



**GLÓWNY  
INSPEKTOR SANITARNY**

GIS-HŚ-HP-4330-22/KK/13

**Pani  
Grażyna Rogala – Pawelczyk  
Prezes Naczelnej Rady  
Pielęgniarek i Położnych  
02-757 Warszawa  
ul. Pory 78, lok. 10**

*Smacna Pani Prezes,*

Nawiązując do pisma z dnia 04.02.2013 r., znak: NIPiP-NRPiP-DS.060.41.2013.KS, (wpłynęło do tutejszego Urzędu w dniu 26.02.2013 r.), dotyczącego problematyki zapewnienia w podmiotach leczniczych środków ochrony indywidualnej, uprzejmie informuję, co następuje.

Mając na uwadze obowiązujące przepisy w krajowym porządku prawnym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, podstawowe wymagania zostały określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), zwłaszcza w dziale dziesiątym „Bezpieczeństwo i higiena pracy” oraz w aktach wykonawczych do ww. ustawy. W myśl tej regulacji pracodawca odpowiedzialny jest za ochronę zdrowia i życia pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednym z fundamentalnych obowiązków pracodawcy w zakresie profilaktyki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest stosowanie środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanych z wykonywaną pracą. Kluczową rolę w procesie prewencji odgrywają m.in.: szkolenia pracowników, okresowe badania lekarskie oraz właściwie dobrane do rodzaju zagrożeń środki ochrony indywidualnej. Pracodawca przed wyborem środka zapobiegawczego ma obowiązek dokonania oceny i udokumentowania ryzyka zawodowego oraz poinformowania pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą. Ma również obowiązek stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające to ryzyko.

Ponadto należy wskazać, iż od dnia uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej obowiązują przepisy wprowadzone w art. 222<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Przepisy te stanowią m.in., iż w związku z zatrudnieniem pracowników w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych, pracodawca powinien stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe - ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Rozporządzenie wykonawcze do ustawy Kodeks pracy, tj. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2005 r. Nr 81, poz. 716 ze zm.) określa szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników. Przepisami ww. regulacji został nałożony na pracodawcę obowiązek stosowania dostępnych środków zapobiegawczych eliminujących lub ograniczających stopień zagrożenia ze strony czynników biologicznych.

Kluczowe znaczenie dla określenia zakresu obowiązku pracodawcy odnośnie dostarczenia pracownikowi m.in. środków ochrony indywidualnej ma wyjaśnienie w przepisach określających tryb ustalania zarówno stanowisk pracy wymagających zapewnienia tych przedmiotów, jak i ich rodzajów. W świetle przepisu § 1 art. 237<sup>8</sup> Kodeksu pracy jest to wyłącznie kompetencja pracodawcy. Wskazuje na to zwrot: "pracodawca ustala". Należy jednak dodać, że ostateczną decyzję w tych sprawach podejmie on po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, czego wymaga przepis artykułu 237<sup>1a</sup> § 1 pkt 4 Kodeksu pracy. Nie ulega wątpliwości, że obowiązek pracodawcy dotyczący zapewnienia pracownikom tychże środków rzeczowych ma charakter roszczeniowy w takim zakresie, w jakim ustalił to ustawodawca wskazując przesłanki ich zapewnienia, oraz w takim zakresie, jak to ustali pracodawca; np. w regulaminie pracy na podstawie art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, czy też w innej formie np. zarządzenia wewnętrznego. W dokumentach tych pracodawca określa m.in. szczegółowe ramy przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych na danym stanowisku pracy.

Należy w tym miejscu również podkreślić, iż na kierownictwie podmiotów leczniczych spoczywa obowiązek wdrożenia i zapewnienia funkcjonowania systemu zapobiegania i zwalczania zakażeń szpitalnych, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2008 r. Nr 234, poz. 1570 ze zm.).

Regulacją szczegółową w zakresie bhp, wydaną na podstawie ustawy Kodeks pracy jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, ze zm.), które zarządza m.in:

- w § 115, że pracodawca jest obowiązany zapewnić dostarczanie pracownikom środków higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach.

Ponadto w Załączniku Nr 2 do ww. rozporządzenia, pt. Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej, Tabeli nr 2 pt. Rodzaje prac, przy których wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej, określono, że:

- odzież ochronna jest wymagana przy pracach w narażeniu na działanie wody, czynników chemicznych, pyłowych, mechanicznych i biologicznych oraz wysokiej i niskiej temperatury - stwarzające ryzyko dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników,
- środki ochrony kończyn górnych są wymagane przy pracach stwarzających ryzyko urazów rąk (związanych również z działaniem wysokiej temperatury, wibracji oraz substancji chemicznych), pracach w kontakcie z wodą, substancjami toksycznymi, żrącymi lub drażniącymi, z materiałami podatnymi na gnicie i innymi mogącymi być źródłem infekcji oraz przy pracach w niskiej temperaturze.

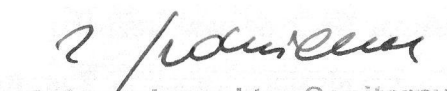

Z kolei w Tabeli nr 3 - Rodzaje środków ochrony indywidualnej, sprecyzowano, jakie przedmioty są takimi środkami. I tak:

- odzieżą ochronną są m.in. ubrania, fartuchy i inne rodzaje odzieży ochronnej,
- ochronie kończyn górnych i dolnych służą m.in. rękawice ochronne, buty i półbuty,
- dermatologicznymi środkami ochrony skóry są środki osłaniające skórę, kremy, pasty, maści, środki oczyszczające, a także regenerujące skórę.

Odnosnie pielęgnacji skóry, zapewnienie przez pracodawcę alternatywnych preparatów do higieny rąk pracownikom z alergią i niepożądanymi reakcjami na produkty stosowane standardowo w podmiotach leczniczych może znaleźć wymierny efekt w zapobieganiu chorobom zawodowym. Zapewnienie emulsji lub kremów do rąk może być najlepszym rozwiązaniem na zminimalizowanie występowania kontaktowych zapaleń skóry związanych z używaniem środków dezynfekcyjnych.

Ponadto pragnę również zwrócić uwagę, iż nie wolno dopuścić pracownika do pracy, bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, jak również bez stosownych kwalifikacji, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy a następnie przeprowadzać okresowe szkolenia.

W podsumowaniu należy stwierdzić, iż ochrona zatrudnionych przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki środowiska pracy jest możliwa tylko wtedy, gdy wszystkie elementy, które mogą prowadzić do zagrożenia zostaną określone, ocenione oraz gdy zostaną ustalone i podjęte konieczne środki ochronne aby utrzymać narażenie pracowników na możliwie niskim poziomie.

  
Główny Inspektor Sanitarny  
Zup.  
  
Witold Tomaszewski