

# Wszystko o służbie bhp

- **Komentarz do rozporządzenia**
- **Kwalifikacje pracowników  
służby bhp**
- **Staż pracy w służbie bhp**



Stan prawny: wrzesień 2014 r.

# **WSZYSTKO O SŁUŻBIE BHP**

**Komentarz do rozporządzenia**

**Kwalifikacje pracowników  
służby bhp**

**Staż pracy w służbie bhp**



**Autorzy:**

Józef Boguszewski, Przemysław Ł. Siemiątkowski (rozdział 1),  
Günther Kirschstein (rozdział 2.1),  
Aneta Mościcka (rozdział 2.2),  
Marta Żak (rozdział 2.3),  
Justyna Kostka (rozdziały 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12),  
Aneta Esnekier (rozdziały 2.8, 2.13),  
Mariusz Foremniak (rozdziały 2.14, 3.3, 3.14),  
Lesław Zieliński (rozdziały 3.1, 3.2, 3.4, 3.5, 3.6),  
Tomasz Zwolak (rozdziały 3.7, 3.8, 3.10, 3.12),  
Jan Pióro (rozdziały 3.9, 3.11, 3.13).

**Menedżer produktu:** Rafał Kępka

**Redaktor:** Marek Kalman

**Koordynator produkcji:** Mariusz Jezierski

**Projekt graficzny okładki:** Piotr Fedorczyk

**Skład i łamanie:** TjCAS K. H. Kopec

**Drukarnia:** MDruk

ISBN: 978-83-269-3378-3

Nakład: 300 sztuk

Cena brutto: 99 zł

Informacje i zamówienia:

e-mail: [cok@wip.pl](mailto:cok@wip.pl)

infolinia: 22 518 29 29

faks: 22 617 60 10

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9A, 03-918 Warszawa

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10

© Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o., Warszawa 2014 r.

# Spis treści

---

<b>Rozdział 1. Komentarz do rozporządzenia</b> .....	07
Delegacja z Kodeksu pracy.....	07
§ 1. Przepisy ogólne.....	07
§ 2. Zakres działania służby bhp.....	12
§ 3. Uprawnienia służby bhp.....	16
§ 3a. Rozszerzenie uprawnień służby bhp na inne osoby .....	18
§ 4. Stanowiska w służbie bhp i wymagania kwalifikacyjne .....	18
§ 5. Przepis uchylający .....	22
§ 6. Wejście w życie .....	22
<b>Rozdział 2. Porady dla pracowników służby bhp</b> .....	24
2.1. Bezpieczeństwo nie może być zadaniem tylko dla służb bhp .....	24
2.2. Służba bhp z zewnątrz w dużych firmach .....	26
2.3. Wynagrodzenie pracownika służby bhp zależy od umiejętności i kwalifikacji .....	29
2.4. Prowadzenie (nie tylko) trudnych rozmów z pracownikami.....	30
2.5. Jak Cię widzą..., czyli o dawaniu informacji zwrotnych .....	34
2.6. Strach nie jest dobrą motywacją do bezpiecznej pracy.....	40
2.7. Nie mam na nic czasu! – czyli o organizacji pracy .....	46
2.8. Szukanie winnego czy osobista odpowiedzialność? Refleksja nad kulturą organizacyjną.....	51
2.9. Coaching w służbie... przełożonego.....	56
2.10. Nawet codzienne szkolenia bhp nie pomogą, jeśli ich forma nie będzie efektywna.....	58

2.11. Dobry początek szkolenia motywuje do aktywnego uczestnictwa .....	61
2.12. Nie każde szkolenie bhp można przeprowadzić w formie e-learningu .....	64
2.13. Szkolenie bhp z pasją. Praktyczne, subiektywne wskazówki.....	68
2.14. E-learning nie jest pozbawiony wad.....	72

**Rozdział 3. Pytania Czytelników .....**76

3.1. Pracodawca nie musi uzgadniać swoich decyzji ze służbą bhp .....	76
3.2. Liczba osób zatrudnionych w komórce bhp zależy od struktury organizacyjnej firmy.....	78
3.3. Okresu wykonywania zadań służby bhp nie wlicza się do stażu pracy.....	79
3.4. Pracownik służby bhp może pracować jednocześnie w dwóch firmach .....	80
3.5. Absolwent studiów podyplomowych w zakresie bhp.....	81
3.6. Uprawnienia pracowników służby bhp .....	83
3.7. Staż pracownika służby bhp.....	84
3.8. Wolontariat a staż pracy w służbie bhp .....	85
3.9. Kompetencje związków zawodowych w zakresie wydawania poleceń służbie bhp .....	86
3.10. Zakres obowiązków służby bhp a zapis o wykonywaniu innych poleceń pracodawcy.....	86
3.11. Podległość bezpośrednia służby bhp .....	87
3.12. Pracownik służby bhp przewodniczącym związku zawodowego.....	88
3.13. Kierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie .....	88
3.14. Prowadzenie szkoleń okresowych bhp przez pracownika zatrudnionego przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp .....	88

**Bibliografia.....**91

Internet .....

Podstawy prawne.....

# Wstęp

---

Służba bhp to wyodrębniona w strukturach zakładu pracy jedno- lub wieloosobowa komórka organizacyjna, w której gestii leży przede wszystkim doradztwo oraz kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W czasie analizy treści zadań służby bhp określonych w rozporządzeniu w sprawie służby bhp można jednak dojść do wniosku, że pracownik służby bhp, mimo wszystko, jest osobą odpowiedzialną za współtworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na obszarze danej organizacji. Pod pojęciem „współtworzenia” kryje się m.in. kontrolowanie warunków pracy oraz przestrzeganie przez pracowników zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W książce przedstawiamy komentarz do rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez:

- rozporządzenie Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 246, poz. 2468),
- rozporządzenie Rady Ministrów z 29 czerwca 2005 r. zmieniające rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 117, poz. 986).

Zmiany wynikające z pierwszego z przytoczonych rozporządzeń zmieniających wdrożyły do rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny postanowienia następujących unijnych dyrektyw:

- 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, tzw. dyrektywy ramowej,
- 91/383/EWG z 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy,

- 92/85/EWG z 19 października 1982 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią,
- 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych,
- 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

W kolejnych rozdziałach omawiamy praktyczne zasady funkcjonowania służby bhp w zakładach pracy, a także odpowiadamy na najbardziej nurtujące pytania dotyczące jej organizacji.

# Rozdział 1.

## Komentarz do rozporządzenia

---

Ujednolicony tekst rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r.  
w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy  
(Dz.U. nr 109, poz. 704 ze zm.)

Na podstawie art. 237<sup>11</sup> § 5 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:  
[Delegacja z Kodeksu pracy]

Omawiane rozporządzenie realizuje delegację ustawową (w tym przypadku z ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: kp) przez określenie szczegółowego zakresu działania, uprawnień, organizacji, liczebności i podporządkowania służby bhp oraz osób, którym powierzono wykonywanie zadań tej służby, a także wymogów kwalifikacyjnych dla pracowników i osób wykonujących jej zadania.

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 (art. 207 § 1 kp).

Mając na uwadze formy działania służby bhp, istotne znaczenie ma sposób określenia przez omawiane rozporządzenie zakresu działania i uprawnień tej służby, przez które należy rozumieć jej prawa, obowiązki oraz stosowane środki ich realizacji.

Należy pamiętać, że utworzenie służby bhp lub powierzenie wykonania jej zadań nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie, art. 207 § 1 kp wyraźnie bowiem podkreśla odpowiedzialność właśnie pracodawcy za stan bhp w zakładzie pracy.

### § 1

#### [Przepisy ogólne]

- 1. Służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe.**



2. Liczbę pracowników służby bhp ustala, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, pracodawca, biorąc pod uwagę stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy i związane z nimi zagrożenia zawodowe, a także uciążliwości pracy.
3. Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników.
5. Służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną służba bhp podlega bezpośrednio osobie zarządzającej tą jednostką lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego, upoważnionej przez ten organ do sprawowania nadzoru w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis ten stosuje się także do pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 7 [prawidłowe odesłanie powinno brzmieć: § 4 ust. 5 – przyp. red.].

Przez wyodrębnione komórki organizacyjne należy rozumieć wyróżnione w regulaminach i schematach organizacyjnych firmy komórki (zespoły zatrudnionych), stanowiące element organizacyjny oraz mające określone przez pracodawcę środki organizacyjne, administracyjne i techniczne do realizacji zadań oraz uprawnień określonych w niniejszym rozporządzeniu, powołane do pomocy pracodawcy w działaniach na rzecz bhp.

Liczebność służby bezpieczeństwa i higieny pracy w praktyce jest uzależniona od liczby zatrudnianych pracowników, struktury organizacyjnej i przestrzennej organizacji, której służba ta jest częścią<sup>1</sup>. Zasadnicze znaczenie przy ustalaniu liczebności i kwalifikacji obsady personalnej służby bezpieczeństwa i higieny pracy powinien mieć dla pracodawcy stopień faktycznych, jak również potencjalnych zagrożeń zawodowych w firmie (wypadki przy pracy i choroby zawodowe) oraz uciążliwości wynikających z rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej, stosowanych technologii i posiadanego wyposażenia technicznego.

## **Uwaga**

Ustawodawca nie ogranicza w górę swobody pracodawcy zatrudniającego 100 i więcej pracowników przy ustalaniu liczebności służby bhp. Nie zabrania też pracodawcom zatrudniającym do 100 pracowników dobrowolnego tworzenia służby bhp mimo braku formalnego obowiązku.

---

<sup>1</sup> Zobacz artykuł: Służba bhp z zewnątrz w dużych firmach, rozdział 2.2, str. 26.