarte w nich wytyczne dotyczące zakresu badań lekarskich i pomocniczych są ułożone według rodzajów narażenia zawodowego, nie zaś zawodów ani stanowisk pracy. W związku z czym to właśnie lekarz, ustalając niezbędny zakres badania, zobowiązany jest zastosować odpowiednie zalecenia dla poszczególnych rodzajów narażenia. Może również poszerzyć zakres tych badań o dodatkowe, specjalistyczne badania konsultacyjne np. okulistyczne, laryngologiczne, neurologiczne itp., bądź inne badania dodatkowe, jak również skrócić termin kolejnego badania okresowego, o ile stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej kontroli zdrowia w związku z pracą określonej osoby na określonym stanowisku.

W dniu 16 grudnia 2020 r. weszła w życie nowelizacja rozporządzenia w sprawie badań, której celem była optymalizacja dostępności do badań profilaktycznych i racjonalizacji ich przeprowadzania. Polegała ona w szczególności na rezygnacji w możliwych przypadkach z obligatoryjnych konsultacji specjalistycznych. Ustawodawca uznał bowiem, że lekarze medycyny pracy są przygotowani do samodzielnej oceny podstawowych parametrów objętych badaniami lekarzy specjalistów, co wynika ze zmienionego kilka lat temu programu specjalizacji w zakresie medycyny pracy. Natomiast pozostawiono możliwość kierowania przez lekarza medycyny pracy na specjalistyczne badania konsultacyjne, w zależności od wskazań wynikających z warunków pracy lub stanowiska pracy wskazując w szczególności na badania lekarskie w zakresie: otolaryngologii, neurologii, okulistyki, dermatologii, alergologii lub psychologii. Niemniej jednak to wciąż lekarz medycyny pracy, decyduje o zakresie badań profilaktycznych, w związku z czym pracodawca powinien jedynie scharakteryzować stanowisko pracy poprzez wskazanie występujących na nim czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych w skierowaniu na badania, natomiast dobór badań specjalistycznych (np. okulistycznych) będzie należał do lekarza medycyny pracy.

Przykład

W firmie zatrudnieni są przedstawiciele handlowi, którzy wykorzystują do celów służbowych samochody osobowe. Pracodawca nie kieruje pracownika na badania psychotechniczne, a jedynie w skierowaniu na badania profilaktyczne (wstępne, okresowe lub kontrolne) powinien zawrzeć informację o korzystaniu przez pracownika z samochodu osobowego do celów służbowych. Wyłącznie od decyzji lekarza medycyny pracy będzie zależało, czy i na jakie badania specjalistyczne skieruje pracownika w ramach badań profilaktycznych. Należy również podkreślić, że dla pracodawcy jedynym wiążącym dokumentem, na podstawie którego może dopuścić pracownika do pracy na określonym stanowisku pracy (w tym przypadku – przedstawiciela handlowego), jest orzeczenie lekarza medycyny pracy. Wszelkie zlecone badania pomocnicze (psychologiczne, okulistyczne itp.) są dla pracodawcy nieistotne i nie tylko nie musi, ale też nie powinien ich przechowywać w dokumentacji pracowniczej pracownika.

Przeprowadzone badanie profilaktyczne powinno zakończyć się wydaniem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego istnienie lub brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku – w warunkach pracy określonych w skierowaniu na badania. Orzeczenie to lekarz powinien wydać osobie badanej i pracodawcy korzystając z formularza, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do rozporządzenia w sprawie badań.

Przykład

Pracownik po przeprowadzonych badaniach profilaktycznych przedstawił pracodawcy orzeczenie lekarskie, z którego wynika, że jest zdolny do pracy, ale nie wolno mu dźwigać ciężarów o masie przekraczającej 5 kg. Jest to dla pracodawcy istotny problem, bowiem do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywanie prac transportowych, a pracodawca nie ma możliwości zapewnienia mu innej pracy.

Lekarz medycyny pracy jest zobowiązany stwierdzić jednoznacznie, że dany pracownik może albo nie może wykonywać pracy na danym stanowisku. W opisaney sytuacji pracodawca powinien wystąpić o sprostowanie orzeczenia lub po prostu odwołać się od jego treści do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy.

W pewnych przypadkach, gdy przeprowadzone badanie ma związek np. z koniecznością przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na jego zdrowie (na podstawie art. 55 § 1 K.p.), albo ze stwierdzeniem niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup niepełnosprawności (na podstawie przepisów art. 231 K.p.), lekarz powinien skorzystać ze wzoru formularza orzeczenia lekarskiego zawartego w załączniku nr 3 do omawianego rozporządzenia w sprawie badań.

Zarówno osoba badana, jak i wydający skierowanie pracodawca, który nie zgadza się z treścią wydanego orzeczenia lekarskiego, mogą wnieść pisemne odwołanie. Odwołanie to, wraz z jego uzasadnieniem, należy wnieść w terminie 7 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał, do jednego z podmiotów odwoławczych, którymi są:

- 1) wojewódzkie ośrodki medycyny pracy właściwe ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik,

- 2) instytuty badawcze w dziedzinie medycyny pracy lub Uniwersyteckie Centrum Medycyny Morskiej i Tropikalnej w Gdyni, jeżeli odwołanie dotyczy orzeczenia lekarskiego wydanego przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy,
- 3) Centrum Naukowe Medycyny Kolejowej, jeżeli odwołanie dotyczy orzeczenia lekarskiego wydanego przez Kolejowy Zakład Medycyny Pracy,
- 4) podmioty lecznicze utworzone i wyznaczone przez Ministra Obrony Narodowej.

Lekarz, za którego pośrednictwem jest składane odwołanie, powinien w terminie 7 dni od dnia otrzymania tego odwołania przekazać je wraz z dokumentacją stanowiącą podstawę wydanego orzeczenia lekarskiego do właściwego podmiotu, o którym mowa powyżej. Podmiot ten jest zobligowany przeprowadzić badanie w trybie odwołania w terminie 14 dni od dnia otrzymania odwołania. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne.

3. Zakaz dopuszczenia do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego

Każde badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:

- 1) brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku albo
- 2) istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku.

O ile pierwszy przypadek nie budzi żadnych wątpliwości, o tyle w drugim powstaje problem zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Trzeba bowiem przypomnieć, że zgodnie z art. 229 § 4 K.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. W sytuacji, w której lekarz medycyny pracy nie dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, pracodawcy pozostają dwie możliwości:

- 1) przenieść pracownika – za jego zgodą – na inne stanowisko, na którym nie występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, które były przyczyną przeciwwskazań lekarskich albo, w przypadku braku takiej możliwości,
- 2) wypowiedzieć pracownikowi stosunek pracy.

Jedyny wyjątek stanowi tutaj przypadek, w którym pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251 z późn. zm.), bowiem w takiej sytuacji pracodawca jest obowiązany do przeniesienia pracownika do odpowiedniej pracy (art. 230-231 K.p.).

Z uwagi na to, że przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na określonym stanowisku mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, co wielokrotnie w licznych wyrokach potwierdzał Sąd Najwyższy (por. wyrok z 12 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 466/97, OSNP 1998/23/677, wyrok z 16 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 469/99, OSNP 2001/10/346) – pracodawca może użyć takiego argumentu, jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy.

Naturalnie pracownik, który nie zgadza się z decyzją lekarza, zawsze może odwołać się od niego do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy (WOMP), gdzie zostanie poddany ponownemu badaniu. Odwołanie to wraz z uzasadnieniem wnosi się w terminie 7 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał. Należy jednak pamiętać, że orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne.

4. Podmioty uprawnione do przeprowadzania badań profilaktycznych

Badania profilaktyczne oraz profilaktyczną opiekę zdrowotną niezbędną z uwagi na warunki pracy mogą wykonywać jedynie lekarze, którzy spełniają określone wymagania kwalifikacyjne (w szczególności posiadają specjalizację w dziedzinie: medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny morskiej i tropikalnej, medycyny kolejowej, medycyny transportu, medycyny lotniczej lub higieny pracy) oraz są wpisani do rejestru lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne. Powyższy rejestr prowadzony jest przez wojewódzkie ośrodki medycyny pracy (WOMP), które udostępniają je organom Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz zainteresowanym pracodawcom.

Przykład

Pracodawca będący placówką medyczną zatrudnia pracowników w narażeniu na promieniowanie jonizujące. Badania profilaktyczne osób narażonych na ten czynnik mogą przeprowadzać jedynie lekarze uprawnieni do przeprowadzania badań profilaktycznych, którzy ponadto zaliczyli odpowiednie przeszkolenie w jednostce badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy. Potwierdzeniem spełnienia niezbędnych wymagań kwalifikacyjnych będzie zapis w rejestrze lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne, w rubryce nr 4 (podstawa wydania zaświadczenia), zawierający symbol „J”.

5. Przechowywanie orzeczeń lekarskich

Zgodnie z przepisami art. 229 § 7 K.p., do obowiązków pracodawcy należy przechowywanie orzeczeń wydanych na podstawie profilaktycznych badań lekarskich. Szczegółowe zasady przechowywania powyższych orzeczeń zostały określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 z późn. zm.). Zgodnie z jego § 2 i 3, pracodawca jest zobowiązany prowadzić oddzielne dla każdego pracownika akta osobowe. Składają się one z pięciu części, natomiast orzeczenia lekarskie, o których mowa powyżej pracodawca przechowuje w trzech z nich. I tak:

- a) w części A – przechowuje się dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie (w tym m.in. orzeczenia lekarskie wydane po przeprowadzonych badaniach wstępnych, okresowych i kontrolnych (art. 221 § 1 pkt 1, § 1¹ i 1² K.p.) stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku),
- b) w części B – przechowuje się dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika (w tym m.in. orzeczenia lekarskie wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami wstępnymi – art. 229 § 1 pkt 2 K.p., okresowymi i kontrolnymi – art. 229 § 2 i 5 K.p.),
- c) w części C – przechowuje się dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia (w tym m.in. orzeczenia lekarskie wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami okresowymi – art. 229 § 5 pkt 5 K.p. po rozwiązaniu stosunku pracy).

Przykład

Podczas kontroli inspektor Państwowej Inspekcji Pracy zarzucił pracownikowi działu kadr, że ten przechowuje orzeczenia lekarskie wydane po przeprowadzonych badaniach profilaktycznych w odrębnym segregatorze, a nie w aktach osobowych poszczególnych pracowników. Pracownik argumentował to tym, że mając wszystkie orzeczenia w jednym miejscu łatwiej mu jest kontrolować ich aktualność.

Pracownik postąpił nieprawidłowo. Przepisy prawa pracy obligują pracodawcę do założenia i bieżącego prowadzenia akt osobowych. Niedopuszczalne jest zatem przechowywanie orzeczeń w innym miejscu niż w indywidualnych aktach osobowych pracownika.

Przechowywanie orzeczeń, o których mowa powyżej, jest dla pracodawcy o tyle istotne, że stanowią one dowód zatrudnienia zdolnego do pracy (pod kątem zdrowotnym) pracownika lub też dowód uzasadniający odsunięcie pracownika niezdolnego do pracy z przyczyn zdrowotnych, od wykonywania określonych obowiązków służbowych, czy nawet rozwiązania z nim stosunku pracy. Przede wszystkim jednak potwierdzają spełnienie ustawowego obowiązku polegającego na zapewnieniu pracownikowi profilaktycznej opieki lekarskiej, którego zlekceważenie może skutkować pociągnięciem pracodawcy do odpowiedzialności. Należy bowiem przypomnieć, że w przypadku braku aktualnego orzeczenia lekarskiego potwierdzającego dopuszczenie pracownika do pracy przez uprawnionego lekarza, zgodnie z art. 283 § 1 K.p., pracodawca popełnia wykroczenie, za które przewidziana jest kara grzywny w wysokości od 1.000 zł do nawet 30.000 zł.

Czy pracodawca powinien przechowywać w aktach osobowych pracownika orzeczenie psychologiczne związane z badaniem zdolności pracownika do np. kierowania wózkiem widłowym? Co w sytuacji, gdy termin ważności takiego orzeczenia jest krótszy niż termin ważności orzeczenia lekarskiego? Czy w takiej sytuacji można przyjąć, że data ważności na orzeczeniu lekarskim jest dla pracodawcy wiążąca także w zakresie badań psychologicznych?

Dla pracodawcy wiążące jest jedynie orzeczenie lekarza medycyny pracy wydane w ramach badań profilaktycznych, stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania. Tym samym pracodawca nie ma nie tylko obowiązku, ale też podstaw do przechowywania orzeczenia psychologicznego. Dla pracodawcy nie ma również znaczenia okres ważności orzeczenia psychologicznego, bowiem istotne dla niego jest jedynie orzeczenie wydane przez lekarza medycyny pracy.

II. POMIARY CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA W ŚRODOWISKU PRACY

Przeprowadzanie pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, to jeden z obowiązków pracodawcy, który umożliwia skuteczną identyfikację zagrożeń występujących w środowisku pracy. Wyniki takich pomiarów umożliwiają rzetelne dokonanie oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy oraz podejmowanie niezbędnych działań profilaktycznych. Przedmiotem niniejszego opracowania będzie przewodnik dotyczący obowiązków pracodawcy związanych z przeprowadzaniem pomiarów środowiskowych na stanowiskach pracy, a w szczególności omawiający rodzaje czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia oraz zasady przeprowadzania pomiarów.

1. Pojęcie czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych

„Czynnik niebezpieczny” to czynnik, którego oddziaływanie może prowadzić do urazu lub innego istotnego, natychmiastowego pogorszenia stanu zdrowia człowieka bądź do jego śmierci.

O tym, czy warunki pracy są szkodliwe dla zdrowia, czy jedynie uciążliwe dla pracowników, decydują czynniki szkodliwe lub uciążliwe występujące w procesie pracy.

Pojęcie „**czynnik szkodliwy**” oznacza występujący w procesie pracy czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do schorzenia. W zależności od poziomu oddziaływania lub innych warunków czynnik szkodliwy może stać się niebezpieczny.

„**Czynnik uciążliwy**” to czynnik, którego oddziaływanie na pracującego może spowodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie, nie prowadząc jednak do trwałego pogorszenia stanu zdrowia człowieka.

Czynniki uciążliwe i szkodliwe charakteryzują się różnym stopniem oddziaływania na pracownika i dlatego dla czynników szkodliwych określono najwyższe dopuszczalne wartości stężeń i natężeń, których wartości można znaleźć w rozporządzeniu 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 z późn. zm.).

Stopień zagrożenia zdrowia pracowników zależy od stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego albo niebezpiecznego, czasu i częstości narażenia, rodzaju pracy, dróg wchłaniania lub oddziaływania, wieku pracownika oraz płci.

Ważne: W niekorzystnych warunkach (np. długotrwałych, powracających z dużą częstotliwością, o dużej intensywności itp.) czynnik, który w danej chwili jest tylko uciążliwy, może przekształcić się w czynnik szkodliwy.

2. Rodzaje czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych

W zależności od charakteru działania niebezpieczne i szkodliwe czynniki występujące w procesie pracy, dzieli się na cztery główne grupy:

- 1) fizyczne,
- 2) chemiczne,
- 3) biologiczne,
- 4) psychofizyczne.

Do **czynników fizycznych** można zaliczyć m.in.: hałas (w tym ultradźwiękowy i infradźwiękowy), mikroklimat (temperatura powietrza, jego ruch oraz wilgotność), wibracje, pyły przemysłowe, aerozole stałe i ciekłe, promieniowanie jonizujące, promieniowanie laserowe, promieniowanie nadfioletowe, promieniowanie podczerwone, ciśnienie, pole elektrostatyczne, pole elektromagnetyczne, oświetlenie (natężenie, luminancja, olśnienie, kontrast, tętnienie strumienia), elektryczność statyczna, poruszające się maszyny i mechanizmy, ruchome elementy urządzeń technicznych.

Wśród szkodliwych **czynników chemicznych** można wymienić m.in.:

- 1) ze względu na rodzaj działania na organizm: toksyczne, drażniące, żrące, uczulające, rakotwórcze, mutagenne, działające szkodliwie na funkcje rozrodcze.
- 2) ze względu na sposób wchłaniania do organizmu przez: drogi oddechowe, skórę i błony śluzowe, przewód pokarmowy.

Do **czynników biologicznych** można zaliczyć m.in. czynniki, które mogą być przyczyną zakażenia, alergii, zatrucia i obejmują:

- 1) drobnoustroje komórkowe, w tym zmodyfikowane genetycznie,

- 2) jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie,
- 3) pasożyty wewnętrzne człowieka,
- 4) hodowle komórkowe.

Szkodliwe czynniki biologiczne dzielą się na cztery grupy zagrożenia:

- 1) grupa 1 zagrożenia – czynniki, przez które wywołanie chorób u ludzi jest mało prawdopodobne,
- 2) grupa 2 zagrożenia – czynniki, które mogą wywoływać choroby u ludzi, mogą być niebezpieczne dla pracowników, ale rozprzestrzenienie ich w populacji ludzkiej jest mało prawdopodobne; zazwyczaj istnieją w stosunku do nich skuteczne metody profilaktyki lub leczenia,
- 3) grupa 3 zagrożenia – czynniki, które mogą wywoływać u ludzi ciężkie choroby, są niebezpieczne dla pracowników, a rozprzestrzenienie ich w populacji ludzkiej jest bardzo prawdopodobne; zazwyczaj istnieją w stosunku do nich skuteczne metody profilaktyki lub leczenia,
- 4) grupa 4 zagrożenia – czynniki, które wywołują u ludzi ciężkie choroby, są niebezpieczne dla pracowników, a rozprzestrzenienie czynników w populacji ludzkiej jest bardzo prawdopodobne; zazwyczaj nie istnieją w stosunku do nich skuteczne metody profilaktyki lub leczenia.

Szczegółowy wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych został określony w załączniku nr 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. nr 81, poz. 716 z późn. zm.). Obejmuje on następujące rodzaje prac:

- 1) prace w zakładach produkujących żywność,
- 2) prace w rolnictwie,
- 3) prace, podczas których dochodzi do kontaktu ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego,
- 4) prace w jednostkach ochrony zdrowia, w tym w pomieszczeniach izolacyjnych i zakładach, gdzie są wykonywane badania pośmiertne,
- 5) prace w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych,
- 6) prace w zakładach gospodarki odpadami,
- 7) prace przy oczyszczaniu ścieków,
- 8) praca inna od wymienionej w pkt. 1-7, w przypadku której wynik oceny ryzyka wskazuje, że czynniki biologiczne mogą być obecne w środowisku pracy.

Do czynników psychofizycznych, a więc takich, które mogą powodować obniżenie sprawności fizycznej i psychicznej pracownika, można zaliczyć m.in.:

- 1) obciążenie fizyczne:
 - a) statyczne (wywołane długotrwałym napięciem mięśni spowodowanym utrzymywaniem ciała lub przedmiotów w tej samej, zwłaszcza wymuszonej pozycji),
 - b) dynamiczne (związane z aktywnością ruchową podczas pracy),
- 2) obciążenie psychiczne (obciążenie umysłu, niedociążenie i przeciążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne).

Czynniki psychofizyczne w środowisku pracy mogą mieć bardzo duże konsekwencje. Obciążenia te bowiem stanowią obciążenia emocjonalne i umysłowe, a więc wpływają przede wszystkim na efektywność i jakość pracy pracownika oraz mogą mieć wpływ na zdrowie pracownika. Czynniki psychofizyczny ma wpływ na bezpieczeństwo pracy pracownika,

ale też i na inne osoby uczestniczące w procesie pracy. Obciążenia emocjonalne w pracy mogą być spowodowane: stresem, frustracją, czy wypaleniem zawodowym.

Do czynników uciążliwych można zaliczyć m.in.:

- 1) pracę w wymuszonej pozycji ciała,
- 2) pracę w warunkach podwyższonej temperatury,
- 3) pracę zmianową, w tym w nocy,
- 4) pracę monotypową (np. przy obsłudze prasy).

3. Kto jest zobligowany do dokonywania pomiarów?

Stosownie do postanowień art. 207 § 2 K.p., 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.

Z uwagi na to, że długotrwałe oddziaływanie czynników szkodliwych na pracownika może prowadzić do powstania choroby zawodowej lub innego schorzenia związanego z wykonywaną pracą, zgodnie z art. 227 § 1 pkt 2 K.p., jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie ochrony pracowników przed chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z wykonywaną pracą jest przeprowadzanie, na swój koszt, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom.

Pracodawca musi więc stosować środki zapobiegawcze oraz przeprowadzać badania i pomiary tych czynników.

4. Przeprowadzanie konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami

Informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami, a także promowanie dialogu społecznego, należy w Unii Europejskiej do najważniejszych form polityki społecznej. Jednym w przejawów tej polityki było wdrożenie dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu

Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002 r. z późn. zm.). Pracodawca niezależnie od tego ilu pracowników zatrudnia, jest obowiązany konsultować wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy z pracownikami lub ich przedstawicielami. Zadaniem dialogu pomiędzy pracodawcą, a pracownikami ma być wzrost wzajemnego zaufania i przyczynienie się do podniesienia poziomu pracowniczej efektywności, a także poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 11 Dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz. U. UE L 183.1 z 29.06.1989 r. z późn. zm.).

Stosownie do postanowień art. 237^{11a} § 1 K.p., pracodawca niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników – jest zobowiązany do konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczących:

- 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 bhp.

Z treści powyższego przepisu wynika, że zakres przedmiotowy uprawnień konsultacyjnych pracowników jest bardzo szeroki. Ustawodawca wskazał, że konsultacje dotyczą wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, jedynie dla przykładu wymieniając 5 rodzajów działań. Można zatem uznać, że są to sprawy szczególnie istotne, ale przedsięwzięcia tego typu nie ograniczają się tylko do nich. W przepisach wykonawczych do Działu dziesiątego Kodeksu pracy także przewiduje się uprawnienia konsultacyjne pracowników, między innymi w § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 419). Zgodnie z tym przepisem, pracodawca powinien konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami, w trybie u niego przyjętym, działania dotyczące rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, jak również wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek tych czynników na stanowisku pracy.

Co do zasady stroną reprezentującą pracowników podczas konsultacji przeprowadzanych z pracodawcą jest zakładowa organizacja związkowa lub osoby przez nią wybrane. Jeżeli natomiast została powołana komisja bhp na mocy art. 237¹² K.p., a więc u pracodawcy zatrudniającego powyżej 250 pracowników, konsultacje te, zgodnie z art. 237^{11a} § 5 K.p., powinny być przeprowadzane w ramach tej komisji.

W myśl art. 237^{13a} K.p., przedstawiciele pracowników, o których mowa powyżej, są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy. Oznacza to zatem, że pracownicy sami wybierają swoich przedstawicieli w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działają żadne organizacje związkowe, i że o trybie wyborów decydują sami pracownicy, nie zaś pracodawca.

Analizowane prawo pracowników do konsultacji zawiera niejako uprzednie uprawnienie do informacji na temat proponowanych, czy podejmowanych działań pracodawcy w sferze bhp. Ponadto konsultacje powinny również zapewnić pracownikom prawo do przedstawiania własnych propozycji, w szczególności w zakresie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

Trzeba tu jednak wyraźnie zaznaczyć, że konsultacje z pracownikami, będące aktem dwustronnym, zakładającym wymianę poglądów, nie ograniczają pracodawcy w podjęciu ostatecznych decyzji (obowiązek pracodawcy przeprowadzenia konsultacji jest obowiązkiem tzw. starannego działania, a nie rezultatu). Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest jedynie do prawidłowego przeprowadzenia procesu konsultacji celem poznania opinii pracowników lub ich przedstawicieli.

Konsultacja w rozumieniu art. 237^{11a} K.p. nie oznacza więc dla pracowników lub ich przedstawicieli prawa do współdecydowania z pracodawcą w sprawach bhp, wykracza jednak poza prawo do informacji i jest czymś więcej, niż tylko prawem wyrażania własnych opinii.

5. Zasady przeprowadzania pomiarów

Tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych, sposób rejestrowania i przechowywania wyników badań i pomiarów – określa powołane wcześniej rozporządzenie w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, natomiast wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chemicznych i pyłowych oraz natężeń fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, określają najwyższe dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, ustalone jako:

- 1) najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) – wartość średnia ważona stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w Kodeksie pracy, przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń,
- 2) najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSch) – wartość średnia stężenia, które nie powinno spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut i nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie czasu nie krótszym niż 1 godzina,
- 3) najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (NDSP) – wartość stężenia, która ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczona w żadnym momencie.

Wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy określają najwyższe dopuszczalne natężenia fizycznego czynnika szkodliwego dla zdrowia, ustalone jako poziomy ekspozycji odpowiednio do właściwości poszczególnych czynników, których oddziaływanie na pracownika w okresie jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń.

Zgodnie z przepisami powyższego rozporządzenia, pracodawca powinien wskazać czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników, ze szczególnym uwzględnieniem:

- 1) rodzaju tych czynników oraz ich właściwości,
- 2) procesów technologicznych i ich parametrów,
- 3) wyposażenia technicznego, w tym maszyn, urządzeń, instalacji i narzędzi, które mogą być źródłem emisji czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem wyników pomiarów tej emisji dostarczanych przez producentów,
- 4) środków ochrony zbiorowej i danych dotyczących ich użytkowania,
- 5) organizacji pracy i sposobu wykonywania pracy,
- 6) rzeczywistego czasu narażenia na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem obowiązującego u pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy.

Pracodawca powinien konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami, w trybie u niego przyjętym, działania dotyczące:

- 1) rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- 2) wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek tych czynników na stanowisku pracy.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić wykonanie badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy, nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności.

Czasookres wykonywania pomiarów jest zróżnicowany w zależności od rodzaju występowania danego czynnika szkodliwego dla zdrowia.

W przypadku występowania szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego lub pyłu, z wyjątkiem czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, badania i pomiary wykonuje się:

- 1) co najmniej raz na dwa lata – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,1 do 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS), określonego w przepisach rozporządzenia w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, zwanego dalej „NDS”,
- 2) co najmniej raz w roku – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,5 wartości NDS.

W przypadku występowania szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego, dla którego została ustalona wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia pułapowego (NDSP), pracodawca wykonuje we własnym zakresie pomiary ciągłe stężenia tego czynnika za pomocą urządzeń lub z uwzględnieniem procedur spełniających wymagania określone w Polskiej Normie PN-EN 482:2021-08 – wersja angielska „Narażenie na stanowiskach pracy. Procedury oznaczania stężenia czynników chemicznych. Podstawowe wymagania dotyczące parametrów procedur.”.

W przypadku występowania czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o którym mowa w przepisach rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 2235 ze zm.), badania i pomiary wykonuje się:

- 1) co najmniej raz na sześć miesięcy – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powyżej 0,1 do 0,5 wartości NDS,
- 2) co najmniej raz na trzy miesiące – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono stężenie czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powyżej 0,5 wartości NDS.

W przypadku narażenia na pył zawierający azbest, badania i pomiary wykonuje się co najmniej raz na trzy miesiące. Jeżeli wyniki dwóch ostatnich badań i pomiarów nie przekroczyły 0,5 wartości NDS, częstotliwość ta może być zmniejszona do co najmniej raz na sześć miesięcy.

Jeżeli wyniki dwóch ostatnich badań i pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych lub pyłów wykonanych w odstępie co najmniej dwóch lat, a w przypadku czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – co najmniej sześciu miesięcy, nie przekroczyły 0,1 wartości NDS, pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów.

Badania i pomiary promieniowania optycznego nielaserowego wykonuje się:

- 1) co najmniej raz na dwa lata – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono poziom ekspozycji powyżej 0,4 do 0,7 wartości maksymalnej dopuszczalnej ekspozycji (MDE), określonej w przepisach rozporządzenia w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, zwanej dalej „MDE”,
- 2) co najmniej raz w roku – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono poziom ekspozycji powyżej 0,7 wartości MDE.

Badania i pomiary promieniowania laserowego wykonuje się, jeżeli eksploatowane są źródła tego promieniowania inne niż:

- 1) lasery zaliczone, zgodnie z Polską Normą PN-EN 60825-1:2014-11 – wersja angielska „Bezpieczeństwo urządzeń laserowych. Część 1: Klasyfikacja sprzętu i wymagania”, do klasy 1, 1M, 2, 2M lub 3R, które pracują w warunkach określonych przez producenta urządzenia, lub
- 2) lasery zaliczone, zgodnie z powyższą normą, do klasy 3B lub 4, do których zostały zastosowane środki ochrony zbiorowej, pozwalające na zaklasyfikowanie urządzenia do klasy 1.

Badania i pomiary promieniowania laserowego wykonuje się:

- 1) co najmniej raz na dwa lata – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono poziom ekspozycji powyżej 0,4 do 0,8 wartości MDE,
- 2) co najmniej raz w roku – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono poziom ekspozycji powyżej 0,8 wartości MDE.

Jeżeli podczas dwóch ostatnich badań i pomiarów promieniowania optycznego nielaserowego albo laserowego, o których mowa powyżej, wykonanych w odstępie dwóch lat, poziom ekspozycji nie przekraczał 0,4 wartości MDE, pracodawca może odstąpić od wykonywania pomiarów.

Badania i pomiary pól lub promieniowania elektromagnetycznego o częstotliwości z zakresu 0 Hz-300 GHz wykonuje się w przypadku występowania w miejscach wykonywania pracy stref ochronnych, określonych w przepisach rozporządzenia w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy:

- 1) co najmniej raz na dwa lata – jeżeli podczas ostatniego pomiaru stwierdzono występowanie tylko strefy pośredniej,

- 2) co najmniej raz w roku – jeżeli podczas ostatniego pomiaru stwierdzono występowanie również strefy zagrożenia albo strefy zagrożenia i strefy niebezpiecznej.

Jeżeli podczas dwóch ostatnich badań i pomiarów pól lub promieniowania elektromagnetycznego, wykonanych w odstępie dwóch lat, nie stwierdzono występowania stref ochronnych w miejscach wykonywania pracy, pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów.

W przypadku występowania mikroklimatu zimnego albo gorącego badania i pomiary wskaźników mikroklimatu, o których mowa w przepisach rozporządzenia w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, wykonuje się raz w roku. Jeżeli podczas dwóch ostatnich badań wartości wskaźników mikroklimatu nie przekraczały wartości dopuszczalnych dla 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy, pracodawca może wykonywać je raz na dwa lata.

Badania i pomiary szkodliwego dla zdrowia czynnika fizycznego, występującego w postaci: hałasu, hałasu ultradźwiękowego, drgań mechanicznych działających na organizm człowieka przez kończyny górne lub drgań mechanicznych o ogólnym działaniu na organizm człowieka wykonuje się:

- 1) co najmniej raz na dwa lata – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono natężenie czynnika powyżej 0,2 do 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego natężenia (NDN), określonego w przepisach rozporządzenia w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, zwanego dalej „NDN”,
- 2) co najmniej raz w roku – jeżeli podczas ostatniego badania i pomiaru stwierdzono natężenie czynnika powyżej 0,5 wartości NDN.

Jeżeli podczas dwóch ostatnich badań i pomiarów hałasu lub drgań mechanicznych, wykonanych w odstępie dwóch lat, natężenie czynnika nie przekraczało 0,2 wartości NDN, pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów.

Niezależnie od powyższego, badania i pomiary chemicznych i fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wykonuje się każdorazowo, jeżeli nastąpiły zmiany w wyposażeniu technicznym, w procesie technologicznym lub w warunkach wykonywania pracy, które mogły mieć wpływ na zmianę poziomu emisji, poziomu narażenia albo wystąpiły okoliczności, które uzasadniają ich ponowne wykonanie.

6. Kto może przeprowadzać pomiary

Z § 15 rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wynika, że badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wykonują laboratoria, które uzyskały akredytację w tym zakresie na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2023 r. poz. 215).

W przypadku braku wymienionych powyżej laboratoriów akredytowanych do badania lub pomiarów określonego czynnika, badania i pomiary wykonują:

- 1) laboratoria szkół wyższych, instytutów naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutów badawczych, które prowadzą badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy i mają wdrożony system zapewnienia jakości lub
- 2) laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Wojskowej Inspekcji Sanitarnej i Państwowej Inspekcji Sanitarnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji – jeżeli mają wdrożony system zapewnienia jakości lub

- 3) laboratoria prowadzone przez jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne, które uzyskały certyfikat kompetencji w zakresie wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy na podstawie przepisów ustawy o systemie oceny zgodności, dysponujące aparaturą do badań i pomiarów tych czynników, która podlega udokumentowanemu nadzorowi metrologicznemu obejmującemu okresowe wzorcowania lub sprawdzania i konserwację.

Mając na uwadze powyższe, pracodawca zlecając pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, powinien korzystać wyłącznie z usług jednego z powyższych laboratoriów.

7. Prowadzenie dokumentacji związanej z pomiarami

Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy muszą być odpowiednio udokumentowane, według zasad określonych w przepisach rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Dokumentacja wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy stanowi nie tylko potwierdzenie zrealizowania obowiązku wynikającego z przepisów bhp, który może być kontrolowany przez organy nadzoru nad warunkami pracy (Państwową Inspekcję Pracy, czy Państwową Inspekcję Sanitarną), ale też może stanowić dowód zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ważne: Wyniki badań i pomiarów pracodawca powinien przechowywać przez okres 3 lat, licząc od daty ich wykonania.

Obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie na bieżąco rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy, którego wzór został określony w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy

Firma Produkcyjne „Prod-Bud” ul. Gliniana 8 01-234 Gliwice NIP: 1234567890 REGON: 01234567 pieczęć, nadruk lub naklejka zakładu pracy zawierające nazwę, adres, NIP i REGON	Operator maszyny produkcyjnej (nazwa lub symbol stanowiska pracy)	Nr karty [0] [0] [0] [0] [0] [1] data założenia rejestru 1.12.2021 r. dzień/miesiąc/rok lokalizacja stanowiska pracy Hala produkcyjna
charakterystyka stanowiska (krótki opis technologii lub rodzaju produkcji, elementy wyposażenia, materiały, strefy zagrożenia, podstawowe czynności, sposób i czas ich wykonywania) Praca przy obsłudze maszyny produkcyjnej w narażeniu na hałas oraz szkodliwe substancje chemiczne takie jak formalina i ksylen. Czas narażenia na hałas wynosi około 5 godzin w czasie zmiany roboczej, natomiast czas narażenia na substancje chemiczne około 2 godzin w czasie zmiany roboczej.		

wykaz czynników szkodliwych występujących na stanowisku pracy		
czynniki chemiczne	pyły	czynniki fizyczne
Formaldehyd	Pył organiczny	Hałas
Ksylen		

Rok		2021	2022	2023	2024
liczba pracujących ogółem na stanowiskach pracy		2	3	5	5
w tym	Kobiet	0	0	1	1
	młodocianych	0	0	0	0
	pracujących w porze nocnej	0	0	0	0
liczba pracujących w warunkach przekroczenia wartości dopuszczalnych		0	0	0	0

Ponadto, pracodawca jest obowiązany do wpisywania na bieżąco wyników badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia do karty badań i pomiarów, której wzór jest określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Karta badań i pomiarów czynników szkodliwych CZYNNIK CHEMICZNY

1	Nazwa czynnika	Formaldehyd	Formaldehyd
2	Data pomiaru	23.03.2021 r.	21.03.2023 r.
3	Miejsce pomiaru	Hala produkcyjna	Hala produkcyjna
4	Wykonujący pomiar	Laborarium Sp. z o.o.	Laborarium Sp. z o.o.
5	Metoda pomiaru	PN-Z-04008-7:2002 (p.5) PN-Z-04008-7:2002/Azl	PN-Z-04008-7:2002 (p.5) PN-Z-04008-7:2002/Azl
6	Wynik pomiaru – ocena NDS – ocena NDSP *)	Poniżej 0,04 NDS	Poniżej 0,04 NDS
7	Interpretacja wyniku	Nie stwierdzono przekroczenia wartości dopuszczalnych.	Nie stwierdzono przekroczenia wartości dopuszczalnych.
8	Stanowisko pracy	Operator maszyny	Operator maszyny

*) W przypadku pomiarów ciągłych – wartość maksymalna.

PYŁ

1	Nazwa czynnika	Pył organiczny	Pył organiczny
2	Data pomiaru	17.05.2021 r.	14.04.2023 r.
3	Miejsce pomiaru	Hala produkcyjna	Hala produkcyjna

4	Wykonujący pomiar	<i>Laborarium Sp. z o.o.</i>	<i>Laborarium Sp. z o.o.</i>
5	Metoda pomiaru	<i>PN-91/Z-04030/05</i>	<i>PN-91/Z-04030/05</i>
6	Wynik pomiaru – ocena NDS	<i>Poniżej 0,1 NDS</i>	<i>Poniżej 0,1 NDS</i>
7	Interpretacja wyniku	<i>Nie stwierdzono przekroczenia wartości dopuszczalnych.</i>	<i>Nie stwierdzono przekroczenia wartości dopuszczalnych.</i>
8	Stanowisko pracy	<i>Operator maszyny</i>	<i>Operator maszyny</i>

CZYNNIK FIZYCZNY

1	Nazwa czynnika	<i>Hałas</i>	<i>Hałas</i>
2	Data pomiaru	<i>15.03.2021 r.</i>	<i>15.03.2023 r.</i>
3	Miejsce pomiaru	<i>Hala produkcyjna</i>	<i>Hala produkcyjna</i>
4	Wykonujący pomiar	<i>Laborarium Sp. z o.o.</i>	<i>Laborarium Sp. z o.o.</i>
5	Metoda pomiaru	<i>PN-N-01307:1994 PN-EN-ISO 9612:2011</i>	<i>PN-N-01307:1994 PN-EN-ISO 9612:2011</i>
6	Wynik pomiaru	<i>LEXw 70,1 Db + 2,2 LAmax 85,7 Db + 2,2 LCpeak 118,9 Db + 2,2</i>	<i>LEXW 70,1 Db + 2,2 LAmax 85,7 Db + 2,2 LCpeak 118,9 Db + 2,2</i>
7	Interpretacja wyniku	<i>Nie stwierdzono przekroczenia wartości dopuszczalnych.</i>	<i>Nie stwierdzono przekroczenia wartości dopuszczalnych.</i>
8	Stanowisko pracy	<i>Operator maszyny</i>	<i>Operator maszyny</i>

W przypadku likwidacji zakładu pracy pracodawca niezwłocznie przekazuje rejestr oraz kartę właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu, a w odniesieniu do jednostek, o których mowa w art. 22a ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2023 r. poz. 338 ze zm.) – właściwemu komendantowi wojskowego ośrodka medycyny prewencyjnej.

Ważne: Pracodawca i właściwy państwowy inspektor sanitarny lub właściwy komendant wojskowego ośrodka medycyny prewencyjnej, przechowują rejestr oraz karty przez okres 40 lat, licząc od daty ostatniego wpisu.

8. Zapoznanie pracownika z wynikami pomiarów

W myśl art. 227 § 1 pkt 2 K.p., pracodawca jest zobligowany do udostępniania wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia pracownikom. Pracodawca jest również zobligowany do szerokiej edukacji pracowników w tym przedmiocie, bowiem jest dla nich źródłem istotnej wiedzy na temat poziomu zagrożeń, jakie wiążą się z wykonywaną przez nich pracą.

Obowiązek ten został powtórzony w § 19 rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, zgodnie z którym wyniki badań

i pomiarów wpisane do rejestru i karty są niezwłocznie udostępniane pracownikowi, byłemu pracownikowi, ich przedstawicielowi ustawowemu lub pełnomocnikowi, na jego pisemne żądanie.

Osoba, o której mowa powyżej, może wystąpić do pracodawcy lub podmiotu przechowującego rejestr oraz karty o sporządzenie wyciągów, odpisów lub kopii zawartych w nich wyników badań i pomiarów.

9. Podejmowanie działań profilaktycznych

Na podstawie uzyskanych wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, pracodawca powinien dokonać oceny ryzyka zawodowego w celu zweryfikowania potrzeby podjęcia określonych działań profilaktycznych. Działania te mogą polegać na:

- zmianie organizacji pracy, czy zastosowaniu środków technicznych, w tym środków ochrony zbiorowej (np. wentylacji) lub indywidualnej (np. masek ochronnych z pochłaniaczami, ochronników słuchu),
- hermetyzacji procesów technologicznych,
- doborze odpowiednich osłon,
- doborze odpowiednich zabezpieczeń itp.

Ich istotą jest całkowite wyeliminowanie lub przynajmniej zmniejszenie ryzyka zawodowego występującego na stanowisku pracy.

Wyniki badań czynników szkodliwych dla zdrowia powinny być także wskazywane przez pracodawcę w treści skierowania pracownika na badania profilaktyczne, o których mowa w przepisach rozporządzenia w sprawie badań. Lekarz medycyny pracy uzyskuje w ten sposób niezbędną wiedzę na temat rodzaju i poziomu czynników szkodliwych dla zdrowia pracownika konieczną dla ustalania zakresu badań profilaktycznych.

10. Konsekwencje prawne za niedopełnienie obowiązku przeprowadzenia pomiarów

Stosownie do postanowień art. 283 § 1 K.p., niedopełnienie obowiązku wykonania badań lub pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub ich niewłaściwe udokumentowanie, może skutkować karą grzywny w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł.

Powyższą grzywnę, zgodnie z art. 95 § 3 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124 ze zm.), dalej K.p.w., może nałożyć inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy w drodze mandatu karnego po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających, jeżeli uzna, że taka kara będzie wystarczająca. Mandat nałożony przez inspektora pracy nie może być jednak wyższy niż 2.000 zł (art. 96 § 1a K.p.w.), chyba że ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnił w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie. W takim przypadku właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5.000 zł (art. 96 § 1b K.p.w.).

Jeżeli jednak inspektor pracy uzna, że z jakichś przyczyn pracodawca zasługuje na wyższą grzywnę (np. nie dopełnia również innych obowiązków w zakresie bhp), wówczas na podstawie art. 17 § 2 K.p.w., może wystąpić z wnioskiem o ukaranie do sądu rejonowego.

11. Czynniki rakotwórcze i mutagenne w środowisku pracy

W myśl art. 222 K.p., w razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca jest obowiązany zastępować te substancje, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Ponadto pracodawca powinien rejestrować wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a także prowadzić rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

Szczegółowe obowiązki pracodawcy, który zatrudnia pracowników w warunkach, o jakich mowa powyżej, a w szczególności sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach, jak również wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na działanie substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych – określają przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 2235 ze zm.), dalej rozporządzenia w sprawie substancji chemicznych.

Wykaz substancji chemicznych i ich mieszanin, zgodnie z § 2 pkt 1 ww. rozporządzenia, stanowią substancje chemiczne zaklasyfikowane jako rakotwórcze lub mutagenne kategorii 1A lub 1B zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1 z późn. zm.), dalej rozporządzenie CLP, a także mieszaniny zawierające substancje wymienione powyżej w stwierdzeniach powodujących spełnienie kryteriów klasyfikacji mieszaniny jako rakotwórczej lub mutagennej kategorii 1A lub 1B zgodnie z rozporządzeniem, o którym mowa wcześniej.

Do celów klasyfikacji pod względem rakotwórczości, substancje zalicza się do jednej z dwóch kategorii w oparciu o siłę dowodu oraz dodatkowe kwestie. W niektórych przypadkach uzasadniona jest klasyfikacja w zależności od drogi narażenia, jeżeli możliwe jest ostateczne udowodnienie, że żadna inna droga narażenia nie powoduje tego zagrożenia.

Do kategorii 1 zalicza się substancje, co do których wiadomo lub istnieje domniemanie, że są rakotwórcze dla człowieka. Substancję klasyfikuje się jako rakotwórczą kategorii 1 na podstawie danych epidemiologicznych lub wyników badań przeprowadzonych na zwierzętach. Substancja może być następnie rozróżniana jako:

- kategorii 1A – jeżeli ma potencjalne działanie rakotwórcze dla ludzi, przy czym dowody przemawiające za daną klasyfikacją opierają się przede wszystkim na danych dotyczących ludzi lub
- kategorii 1B – zakładając, że ma potencjalne działanie rakotwórcze dla ludzi, przy czym klasyfikacja opiera się na badaniach przeprowadzonych na zwierzętach.

Klasyfikacja w kategorii 1A i 1B opiera się na sile dowodu wraz z dodatkowymi kwestiami (patrz sekcja 3.6.2.2 w załączniku do rozporządzenia). Dowody takie uzyskać można:

- z dotyczących ludzi informacji ustanawiających związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy narażeniem człowieka na działanie substancji a rozwojem raka (znane substancje rakotwórcze dla człowieka) lub

- z doświadczeń na zwierzętach, dla których istnieją wystarczające dowody na to, by wykazać działanie rakotwórcze dla zwierząt (substancja, co do której istnieje domniemanie, że jest rakotwórcza dla człowieka).

Ponadto w indywidualnych przypadkach, ocena naukowa może potwierdzać decyzję dotyczącą domniemanej rakotwórczości dla człowieka, opartą na wynikach badań wykazujących ograniczone dowody na rakotwórczość u człowieka wraz z ograniczonymi dowodami na rakotwórczość u zwierząt doświadczalnych.

Do kategorii 2 zalicza się substancje, co do których podejrzewa się, że są rakotwórcze dla człowieka. Przypisania substancji do kategorii 2 dokonuje się na podstawie dowodów uzyskanych z informacji dotyczących ludzi lub badań przeprowadzanych na zwierzętach, które jednak nie są wystarczająco przekonujące, by umieścić substancję w kategorii 1A lub 1B, w oparciu o siłę dowodów wraz z dodatkowymi kwestiami. Na przyjęcie takiego założenia pozwalają dane przedstawiające ograniczone dowody na rakotwórczość uzyskane z informacji dotyczących ludzi albo ograniczone dowody na rakotwórczość w badaniach przeprowadzonych na zwierzętach.

Z kolei mieszaninę klasyfikuje się jako substancję rakotwórczą, gdy co najmniej jeden składnik zaklasyfikowano jako substancję rakotwórczą kategorii 1A, kategorii 1B lub kategorii 2 i jest on obecny na poziomie równym lub wyższym od odpowiedniego ogólnego stężenia granicznego, odpowiednio dla kategorii 1A, kategorii 1B i kategorii 2. Zgodnie z tabelą 3.6.2 zawartą w załączniku nr 1 do rozporządzenia CLP („Ogólne stężenia graniczne składników mieszaniny zaklasyfikowanych jako rakotwórcze, które powodują klasyfikację mieszaniny”), aby dana mieszanina została uznana za rakotwórczą określonej kategorii (1A, 1B lub 2), jej ogólne stężenia graniczne powodujące klasyfikację danej mieszaniny powinny wynosić $\geq 0,1\%$ substancji określonej kategorii (1A, 1B lub 2). Powyższe stężenia graniczne mają zastosowanie do substancji stałych i ciekłych (wagowo), jak również gazów (objętościowo).

Wykaz czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym został określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie substancji chemicznych. Za czynnik fizyczny uznano promieniowanie jonizujące.

Z kolei do procesów technologicznych, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym zakwalifikowano:

- 1) produkcję auraminy,
 - 2) procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, obecnych w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych,
 - 3) procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie pyłów, dymów i aerozoli tworzących się podczas rafinacji niklu i jego związków,
 - 4) produkcja alkoholu izopropylowego metodą mocnych kwasów,
 - 5) prace związane z narażeniem na pył drewna,
 - 6) prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy,
 - 7) prace związane z narażeniem przez skórę na działanie olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika,
 - 8) prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla.
-

12. Obowiązki pracodawcy związane ze stosowaniem czynników rakotwórczych i mutagennych w środowisku pracy

Przepisy rozporządzenia w sprawie substancji chemicznych obligują pracodawcę zatrudniającego pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym do wykonywania ich pomiarów w trybie i z częstotliwością określonymi w przepisach rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a w szczególności stosowania metody wczesnego wykrywania narażenia podczas awarii lub w przypadku wystąpienia innych nieprzewidzianych okoliczności.

Niezależnie od powyższego, pracodawca powinien prowadzić rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, zawierający następujące dane:

- 1) wykaz procesów technologicznych i prac, w których substancje chemiczne i ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny, oraz wykaz tych substancji chemicznych i ich mieszanin oraz czynników wraz z podaniem ilościowej wielkości produkcji lub stosowania,
- 2) uzasadnienie konieczności stosowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o których mowa w pkt 1,
- 3) wykaz i opis stanowisk pracy, na których występuje narażenie na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- 4) liczbę pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, w tym liczbę kobiet, zwanych dalej „pracownikami”,
- 5) określenie rodzaju substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powodujących narażenie, drogę i wielkość narażenia oraz czas jego trwania,
- 6) rodzaje podjętych środków i działań ograniczających poziom narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Powyższy rejestr może być prowadzony w formie papierowej lub w postaci elektronicznej.

Dane, o których wyżej mowa, pracodawca jest obowiązany przekazać właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy niezwłocznie po rozpoczęciu działalności oraz corocznie w terminie do dnia 15 stycznia na druku według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do rozporządzenia w sprawie substancji chemicznych.

Ważne: Na podstawie danych przekazanych przez państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr. J. Nofera w Łodzi prowadzi Centralny rejestr danych o narażeniu na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

INFORMACJA O SUBSTANCJACH CHEMICZNYCH, ICH MIESZANINACH, CZYNNIKACH LUB PROCESACH TECHNOLOGICZNYCH O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM

I. CZĘŚĆ OGÓLNA

A. DANE IDENTYFIKACYJNE

- Nazwa pracodawcy: *Firma Produkcyjne „Prod-Bud”*
- NIP: *123-456-78-90*
- Adres (numer kodu pocztowego, miejscowość, ulica): *ul. Gliniana 8, 01-234 Gliwice*
Województwo: *Śląskie* Gmina: *nie dotyczy*
Telefon: *782-150-150* Faks: *—*
- Dział Gospodarki według PKD: *Produkcja mebli 31.09.Z*

B. SUBSTANCJE CHEMICZNE, ICH MIESZANINY ORAZ CZYNNIKI O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM STOSOWANE LUB UWALNIANE W RÓŻNYCH PROCESACH, WYSTĘPUJĄCE NA STANOWISKACH PRACY, LUB PROCESY TECHNOLOGICZNE O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM

1. Chemiczne substancje rakotwórcze lub mutagenne

Liczba osób narażonych na działanie substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym lub ich mieszaniny ogółem w zakładzie pracy:

mężczyzn *5*

kobiet *2*, w tym kobiet w wieku do 45 lat *1*

Lp.	Nazwa substancji chemicznej występującej w postaci własnej lub w mieszaninie	Oznaczenie numeryczne substancji (numer WE lub CAS ^{*)})	Liczba osób narażonych:		
			kobiety		mężczyźni
			ogółem	w tym w wieku do 45 lat	
1	2	3	4	5	6
1	Formaldehyd	Nr. CAS 50-00-0	2	1	3

Objaśnienie

*) Oznaczenie numeryczne substancji według Chemical Abstracts Service Registry Number, jeżeli są dostępne.

2. Promieniowanie jonizujące

Liczba osób narażonych na promieniowanie jonizujące ogółem w zakładzie pracy:

mężczyzn.....

kobiet....., w tym kobiet w wieku do 45 lat.....

Lp.	Rodzaj promieniowania	Liczba osób narażonych:		
		kobiety		mężczyźni
		ogółem	w tym w wieku do 45 lat	
1	2	3	4	5

3. Procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Liczba osób narażonych na procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym ogółem w zakładzie pracy:

mężczyzn.....,

kobiet....., w tym kobiet w wieku do 45 lat.....

Lp.	Nazwa procesu technologicznego	Liczba osób narażonych:		
		kobiety		mężczyźni
		ogółem	w tym w wieku do 45 lat	
1	2	3	4	5

4. Uzasadnienie konieczności stosowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym:

Brak możliwości zastosowania zamiennika.

C. INFORMACJE O STANOWISKACH PRACY**)

Wykaz stanowisk pracy, na których występuje narażenie na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym:

1. **Operator maszyny**.....
2.
3.
4.
5.
6.

Objaśnienie

**) Dla każdego stanowiska pracy należy wypełnić część szczegółową.

D. ŚRODKI PROFILAKTYCZNE

1. Czy pracodawca zorganizował system informacyjny służący informowaniu pracowników o zagrożeniach ich zdrowia i bezpieczeństwa w wyniku narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym?

☒ tak ☐ nie

Jeżeli zaznaczono „tak”, proszę wskazać formę informacji o zagrożeniach:

☐ instrukcja ustna ☒ instrukcja pisemna ☒ materiały szkoleniowe

2. Czy stosowano niżej podane środki profilaktyczne?

- 1) ograniczenie liczby pracowników mających kontakt z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym do najmniejszej możliwej liczby

☒ tak ☐ nie

- 2) stosowanie zabezpieczeń i środków technicznych dla zapobieżenia lub ograniczenia do minimum powstawania lub przedostawania się substancji chemicznych, ich mieszanin oraz czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym do środowiska pracy

☒ tak ☐ nie

- 3) odprowadzanie substancji chemicznych, ich mieszanin oraz czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym do układów neutralizujących bezpośrednio z miejsc ich powstawania

☐ tak ☒ nie

- 4) stosowanie miejscowej lub ogólnej wentylacji

☒ tak ☐ nie

- 5) stosowanie stałej kontroli stężeń lub natężeń umożliwiających wczesne wykrycie wzrostu poziomu narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w następstwie nieprzewidzianych zdarzeń i awarii

☒ tak ☐ nie

- 6) stosowanie środków ochrony indywidualnej

☒ tak ☐ nie

- 7) wyznaczenie obszarów zagrożenia i zaopatrzenie ich w znaki ostrzegawcze i informacyjne, dotyczące bezpieczeństwa pracy

☒ tak ☐ nie

- 8) sporządzenie instrukcji postępowania na wypadek awarii lub innych zakłóceń procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

☒ tak ☐ nie

- 9) zapewnienie bezpiecznego gromadzenia, przetrzymywania, transportu i niszczenia odpadów zawierających substancje chemiczne, ich mieszaniny oraz czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

☒ tak ☐ nie

- 10) zmniejszenie ilości substancji chemicznych, ich mieszanin oraz czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym stosowanych w procesach produkcyjnych

☒ tak ☐ nie

- 11) zastąpienie substancji chemicznych, ich mieszanin oraz czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym stosowanych w procesach produkcyjnych mniej szkodliwymi dla zdrowia lub procesami, w których te czynniki nie występują

☐ tak ☒ nie

- 12) wprowadzenie biologicznego monitorowania narażenia
☐ tak ☒ nie
- 13) przeprowadzenie lekarskich badań profilaktycznych pracowników
☒ tak ☐ nie
- 14) oszacowanie wielkości ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
☒ tak ☐ nie

Jeżeli oszacowano, należy podać wielkość tego ryzyka dla każdego czynnika:

- a) nazwa substancji chemicznej, jej mieszaniny lub czynnika:

Formaldehyd

- b) wielkość ryzyka: ☐ małe ☒ średnie ☐ duże

II. CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA^{***)}

A. DANE CHARAKTERYZUJĄCE STANOWISKO PRACY

Nazwa stanowiska pracy: **Operator maszyn**

Liczba stanowisk pracy danego typu: **5**

Lokalizacja stanowiska w zakładzie pracy: **Hala produkcyjna**

Rodzaj produkcji, usług lub innej działalności: **Produkcja mebli**

Liczba osób narażonych na wszystkich zmianach roboczych na stanowisku pracy: **5**

mężczyzn **3**, kobiet **2**, w tym kobiet w wieku do 45 lat **1**

Substancje chemiczne, ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym występujące na stanowisku pracy; przy procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym podać nazwy zidentyfikowanych substancji lub czynników:

1. **Formaldehyd**
2.
3.
4.
5.
6.

Objaśnienie

^{***)} Dla każdej substancji chemicznej, jej mieszaniny o działaniu rakotwórczym lub mutagennym należy wypełnić charakterystykę według wzoru B.

W przypadku narażenia na promieniowanie jonizujące należy wypełnić charakterystykę według wzoru C.

B. CHARAKTERYSTYKA NARAŻENIA NA SUBSTANCJE CHEMICZNE LUB ICH MIESZANINY O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM

Nazwa substancji chemicznych lub ich mieszanin o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (w przypadku mieszanin należy podać nazwy substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym zawartych w tej mieszaninie)

Formaldehyd

Ocena narażenia:

- 1) droga narażenia:
inhalacyjna [X] kontakt ze skórą []
- 2) średni czas narażenia: ²... godz./zmianę roboczą, ¹²⁰... dni/rok
- 3) Czy przeprowadzono pomiary stężeń w powietrzu?
[X] tak [] nie
- 4) rodzaj metody analitycznej
a) nr Polskiej Normy **PN-Z-04008-7:2002**
b) źródło metody, jeżeli stosuje się metodę nieobjętą Polską Normą.....
- 5) poziom narażenia na substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
najniższe stwierdzone średnie stężenie ważone czasem 8-godzinnego narażenia.....^{0,03}mg/m³
granice przedziału ufności.....^{95%}
najwyższe stwierdzone średnie stężenie ważone czasem 8-godzinnego narażenia.....^{0,03}mg/m³
granice przedziału ufności.....^{95%}
- 6) poziom narażenia na azbest, inne naturalne włókna mineralne, sztuczne włókna mineralne (MMMF), pyły drewna twardego najniższe stwierdzone średnie stężenie ważone czasem 8-godzinnego narażenia..... mg/m³ i..... włókien/cm³
granice przedziału ufności od..... mg/m³ do..... mg/m³ od..... włókien/cm³ do..... włókien/cm³
najwyższe stwierdzone średnie stężenie ważone czasem 8-godzinnego narażenia..... mg/m³
i..... włókien/cm³
granice przedziału ufności od..... mg/m³ do..... mg/m³ od..... włókien/cm³ do..... włókien/cm³
- 7) ilość substancji chemicznej o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (występującej w postaci własnej lub w mieszaninie)..... kg/rok zużywanej w procesie technologicznym lub przy innych pracach o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W przypadku trudności w precyzyjnym ustaleniu ilości substancji chemicznej (występującej w postaci własnej lub mieszaniny) należy podać wartość szacunkową.

C. CHARAKTERYSTYKA NARAŻENIA NA PROMIENIOWANIE JONIZUJĄCE

Rodzaje występującego promieniowania jonizującego:	Występujące typy źródeł promieniowania jonizującego:
– alfa ☐	– izotopy ☐ wypełnić C1
– beta ☐	– urządzenia ☐ wypełnić C2
– gamma ☐	– naturalne ☐ wypełnić C3
– X ☐	
– neutrony ☐	

Występujące rodzaje napromienienia:	
zewnętrzne: – droga oddechowa ☐ – droga pokarmowa ☐	wewnętrzne: ☐

Dla osób zaliczonych do kategorii B narażenia:		
	liczba osób	średnia roczna dawka efektywna [mSv]
Ogółem		
Kobiety ogółem		
Kobiety do 45 lat		

Dla osób zaliczonych do kategorii A narażenia:			
	liczba osób	średnia roczna dawka efektywna [mSv]	maksymalna roczna dawka efektywna [mSv]
Ogółem			
Kobiety ogółem			
Kobiety do 45 lat			

C1. IZOTOPOWE ŹRÓDŁA PROMIENIOWANIA (zgodnie z kartami ewidencyjnymi źródeł)

Nazwa izotopu	Aktywność [Bq]	Na dzień	Typ źródła (otwarte/zamknięte)

C2. URZĄDZENIA EMITUJĄCE PROMIENIOWANIE

Nazwa urządzenia	Typ urządzenia	Typ promieniowania

C3. WZMOŻONE PROMIENIOWANIE NATURALNE

Nazwa izotopu	Stężenie promieniotwórcze	
	[Bq/kg]	[Bq/m³]

Pracodawca jest również obowiązany prowadzić rejestr pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i przechowywać go przez okres 40 lat po ustaniu narażenia, a w przypadku likwidacji zakładu pracy – przekazać właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu.

Rejestr ten powinien zawierać:

- 1) datę wpisu do rejestru,
- 2) imię, nazwisko pracownika oraz jego stanowisko pracy,
- 3) numer PESEL, a w przypadku jego braku – numer dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Powyższy rejestr może być prowadzony w formie papierowej lub w postaci elektronicznej. W przypadku jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Obrony Narodowej, pracodawca powinien przekazać rejestr, o którym mowa powyżej, właściwemu komendantowi wojskowego ośrodka medycyny prewencyjnej.

Rejestr substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym występujących w jednostkach organizacyjnych podległych Ministrowi Obrony Narodowej prowadzi Wojskowy Instytut Higieny i Epidemiologii imienia Generała Karola Kaczkowskiego.

Dane z rejestrów prac i rejestru pracowników są udostępniane:

- 1) lekarzom sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, których dane dotyczą, oraz przedstawicielom instytucji wykonujących z mocy odrębnych przepisów nadzór nad realizacją zadań z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników,
- 2) lekarzom uprawnionym do orzekania w zakresie chorób zawodowych,
- 3) pracownikom – w zakresie informacji, które dotyczą ich osobiście, oraz przedstawicielom pracowników – w zakresie anonimowych informacji zbiorowych.

Do obowiązków pracodawcy należy również:

- 1) informowanie pracownika o opakowaniu, zbiorniku i instalacji zawierających substancje chemiczne, ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a także o wymaganiach dotyczących oznakowania i znakach ostrzegawczych,
- 2) przeprowadzanie okresowych szkoleń pracowników w zakresie:
 - a) ryzyka dla zdrowia, jakie wynikają z oceny narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i dodatkowego ryzyka wynikającego z palenia tytoniu, oraz środków ostrożności, jakie powinny być podejmowane w celu ograniczenia tego narażenia,
 - b) wymagań higienicznych, które powinny być spełnione w celu ograniczenia narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
 - c) konieczności używania środków ochrony indywidualnej, w tym odzieży ochronnej,
 - d) działań zapobiegających wypadkom oraz działań koniecznych do podjęcia przez pracowników, w tym pracowników pełniących obowiązki ratownicze, podczas działań ratowniczych oraz wypadków.

Pracodawca jest obowiązany ponadto:

- 1) zapewnić udział pracowników lub ich przedstawicieli w projektowaniu i realizacji działań zapobiegających narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin,

czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym lub ograniczających poziom tego narażenia,

- 2) umożliwić pracownikom i ich przedstawicielom kontrolę stosowania wymagań określonych w rozporządzeniu oraz w innych przepisach regulujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Udział pracowników w działaniach polegających na projektowaniu i realizacji działań zapobiegających narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym lub ograniczających poziom tego narażenia, nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności za realizację obowiązków określonych prawem.

Pracodawca powinien również informować na bieżąco pracowników i ich przedstawicieli o narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a w przypadkach narażenia powstałego w wyniku awarii i innych zakłóceń procesu technologicznego lub w wyniku podejmowanych prac remontowych, konserwacyjnych i w innych okolicznościach – o przyczynach powstałego narażenia oraz o środkach zapobiegawczych, jakie już zostały lub będą podjęte w celu poprawy sytuacji.

13. Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami zatrudnionymi w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i mutagennych w środowisku pracy

Lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami jest obowiązany zapoznać się z warunkami ich pracy i posiadać udokumentowane informacje dotyczące rodzaju i wielkości narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Z kolei pracodawca jest obowiązany, na wniosek lekarza medycyny pracy zlecić prowadzenie biologicznego monitorowania narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz zastosować inne metody umożliwiające wczesne wykrycie skutków tego narażenia.

Lekarz medycyny pracy jest również obowiązany do udzielania informacji:

- 1) pracownikowi – o wynikach badań i ocenie jego stanu zdrowia oraz o zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej, jakiej powinien się poddać po ustaniu pracy w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- 2) pracodawcy, przedstawicielom pracowników oraz działającej w zakładzie pracy komisji bezpieczeństwa i higieny pracy – o ocenie stanu zdrowia pracowników, dokonanej z uwzględnieniem tajemnicy lekarskiej.

W przypadku rozpoznania lub podejrzenia u pracownika zmian w stanie zdrowia, stwarzających podejrzenie, że powstały w wyniku narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca, na wniosek lekarza medycyny pracy, jest obowiązany zlecić przeprowadzenie dodatkowych badań stanu zdrowia innych pracowników narażonych w podobny sposób, dokonać weryfikacji uprzedniej oceny tego narażenia, a w razie potrzeby – zastosować odpowiednie dodatkowe środki zapobiegawcze.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja:

Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
Dodatek opracował: Maciej Ambroziewicz
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

Wydawca:

Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

NAKŁAD 14 850



PRENUMERATA 2024 szczegóły na sklep.gofin.pl

Numer kompletu	Komplety promocyjne w PRENUMERACIE 2024	Cena podstawowa	RABAT	Cena promocyjna
KOMPLET nr 1	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) + Gazeta Podatkowa	2853 zł	30%	1997 zł
KOMPLET nr 2	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6)	2194 zł	18%	1798 zł
KOMPLET nr 3	Biuletyn Informacyjny (tab. 2 poz. 1) + Gazeta Podatkowa	1257 zł	11%	1118 zł

Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA 2024		
			cały rok	I półrocze	I kwartał
1.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy	co 10 dni	598,00 zł	299,00 zł	149,50 zł
2.	Ubezpieczenia i Prawo Pracy	dwutygodnik	408,00 zł	204,00 zł	102,00 zł
3.	Poradnik VAT	dwutygodnik	398,00 zł	199,00 zł	99,50 zł
4.	Zeszyty Metodyczne Rachunkowości	dwutygodnik	396,00 zł	198,00 zł	99,00 zł
5.	Przegląd Podatku Dochodowego	dwutygodnik	394,00 zł	197,00 zł	98,50 zł
6.	KOMPLET CZASOPISM (poz. 1-5)	patrz poz. 1-5	1798,00 zł	1097,00 zł	548,50 zł
7.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych bez dodatku Serwis Podatkowy	co 10 dni	538,00 zł	269,00 zł	134,50 zł

Ceny zawierają podatek VAT. Koszty wysyłki pokrywa Wydawnictwo.

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na sklep.gofin.pl) oraz **jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH w Warszawie S.A. nr: 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000.
Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: Internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, Program DRUKI Gofin, Serwis Budżetowy, segregatory i boksy, dostępne są na stronie internetowej:

sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** - tel. **95 720 85 40**, infolinia **800 162 732**

Publikacje zamieszczone w czasopiśmie nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.
Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.