

# Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych w zakresie BHP



Obowiązek zapewnienia minimalnych warunków w zakresie BHP nie dotyczy wyłącznie zobowiązania do zorganizowania bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy.

Należy przyjąć, że obowiązkiem pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski jest także zapewnienie:

- profilaktycznych badań lekarskich,
- szkoleń w zakresie bhp,
- oceny ryzyka zawodowego,
- właściwych kwalifikacji w zawodach regulowanych.

Obowiązkiem pracodawcy delegującego pracowników na terytorium Polski powinno być zatem porównanie wymagań obu systemów prawnych, tj. państwa wysyłającego i polskiego, a następnie przyjęcie za obowiązujące w stosunku do pracownika delegowanego tych przepisów, które zapewniają mu większą ochronę zdrowia i życia.

# Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych w zakresie BHP



Przed delegowaniem pracowników powinno nastąpić rzetelne rozpoznanie warunków środowiska pracy, w którym pracę będą oni wykonywać. Konsekwencją tego rozpoznania powinna być identyfikacja zagrożeń występujących w środowisku pracy i ocena ryzyka zawodowego charakteryzującego stanowiska, na których zatrudnieni będą pracownicy delegowani. Działania te są niezmiernie ważne szczególnie w przypadku, gdy środowisko pracy pracownika delegowanego w kraju wysyłającym różni się od tego, w którym będzie on wykonywał pracę w Polsce.

Po dokonaniu tej oceny pracodawca delegujący powinien:

- skierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- poddać ich szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa pracy,
- zapoznać ich z zagrożeniami występującymi na danym stanowisku pracy,
- zapewnić im właściwą odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

# Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych w zakresie BHP



Jak już wspomniano, o tym, czy profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia w dziedzinie bhp będą zrealizowane w oparciu o system prawny kraju wysyłającego czy prawo polskie decydować musi zakres zapewnionej ochrony zdrowia i życia pracownika.

W przypadku badań lekarskich pracodawca powinien więc dokonać porównania w obszarze zakresu tych badań i częstotliwości ich przeprowadzania.

W przypadku szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy komparacja powinna dotyczyć w szczególności formy szkolenia, czasu jego trwania i zakresu tematycznego.

Zgodnie z ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług profilaktyczne badania lekarskie i szkolenie pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powinny zostać pracownikom zapewnione co najmniej na poziomie przewidzianym w kodeksie pracy.

# Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych w zakresie BHP



W przypadku kwalifikacji zawodowych i uprawnień w zawodach regulowanych zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 22 grudnia 2015r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (DzU.16.65).

Ustawa ta wyraźnie reguluje procedurę uznawania kwalifikacji niezbędnych do wykonywania niektórych prac.

Jedną z instytucji (właściwych organów) właściwych do uznawania kwalifikacji jest Urząd Dozoru Technicznego, który posiada owe kompetencje m.in. w stosunku do: obsługujących i konserwujących dźwigi oraz dźwignice, operatorów i konserwatorów wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia, napełniających zbiorniki przenośne czy stanowisk pracy związanych z eksploatacją, dozorem nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych wytwarzających, przetwarzających, przesyłających i zużywających energię elektryczną.