

Maciej Klinowski • Paweł Rozowski

Wymogi dotyczące warunków pracy w Wielkiej Brytanii i w Polsce



Spis treści

Przedmowa	3
I. Health & Safety – ABC odpowiedzialnego polskiego przedsiębiorcy w UK	5
1. Wprowadzenie	5
2. Health&Safety – Koszt czy inwestycja?	6
3. Koszt inwestycji w bezpieczeństwo a koszty wypadków?	8
4. O czym więc mówimy, kiedy mówimy „Health&Safety”?	10
5. Risk Assessment (ocena ryzyka) – w pięciu prostych krokach	15
1) Identyfikacja zagrożeń	15
2) Identyfikacja osób, które mogą być narażone (oraz ocena tego w jaki sposób).....	16
3) Ewaluacja ryzyka i wskazanie środków zabezpieczających.....	16
4) Zapis istotnych ustaleń / wniosków.....	17
5) Przegląd oceny i jej aktualizacja w zależności od potrzeb	17
6. System prawny Bezpieczeństwa i Zdrowia w Wielkiej Brytanii.....	19
7. Informacje dodatkowe.....	24
8. Źródła / referencje	26
II. Labour law and OSH in Poland the most important information of use to employers	27
1. Employment of employees: employment relationship, contents of an employment contract	27
2. Termination of employment contracts	28
3. Civil-law contracts	29
4. Preparation of employees for work.....	29
5. Remuneration	30
6. Working time	31
7. Holiday leave	32
8. Duties and responsibility of the employer in relation to OSH.....	32
9. Occupational risk assessment and requirements concerning the management of risks connected with hazardous, harmful and arduous factors – selected issues	35
10. Work-related accident – legal duties of the employer, provisions on investigating work-related accidents	36
11. Polish system of supervision and inspection of working conditions. Powers, scope and cause of inspections conducted by labour inspectors of the National Labour Inspectorate	38
12. Possibility to obtain free guidance and grants for projects aimed at improvement of safety from public resources.....	40

**Maciej Klinowski
Paweł Rozowski**

**Wymogi dotyczące
warunków pracy
w Wielkiej Brytanii i w Polsce**

Przewodnik przedsiębiorcy

Warszawa 2016

We współpracy z Wydziałem Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Londynie

In cooperation with Trade and Investment Promotion Section Embassy of the Republic of Poland in London

Partnerzy strategiczni / Strategic partners:

Polish Business Link

British Polish Chamber of Commerce

Podziękowania dla:

Sami Swoi www.PrzekazyPieniezne.com

Goniec Polski, największy polonijny tygodnik na Wyspach

Zdjęcie na okładkę:

Central Audiovisual Library, European Union, 2016

Opracowanie graficzne i redakcyjne:

Zespół wydawniczy Stowarzyszenia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Stan prawny na: 1 września 2016 r.



Stowarzyszenie
Bezpieczeństwa
i Zdrowia
w Pracy

Wydawca:

Stowarzyszenie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

www.bezpieczenstwoizdrowie.pl

Przedmowa

Niniejszy przewodnik został stworzony z myślą o wszystkich przedsiębiorcach, którzy poprzez swoją działalność związani są zarówno z Polską jak i z Wielką Brytanią.

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo w pracy jest jednym z fundamentalnych elementów prowadzenia działalności gospodarczej. Stanowi nie tylko wymóg prawny czy etyczny, ale przy stałym wzroście świadomości i oczekiwań konsumentów – jeden z aspektów konkurencyjności biznesu. Systemy prawne regulujące kwestie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy różnią się znacznie w obu krajach, co może prowadzić do nieporozumień i błędnych decyzji biznesowych. Naszym zamysłem jest przedstawić polskim przedsiębiorcom – w przystępnej formie – brytyjskie wymogi Health&Safety, a Brytyjczykom zarys regulacji dotyczących ochrony pracy w Polsce.

Oddajemy więc w Państwa ręce pierwszy polsko-brytyjski przewodnik o wymogach bezpieczeństwa i zdrowia w pracy – z nadzieją, że przybliży on zagadnienia prawne związane z odpowiedzialnością przedsiębiorców oraz pomoże polskim przedsiębiorcom budować biznes cieszący się dobrą opinią, biznes prowadzony odpowiedzialnie, wyróżniający się kulturą pracy i dobrymi praktykami... biznes godny polecenia!

Maciej Klinowski

Paweł Rozowski

Stowarzyszenie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Foreword

This guide was produced with a view to assisting all entrepreneurs whose business activity is related both to the United Kingdom and Poland. Protection of health and safety at work is one of the fundamental elements of any business activity. Not only is it a legal or ethical requirement, but given the steadily growing awareness and expectations of customers – one of the facets of business competitiveness. Legal systems regulating occupational safety and health issues in both countries differ considerably, which may lead to misunderstandings and poorly informed business decisions. Our goal is to provide Polish entrepreneurs – in a comprehensive form – with British health and safety requirements, and the British ones with an overview of legal provisions on work protection in Poland. Hence, we give you the first Polish-British guide on health and safety requirements at work – hoping that it will familiarize you with legal issues concerning entrepreneur responsibilities and help Polish entrepreneurs build respectable business which is done responsibly and which stands out in terms of work culture and good practice – a commendable business!

I. Health & Safety – ABC odpowiedzialnego polskiego przedsiębiorcy w UK

Maciej Klinowski, Stowarzyszenie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Londyn

1. Wprowadzenie

Znaczenie polskiego biznesu w Zjednoczonym Królestwie wzrosło znacząco w ostatnich latach, a obecność takich organizacji jak Polish Business Link, Brytyjsko-Polskiej Izby Handlowej, UKTrade & Investment w wyraźny sposób przyczynia się do zacieśniania stosunków pomiędzy przedstawicielami obojga nacji, ułatwia komunikację, a przede wszystkim wyznacza nowe kierunki współpracy.

Wielu Polakom udało się na Wyspach założyć dobrze prosperujące firmy. Ich działalność przysporzyła tutejszej polonii wielu korzyści w najróżniejszych formach. To co obserwujemy obecnie, możemy chyba nazwać naturalnym krokiem w ewolucji polskiego przedsiębiorcy na obczyźnie – coraz więcej polskich przedsiębiorców próbuje otworzyć się na klienta brytyjskiego, wyjść z ofertą poza znany rynek rodzimych oczekiwań.

Według danych dostarczonych przez PB Link Polacy są szóstą grupą narodowościową pod względem liczby zarejestrowanych przedsiębiorstw. Aktualnie na terenie Wielkiej Brytanii działa ok. 23 tysiące spółek handlowych prowadzonych przez naszych rodaków. Dodatkowo około 65 tysięcy prowadzi działalność gospodarczą w formie samozatrudnienia.

2. Health & Safety – Koszt czy inwestycja?

Jednym z pierwszych kroków podczas otwierania przedsiębiorstwa za granicą jest sprawdzenie wszelkich przepisów regulujących działalność w danej branży. Praktyka pokazuje, że zwykle najwięcej uwagi poświęca się elementom związanym z finansami, podatkami itp. Jest to, do pewnego stopnia, wytłumaczalne w przypadku młodych, nie-doświadczonych przedsiębiorców – zwykle to budżet, załatwianie formalności oraz metody zdobywania klientów i prześcigania konkurencji są tematem przewodnim nocnych koszmarów. Prostota oraz krótki czas potrzebny do rejestracji działalności gospodarczej w Wielkiej Brytanii, rodzić może fałszywe przekonanie o niewielkich wymogach, braku kontroli czy pobłażliwości państwa wobec przedsiębiorców. Nic bardziej mylnego!

O ile pod kątem formalno-podatkowym takie przeświadczenie doprowadzi nas do słonych kar finansowych, o tyle w przypadku Health&Safety może skończyć się tragicznie – dla przedsiębiorstwa i jego pracowników.

Wiele zależy od profilu naszej działalności – osoba, która prowadzi księgarnię internetową nie naraża w znaczącym stopniu swoją działalnością czyjś zdrowia ani życia. Jednakże osoba świadcząca usługi budowlane i zatrudniająca pracowników lub podwykonawców, szef firmy sprzątającej czy też właściciel restauracji powinni się poważnie zastanowić nad tym czy skutecznie kontrolują ryzyko które dotyka osób od tej działalności zależnych. Powinni więc – najprościej rzecz ujmując – zadbać o kwestie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Firma dbająca o swoich pracowników, klientów i osoby trzecie to firma odpowiedzialna, godna zaufania, a więc bardziej atrakcyjna i wiarygodna dla potencjalnych klientów. Statystyczny Anglik, z trzech firm remontowych oferujących zbliżone ceny, wybierze tę, która sprawi mu

potencjalnie najmniej problemów – a więc taką, która ma widoczne w praktyce i dobrze udokumentowane systemy zarządzania, bezwypadkową historię, a także odpowiednie akredytacje (na przykład Safe Contractor). Pamiętajmy – chcąc otworzyć się na brytyjskiego klienta, musimy sprostać nie tylko jego bezpośrednim oczekiwaniom (oferta, cena, itp.) ale również wymaganiom obecnych standardów rynku, na którym działamy. W większości przypadków jesteśmy oceniani na tle konkurencji – co umożliwia szybki i nieskrępowany dostęp do informacji w sieci.

Uaktualnione w lutym bieżącego roku tzw. Sentencing Guidelines – czyli wytyczne dla sądów w kwestii wydawania wyroków - kładą większy nacisk na Health&Safety, co w praktyce oznacza dużo wyższe kary pieniężne oraz surowsze wyroki za nieprzestrzeganie przepisów: ignorancję oraz świadome łamanie prawa. Obserwować można wyraźny trend w pozywaniu odpowiedzialnych za zdarzenia indywidualnych osób - nie tylko organizacji jako całości. Brytyjskie środowiska prawnicze zgodnie określają powyższe zjawisko jako „najbardziej dramatyczną zmianę w egzekwowaniu prawa Health&Safety w Wielkiej Brytanii od lat 70-tych”.

Działając niezgodnie z prawem, ryzykujemy również nasze dobre imię i renomę – większość zakończonych spraw w których udowodniono winę pracodawcy ujawnianych jest opinii publicznej. Po takiej „czarnej prasie” bardzo ciężko jest odzyskać reputację, zarówno firmy jak i jej właściciela lub szefa.

Zjawisko rosnącej tzw. kultury roszczeniowej (ang. claim culture) doprowadziło wiele przedsiębiorstw do poważnych problemów finansowych. Proszę zwrócić uwagę, jak wiele firm, oferujących pomoc w pozyskiwaniu odszkodowań, reklamuje się w każdej polonijnej gazecie na Wyspach czy na polskich portalach internetowych!

3. Koszty inwestycji w bezpieczeństwo a koszty wypadków

Do zilustrowania prawdziwych kosztów wypadków w pracy, często używa się tzw. „wypadkowej góry lodowej” (rys.1 ang. „Accident Iceberg”). Jej wierzchołek stanowią koszty przewidywalne, a więc zazwyczaj ubezpieczone tj.

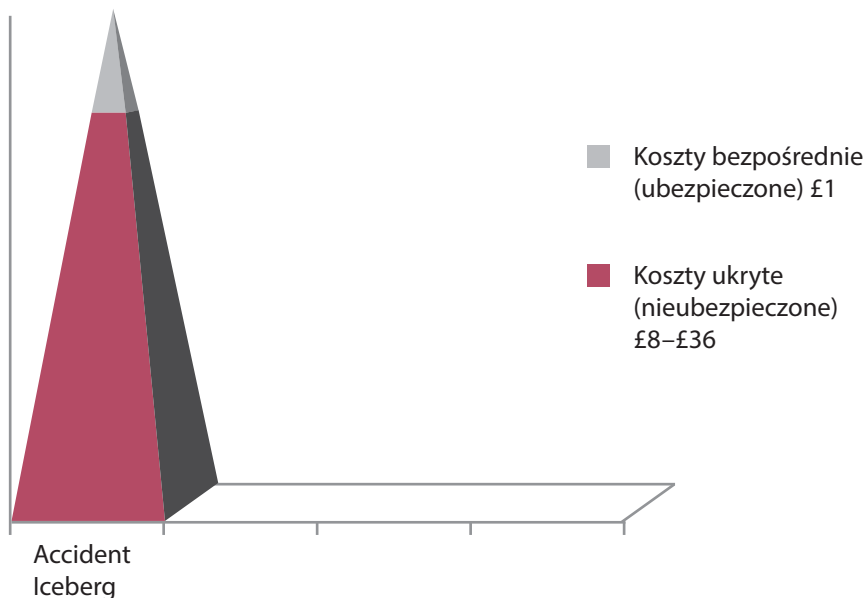
- szkoda (efekt wypadku – zranienie, okaleczenie, straty materialne);
- uszczerbek na zdrowiu;
- zły stan zdrowia jako konsekwencja wypadku.

Jednak aby realnie ocenić ile w praktyce będzie nas kosztował wypadek pracownika musimy zerknąć jak nasz „lodowiec” wygląda pod powierzchnią. To co zobaczymy to prawdziwa góra kosztów pośrednich – najczęściej nieubezpieczonych. Do takich ukrytych kosztów zaliczamy:

- straty w produkcji / sprzedaży (w tym straty na produktach i materiałach) oraz opóźnienia w pracy;
- koszty prawne;
- potrzeby dodatkowego awaryjnego zaopatrzenia;
- koszty tymczasowego zastępstwa;
- czas potrzebny na dochodzenie powypadkowe;
- kary i grzywny;
- utratę reputacji.

Aktualne badania przeprowadzone przez urząd HSE (Health and Safety Executive) dowodzą, że każdy £1 kosztów bezpośrednich, w praktyce może przełożyć się nawet na £36 kosztów ukrytych. Czy możemy sobie pozwolić na takie wydatki?

Korzyści płynące z implementacji sprawnie działającego i udokumentowanego systemu Health&Safety to – oprócz „spokojnego snu”



Rys.1. „Wypadkowa góra lodowa”

– zwiększona produkcja i brak strat, wysoka motywacja pracowników oraz niżki udzielane przez ubezpieczycieli.

I jeszcze jeden ważny argument: w grę wchodzi nasze życie i zdrowie oraz odpowiedzialność za życie i zdrowie innych. Czyż nie każdemu zależy, aby – po dniu pracy – bezpiecznie wrócić do domu i rodziny?

Up to date?

Health&Safety to dziedzina żywa, która zmienia się dynamicznie i dwuliniowo: w związku ze zmianami w prawie a także w wyniku rozwoju przedsiębiorstwa.

Często zdarza się, że nowe cele (i związane z nimi zmiany w procesach, metodach, sprzęcie itp.) oraz wymagania budżetowe sprawiają że dotychczasowe rozwiązania ochrony zdrowia i bezpieczeństwa okazują się nieaktualne i co za tym idzie niewystarczające.

Zdarza się również, że w praktyce sprostanie niektórym wymaganiom Health&Safety będzie przeczyło szczegółowym przepisom z innej dziedziny prawa, regulującej dany obszar działalności. Tego rodzaju „kolizje” spotyka się np. w gastronomii, gdzie prawo Health&Safety musi być przestrzegane razem z prawem Food Safety (bezpieczeństwo żywności). W przypadku tego rodzaju konfliktów czy niejasności z pomocą przyjdą konsultanci, specjalizujący się w danej dziedzinie. Ekspertyza takich doradców pomoże znaleźć „złoty środek” pomiędzy praktycznością, zgodnością z przepisami i efektywnością pracy.

Obecnym standardem wśród dużych organizacji jest pełnoetatowe zatrudnienie wykwalifikowanych menadżerów / doradców Health&Safety dla zapewnienia ciągłości i systematyczności tzw. kultury bezpieczeństwa (ang. safety culture). W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, rolę taką spełniają zazwyczaj sami szefowie lub kierownicy wyższego szczebla, a okazjonalne (np. w związku z wdrożeniem nowych projektów) konsultanci, którzy dokonywać mogą również audytów czy inspekcji. Pod tym względem rozwiązania zależą jednak od profilu działalności firmy.

4. O czym więc mówimy, kiedy mówimy „Health&Safety”?

Czy powiemy „Health&Safety”, czy też „BHP” w zasadzie będziemy mieli na myśli tę samą tematykę. Chodzi o zapewnienie bezpiecznych warunków, miejsca i metod pracy. O odpowiednie przeszkolenie pracowników do wykonywanych zadań. O przewidywanie i ocenę ryzyka, a także o zapobieganie nie tylko natychmiastowym ale i długoterminowym konsekwencjom zdrowotnym. O budowanie świadomości, usprawnianie komunikacji oraz o odpowiedzialne podejście do za-

rządania. O przygotowanie do działania w sytuacjach kryzysowych. O uczenie się na błędach oraz wprowadzanie w życie pozytywnych zmian. Czy rozumiemy już, że chodzi więc o fundamentalną część naszego życia zawodowego?

Różnice polegają na prawnym usystematyzowaniu wszystkich tych zagadnień w Polsce i Zjednoczonym Królestwie. Brytyjski system prawny dotyczący Health&Safety jest bardzo rozbudowany, a przez wiele krajów uznawany za wzorzec godny naśladowania.

Na przestrzeni wieków – od rewolucji przemysłowej przez czasy wiktoriańskie do dnia dzisiejszego – postawa wobec kwestii bezpieczeństwa pracy zmieniła się diametralnie: od braku jakiegokolwiek ochrony, przez rozwiązania nieadekwatne i reakcyjne, do kompleksowych rozwiązań opartych na proaktywnym podejściu. Obecnie biorąc pod uwagę rozwój gospodarczy oraz pozycję Wielkiej Brytanii jako jednego ze światowych liderów w dziedzinie innowacji w biznesie – postrzeganie Health&Safety jako ciężaru przestało być aktualne. Wszyscy, niezależnie od rozmiaru działalności, zaczynają rozumieć, że rozsądne i adekwatne zarządzanie ryzykiem w pracy jest integralną częścią utrzymania ciągłości działania oraz sukcesu w biznesie.

Jeśli prowadzimy działalność gospodarczą w Zjednoczonym Królestwie, to – w zależności od formy, w jakiej tę działalność zarejestrowaliśmy – będziemy musieli spełniać odpowiednie wymogi prawne narzucane nam przez prawo Health&Safety. Poniżej przedstawiono podstawowe wymagania względem osób samozatrudnionych oraz pracodawców.

Samozatrudnieni

1-go października 2015, tzw. Deregulation Act zniósł ogólny obowiązek Health&Safety względem osób samozatrudnionych. Jeśli dana osoba prowadzi działalność gospodarczą jako self-employed lub sole trader, a zakres jej działalności nie stwarza potencjalnego zagrożenia

względem innych osób (innych pracowników, klientów czy członków społeczeństwa) to w takim przypadku brytyjskie prawo Health&Safety nie ma zastosowania. Szacuje się, że od momentu wejścia w życie nowych zasad, zmiany te bezpośrednio wpłynęły na działalność około 1.7 miliona samozatrudnionych w Wielkiej Brytanii (omawiane zmiany dotyczą Anglii, Szkocji i Walii).

Uwaga! Przepisy Health&Safety nadal będą nas obowiązywały w następujących przypadkach:

- jeśli nasza działalność wiąże się z potencjalnym ryzykiem w stosunku do innych osób;
- jeśli nazwa i charakter działalności (work activity) jest wymieniona w przepisach (Regulations – rozporządzeniach) dotyczących naszej branży (jak np. Construction – prace budowlane, Asbestos – prace z azbestem, Agriculture – rolnictwo, czy Gas – prace z gazem);

Osoby samozatrudnione jako np. księgowi, dziennikarze, graficy komputerowi czy doradcy finansowi będą więc zwolnione z obowiązków związanych z prawem Health&Safety.

Jeśli jednak zatrudniamy podwykonawców (subcontractors, project workers) to przepisy te nadal będą nas dotyczyły (występujemy wtedy bowiem w charakterze pracodawcy)!

Zdarza się, że z przyczyn podatkowych biznes zarejestrowany jest jako samozatrudnienie, ale w praktyce wykonywanie prac zleca się osobom trzecim – takie sytuacje najczęściej prowadzą do niejasności oraz w następstwie do łamania prawa.

Jeśli okaże się, że – z wyżej opisanych względów – przepisy nadal będą nas dotyczyły, wtedy jako samozatrudnieni podlegamy następującym aktom prawnym:

- 1) Health & Safety at Work etc Act 1974, w zakresie:
 - odpowiedzialności za własne zdrowie i bezpieczeństwo,
 - odpowiedzialności za upewnienie się, że zdrowie i bezpie-

czeństwo osób trzecich, które mogą być w jakikolwiek sposób zależne od naszej działalności, nie jest objęte ryzykiem związanym z naszą działalnością.

2) Management of Health & Safety at Work Regulations 1999, w zakresie:

- odpowiedzialności za dokonanie oceny ryzyka (Risk Assessment),
- odpowiedzialności za kooperację i komunikację z innymi osobami pracującymi w tych samych pomieszczeniach (tej samej lokalizacji).

Pracodawcy

Pracodawcy muszą – w rozsądnym i możliwym do praktycznej realizacji zakresie (ang. „so far as is reasonably practicable”) chronić zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników oraz każdego, na kogo działalność przedsiębiorstwa może mieć wpływ. Określenie „reasonably practicable” oznacza zrównoważony stosunek kosztów (w tym czasu oraz trudnień) do stopnia przewidywalnego ryzyka – innymi słowy wszystko co jest „racjonalnie wykonalne”.

Przyjmuje się, że zdrowy rozsądek opiera się na proporcjonalności, adekwatności oraz ocenie opartej na doświadczeniu i kompetencjach.

Health&Safety at Work Act 1974 nakreśla ogólne wytyczne dotyczące:

- tworzenia, wprowadzania oraz komunikowania pracownikom tzw. Polityki Bezpieczeństwa (ang. Safety Policy) – w formie pisemnej, jeśli zatrudnimy pięcioro lub więcej pracowników;
- bezpiecznych systemów pracy, środków i narzędzi;
- bezpiecznych miejsc pracy, wejść i wyjść do miejsca pracy;
- bezpiecznego otoczenia wraz z odpowiednim zapleczem socjalnym;

- bezpiecznego stosowania, obsługi i przechowywania materiałów oraz substancji;
- efektywnego przekazywania informacji, dostępności instrukcji i treningu dla pracowników;
- konsultacji z pracownikami (komunikacja dwukierunkowa).

Bardziej szczegółowy opis powyższych wymagań znajdziemy we wprowadzonym w 1999 roku rozporządzeniu Management of Health&Safety at Work Regulations. Użycie terminu „management” oddaje ogólny charakter oraz cel tego aktu – jest to zbiór wytycznych opisujących „jak” należy sprostać wymaganiom opisanym w HASWA'74. Nacisk kładzie się tu na aktywny element zarządzania. Należy:

- dokonać odpowiedniej i wystarczającej oceny ryzyka (ang. suitable and sufficient Risk Assessment). Ocena taka musi być udokumentowana w przypadku zatrudnienia 5 i więcej pracowników;
- wprowadzić skuteczne przygotowania do zarządzania ochroną zdrowia i bezpieczeństwa w pracy: procedury awaryjne, delegowanie obowiązków, itp. W tym przypadku także założenia te muszą być udokumentowane jeśli przedsiębiorstwo zatrudnia 5 lub więcej pracowników;
- wyznaczyć kompetentną osobę do koordynowania spraw H&S (z lub spoza organizacji);
- informować pracowników i osoby trzecie o sprawach związanych z BHP;

Przepisy prawa Health&Safety wyznaczają różne stopnie tzw. obowiązku ustawowego (tzn. co musimy zrobić, co powinniśmy zrobić, co możemy zrobić). Brzmienie zapisu może udzielić nam wielu informacji – za każdym razem, kiedy w przepisie pojawiają się wyrażenia „must” czy „shall”, oznacza to, że oczekiwane jest jego bezwzględne przestrzeganie (np. „A Risk Assessment must be suitable and sufficient...”).

- współpracować w kwestiach bezpieczeństwa i zdrowia z innymi pracodawcami, z którymi przyjdzie nam dzielić te same lokale /tereny (np. siedziby różnych firm w jednym biurowcu);
- udzielać adekwatnych szkoleń z zakresu BHP dla pracowników (etatowych i tymczasowych);
- chronić kobiety w ciąży (oraz młode matki), a także osoby nieletnie (np. stażyscy) przed określonymi zagrożeniami.

5. Risk Assessment (ocena ryzyka) – w pięciu prostych krokach

Jednym z podstawowych wymogów wobec pracodawcy w UK jest przeprowadzenie oceny ryzyka. Najprościej rzecz ujmując jest to ocena tego co robimy (np. prace wysokościowe), jak to robimy (np. przy użyciu rusztowania), jakie zagrożenia możemy przewidzieć (upadki z wysokości), kto może być zagrożony (pracownicy, przechodnie) oraz co robimy, aby to ryzyko zmniejszyć do akceptowalnego minimum.

Health and Safety Executive stworzyło niezwykle pomocny przewodnik „Five steps to Risk Assessment” (2) opisujący jak – krok po kroku – dokonać oceny ryzyka, aby była ona stosowna i adekwatna do rzeczywistego poziomu ryzyka.

1) Identyfikacja zagrożeń

Jednym z najważniejszych aspektów oceny ryzyka jest dokładne określenie potencjalnych zagrożeń w miejscu pracy. Dobrym punktem wyjścia jest obchód miejsca pracy mający na celu identyfikację zagrożeń. Innymi słowy, czy w działalności, procesach lub używanych substancjach jest coś, co mogłyby zranić pracowników lub zaszkodzić ich zdrowiu?

W dobrze znanym otoczeniu łatwo przeoczyć pewne zagrożenia, gdyż na niektóre elementy przestajemy zwracać uwagę. Dlatego identyfikując zagrożenia warto dodatkowo:

- przejrzeć statystyki wypadków i złego stanu zdrowia - to często pomaga zidentyfikować mniej oczywiste zagrożenia,
- uwzględnić czynności nie rutynowe (np. konserwacji, czyszczenia lub zmiany w cyklach produkcyjnych).

Nie wolno również zapominać o długoterminowych zagrożeniach dla zdrowia - np. wysoki poziom hałasu lub narażenie na działanie substancji szkodliwych.

2) Identyfikacja osób, które mogą być narażone (oraz ocena tego w jaki sposób)

Należy pomyśleć, w jaki sposób pracownicy (lub inne osoby, które mogą być obecne takie jak kontrahenci czy goście) mogą zostać poszkodowani. Warto zapytać swoich pracowników, jakie oni widzą zagrożenia – pracownicy często mogą zauważyć rzeczy, które dla nas nie będą oczywiste, a także mogą mieć dobre pomysły na to, jak kontrolować ryzyko.

Należy pamiętać, że niektóre grupy pracowników objęte są szczególnymi wymogami odnośnie oceny ryzyka – w szczególności osoby nieletnie, kobiety w ciąży, pracownicy tymczasowi, osoby niepełnosprawne czy pracownicy terenowi. Nie można zapominać również o osobach, które sporadycznie odwiedzają nasze miejsce pracy.

3) Ewaluacja ryzyka i wskazanie środków zabezpieczających

Po zidentyfikowaniu zagrożeń, należy zdecydować, jakie jest prawdopodobieństwo, że wystąpią szkody – czyli ocenić poziom ryzyka i sprecyzować, jak można to ryzyko poddać kontroli. Ryzyko jest częścią naszego codziennego życia - niemożliwa jest całkowita eliminacja

wszelkich ryzyk. Należy jednak upewnić się, że jesteśmy świadomi znaczącego ryzyka i środków jego kontroli, które pozwolą nam zarządzać nim w sposób odpowiedzialny.

Niektóre praktyczne kroki, które można podjąć aby zminimalizować ryzyko, to:

- wykluczenie dostępu do zagrożeń,
- wypróbowanie opcji mniej ryzykownych,
- zmiana organizacji pracy w celu zmniejszenia narażenia,
- stosowanie sprzętu ochronnego,
- zapewnienie odpowiedniego zaplecza socjalnego (pierwsza pomoc, sanitariaty),
- zaangażowanie i konsultacja pracowników.

4) Zapis istotnych ustaleń / wniosków

Na koniec należy zanotować nasze istotne ustalenia – zagrożenia, podmioty narażone oraz środki kontroli ryzyka. Wszelkie zapisy powinny być proste, przejrzyste i koncentrować się na kontroli ryzyka.

Jeśli zatrudniamy mniej niż pięciu pracowników nie musimy spisywać naszej oceny ryzyka. Warto jednak to zrobić, gdyż znacznie pomaga to w przypadku wprowadzania zmian. Formalny zapis oceny ryzyka jest również niezwykle istotny w przypadku jakichkolwiek roszczeń prawnych.

Wszelkie wnioski wyciągnięte z naszej oceny ryzyka muszą być zakomunikowane pracownikom, a forma pisemna znacznie tę komunikację nam ułatwi.

5) Przegląd oceny i jej aktualizacja w zależności od potrzeb

Bardzo niewiele miejsc pracy pozostaje niezmiennych przez dłuższy okres czasu. Prędzej czy później, zostanie wprowadzony nowy sprzęt, materiały czy substancje, zmieniają się procedury. Skutkować to może

wystąpieniem nowych zagrożeń. Rozsądnie jest przeglądać naszą ocenę ryzyka w regularnych odstępach czasowych, zadając sobie pytania:

- Czy zaszły jakieś istotne zmiany?
- Czy należy wprowadzić dodatkowe ulepszenia?
- Czy pracownicy zauważyli i zgłosili nowe problemy?
- Czy wyciągnięto wnioski z wypadków?

Pamiętajmy, żeby w regularnych odstępach czasowych sprawdzać, czy nasza ocena ryzyka jest nadal aktualna.



Rys. 2. Five steps to Risk Assessment

Relacja Health&Safety z innymi aspektami działalności

Efektywne zarządzanie bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy powinno charakteryzować się niemalże symbiotyczną relacją z zarządzaniem kadrami – organizacją pracy, szkoleniami czy treningami.

Podczas planowania budżetu powinno się również uwzględniać zasoby potrzebne do wypełniania obowiązków H&S. Przy odpowiednim zarządzaniu i organizacji, wszelkie wydatki związane z proaktywnym podejściem do Health&Safety stają się nie tyle kosztami co długoterminową inwestycją w przedsiębiorstwo.

Jeśli myślimy o uzyskaniu jednej z wartościowych akredytacji (np. Exor, BSI czy Safe Contractor), będziemy musieli wykazać, że Health&Safety to integralna część tego czym się zajmujemy.

6. System prawny Bezpieczeństwa i Zdrowia w Wielkiej Brytanii

System prawny regulujący ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w pracy jest w Wielkiej Brytanii dużo bardziej rozbudowany niż w Polsce.

Kręgosłupem tegoż systemu jest Health and Safety at Work etc Act 1974 – ustawa arcydzieło o ogromnym znaczeniu. Jest to główny akt prawny, na którego bazie możliwe jest tworzenie specyficznych aktów i przepisów, a także implementacja regulacji europejskich.

Akt ten definiuje zasadniczą strukturę władz oraz egzekwowanie kwestii związanych z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem w pracy w Zjednoczonym Królestwie. Ustawa określa ogólne obowiązki pracodawców, pracowników, kontrahentów, dostawców towarów i substancji stosowanych w pracy, osób odpowiedzialnych za pomieszczenia pracy itp.

Regulations to tzw. prawodawstwo wtórne – są to rozporządzenia zatwierdzone przez Parlament (tworzone na bazie Health&Safety at Work etc Act 1974, wynikające z propozycji Health and Safety Executive), często są to implementowane dyrektywy europejskie.

Rozporządzenia dotyczące Health&Safety zazwyczaj dają podmiotom, do których są skierowane, swobodę wyboru środków i metod do ich przestrzegania (są jednak wyjątki dotyczące dziedzin o wysokim potencjale ryzyka).

Aby zrozumieć w jakim zakresie rozporządzenia te dotyczą pracodawców, przyjrzyjmy się kilku wybranym przykładom aktów prawnych, które regulują określone aspekty odpowiedzialności:

Workplace (Health, Safety&Welfare) Regulations 1992 szczegółowo opisują, o czym należy pamiętać w przypadku modyfikacji, powiększenia lub konwersji istniejącego miejsca pracy. Kwestie takie jak: tempera-

tura, odpowiednie oświetlenie, wentylacja, czystość czy też minimalne wymiary pomieszczeń pracy, muszą być brane pod uwagę.

Dzięki Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998 (PUWER) dowiemy się jakie minimalne standardy muszą spełniać nasze maszyny, wyposażenie i sprzęt także w zakresie napraw oraz inspekcji.

Manual Handling Operations Regulations 1992 (as amended in 2002) wskażą nam co robić, aby zapewnić pracownikom bezpieczeństwo podczas wykonywania wszelkich prac fizycznych.

Personal Protective Equipment at Work Regulations 1992 (PPE) opisują wytyczne względem zapewnienia konserwacji oraz przechowywania odzieży ochronnej i środków ochrony indywidualnej. Jeśli charakter pracy wymaga środków ochrony indywidualnej – co wynika z przeprowadzonej oceny ryzyka – pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi odpowiedni sprzęt (i/lub odzież) nieodpłatnie.

Dyrektywa o czasie pracy i związane z nią Working Time Regulations 1998 regulują kwestie maksymalnej liczby godzin pracy, przerw, zmian nocnych, a także uprawnienia do bezpłatnej oceny stanu zdrowia w przypadku pracy zmianowej.

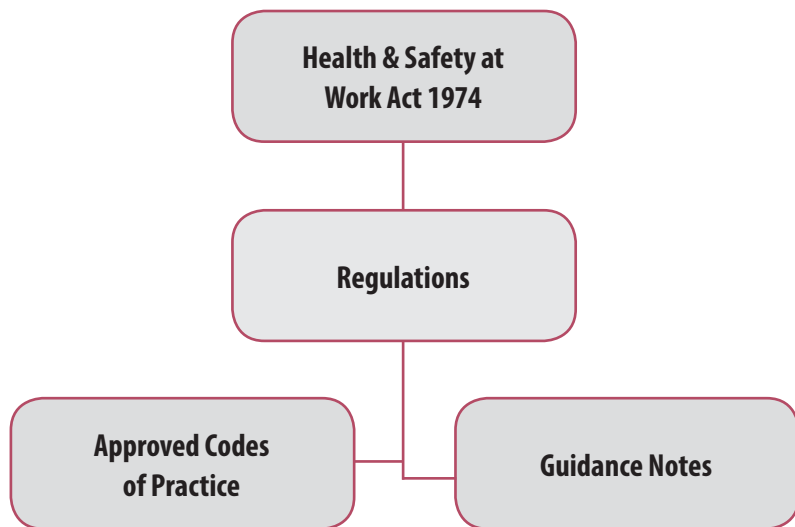
Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013 (RIDDOR) czyni pracodawcę odpowiedzialnym w zakresie zgłaszania określonych wypadków do Health and Safety Executive lub władz lokalnych. Co musi być zgłoszone? Wypadki przy pracy, których rezultatem jest śmierć, ciężki uszczerbek na zdrowiu lub choroba, uniemożliwiająca pracownikowi wykonywanie obowiązków dłużej niż 7 dni. Zdarzenia bez ofiar, które mogły jednak spowodować poważne konsekwencje (np. zawalenie się rusztowania), również muszą być raportowane.

Uaktualniona w 2015 roku CDM (Construction Design & Management Regulations) ze względu na rodzaj działalności – bezpośrednio dotyczy wielu naszych rodaków. Akt ten bardzo szczegółowo opisuje wymaga-

nia bezpiecznej organizacji pracy w branży budowlanej – od projektu do wykonania.

Rozporządzeniom często towarzyszą Approved Codes of Practice (zatwierdzone kodeksy praktyki) lub Guidance Notes (wytyczne) – zawierają one wiele użytecznych informacji, ale mają nieco inny statut prawny.

Zatwierdzony kodeks praktyki powinien być traktowany jako dokument pół-prawny, który wskazuje najlepsze metody postępowania w zgodzie z rozporządzeniem, któremu towarzyszy. Dokładne przestrzeganie kodeksu praktyki nie jest wymagane, ale w przypadku oskarżenia o naruszenie regulacji, to właśnie kodeks praktyki może być wykorzystany jako dowód w sądzie (pozwala wykazać, że przedsiębiorca nie zrobił wszystkiego, co było praktycznie możliwe). Innymi słowy, trzeba mieć bardzo dobry powód do robienia czegoś innego niż to co przedstawione zostało w kodeksie praktyki (dostarcza on informacji na temat praktycznych środków kontroli ryzyka).



Rys.3. Struktura przepisów regulujących Health&Safety

Wytyczne są traktowane jako środek czysto doradczy i nie mają formalnego statusu prawnego. Nazwa „wytyczne” sugeruje czym są te dokumenty – każdy z nich to swoisty poradnik dotyczący postępowania w zgodzie z przepisami. Po przeczytaniu takiego poradnika, bazując na naszej ocenie ryzyka, mamy możliwość zapewnić bezpieczeństwo naszymi własnymi rozwiązaniami. Warto jednak postępować zgodnie z wytycznymi – dla pewności, że to co robimy, robimy prawidłowo.

Health and Safety Executive

HSE to odpowiednik polskiej Państwowej Inspekcji Pracy. Jest to urząd, którego zadaniem jest regulowanie i egzekwowanie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, a także prowadzenie badań nad zagrożeniami zawodowymi w Anglii, Walii i Szkocji.

HSE współpracuje z władzami lokalnymi (Local Authorities - Council) w kwestii egzekwowania prawa Health&Safety. W większości przypadków, to właśnie lokalni inspektorzy mogą sprawić nam nieoczekiwaną wizytę (funkcjonariusze ci mają prawo niezapowiedzianego wejścia na teren zakładu pracy o „każdej rozsądnej porze”).

Do zadań inspektora zalicza się:

- dochodzenia powypadkowe i ocenę istniejących zagrożeń,
- egzekwowanie podjęcia konkretnych działań w celu właściwego kontrolowania ryzyka (jeśli obecne nie są wystarczające w obliczu istniejących przepisów),
- podjęcie odpowiednich środków w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, począwszy od porady, przez nakazanie zatrzymywania niebezpiecznych czynności, aż do skierowania sprawy do sądu w przypadku, gdy zidentyfikowano drastyczny poziom ryzyka,
- udzielanie porad i wskazówek pomagających w spełnianiu obowiązku Health&Safety.

Od 2012 roku HSE wprowadziło system zwrotu kosztów za interwencje (ang. fee for intervention). Jeśli podczas inspekcji funkcjonariusz stwierdzi, że przedsiębiorstwo działa niezgodnie z prawem i potrzebna jest formalna pomoc wtedy po udzieleniu niezbędnej pomocy wystawiony zostanie rachunek za czas pracy inspektora (obecna stawka godzinowa wynosi £124).

Widmo konsekwencji

O konsekwencjach nieprzestrzegania prawa Health&Safety mowa jest w rozdziale drugim, jednakże na koniec chciałbym wspomnieć raz jeszcze o nowych Sentencing Guidelines, obowiązujących od lutego 2016.

Sekcja 37 Health and Safety at Work etc Act 1974 sugeruje, że jeśli przestępstwo dotyczące Health&Safety zostało udowodnione jako popełnione za zgodą, cichym przyzwoleniem lub z powodu zaniedbania ze strony osoby, która jest „dyrektorem, menadżerem, kierownikiem, sekretarzem” (osoby decyzyjne) to nie tylko firma, ale i taka osoba może być winna tego przestępstwa.

Konsekwencje określone w sekcji 37 dla „osób decyzyjnych” i dyrektorów są bardzo poważne. Potencjalna kara to pozbawienie wolności do dwóch lat oraz nieograniczona grzywna.

Nowe wytyczne biorą również pod uwagę nie tylko rezultat (szkodę), ale sam fakt stwarzania zagrożenia. Według tego zamysłu, sytuacja narażania pracownika na ryzyko śmierci będzie oceniana na równi z sytuacją, w której śmierć pracownika rzeczywiście nastąpiła. Kategorie, w których rozpatruje się winę pracodawcy, zmieniły się więc znacząco.

7. Informacje dodatkowe

Ubezpieczenia

W momencie, w którym zaczynamy zatrudniać pracowników musimy wykupić **Employer's Liability Insurance** (ubezpieczenia od odpowiedzialności pracodawcy) – polisa powinna opiewać na co najmniej 5 mln funtów i pochodzić od autoryzowanego ubezpieczyciela. Ubezpieczenie to pomaga wypłacić odszkodowanie, jeżeli pracownik jest poszkodowany lub zachoruje z powodu pracy, którą dla nas wykonuje.

Nie będziemy potrzebować Employer's Liability Insurance w przypadku gdy osoby, które zatrudniamy są naszą rodziną.

Zgodnie z brytyjskim prawem, nie potrzebujemy obejmować tym ubezpieczeniem pracowników rezydujących poza granicami UK. Jeżeli jednak taki pracownik spędzi (pracując) nieprzerwanie 14 dni na terytorium Wielkiej Brytanii, to będziemy musieli uwzględnić go w naszym ubezpieczeniu. **Pamiętajmy, jest to ubezpieczenie obowiązkowe dla każdego pracodawcy: za każdy dzień bez aktualnego ubezpieczenia możemy zostać ukarani grzywną w wysokości dwa i pół tysiąca funtów.**

W zależności od rodzaju prowadzonej przez nas działalności, warto pomyśleć o **Public Liability Insurance**, czyli ubezpieczeniu od odpowiedzialności publicznej. Choć jest to ubezpieczenie dobrowolne, przydaje się w przypadku wszelkich roszczeń ze strony członków społeczeństwa (osób przez nas nie zatrudnionych) lub innych przedsiębiorców.

Lista przydatnych kontaktów w UK

■ Polish Business Link

Portal i sieć biznesowa polskich przedsiębiorców w UK
www.pbblink.co.uk

■ **BPCC**

Brytyjsko-Polska Izba Handlowa
www.bpcc.org.pl

■ **PractiPol**

Niezależne doradztwo Health&Safety
dla polskich przedsiębiorców w UK
www.practipol.com

■ **Ambasada RP w Londynie – Wydział Promocji Handlu i Inwestycji**

90 Gloucester Place
London W1U 6HS
tel.: (+44) 207 317 27 00
fax: (+44) 207 486 98 40
e-mail: london@trade.gov.pl

■ **UKTI – UK Trade & Investment**

Head office - general enquiries
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
e-mail: enquiries@ukti.gsi.gov.uk
tel.: (+44) 20 7215 5000

8. Źródła / referencje

- Health and Safety at Work etc Act 1974
- Management of Health and Safety at Work Regulations 1999
- www.hse.gov.uk
- "Introduction to Health and Safety at Work" Phil Hughes MBE, Ed Fern, 5th Edition 2011
- "Total Safety Culture. Organisational Risk Literacy" Dr Tim Marsh, 1st Edition 2014
- "Health and Safety Legislation And Guidance: The most dramatic change in health and safety enforcement since 1974" Dr Simon Joyston-Bechal (Turnstone Law) (opublikowane w SHP 03/11/2015)

II. Labour law and OSH in Poland

the most important information of use to employers

Paweł Rozowski, Health and Safety at Work Association, Warsaw

The basic legal act laying down the rights and duties of employees and employers in Poland is the Labour Code. Poland has ratified most ILO conventions which regulate employer-employee relations. In Poland, which is a Member State of the European Union, community law is binding.

1. Employment of employees: employment relationship, contents of an employment contract

By establishing an employment relationship the employee undertakes to perform a certain type of work activities for the benefit of the employer under his supervision and in the place and at the time designated by the employer, while the employer undertakes to engage the employee for remuneration. This relationship between the employer and employees is referred to as an employment relationship and is governed by employment contracts.

It is possible to conclude an employment contract for a probationary period, for a definite period of time, for replacement, or for an indefinite period of time.

An employment contract is concluded in writing before commencement of work by the employee. The contract specifies the parties, the type of contract, the date of its conclusion, terms and conditions of work and remuneration.

Employment relationship is concluded at the date specified in the contract as the day of commencement of work and, if the date was not specified – on the day of concluding the contract.

The employer has the right to require of a job applicant to provide his personal data, including: name (names) and surname, parents' names, date of birth, residential address (mailing address), education, previous employment record.

Following the conclusion of an employment relationship the employer has the right to require of the employee to provide additional personal data, including the names, surnames and dates of birth of the employee's children if provision of such data is necessary owing to special rights to which the employee is entitled under the labour law, personal identification number – PESEL.

Submitting personal data to the employer is done in the form of a statement by the person whom this data concerns. The employer has the right to require that the employee provides documentary evidence of their personal data. The data is protected in accordance with legal provisions on the protection of personal data.

For more information, please consult the act of law: Labour Code

2. Termination of employment contracts

A contract of employment is terminated: by mutual consent of the parties, by way of a statement submitted by one of the parties with notice period (termination of a contract with notice), by way of a statement submitted by one of the parties without notice period (termination of a contract without notice) – admissible only under special conditions laid out in the Labour Code, with the passage of time for which the contract was concluded.

Following the termination or expiry of an employment contract the employer is obliged, without delay, to issue the employee with a work certificate. The issuing of a work certificate may not be made conditional upon prior settlement of the employee with the employer.

For more information, please consult the act of law: Labour Code

3. Civil-law contracts

In the recent years in Poland it has become quite commonplace to engage employees on the basis other than an employment relationship, in particular, on the basis of a contract of mandate or task-specific contract. Such work contracts are provided for in the Labour Code and can be legally concluded. However, they may not be substituted for employment contracts in situations when work activities are performed in conditions typical of an employment contract.

By concluding a contract of mandate the contractor undertakes to perform certain legal activities for the contracting party. A contract of mandate usually specifies the type of activities to perform and generally may not place the contractor at the disposal of the contracting party to perform work activities in accordance with their current needs and assignments. Such manner of a contract execution would justify recognizing it as a contract of employment.

By concluding a task-specific contract the contractor undertakes to execute a specific task and the contracting party is obliged to pay remuneration. A task-specific contract requires that the contractor's activity yields certain concrete results in the future as opposed to a contract of mandate which is a contract of acting with due diligence. A task-specific contract is not appropriate for tasks which do not end with a tangible result, i.e. for protection of property, transport of persons or goods etc.

When adjudging in cases for recognition of a contract as a contract of employment the courts examine its prevailing features and, should they be equal, they accept the parties' will as decisive.

For more information, please consult the act of law: Civil Code

4. Preparation of employees for work

It must be remembered that prior to allowing the employee to commence work, one should ensure that they have necessary qualifications

to perform given type of work (especially if the requirement to hold additional qualifications is laid out in legal provisions), refer them to medical examinations and provide with OSH training.

The employer may not allow the employee to commence work without valid medical certificate stating lack of contraindications to work at a specific workstation.

In line with article 237³ of the Labour Code the employee must not be allowed to perform work if they do not possess required qualifications or skills needed to perform it, or lack adequate knowledge of the provisions and rules of occupational safety and health. The employer shall provide occupational safety and health training to the employee before allowing them to commence work, and shall hold periodic training sessions on that subject. The training shall be held during working hours at the expense of the employer.

For more information, please consult...

Obligatory medical examinations of employees:

Regulation of the Minister of Health and Welfare of 30 May 1996 on medical examinations of employees in the scope of preventive health care for employees and medical certificates issued for purposes provided for in the Labour Code.

Mandatory OSH training for employees:

Regulation of the Minister of Economy and Labour of 27 July 2004 on the occupational safety and hygiene training

5. Remuneration

Remuneration for work should be set in such a way so it corresponds, in particular, with the type of work performed and qualifications required for its execution, also taking account of the volume and quality of the work performed. Remuneration may not be lower than fixed minimum remuneration which amounts to 1850 PLN in 2016.

For overtime work, besides regular remuneration the employee is entitled to a supplement in the amount of:

- 100% of remuneration – for work at night, on Sundays and holidays that are not employee’s working days (in line with the applicable work schedule); on a day off granted to the employee in exchange for work on Sunday or holiday in line with the applicable work schedule,
- 50% of the remuneration – for overtime work on any day other than those referred to above.

In exchange for overtime work the employer may grant the employee the same amount of time off upon their written request. Granting the time off in exchange for the time of overtime work may also take place without the employee’s request. In such an event, the employer must grant the time off to the employee no later than by the end of the reference period in the amount 50% greater than the number of overtime hours worked, however, this may not cause a reduction in the employee’s remuneration payable for the full monthly schedule of working time.

For more information, please consult the act of law: Labour Code

6. Working time

Working time is the time during which the employee remains at the employer’s disposal in the workplace or in any other place designated for the performance of work. In Poland working time is 8 hours a day (in standard working time schedule) and 40 hours a week, on average, in a 5-day working week within a reference period (up to 4 months). The employee is entitled to time off on Sundays and holidays (in standard working time schedule) and uninterrupted daily (11 hours) and weekly (35 hours) rest.

For more information, please consult the act of law: Labour Code

7. Holiday leave

The employee is entitled to yearly, uninterrupted, paid holiday leave. The employee may waive their right to holiday leave.

The length of leave amounts to:

- 20 days – if the employee has been employed for fewer than 10 years,
- 26 days – if the employee has been employed for more than 10 years.

The period of employment determining the right to leave and its length includes the periods of previous employment, irrespective of any breaks in the continuity of employment or the procedure of termination of an employment relationship. The period of employment determining the length of leave includes the period of education in the amount depending upon the type of education that the employee has completed.

For more information, please consult the act of law: Labour Code

8. Duties and responsibility of the employer in relation to OSH

In line with Article 207 § 2 of the Labour Code the employer shall protect health and life of employees by ensuring safe and hygienic conditions of work while making proper use of scientific and technical advancements. In particular, the employer shall:

- 1) organise work in a manner ensuring safe and hygienic conditions of work;
- 2) ensure observance of occupational safety and hygiene regulations in the workplace, issue orders to remedy breaches in that respect and supervise the implementation of such orders;
- 3) react to the needs related to ensuring occupational safety and hygiene and adopt measures to improve the existing level of pro-

tection of employees' health and life, taking account of the changing conditions of work performance;

- 4) ensure the development of a coherent policy for prevention of work-related accidents and occupational diseases; the policy should take account of technical issues, work organization, working conditions, social relations and the impact of factors present in the working environment;
- 5) consider the protection of health with respect to young employees, pregnant employees or employees nursing a child as well as employees with disabilities in the scope of undertaken preventive actions;
- 6) ensure the implementation of orders, motions, decisions and decrees issued by regulatory authorities for working conditions;
- 7) ensure compliance with recommendations of the social labour inspector.

The cost of actions undertaken by the employer in the scope of occupational safety and hygiene may not in any way be burdensome to the employees.

The employer who engages more than 100 employees shall establish occupational safety and hygiene services, hereinafter referred to as the "OSH services", to act in advisory and controlling capacity in the scope of occupational safety and hygiene, while the employer who employs up to 100 employees shall entrust the duties of OSH services to the employee performing another work.

Duties of the employer in relation to ensuring safe and hygienic working conditions are laid out in the Labour Code and in a number of regulations, including:

Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 26 September 1997 on general provisions of occupational safety and hygiene.

Occupational safety and hygiene service:

Regulation of the Council of Ministers of 2 September 1997 on occupational safety and hygiene service. (Journal of Laws no. 109, item 704 as amended in the Journal of Laws no. 246 item 2468)

Management of hazards connected with noise and mechanical vibrations:

Regulation of the Minister of Economy and Labour of 5 August 2005 on occupational safety and hygiene at work connected with exposure to noise or mechanical vibrations.

Management of hazards connected with chemical agents:

Regulation of the Minister of Health of 30 December 2004 on occupational safety and hygiene connected with the existence of chemical agents in the workplace.

Management of hazards connected with biological agents:

Regulation of the Minister of Health of 22 April 2005 on harmful to health biological agents in the working environment and protection of health of employees under occupational exposure to such agents.

Examinations and measurements in the working environment:

Regulation of the Minister of Health of 2 February 2011 on examinations and measurements of harmful to health agents in the working environment.

The highest permissible limits and values of factors harmful to health:

Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 29 November 2002 on the highest permissible limits and values of factors harmful to health in the workplace.

Work forbidden to the adolescents:

Regulation of the Council of Ministers of 24 August 2004 on the list of work tasks forbidden to adolescents and conditions of their employment at some of these tasks.

Work forbidden to pregnant women:

Regulation of the Council of Ministers of 10 September 1996 on the list of work tasks particularly arduous or harmful to the health of women.

Minimum requirements for the use of machinery (regulation was drafted on the basis of the EU Machinery Directive):

Regulation of the Minister of Economy of 30 October 2002 on minimum requirements concerning occupational safety and hygiene in the scope of use of machinery by employees at work.

Construction work:

Regulation of the Minister of Infrastructure of 6 February 2003 on OSH during performance of construction work.

The texts of the above legal acts can be found on the server of the Parliament of the Republic of Poland isap.sejm.gov.pl or at www.ciop.pl. Make sure that the available version is the currently binding one (legal provisions in Poland are subject to frequent amendments).

9. Occupational risk assessment and requirements concerning the management of risks connected with hazardous, harmful and arduous factors – selected issues

As mentioned above, the employer is obliged to protect employees' life and health. He is responsible for ensuring compliance with OSH provisions and rules in his/her establishment. However, currently, legal provisions are not specific enough to include all possible scenarios and hazards which might occur in the workplace, they only provide for minimum requirements, often in a general fashion. Therefore, a duty was imposed on employers to identify hazards and envisage necessary measures aimed at elimination or at least reduction of these hazards. By way of occupational risk assessment employers identify hazards connected with the work performed and their possible consequences, they determine actions and measures they need to take in order to prevent negative effects of these hazards and then proceed to implement these measures in practice and communicate relevant information to their employees. If the outcome of occupational risk assessment indicates that it is necessary to undertake actions beyond minimum requirements laid out in OSH provisions, it means that the employer is obliged to take such actions.

The contents of occupational risk assessment document are determined in the stipulations of a regulation on general OSH provisions. The very format of this document and the method of assessing (estimating) occupational risk applied in the process is left at the employer's discretion.

10. Work-related accident – legal duties of the employer, provisions on investigating work-related accidents.

Definition of a work-related accident is included in the Act of 30 October 2002 on social insurance against work-related accidents and occupational diseases (Journal of Laws of 2009, item 1673 as amended and Journal of Laws of 2012 item 637 as amended). Not every accident which has occurred in the workplace is a work-related accident in the meaning of the law. This term applies only to accidents which meet the definition included in the Act. In order for an event to be considered a work-related accident all four elements of the definition must be met:

- suddenness of the event,
- existence of the external cause,
- effect in the form of injury or death,
- causal link with work.

Benefits due to the employee in connection with a work-related accident are laid out in the a/m Act, while the applicable procedure depends on the basis of employment – title of accident insurance (employment contract, contract of mandate, others).

In the event of a work-related accident the employer is obliged to take necessary steps to eliminate or reduce the existing danger, ensure the provision of first aid to all injured persons and, acting within a prescribed time limit, establish the causes and circumstances of the accident and implement measures to prevent similar accidents in the future.

The employer is obliged to notify, without delay, a competent district labour inspector and prosecutor of every fatal, serious or collective accident at work and of every other accident which has led to the above effects, which was connected with work and may be recognized as a work-related accident.

Approval for the start-up of machinery and other technical equipment or for making changes in the place of the accident is given by

the employer in agreement with a social labour inspector following a visual inspection of the place of the accident and, if necessary, after making a sketch or a photograph of the place of the accident. In case of a fatal accident, the approval is given by the employer upon agreement with a competent labour inspector and a prosecutor and if the accident has occurred in a mining establishment – additionally, upon agreement with a competent mining authority. Making changes in the place of the accident without prior approval is permissible only if the need arises to rescue or property or to prevent the existing danger.

Causes and circumstances of the accident are established by a post-accident investigation team appointed by the employer which is composed of an OSH service employee (external specialist) and a social labour inspector (employee representative).

Having established the causes and circumstances of the accident the post-accident team draws up – no later than within 14 days after gaining knowledge of the accident – a report on the causes and circumstances of a work-related accident.

Any reservations to the report must be submitted in writing within 7 days after production of the report.

General provisions on benefits due in relation to work-related accidents are laid out in:

The Act of 30 October 2002 on social insurance against work-related accidents and occupational diseases.

General provisions on applicable post-accident procedure are laid out in:

Regulation of the Council of Ministers of 1 July 2009 on establishing the causes and circumstances of work-related accidents.

11. Polish system of supervision and inspection of working conditions. Powers, scope and course of inspections conducted by labour inspectors of the National Labour Inspectorate

The National Labour Inspectorate is an authority for supervision and inspection of compliance with the labour law, including provisions and rules of occupational safety and hygiene.

State Sanitary Inspection is an authority for supervision and inspection of compliance with provisions and rules of occupational hygiene and conditions of the working environment.

Labour inspectors are entitled, without prior notice and at any time day or night, to conduct inspections of compliance with labour law provisions, in particular the state of occupational safety and hygiene and inspections of compliance with provisions on legality of employment.

The inspection is conducted at the seat of the inspected entity and in other places where its tasks are executed or where financial or personnel documentation is kept.

The inspection is conducted upon presentation of the labour inspector's official identity card to confirm their identity and powers or those of another authorized employee of the National Labour Inspectorate.

Prior to commencement of inspection proceedings a labour inspector notifies their presence to the entity under inspection, barring those cases when such notification might affect the outcome of the inspection.

The entity under inspection is obliged to provide a labour inspector with all means necessary for efficient implementation of the inspection, in particular, by timely presentation of all requested documents and materials, provide timely information, allow access to technical equipment and, as far as feasible, ensure a separate room with necessary equipment.

Outcomes of the inspection are documented in the form of a report. In case no irregularities have been identified the inspection may be documented in the form of an official note which should include a concise description of the factual state of affairs at the time of the inspection.

The report is signed by a labour inspector in charge and the person or authority representing the entity under inspection.

Prior to signing the report the inspected entity has the right to submit its reservations to findings included in the report.

Reservations must be submitted in writing within 7 days following the presentation of the report.

In case reservations to the report are submitted, the labour inspector in charge is obliged to examine them and, should they prove justified, modify or supplement the relevant part of the report.

No corrections, deletions or additions can be made in the report without making a relevant reference at the end of the report, with the exception of corrections of evident spelling or computing errors, which are to be initialled by the inspector who adds the dates of making them.

Refusal to sign the report by a person or authority representing the entity under inspection does not prevent the labour inspector in charge from applying relevant legal means provided for in the act of law.

The labour inspector in charge leaves a copy of the report with the inspected entity.

Every person bearing responsibility for the state of occupational safety and health or managing the work of employees or other natural persons who fails to comply with regulations and rules of occupational safety and hygiene shall be subject to a fine from PLN 1,000 to PLN 30,000.

For more information, please consult:

Act of 13 April 2007 on the National Labour Inspectorate

12. Possibility to obtain free guidance and grants for projects aimed at improvement of safety from public resources

The programme of subsidizing employers' projects aimed at the improvement of working conditions is implemented by the Social Insurance Institution on the basis of Article 37 par. 2 point 1 of the Act of 30 October 2002 on social insurance against work-related accidents and occupational diseases (Journal of Laws of 2015, item 1242 as amended).

The Social Insurance Institution subsidizes, in particular:

- investment projects which refer, first and foremost, to the aspect of technical safety (development, modification and improvement of the state of repair of machinery, equipment as well as protective systems and equipment),
- consultancy projects focused on improving occupational safety and hygiene management, including implementation of occupational risk assessment, implementation of safe working procedures as well as planning and monitoring of prevention activities in the scope of OSH.

The programme is addressed to all payers of social insurance contributions with particular emphasis placed on Small and Medium-Sized Enterprises sector. For more information, please consult:

www.zus.pl/prewencja – webpage available in Polish.

Legal advice on labour law and occupational safety and hygiene provisions is provided free of charge by territorial units of the National Labour Inspectorate – current contact details are available at: www.pip.gov.pl.

Guidance on completing grant applications for projects aimed at improvement of working conditions and assistance in implementing international projects on occupational safety and health management as well as training in english is provided by Safety and Health at Work Association – contact details are available at:

www.bezpieczenstwoizdrowie.pl

Chcesz wysłać **kasę do Polski?**

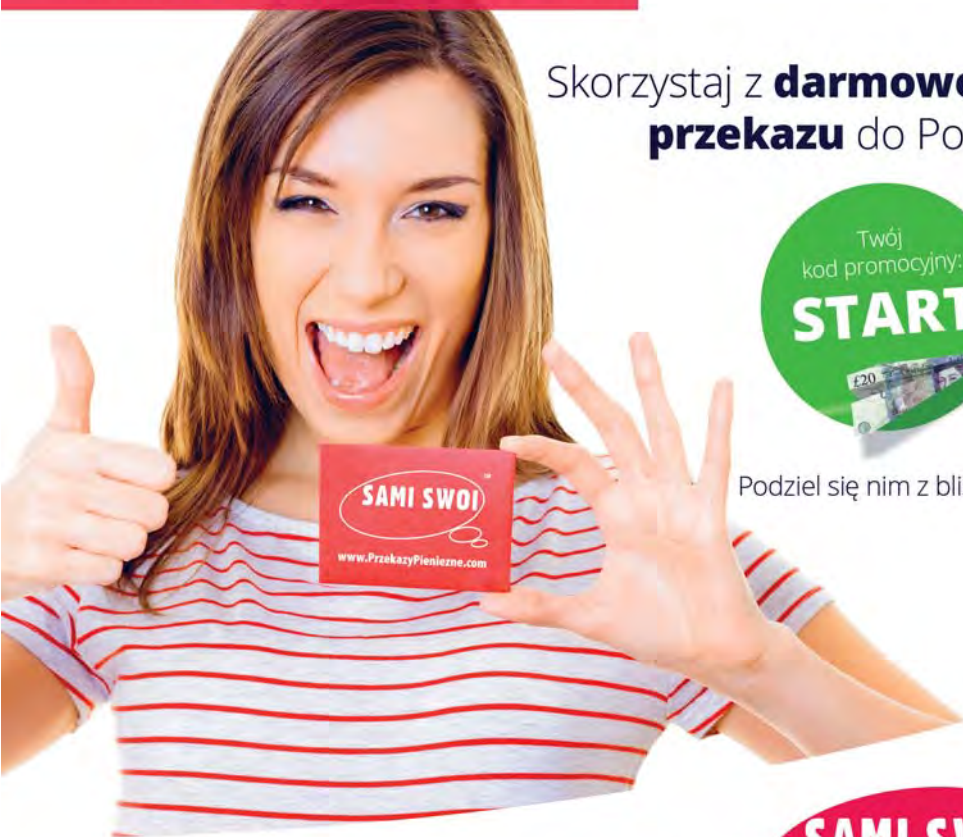
Od 2004 roku jesteśmy **liderem niezawodności.**

www.PrzekazyPieniezne.com

Skorzystaj z **darmowego przekazu do Polski!***



Podziel się nim z bliskimi.



PRZEZ INTERNET
www.PrzekazyPieniezne.com



MOBILNIE
m.PrzekazyPieniezne.com



W PLACÓWKACH
lista na stronie internetowej



PRZEZ TELEFON
0 207 0992 441



www.PrzekazyPieniezne.com

SAMI SWOI Premium™

Prowadzisz Biznes?

Zadzwoń do naszego Doradcy **+44 (0) 208 819 6369** i poznaj jakość profesjonalnych Przekazów Pieniężnych dla Biznesu.

*Promocja ważna do odwołania, dotyczy jednorazowego przekazu standard na konto.

Exchange Plaza, 58 Uxbridge Road, London W5 2ST / b2b@1mm.eu / WWW.SAMISWOIPREMIUM.COM

One Money Mail Limited T/A: Sami Swoi Premium is an Authorised Electronic Money Institution regulated by the Financial Conduct Authority (Registration No. 900150)

„Biorąc pod uwagę różnice kulturowe oraz statystyki wypadków w obu krajach, jest to pozycja obowiązkowa dla każdego przedsiębiorcy. Zakres informacji, a także przystępny język czynią z tego wydawnictwa wartościową pomoc dla wszystkich, którzy biznesowo związani są z Polską i Wielką Brytanią.”

Micheal Dembinski
Chief Adviser
British Polish Chamber of Commerce



● **MACIEJ KLINOWSKI**
Specjalista w dziedzinie Health & Safety, członek brytyjskiego Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) oraz polskiego Stowarzyszenia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Na co dzień mieszka i pracuje w Londynie. Zaangażowany w polsko-brytyjskie projekty o tematyce BHP/HSE. Autor artykułów w brytyjskiej prasie polonijnej.



● **PAWEŁ ROZOWSKI**
Wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, inspektor pracy, wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w GIP w latach 2007-2013. Ekspert i team leader międzynarodowych projektów HSE (2008-2016), wiceprezes Stowarzyszenia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (od 2013). Absolwent UW, SGH i Université Libre de Bruxelles, NEBOSH IGC. Specjalizuje się w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy i BBS.