



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 2 lutego 2018 r.

DPR.IV.053.1.2018.NC
DDP.II.053.124.1.2017.NK

Franciszka Kowalska

W związku z Pani petycją z dnia 11 grudnia 2017 r. w sprawie inicjatywy nt. poprawy działu ratowania życia ludzkiego, dotyczącej w zakresie właściwości należącej do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wprowadzenia szeregu wymogów prawnych odnośnie m.in. konieczności zapewnienia przez podmioty gospodarcze i urzędy administracji rządowej i samorządowej określonego wyposażenia medycznego (defibrylatorów AED, apteczek, urządzeń do kompresji klatki piersiowej określonego typu) oraz zapewnienia szkoleń dla pracowników i pracodawców z obsługi: defibrylatora AED, urządzenia do kompresji klatki piersiowej określonego typu, kapnometru, pulsoksymetru oraz intubacji pacjenta, włączonych w szkolenia pracownicze BHP każdego zakładu pracy (fundowanych przez fundusz pracy, pracodawcę, Narodowy Fundusz Zdrowia, miejscowy organ policji, pogotowia i straży pożarnej oraz Agencję i Urząd Pracy), obowiązkowego szkolenia kierowców z kwalifikowanej pierwszej pomocy z zakresu prowadzonej działalności gospodarczej i rolnej, w tym szkolenie z mierzenia ciśnienia tętniczego, pulsu, działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2017 r. poz. 1123 ze zm.) uprzejmie informuję, że przedmiotowa petycja została rozpatrzona w odniesieniu do wymagań stawianych instytucjom i zakładom rozumianym jako pracodawcy lub do sytuacji, które mogłyby wynikać ze stosunku pracy – pozostałe kwestie poruszane przez Panią w petycji nie należą do kompetencji Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Na wstępie pragnę wyjaśnić, że przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.) oraz aktów wykonawczych do tej ustawy, regulują problematykę ochrony życia i zdrowia pracowników przed zagrożeniami wynikającymi z procesów pracy

oraz ze sposobów wykonywania pracy, w tym w znacznej części regulują podnoszone przez Panią kwestie.

Ponadto zgodnie z § 44 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650 z późn. zm.) każdy 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 wykonywane są prace powodujące duże ryzyko wypadku lub związane z wydzielaniem się par, gazów albo pyłów substancji sklasyfikowanych jako niebezpieczne ze względu na ostre działanie toksyczne,
- 2) apteczki w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy.

Zgodnie z § 44 ust. 2 ww. rozporządzenia: 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.

Zgodnie z § 44 ust. 4 ww. rozporządzenia: w punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach, powinny być wywieszane instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników wyznaczonych do obsługi tych punktów.

Zgodnie z § 44 ust. 5 ww. rozporządzenia: punkty pierwszej pomocy i miejsca usytuowania apteczek powinny być oznakowane zgodnie z Polską Normą i łatwo dostępne.

Zgodnie z § 44 ust. 3 ww. rozporządzenia: obsługa ww. punktów i apteczek, na każdej zmianie powinna być powierzana wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy.

Ponadto zgodnie z art. 237³ § 1-3 Kodeksu pracy:

- 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),

- 3) 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,
- 4) ww. szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. poz. 1860 z późn. zm.) określa m.in.: szczegółowe zasady, zakres i wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z § 3 ww. rozporządzenia szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zapewnia uczestnikom:

- 1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
- 2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Przepisy § 8-10 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wymagają, aby:

- 1) szkolenie wstępne było przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmowało: szkolenie wstępne ogólne, zwane "instruktażem ogólnym" oraz szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane "instruktażem stanowiskowym",
- 2) instruktaż ogólny zapewniał 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,
- 3) instruktaż stanowiskowy zapewniał 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,
 - 4) instruktaż ogólny odbywali, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu,
 - 5) instruktaż ogólny prowadził 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.

Głównym obowiązkiem każdego pracodawcy jest przede wszystkim ochrona życia i zdrowia pracowników, czyli ograniczanie występowania zagrożeń do minimum oraz zapobieganie występowaniu zdarzeń niepożądanych poprzez podjęcie niezbędnych środków profilaktycznych.

Z art. 207 § 2 pkt 1, 2, 3 Kodeksu pracy wynika, że 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: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, 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.

Regulacje zawarte w art. 209¹ Kodeksu pracy określają obowiązki każdego pracodawcy w zakresie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach oraz szkolenia pracowników w tym zakresie, m.in.:

- 1) nakładają obowiązek zapewnienia przez pracodawców środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
- 2) nakładają obowiązek wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy oraz do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników – liczba tych pracowników, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń,
- 3) nakładają obowiązek zapewnienia łączności ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

Ww. działania zgodnie z przepisami zawartymi w art. 209¹ § 2 Kodeksu pracy 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.

Ponadto, w przypadkach gdy, w ramach oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, pracodawca stwierdzi, że w wyniku wykonywania określonych czynności, związanych z pracą, może dojść do zdarzenia niepożądanego, którego skutkiem może być zatrzymanie krążenia, powinien on przede wszystkim podjąć działania w celu ograniczenia możliwości wystąpienia tego typu zdarzenia niepożądanego i chronić pracowników przed tego typu sytuacjami – dobór środków zabezpieczających leży w gestii pracodawcy.

Natomiast w celu zapewnienia pomocy każdej osobie znajdującej się w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego, stworzony został system Państwowego Ratownictwa Medycznego – ustawa z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 2195 ze zm.). Ww. służby powinny być przygotowane pod względem merytorycznym i odpowiednio wyposażone w celu udzielania pomocy.

Obecnie obowiązujące przepisy prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w znacznej części regulują podnoszone przez Panią, w przedmiotowej petycji, kwestie, m.in. dotyczące szkolenia pracodawców i pracowników z zakresu udzielania pierwszej pomocy, i konieczności zapewnienia apteczek w każdym zakładzie pracy (wydziale).

Wprowadzanie w przepisach prawa dodatkowych wymagań w stosunku do pracodawców, związanych z obowiązkiem zapewnienia w zakładach pracy ww. sprzętu medycznego, wiązałoby się z nieuzasadnionym obciążeniem pracodawców skutkami finansowymi związanymi z wejściem w życie takiej regulacji, obciążenie to dotyczyłoby

również jednostek budżetowych (będących pracodawcami) i wymagałoby zabezpieczenia w budżecie państwa i w budżetach jednostek samorządów terytorialnych odpowiednich środków finansowych.

Ponadto w przypadku mniejszych firm konieczność poniesienia wydatków, związanych z zakupem ww. sprzętu medycznego, mogłaby przekraczać możliwości ekonomiczne wielu przedsiębiorców, co w efekcie powodowałoby konieczność rezygnacji z prowadzonej przez nich działalności gospodarczej, czego następstwem byłaby utrata pracy przez zatrudnionych w takich firmach pracowników.

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z poważaniem
MINISTER
z up. Stanisław Szwed
SEKRETARZ STANU

Do wiadomości:

1. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.
2. A/a.