

## **MATERIAŁY SZKOLENIOWE**

### ➤ **Podstawowe obowiązki pracodawcy**

#### **Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.**

#### **Art. 3. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.**

#### **Art. 94. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:**

- 1) zaznając pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 1a) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> lub w art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 3) (uchylony),
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza),
- 9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

**Art. 94<sup>1</sup>.** Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

**Art. 94<sup>3</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

**Art. 207.** § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2.

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

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 2<sup>1</sup>. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

**§ 3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.**

**Art. 207<sup>1</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o ... 3) **pracownikach wyznaczonych do:**

- a) **udzielania pierwszej pomocy,**
- b) **wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.**

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

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

**Art. 208.** § 1. W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1) współpracować ze sobą,
- 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- 3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.
- 4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207<sup>1</sup>.

**Art. 226.** Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

**Art. 234.** § 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

§ 3<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

§ 4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

**Art. 237<sup>6</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

**Art. 237<sup>7</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznymi zakaźnymi.

§ 4. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

**Art. 304. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.**

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów nie będących jego pracownikami.

§ 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy,
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

**§ 4. W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby nie biorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.**

➤ **Podstawowe obowiązki pracownika**

**Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.**

**UWAGA !!! Osoby zatrudniane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło w myśl zapisów kodeksowych Art. 2. nie są pracownikami – to są umowy cywilnoprawne!**

**Art. 100.** § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

**Art. 211.** Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

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

**Art. 304<sup>1</sup>.** Obowiązki, o których mowa w art. 211, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

➤ **Podstawowe obowiązki osoby kierującej pracownikami**

**Art. 212.** Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

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

➤ **Podstawowe prawa pracownika w zakresie bezpieczeństwa pracy**

**Art. 210.** § 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2<sup>1</sup>. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

**§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.**

➤ **Odpowiedzialność materialna pracowników**

**Art. 114.** Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

**Art. 115.** Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

**Art. 118.** W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

**Art. 119.** Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

**Art. 122.** Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

**Art. 124.** § 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

➤ **Odpowiedzialność porządkowa pracowników**

**Art. 108.** § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Art. 109.** § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

➤ **Czas pracy**

**Art. 128.** § 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

**Art. 129.** § 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy z zastrzeżeniem ....

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

**Art. 133.** § 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, (z zastrzeżeniem art. 132 § 2)

**Art. 134.** Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.

**Art. 151<sup>7</sup>.** § 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

**Art. 151<sup>12</sup>.** Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 kodeksu pracy (praca weekendowa).

➤ **Umowy o pracę**

**Art. 22.** § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

**Art. 25.** § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2<sup>1</sup>-2<sup>3</sup>, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

§ 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2<sup>2</sup>. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;

2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

§ 2<sup>3</sup>. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

**Art. 29.** § 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

1) rodzaj pracy,

2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy,

3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,

4) wymiar czasu pracy,

5) dzień rozpoczęcia pracy.

6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:

a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,

b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>2</sup>, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;

7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

...

**§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.**

§ 3 Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,

b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,

c) .....

➤ **Rozwiązywanie umów o pracę**

**Art. 30.** § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron,

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),

4) z upływem czasu, na który była zawarta,

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2<sup>1</sup>. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

**Art. 32.** § 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

**Art. 34.** Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,

2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,

3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

**Art. 36.** § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

➤ **Rozwiązywanie umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia**

**Art. 52.** § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

**Art. 53.** § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
  - a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
  - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

➤ **Warunki ogólne BHP**

**"Pomieszczenie pracy"** - rozumie się przez to pomieszczenie przeznaczone na pobyt pracowników, w którym wykonywana jest praca. /Rozp. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 z późn. zm./.

§ 14. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia pracy w czystości i porządku oraz zapewnić ich okresowe remonty i konserwacje w celu zachowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 15. 1. Pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.

➤ **Wysokość pomieszczeń pracy**

§ 19. 1. Powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy powinny zapewniać spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, stosowanych technologii oraz czasu przebywania pracowników w tych pomieszczeniach.

2. Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej 13 m<sup>3</sup> wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m<sup>2</sup> wolnej powierzchni podłogi (niezajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.).

§ 20. 1. Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:

- 1) 3 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia;
  - 2) 3,3 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.
2. Wysokość pomieszczeń, o których mowa w ust. 1, może być obniżona w przypadku zastosowania klimatyzacji – pod warunkiem uzyskania zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.
3. Wysokość określona w ust. 1 pkt 1 może być zmniejszona do:

- 1) 2,5 m w świetle:
  - a) jeżeli w pomieszczeniu zatrudnionych jest nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej po 15 m<sup>3</sup> wolnej objętości pomieszczenia lub
  - b) w pomieszczeniu usługowym lub produkcyjnym drobnej wytwórczości mieszczącym się w budynku mieszkalnym, jeżeli przy wykonywanych pracach nie występują pyły lub substancje szkodliwe dla zdrowia, hałas nie przekracza dopuszczalnych wartości poziomu dźwięku w budynkach mieszkalnych, określonych w Polskich Normach, a na jednego pracownika przypada co najmniej 15 m<sup>3</sup> wolnej objętości pomieszczenia;
- 2) 2,2 m w świetle – w dyżurce, portierni, kantorze, kiosku ulicznym, dworcowym i innym oraz w pomieszczeniu usytuowanym na antresoli otwartej do większego pomieszczenia.

➤ **Oświetlenie**

§ 10. 1. We wszystkich miejscach na terenie zakładu pracy, w których mogą przebywać pracownicy, pracodawca jest obowiązany zapewnić oświetlenie elektryczne w porze nocnej lub jeżeli oświetlenie dzienne jest niewystarczające. Wymagania dotyczące oświetlenia określają Polskie Normy.

§ 25. W pomieszczeniach stałej pracy należy zapewnić oświetlenie dzienne, chyba że jest to niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji, a na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego pracodawca uzyskał zgodę właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

§ 26. 1. Oświetlenie dzienne na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności oraz powinno spełniać wymagania określone w Polskiej Normie.

2. Niezależnie od oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami. *Np. Stanowiska wyposażone w monitory ekranowe - 500 lx.*

➤ **Ogrzewanie i wentylacja**

§ 30. W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższą niż 14 °C (273 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18 °C (291 K).

➤ **Transport wewnętrzny i magazynowanie**

§ 55. 1. Nie jest dopuszczalne sytuowanie stanowisk pracy, składowisk wyrobów i materiałów lub maszyn i urządzeń budowlanych bezpośrednio pod napowietrznymi liniami elektroenergetycznymi lub w odległości liczonej w poziomie od skrajnych przewodów, mniejszej niż /Dz.U. z 2003 r. Nr 47 poz. 401/ oraz § 77 Dz.U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 j.t. z późn. zm./:

- 1) 3 m – dla linii o napięciu znamionowym nieprzekraczającym 1 kV;
- 2) 5 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 1 kV, lecz nieprzekraczającym 15 kV;
- 3) 10 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 15 kV, lecz nieprzekraczającym 30 kV;
- 4) 15 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 30 kV, lecz nieprzekraczającym 110 kV;
- 5) 30 m – dla linii o napięciu znamionowym powyżej 110 kV.

§ 62. 1. Pracodawca powinien zapewnić zastosowanie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych i technicznych, zwłaszcza w zakresie wyposażenia technicznego, w celu wyeliminowania potrzeby ręcznego przemieszczania ciężarów.

2. Jeśli nie ma możliwości uniknięcia ręcznego przemieszczania ciężarów, należy podjąć odpowiednie przedsięwzięcia, w tym wyposażyć pracowników w niezbędne środki w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności.

§ 63. 1. Ręczne przemieszczanie i przewożenie ciężarów o masie przekraczającej ustalone normy jest niedopuszczalne.

2. Szczegółowe wymagania dotyczące transportu ręcznego określają przepisy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym /Dz.U. z 2018 r. poz. 1139 z późn. zm./ oraz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (\*prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym) /Dz.U. z 2017 r. poz. 796/ dla młodocianych /t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1240/.

**Przemieszczanie przedmiotów przez jednego pracownika**

§ 13. 1. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać:

- 1) 30 kg, – przy pracy stałej, – 12 kg – przy pracy stałej dla kobiet, \*– 6 kg – kobiety karmiące, – 3 kg – kobiety w ciąży,
- 2) 50 kg, – przy pracy dorywczej, – 20 kg – przy pracy dorywczej dla kobiet, \*– 10 kg – kobiety karmiące, – 3 kg – kobiety w ciąży,

**Zespołowe przenoszenie przedmiotów**

§ 17. 1. Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m oraz masa przekracza 30 kg dla mężczyzn i 20 kg dla kobiet, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jednego pracownika przypadała masa nieprzekraczająca:

- 1) przy pracy stałej – 25 kg dla mężczyzn – 10 kg dla kobiet;
- 2) przy pracy dorywczej – 42 kg dla mężczyzn – 17 kg dla kobiet.

3. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów na odległość przekraczającą 25 m lub o masie przekraczającej 500 kg dla mężczyzn i 200 kg dla kobiet (*nadmierny wysiłek dla kobiet\* - przedmiot o masie przekraczającej 6 kg*).

**Przemieszczanie ładunków za pomocą poruszanych ręcznie wózków oraz tacek**

§ 21. 1. Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku po terenie płaskim o twardej nawierzchni, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać następujących wartości przy przemieszczaniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%:

- 1) 350 kg – na wózku 2-kołowym,
- 2) 450 kg – na wózku 3- i więcej kołowym.

Przy przemieszczaniu ładunku na wózku po pochyleniach większych niż 5 % masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać:

- 1) 250 kg – na wózku 2-kołowym,
- 2) 350 kg – na wózku 3- i więcej kołowym.

2. W przypadku przemieszczania ładunku na wózkach po nawierzchni nierównej lub nieutwardzonej – dopuszczalna masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 60% wartości określonych w ust. 1.

3. Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie ładunków na wózkach po terenie o nachyleniu większym niż 8% oraz na odległość większą niż 200 m.

4. Wózki powinny zapewniać stabilność przy załadunku i rozładunku.

5. Wózki przemieszczane na szynach oraz wózki kołowe przemieszczane na pochyleniach powinny posiadać sprawnie działające hamulce.

➤ **Ochrona przed hałasem**

§ 78. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas, a w szczególności zapewnić stosowanie:

- 1) procesów technologicznych niepowodujących nadmiernego hałasu;
- 2) maszyn i innych urządzeń technicznych powodujących możliwie najmniejszy hałas, nieprzekraczający dopuszczalnych wartości;
- 3) rozwiązań obniżających poziom hałasu w procesach pracy.

2. Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy określają właściwe przepisy i Polskie Normy.

➤ **Prace szczególnie niebezpieczne**

§ 80. 1. Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace, *(o których mowa rozdziale 6 / j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 z późn. zm./)*, oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne.

2. Pracodawca jest obowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy.

§ 81. 1. Pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia:

- 1) bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób;
- 2) odpowiednie środki zabezpieczające;
- 3) instruktaż pracowników obejmujący w szczególności:
  - a) imienny podział pracy,
  - b) kolejność wykonywania zadań,
  - c) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach.

2. Pracodawca zapewnia, aby dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych miały jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane.

• **Roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części**

§ 82. Roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części w miejscach przebywania pracowników zatrudnionych przy innych pracach lub działania maszyn i innych urządzeń technicznych powinny być organizowane w sposób nienarażający pracowników na niebezpieczeństwa i uciążliwości wynikające z prowadzonych robót, z jednoczesnym zastosowaniem szczególnych środków ostrożności.

§ 83. 1. Przed rozpoczęciem robót, o których mowa w § 82, pracodawca, u którego mają być prowadzone roboty, i osoba kierująca robotami powinni ustalić w podpisanym protokole szczegółowe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, z podziałem obowiązków w tym zakresie.

...

• **Prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych**

§ 85. Przepisy niniejszej części dotyczą pracy w zbiornikach, kanałach, studniach, studzienkach kanalizacyjnych, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych zamkniętych przestrzeniach, do których wejście odbywa się przez włazy lub otwory o niewielkich rozmiarach lub jest w inny sposób utrudnione, zwanych dalej "zbiornikami".

§ 86. 1. Podjęcie i prowadzenie pracy w zbiornikach może nastąpić jedynie na podstawie pisemnego pozwolenia wydanego w trybie ustalonym przez pracodawcę.

2. Przy pracy w zbiornikach należy zapewnić stały nadzór. Osoba wydająca polecenie wykonania takiej pracy powinna sprawdzić, czy przygotowania organizacyjne i techniczne zapewniają bezpieczeństwo pracownikom podczas wykonywania pracy.

3. Pracownikowi znajdującemu się w zbiorniku należy zapewnić możliwość udzielenia natychmiastowej pierwszej pomocy w razie nagłej potrzeby lub wypadku.

• **Prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych**

§ 91. Materiałami niebezpiecznymi w rozumieniu rozporządzenia są w szczególności substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie oraz materiały zawierające szkodliwe czynniki biologiczne zakwalifikowane do 3. lub 4. grupy zagrożenia zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 222<sup>1</sup> § 3 ustawy – Kodeks Pracy.

• **Prace na wysokości**

§ 105. 1. Pracą na wysokości w rozumieniu rozporządzenia jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi.

2. Do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

- 1) osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi;
- 2) wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

§ 106. 1. Na powierzchniach wzniesionych na wysokość powyżej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi, na których w związku z wykonywaną pracą mogą przebywać pracownicy, lub służących jako przejścia, powinny być zainstalowane balustrady składające się z poręczy ochronnych umieszczonych na wysokości co najmniej 1,1 m i krawężników o wysokości co najmniej 0,15 m. Pomiędzy poręczą i krawężnikiem powinna być umieszczona w połowie wysokości poprzeczka lub przestrzeń ta powinna być wypełniona w sposób uniemożliwiający wypadnięcie osób.

➤ **Szkolenia BHP**

**Art. 237<sup>3</sup>.** § 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

§ 2<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

...

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy /t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1327/ określa ramowe wytyczne dotyczące szkoleń pracowników:

§ 2. 1. Pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy.

2. W razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przez pracownika innego pracodawcy – pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem.

➤ **Szkolenie wstępne**

*Instruktaż ogólny odbywają, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie odbywający praktyczną naukę zawodu.*

Szkolenie Wstępne składa się z:

• **Szkolenia wstępnego ogólnego – Instruktaż ogólny**

Instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

*Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie Pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku*

• **Szkolenia wstępnego na stanowisku pracy – Instruktaż stanowiskowy**

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

*Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.*

*Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika i odnotowane w rejestrze szkoleń wstępnych.*

➤ **Szkolenie okresowe**

*Szkolenie okresowe odbywają wszyscy w zakładzie zarówno pracodawca jak i zatrudnieni pracownicy.*

*Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.*

Szkolenie okresowe przeprowadzają jednostki organizacyjne uprawnione do prowadzenia takiej działalności na podstawie odrębnych przepisów – np. **FIRMA KVADRO Sp. J. tel. 604 09 15 49**. Odbycie przez pracownika szkolenia okresowego powinno być zakończone egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Egzamin jest przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia.

*Ukończenie przez pracownika szkolenia okresowego, jest potwierdzone zaświadczeniem wydanym przez organizatora szkolenia. Odpis zaświadczenia jest przechowywany w aktach osobowych uczestnika szkolenia.*

Częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego określa pracodawca, organizator szkolenia przy czym:

- **8 godzin dla pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat,**
- **8 godzin dla pracowników na stanowiskach innych nie rzadziej niż raz na 5 lat,**
- **8 godzin dla pracowników na stanowiskach robotniczych nie rzadziej niż raz na 3 lata,**  
**a na stanowiskach na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku,**
- **16 godzin dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami nie rzadziej niż raz na 5 lat,**
- **16 godzin dla pracowników inżynieryjno – technicznych nie rzadziej niż raz na 5 lat.**

➤ **Wypadki przy pracy**

**ZA WYPADEK PRZY PRACY UWAŻA SIĘ NAGLE ZDARZENIE WYWOŁANE PRZYCZYNĄ ZEWNĘTRZNĄ POWODUJĄCE URAZ LUB ŚMIERĆ, KTÓRE NASTĄPIŁO W ZWIĄZKU Z PRACĄ.**

Art. 3. 1. Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.
2. Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:
  - 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
  - 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
  - 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.
3. Za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas:
  - 1) uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe;
  - 2) wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
  - 3) pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie;
  - 4) odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący, pobierania stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych;
  - 5) wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni;
  - 6) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
  - 6a) wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1324 i 1383);
  - 7) współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
  - 8) wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
  - 9) wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
  - 10) wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;
  - 11) odbywania służby zastępczej;
  - 12) nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego przez słuchaczy pobierających stypendium;
  - 12a) kształcenia się w szkole doktorskiej przez doktorantów otrzymujących stypendium;
  - 13) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy;
4. Za **śmiertelny wypadek** przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.
5. Za **ciężki wypadek** przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zespłeczenie lub zniekształcenie ciała.
6. Za **zbiorowy wypadek** przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

§ 9. 1. Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – **nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku** – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zwany dalej "**protokołem powypadkowym**", na podstawie *Rozporządzenia w sprawie wzoru protokołu /Dz.U. z 2019 poz. 1071/ oraz Rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy /Dz.U. z 2009 Nr 105 poz. 870/.*

➤ **Wypadki w drodze do pracy lub z pracy**

**Art. 57b** Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

2. Za drogę do pracy lub z pracy uważa się oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do miejsca lub z miejsca:

- 1) innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego;
  - 2) zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych;
  - 3) zwykłego spożywania posiłków;
  - 4) odbywania nauki lub studiów. *t.j. Dz. U. 2023 poz. 1251 z późn.zm./*
3. Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do pracy lub z pracy dokonują w **karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy** pracodawcy w stosunku do ubezpieczonych, będących pracownikami, a w stosunku do pozostałych ubezpieczonych podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r.

➤ **Wypadki w pracy (umowy cywilnoprawne)**

§ 4. 1. Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku – nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – podmioty wymienione w art. 5 ust. 1 i 1a ustawy sporządzają kartę wypadku, której wzór jest określony w załączniku do rozporządzenia./Dz.U. z 2022 r. poz. 223/.

Procedury postępowania w razie wypadku :

1. udzielić poszkodowanym pierwszej pomocy (opatrzenie, wezwanie służb ratowniczych),
2. zabezpieczenie miejsca wypadku (przed dalszymi zagrożeniami, przed dostępem osób niepowołanych, unieruchomić maszynę),
3. powiadomić przełożonych, kierownictwo, służby BHP  
**(jeżeli jest wypadek ciężki, śmiertelny lub zbiorowy powiadamy Państwową Inspekcję Pracy i Prokuraturę),**
4. sporządzić dokumentację powypadkową,
5. usunąć zagrożenia i przyczyny wypadku.

Jeżeli sporządzono dokumentację powypadkową pracownik ma prawo do:

- 100% płatnego zwolnienia lekarskiego,
- odszkodowania z tytułu wypadku (ZUS) - **nie ma odszkodowania w przypadku wypadku w drodze do pracy lub z pracy!**

## OCHRONA PRZECIWOŻAROWA

**POŻAR** – nagły niekontrolowany proces spalania, w miejscu do tego nieprzeznaczonym, który w zależności od rozwoju może spowodować powszechne zagrożenie dla życia i zdrowia oraz znaczne straty materialne.

Do powstania pożaru niezbędne jest zaistnienie trzech czynników (tzw. „trójkąta pożarowego”), tj. **tlenu**, **materiału palnego** oraz **ciepła**. Pod określeniem „ciepło” rozumiany jest szereg elementów powodujących powstanie źródła zapłonu np.: otwarty ogień, elementy wytwarzające ciepło, instalacje elektryczne, związki chemiczne, itd.



### ➤ Podstawowe metody gaszenia pożaru

Podstawowe metody gaszenia pożaru polegają na eliminowaniu jednego z czynników tzw. „trójkąta pożarowego”:

- Gaszeniu przez chłodzenie  
*środki gaśnicze – woda, piana*
- Gaszeniu przez ograniczenie dopływu tlenu do materiału palnego  
*środki gaśnicze – dwutlenek węgla, piana*
- Gaszeniu przez chemiczne zahamowanie procesu spalania  
*środki gaśnicze – proszki gaśnicze, zamienniki halonu (FE36 itp.)*
- Gaszeniu przez usuwanie materiału palnego

### ➤ Podział materiałów palnych na grupy pożarowe:



**pożary ciał stałych**  
(np. drewno, papier, węgiel, tworzywa sztuczne, tkaniny)



**pożary metali**  
(np. magnez, sód, potas, karbid)



**pożary cieczy palnych i substancji stałych**  
(np. benzyna, alkohol, lakiery, tłuszcze, parafina, smoła)

**POŻARY URZĄDZEŃ ELEKTRYCZNYCH  
MOŻNA GAŚCIĆ URZĄDZENIA  
ELEKTRYCZNE POD NAPIĘCIEM  
DO 1000 V  
Z ODLEGŁOŚCI MIN. 1 m.**



**pożary gazów**  
(np. metan, acetylen, propan, wodór, gaz miejski)



**pożary tłuszczów i olejów**  
w urządzeniach kuchennych

### ➤ Każda gaśnica posiada etykietę informacyjną, na której znaleźć można jej szczegółowy opis:

rodzaj gaśnicy	➔		oświadczenie o dopuszczeniu do gaszenia pożarów urządzeń pod napięciem
sposób uruchamiania	➔		zakres stosowania (grupy pożarowe)
informacje użytkowe	➔		nazwa producenta
data produkcji	➔		

## ŚRODKI GAŚNICZE

Środki gaśnicze są to gazowe, ciekłe lub stałe substancje, mieszaniny lub związki chemiczne, przeznaczone do gaszenia ognisk pożarowych różnych materiałów.



**Pamiętaj! Miejsce rozmieszczenia sprzętu przeciwpożarowego zawsze powinno być oznaczone znakiem, zgodnym z Polską Normą! Przy gaśnicach powinny znajdować się instrukcje Ppoż. ogólna przeciwpożarowa oraz postępowania na wypadek powstania pożaru.**



### ➤ Rodzaje środków gaśniczych i metody ich stosowania:

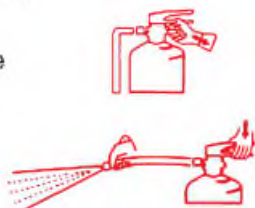
#### ➤ Gaśnice proszkowe stałociśnieniowe (manometryczne)



*Gaśnice te przeznaczone są do gaszenia pożarów grupy A, B i C. Gaśnica stałociśnieniowa umożliwia szybkie i łatwe użycie oraz możliwość kontroli ciśnienia w zbiorniku (jest wyposażona w manometr)*

Obsługa gaśnicy:

1. Wyciągnąć zabezpieczenie
2. Wyjąć wąż z uchwyty, skierować na źródło ognia, nacisnąć dźwignię



#### ➤ Gaśnice proszkowe samochodowe

*Najczęściej przeznaczone są do gaszenia pożarów grupy B i C, ale są również dostępne gaśnice dla grup A, B i C (zalecane)*

Uruchamianie:



1. Wyjąć zawleczkę
2. Nacisnąć dźwignię zaworu, zwolnić ją, odczekać 3 sek.
3. Nacisnąć dźwignię ponownie, strumień proszku skierować na źródło pożaru

#### ➤ Gaśnice CO<sub>2</sub> – „śniegowe”

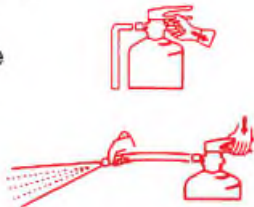


*Przeznaczone do gaszenia pożarów grupy B i C*

**Uwaga! Bardzo niska temperatura na wylocie prądownicy!!!**

Obsługa gaśnicy:

1. Wyciągnąć zabezpieczenie
2. Wyjąć wąż z uchwyty, skierować na źródło ognia, nacisnąć dźwignię



#### ➤ Gaśnice pianowe

*Przeznaczona do gaszenia pożarów grupy A i B. Zapewnia szybkie chłodzenie i tworzy powłokę uniemożliwiającą powtórne zapalenie*

Uruchamianie:



1. Wyciągnąć zawleczkę,
2. Silnie wcisnąć znajdujący się w górnej części zbiornika „zbijak”, odczekać 5 sek.
3. Wyjąć wąż z uchwyty, skierować na źródło ognia, nacisnąć dźwignię.

**UWAGA! NIE GASIĆ URZĄDZEŃ ELEKTRYCZNYCH POD NAPIĘCIEM!!!**



Koc gaśniczy produkowany jest z włókna szklanego i stosowany do gaszenia pożarów w zarodku. Służy do mechanicznego ograniczania dopływu powietrza do płonących materiałów. Sposób ten wykorzystywany jest między innymi do gaszenia odzieży palącej się na człowieku. Procedura gaszenia ognia na człowieku polega na szybkim przewróceniu osoby na ziemię, szczelnym okryciu jej kocem gaśniczym tak aby możliwie ograniczyć dopływ tlenu. Zabrania się odkrywać koc po bezpośrednim zastosowaniu. Może to spowodować powtórny zapłon.



## **PIERWSZA POMOC**

### ➤ **Profilaktyczna ochrona zdrowia**

#### **Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracowników w zakresie pierwszej pomocy.**

§ 44. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy. W szczególności pracodawca powinien zapewnić:

1) punkty pierwszej pomocy w wydziałach (oddziałach), w których są wykonywane prace powodujące duże ryzyko wypadku lub związane z wydzielaniem się par, gazów albo pyłów substancji sklasyfikowanych jako stwarzające zagrożenie ze względu na ostre działanie toksyczne;

2) apteczki w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy.

2. Ilość, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczek powinny być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, z uwzględnieniem rodzajów i nasilenia występujących zagrożeń.

3. Obsługa punktów i apteczek, o których mowa w ust. 1, na każdej zmianie powinna być powierzana wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy.

4. W punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach, powinny być wywieszane instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników, o których mowa w ust. 3.

5. Punkty pierwszej pomocy i miejsca usytuowania apteczek powinny być odpowiednio oznakowane, zgodnie z Polską Normą, i łatwo dostępne. /Dz.U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 z późn.zm./

**Art. 209<sup>1</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany:

1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,

2) **wyznaczyć pracowników do:**

**a) udzielania pierwszej pomocy,**

**b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,**

3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

**Art. 229.** § 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1<sup>1</sup>, podlegają:

1) osoby przyjmowane do pracy;

2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1<sup>1</sup>. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

1) 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;

2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 1<sup>2</sup>. Przepis § 1<sup>1</sup> pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 2. **Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.**

§ 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzaniem badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

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

§ 4a. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

**Art. 230.** § 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

**Art. 235<sup>1</sup>.** **Za chorobę zawodową** uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym". /t.j. Dz.U. z 2023 poz. 1465 z późn. zm./

**Art. 162.** Kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu groźącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. /Kodeks Karny/.

**Art. 4.** Kto zauważy osobę lub osoby znajdujące się w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego lub jest świadkiem zdarzenia powodującego taki stan, w miarę posiadanych możliwości i umiejętności ma obowiązek niezwłocznego podjęcia działań zmierzających do skutecznego powiadomienia o tym zdarzeniu podmiotów ustawowo powołanych do niesienia pomocy osobom w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego.

**Art. 5. 1.** Osoba udzielająca pierwszej pomocy albo kwalifikowanej pierwszej pomocy (.....) korzystają z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych zgodnie z ustawą Kodeks Karny.

**2.** Osoba, o której mowa w ust. 1, może poświęcić dobra osobiste innej osoby, inne niż życie lub zdrowie, a także dobra majątkowe w zakresie, w jakim jest to niezbędne dla ratowania życia lub zdrowia osoby znajdującej się w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego. /Ustawa o Państwowym Ratownictwie Medycznym/

### ➤ **Bezpieczeństwo**

**Przed przystąpieniem do udzielania pierwszej pomocy i w czasie jej udzielania pamiętaj o zapewnieniu bezpieczeństwa:**

- **sobie** – w tym celu zabezpiecz miejsce zdarzenia, załóż rękawiczki, zastosuj ustnik do wentylacji, gdy jest taka potrzeba, a jeśli nie możesz zapewnić sobie bezpieczeństwa oddal się ze strefy niebezpiecznej i wezwij pomoc kwalifikowaną,
- **poszkodowanemu** – sprawdź czy poszkodowany jest bezpieczny w miejscu, w którym się znajduje – jeśli nie, zabezpiecz miejsce wypadku lub podejmij ewakuację poszkodowanego w miejsce bezpieczne,
- **osobom postronnym** – usuń te osoby z miejsca zdarzenia w miejsce bezpieczne.

**Pamiętaj: „Dobry ratownik, to żywy ratownik”**

### ➤ **Wzywanie pomocy**



Zadzwoń na numer **999** lub **112!**

Przedstaw się, powiedz gdzie się znajdujesz i co się stało (zawsze podaj miejscowość określając miejsce zdarzenia), podaj ilość osób poszkodowanych i ich stan. Czekaj na pytania dyspozytora, wysłuchaj przekazanych instrukcji i zaleceń postępowania dotyczących konkretnej sytuacji w jakiej się aktualnie znajdujesz.

### **NIGDY NIE ODKŁADAJ SŁUCHAWKI JAKO PIERWSZY!**

### ➤ **Skład podstawowego Zestawu Pierwszej Pomocy (apteczki):**



- rękawiczki ochronne (kilka par),
- ustnik (maseczka) do wentylacji lub maska twarzowa wielorazowa,
- materiały opatrunkowe: jałowe kompresy gazowe (kilka sztuk różnych rozmiarów w tym 1m)
- opaski podtrzymujące dziane (bandaże – różnej szerokości), kilka chust trójkątnych
- materiałowych opatrunkowych, plastry (z opatrunkiem i bez),
- folia termiczna (NRC) – 2 szt.,
- nożyczki medyczne chirurgiczne opatrunkowe,
- sól fizjologiczna,
- opatrunki hydrożelowe (zalecane kilka sztuk różnych rozmiarów).

### ➤ **Zasady zaopatrywania urazów:**

#### ➤ **Rany:**

- rany opatruj stosując opatrunki osłaniające z kompresu gazowego jałowego przytrzymanego bandażem, pasem z chusty trójkątnej lub szerokim plastrem, nie korzystaj z waty,
- do ewentualnego przemycia ran stosuj sól fizjologiczną lub wodę, w przypadku ich braku załóż tylko opatrunek osłaniający,
- nie wyciągaj żadnych ciał obcych tkwiących w ranie,
- rany kłute klatki piersiowej i brzucha dodatkowo zaklej szczelnie folią.

#### ➤ **Krwotoki:**

- na miejsce krwotoku wywieraj bezpośredni ucisk,
- stosuj opatrunki uciskowe, nie zakładaj opasek uciskowych,
- w przypadku krwotoku z kończyny unieś ją powyżej poziomu serca,
- w przypadku krwotoku z powodu amputacji, dodatkowo znaleźć amputant, zabezpieczyć, chłodzić.

#### ➤ **Oparzenia:**

- oparzenia schładzaj bieżącą, letnią wodą przez 10-15 minut, następnie miejsce oparzenia osłoń jałowym opatrunkiem, jeśli w apteczce są opatrunki hydrożelowe użyj ich i osłoń bezpośrednio miejsce oparzenia, zamiast jałowego opatrunku,
- kontroluj temperaturę – staraj się nie dopuścić do hipotermii,
- nie przekłuwaj pęcherzy z płynem surowicznym, nie natłuszczaj, nie polewaj alkoholem, nie zrywaj przyklejonej do skóry odzieży, niezwłocznie po urazie zdejmij pierścionki, obrączki, zegarki jeśli nie są już połączone ze skórą po oparzeniu.



**PODSTAWOWE ZABIEGI RESUSCYTACYJNE**

**WZYWAJ POMOC DZWONIĄC NA DARMOWE  
NUMERY ALARMOWE 999 LUB 112 !!!**



*przytomność sprawdzaj potrząsając  
delikatnie za ramię i wydając głośne  
polecenie lub pytanie,  
np. „Otwórz oczy”, „Co się stało”*

**sprawdź przytomność  
jeśli osoba jest nieprzytomna zwołaj głośno o pomoc**



*drogi oddechowe udrażnij odchyłając  
głowę do tyłu i unosząc żuchwę  
tzw. rękoczyn „czoło-żuchwa”*

**odchyl głowę do tyłu i unieś żuchwę**



*oddech badaj wzrokiem,  
słuchem i czuciem*

**sprawdź oddech przez 10 s.**

**ODDYCHA**



**jeżeli poszkodowany oddycha  
ułóż go w pozycji bocznej ustalonej**

*Po ułożeniu na boku:*

- *wezwij pomoc, jeżeli do tej pory nie została wezwana*
- *zapewnij poszkodowanemu komfort termiczny*
- *sprawdzaj oddech poszkodowanego co 1 minutę*
- *co 30 minut zmieniaj bok, na którym leży poszkodowany*

**Pamiętaj!**

*Pozycji bocznej ustalonej nie stosuje się  
w przypadku podejrzenia urazu kręgosłupa  
lub innych obrażeń ciała  
(uraz głowy, miednicy, kończyn,  
urazy wielonarządowe)*

**NIE ODDYCHA**

**Jeżeli poszkodowany nie oddycha normalnie  
wezwij pomoc dzwoniąc na numer  
999 lub 112 i rozpocznij resuscytację**

**wykonaj 30 uciśnień klatki piersiowej**

*dłonie centralnie na klatce  
i uciskaj mostek na głębokość  
przynajmniej 5 cm.  
z częstotliwością nie mniejszą  
niż 100 ucisków na min.*



**następnie wykonaj 2 oddechy ratownicze**



*1 wdmuchnięcie  
powinno trwać  
ok. 1 s.*

**Kontynuuj resuscytację w proporcji 30:2 do momentu:**

- **powrotu oznak krążenia,**
- **przybycia pomocy,**
- **wyczerpania sił!**