



Moje spostrzeżenia do artykułu pt. "S jak służba bhp" - całość poniżej

autor: Andrzej Bakota

W imieniu zarządu oddziału Stupsk OSPSBHP, jak i swoim – jako współwłaściciel Stupskiego Ośrodka Szkolenia i Usług BHP-PPOŻ., chciałbym serdecznie podziękować redakcji ATEST i oddziałowi Olsztyn OSPSBHP za zorganizowanie seminarium, które odbyło się 18 maja br. w Olsztynie.

Myślę, że to dopiero dobry początek dyskusji nad zmianami w dziedzinie szkoleń. Trzeba rozważnie podejść do tematu, aby nikomu nie zamknąć drogi do zdobywania praktyki w „byciu” dobrym wykładawcą tematyki bhp w szeroko rozumianym pojęciu bezpieczeństwa pracy. Dajmy trochę czasu naszemu środowisku na przemyślenie

i znalezienie odpowiedzi na wiele pytań, m.in. „kto może szkolić”?

Moim zdaniem powinniśmy doprowadzić do zmian w przepisach dotyczących szkoleń pracodawców, tzn. zwiększyć częstotliwość szkoleń z 5 lat na 3 lata. Z doświadczenia wiem, że dobre i merytoryczne szkolenia dają pracodawcy wymierne efekty – zauważam poprawę stanu bhp w firmach, a nawet ośmielię się napisać – spadek wypadkowości. Odpowiednia i dobrze przekazana wiedza jest połową sukcesu. W naszym ośrodku poprzeczka dla wykładawców jest wysoko postawiona. Każdy z wykładawców zapoznaje się z naszym statutem i zobowiązuje się

do przestrzegania jego postanowień i wytycznych. Odnotowujemy wzrost zainteresowania naszymi usługami – pracodawców chcących „coś” zrobić dla bhp w swoich firmach. Cieszy nas to, bo przecież szkoleniami na dobrym poziomie przyczyniamy się do podniesienia kultury bhp i nie tylko. Często pozytywne zachowania występują w tzw. okresie poszkoleniowym. Pomijając aspekt ekonomiczny jesteśmy zadowoleni, bo jako służba bhp zaczynamy być postrzegani jako partnerzy, a nie zło konieczne dla pracodawcy... ■

Jarosław Lenkiewicz
prezes oddziału Stupsk OSPSBHP

S jak służba bhp

Na zakończenie artykułu „S jak służba bhp” zamieszczonym w nr. 5/2012 ATESTU, p. A. Nowak stwierdza, cytując: „Nie jest zatem dopuszczalna sytuacja, że służba bhp podlega służbowo np. kierownikowi produkcji czy kierownikowi działu kadr” – koniec cytatu. W związku z powyższym, przekazuję swoje spostrzeżenia.

Analizując treść art. 237¹¹ kodeksu pracy¹ wnioskuje, że ustawodawca powołał dwa byty prawne – służbę bhp oraz pracownika, któremu pracodawca powierza zadania służby bhp – oczywiście jest to uzależnione od liczby zatrudnionych pracowników. Poza tym ustawodawca w § 4 daje uprawnienie inspektorowi pracy: w drodze decyzji utworzenia służby bhp. Należy domyślać się, że dotyczy to w szczególności pracodawcy, który powierzył wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Gdyby służba bhp była tożsama z powierzeniem zadań służby bhp, to ustawodawca nie dawałby takich uprawnień inspektorowi PIP.

Z treści art. 237¹¹ wynika, że pracodawca powierza zadania służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pomimo że ustawodawca stawia takie same wymagania kwalifikacyjne pracownikowi służby bhp i pracownikowi, któremu powierzono zadania służby bhp, to ich podległość służbowa nie jest taka sama. Wprawdzie rozp. RM z 2 września 1997 r., w sprawie służby bhp² w § 5 określa, że służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy oraz że przepis

ten stosuje się także do pracownika, któremu pracodawca powierza zadania służby bhp. Jednak w rzeczywistości jest to fikcja prawna. Wyrażenie: „podlega bezpośrednio” – oznacza, że pomiędzy pracodawcą a pracownikiem służby bhp nie powinno być osób trzecich. Pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono zadania służby bhp, podlega w zakresie zadań służby bhp – pracodawcy, a w przypadku wykonywania innej pracy – bezpośrednio przełożonemu, np.: mistrzowi produkcji, specjalście ds. elektroautomatyki, kierownikowi robót budowlanych itp...

Wykonując zadania służby bhp (doradztwo i kontrola), pracownik ten oprócz zadań określonych w rozporządzeniu, ma także uprawnienia zawarte w § 3. Ma prawo (i obowiązek) m.in. „występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bhp”, także – a może przede wszystkim – w stosunku do kierujących pracownikami. Ma takie uprawnienie, przy czym, podlegając także osobom kierującym pracownikami, naraża się na „pewne” konsekwencje. Nie jest więc niezależny w wykonywaniu swoich obowiązków. W rzeczywistości nie może wykonywać w sposób pełny swoich uprawnień (i zadań) z uwagi na podwójną podległość służbową. Nie ma takiej sprzeczności, gdy służba bhp – podlega bezpośrednio pracodawcy.

Ustawodawca nie był racjonalny tworząc taką konstrukcję prawną. Nie wpływa to na poprawę bezpieczeństwa w zakładzie. Ten problem dotyczy większości firm do 100 pracowników. Powołuje się specjalistów ds. bhp spoza zakładu pracy lub, co jest tańsze, powierza się wykonywanie zadań służby bhp pracownikom zatrudnionym przy innej pracy. Pracownik zatrudniony przy innej pracy – po pierwsze, nie ma wystarczająco dużo czasu na zajmowanie się sprawami bhp, bo dużo ważniejsze są problemy produkcyjne, a po drugie, pracownik taki podlega pracodawcy i kierującym pracownikami. Nie jest w stanie wykonywać swoich zadań doradczo-kontrolnych (i uprawnień). Wykonuje tylko zadania sprowadzające się do wypełniania różnego rodzaju druków, sprawozdań, analiz itp.

Czy w takim przypadku można mówić o służbie bhp? Przed pracownikami służby bhp jak i pracownikami, którym powierza się zadania tej służby stawia się wysokie wymagania kwalifikacyjne, a tak naprawdę ich pozycja w zakładach pracy jest różna. Można ich zatrudnić na część etatu, na umowę zlecenie, można powierzyć wykonywanie zadań służby. Pracodawcy oszczędzają na sprawach bhp. W takim stanie prawnym nie osiągniemy poprawy stanu bhp, nie zmniejszymy statystyki wypadkowej. ■

Andrzej Bakota
inspektor ds. bhp i ochrony ppoż.

¹ Art. 237¹¹ kodeksu pracy (t.j.: DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.).

² Rozporządzenie RM z 2 września 1997 r., w sprawie służby bhp (DzU z 1997 r., nr 109, poz. 704 ze zm.).