

## Szkolenia okresowe a służba BHP: co wolno zlecić, a czego lepiej nie wpisywać do obowiązków?

Zakres obowiązków służby BHP jest ściśle określony przepisami, co budzi wątpliwości w kontekście prowadzenia szkoleń okresowych. W artykule wyjaśniono, kiedy udział pracownika służby BHP w szkoleniach jest dopuszczalny, a kiedy może naruszać obowiązujące regulacje.

**Martyna Dziedzic**

advokat, współnik w Kancelarii Prawa Pracy  
– LAW IN HR



**C**oraz częściej pojawia się pytanie, czy pracownik służby BHP może prowadzić szkolenia okresowe w zakładzie pracy oraz czy pracodawca może wpisać taki obowiązek do zakresu jego zadań. Odpowiedź nie jest tak oczywista, jak mogłoby się wydawać, ponieważ przepisy regulują zarówno zasady organizacji szkoleń okresowych, jak i ścisły zakres zadań służby BHP. W niniejszym artykule wyjaśniam, gdzie przebiega granica między dopuszczalnym wsparciem organizacyjnym a niedozwolonym obciążaniem służby BHP zadaniami wykraczającymi poza jej ustawową rolę.

### Zadania pracownika służby BHP

Zakres zadań służby BHP reguluje Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: SłużBHP). Katalog zadań, które można powierzyć służbie BHP, jest zamknięty. Stanowi o tym wprost § 2 ust. 2 SłużBHP,

## Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ:

- czy służba BHP może prowadzić szkolenia okresowe w ramach etatu,
- kiedy dopuszczalne jest zlecenie szkoleń na podstawie odrębnej umowy,
- jakie obowiązki i ryzyka ponosi pracodawca przy organizacji szkoleń BHP.

zgodnie z którym służba BHP nie może być obciążana innymi zadaniami, niż te wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237<sup>1)</sup> § 1 *Kodeksu pracy*.

Zgodnie z przepisami do zakresu działania służby BHP należą:

1. Przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do ich usuwania.
3. Sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.
4. Udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji, oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji.
6. Udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywa-

nych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników.

7. Zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych.
8. Przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy.
9. Udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w tym zakresie.
10. Opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy.
11. Udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków.
12. Prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
13. Doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. ▶

**W przypadku gdy pracownik służby BHP nie prowadzi własnej działalności oświatowej, nie może występować w roli samodzielnego organizatora szkoleń.**



- ▶ **14.** Udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą.
- 15.** Doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najważniejszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.
- 16.** Współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników.
- 17.** Współpraca z laboratoriami upoważnionymi, zgodnie z odrębnymi przepisami, do dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych występujących w środowisku pracy w zakresie organizowania tych badań i pomiarów oraz sposobów ochrony pracowników przed tymi czynnikami lub warunkami.
- 18.** Współpraca z laboratoriami i innymi jednostkami zajmującymi się pomiarami stanu środowiska naturalnego, działającymi w systemie państwowego monitoringu środowiska, określonego w odrębnych przepisach.
- 19.** Współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników.
- 20.** Współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie:
  - a)** podejmowania przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,
  - b)** podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięć mających na celu poprawę warunków pracy.
- 21.** Uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny ▶

- ▶ ny pracy oraz innych zakładowych komisji zajmujących się tą problematyką.

**22.** Inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.

### **Czy służba BHP może prowadzić szkolenia okresowe?**

W zakresie szkoleń *Rozporządzenie* posługuje się dość ogólnym sformułowaniem, stanowiąc, że do zadań służby BHP należy „współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników” (§ 2 ust. 1 pkt 16 SłużBHP). Z przepisu tego nie wynika jednak odpowiedzialność służby BHP za bezpośrednie przeprowadzanie szkoleń.

Również *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* (dalej: SzkolBHP) milczy w kwestii możliwości organizowania szkoleń okresowych przez służbę BHP. Jedynie w § 10 wskazuje, że instruktaz ogólny w ramach szkolenia wstępnego może być prowadzony m.in. przez pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z powyższych względów, w tym w szczególności mając na uwadze, że służba BHP nie może być obciążana innymi zadaniami, niż wspomniane wyżej, należy uznać, że pracownik służby BHP w ramach swojego etatu nie może przeprowadzać szkoleń okresowych.

### **Odrębna umowa z pracownikiem służby BHP**

Pojawia się zatem pytanie, czy pracownik służby BHP może realizować szkolenia okresowe na podstawie odrębnej umowy zawartej z pracodawcą (np. umowy zlecenia) poza etatem służby BHP. Tutaj odpowiedź nie jest już tak prosta. W literaturze przedmiotu można spotkać różne poglądy. Część autorów uważa, że jest to dopuszczalne, podczas gdy inni stoją na stanowisku, że pracownik służby BHP mógłby przeprowadzać takie szkolenia wyłącznie wtedy, gdy oprócz zatrudnienia w firmie

prowdzi również oświatową działalność gospodarczą w zakresie szkoleń BHP.

Tak rozbieżne interpretacje wynikają z niejednoznacznej treści rozporządzenia SzkolBHP. Przepis § 5 reguluje kwestie związane z podmiotami, które mogą organizować szkolenia. Szkolenie może być organizowane przez pracodawców lub, na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku szkolenia osób będących pracodawcami, pracowników służby BHP oraz instruktorów i wykładowców tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy mogą to robić jedynie jednostki uprawnione.

Do jednostek tych należą:

- placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego,
- szkoły ponadpodstawowe,
- podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki,
- stowarzyszenia, których celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieny pracy,
- przedsiębiorcy prowadzący działalność oświatową na zasadach określonych w *Ustawie z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców* (jeżeli prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie BHP).

Odnosząc się do działalności oświatowej prowadzonej na zasadach *Prawa przedsiębiorców*, należy wyjaśnić, że chodzi o działalność uregulowaną w przepisach *Prawa oświatowego*. Mówiąc wprost, chodzi o zarejestrowanie typowej działalności gospodarczej, która obejmuje pozaszkolne formy edukacji (symbol PKD 85.59.B).

### **Organizator szkolenia (pracodawca lub jednostka zewnętrzna) musi zapewnić:**

- programy poszczególnych rodzajów szkolenia opracowane dla określonych grup stanowisk,
- programy szkolenia instruktorów w zakresie metod prowadzenia instruktazu (w przypadku prowadzenia takiego szkolenia),
- wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe oraz przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia,



- odpowiednie warunki lokalowe,
- wyposażenie dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programów,
- właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji (programy, dzienniki zajęć, protokoły egzaminów, rejestr zaświadczeń).

Zgodnie z § 16 ust. 3 SzkolBHP przedsiębiorca powinien wydawać zaświadczenia potwierdzające ukończenie szkolenia okresowego z wynikiem pozytywnym.

**Z powyższych względów uważam, że współpraca pomiędzy pracodawcą a pracownikiem służby BHP w zakresie organizacji szkoleń okresowych możliwa jest wyłącznie w dwóch wypadkach:**

- wobec pracownika służby BHP, który nie prowadzi działalności gospodarczej, w ramach której świadczy usługi szkoleniowe – jedynie na zasadzie powierzenia mu zadań wykładowcy w ramach umowy cywilnoprawnej, przy czym to pracodawca w dalszym ciągu będzie ponosił odpowiedzialność za organizację szkolenia okresowego,
- wobec pracownika służby BHP, który jednocześnie prowadzi działalność gospodarczą,

w ramach której prowadzi oświatową działalność gospodarczą w zakresie szkoleń BHP – istnieje możliwość powierzenia mu w całości organizacji szkolenia okresowego.

### **Odpowiedzialność pracodawcy za wybór wykładowcy**

W przypadku gdy pracownik służby BHP nie prowadzi własnej działalności oświatowej, nie może występować w roli samodzielnego organizatora szkoleń. W takim modelu prawnym ciężar organizacji całego procesu szkolenia ▸

**Przepisy ograniczają się do ogólnikowych sformułowań, nie określając szczegółowych wymagań co do „zasobu wiedzy”, „doświadczenia zawodowego” czy „przygotowania dydaktycznego”.**

- ▶ okresowego spoczywa wyłącznie na pracodawcy. Może on co prawda zlecić pracownikowi służby BHP zadania wykładowcy (np. na podstawie odrębnej umowy cywilnoprawnej), jednak należy pamiętać, że takie rozwiązanie nie zdejmuje z pracodawcy odpowiedzialności za merytoryczną i formalną jakość szkolenia.

Kluczowym elementem tej relacji jest zasada należytej staranności przy wyborze szkoleniowca. Pracodawca, jako organizator szkolenia, ponosi pełną odpowiedzialność prawną za to, czy wykładowca posiada odpowiednie kompetencje.

### **Kwalifikacje wykładowcy: zasób wiedzy i doświadczenie**

Przepisy ograniczają się do ogólnikowych sformułowań, nie określając szczegółowych wymagań co do „zasobu wiedzy”, „doświadczenia zawodowego” czy „przygotowania dydaktycznego”. Uznaje się jednak, że wykładowca powinien dysponować odpowiednią wiedzą, aby omówić regulacje prawne, metody identyfikacji i oceny zagrożeń, analizę okoliczności wypadków przy pracy i chorób zawodowych, profilaktykę, a także zasady ochrony przeciwpożarowej oraz udzielania pierwszej pomocy. Nie jest przy tym konieczne, aby osoba prowadząca zagadnienia z ochrony przeciwpożarowej posiadała uprawnienia np. inspektora ochrony przeciwpożarowej – wykładowca musi po prostu dobrze znać omawiane przez siebie zagadnienia.

To samo dotyczy „doświadczenia zawodowego”. Przepisy nie wymagają np. co najmniej 5-letniego stażu w służbie BHP. Jest to sprawa uznaniowa, przy czym w praktyce podkreśla się, że młody absolwent bez doświadczenia może mieć trudności z przytaczaniem praktycznych przykładów, które najlepiej przemawiają do wyobraźni uczestników.

Zdecydowanie najwięcej kontrowersji budzi zapis dotyczący „przygotowania dydaktycznego” wykładowcy szkoleń z zakresu BHP. Praktyka (wynikająca m.in. z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy) pokazuje, że każdy, kto na dyplomie ukończonej szkoły lub uczelni posiada zapis mówiący o tym, że w programie zajęć znajdował się moduł pedagogiczny, przynajmniej teoretycznie nie musi odbywać żadnych dodatkowych szkoleń (zdarzają się przypadki, że niektórzy inspektorzy uznają, że wykładowca powinien mieć przygotowanie pedagogiczne, ale jest to rzadkością).

### **Obowiązki pracodawcy przy organizacji szkoleń okresowych**

Wybierając na wykładowcę pracownika służby BHP, pracodawca musi mieć świadomość, że w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w trakcie kontroli PIP (np. rażąco niskiego poziomu szkolenia, niezgodności programu z realnymi zagrożeniami czy braków w dokumentacji) to właśnie pracodawca będzie adresatem decyzji i ewentualnych kar. Dlatego decydując się na wybór wykładowcy, pracodawca powinien w sposób udokumentowany zweryfikować:

- 1.** Wiedzę merytoryczną: Czy kandydat posiada aktualną wiedzę z zakresu BHP, przepisów prawa pracy oraz specyfiki zagrożeń występujących w danym zakładzie pracy? Weryfikacja ta powinna obejmować sprawdzenie doświadczenia zawodowego wykładowcy (np. staż pracy w służbie BHP lub w nadzorze nad warunkami pracy).
- 2.** Przygotowanie dydaktyczne: Czy osoba ta potrafi przekazać wiedzę w sposób zrozumiały dla pracowników na różnych stanowiskach?
- 3.** Praktyczny wymiar szkolenia: Pracodawca powinien upewnić się, że wykładowca dysponuje doświadczeniem, które pozwoli mu na odniesienie teorii do konkretnych stanowisk pracy w zakładzie. Szkolenie oparte jedynie na „odczytywaniu przepisów” jest nie tylko nieefektywne z edukacyjnego punktu widzenia, ale w razie wypadku przy pracy może zostać zakwestionowane przez organy nadzorcze jako działanie nierzetelne. □

Więcej artykułów w kategorii tematycznej „Prawo pracy” znajdziesz na portalu:



 **behapowcy.com**