

# Ochrona pracy w zakładach leczniczych dla zwierząt w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy

Jarosław Chmielewski<sup>1</sup>, Elżbieta Monika Galińska<sup>2</sup>, Krzysztof Anusz<sup>3</sup>, Tomasz Nagas<sup>4</sup>, Michał Trela<sup>4</sup>, Jerzy Zagórski<sup>5</sup>

ze Służby BHP Instytutu Ochrony Środowiska – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie<sup>1</sup>, Zakładu Alergologii i Zagrożeń Środowiskowych Instytutu Medycyny Wsi w Lublinie<sup>2</sup>, Katedry Higieny Żywności i Ochrony Zdrowia Publicznego Wydziału Medycyny Weterynaryjnej w Warszawie<sup>3</sup>, Zakładu Rozrodu Zwierząt, Andrologii i Biotechnologii Rozrodu Katedry Chorób Dużych Zwierząt z Kliniką Wydziału Medycyny Weterynaryjnej w Warszawie<sup>4</sup> oraz Zakładu Zdrowia Publicznego Instytutu Medycyny Wsi w Lublinie<sup>5</sup>

Ochrona pracy jest pojęciem dobrze znanym szerokiemu ogółowi podmiotów uczestniczących w procesie pracy. Przez termin ochrona pracy przyjmuje się ochronę życia i zdrowia pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zawodowej (bez względu na formę zatrudnienia). Jest ogólnym pojęciem obejmującym przedsięwzięcia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i bezpiecznej organizacji pracy, higieny i medycyny pracy oraz prawnej ochrony pracy (1). Powszechnie wiadomo, na czym polega jej znaczenie. Warunki pracy kryją w sobie wiele niebezpieczeństw oraz szkodliwości dla zdrowia i życia ludzkiego. Źródłem ich są maszyny i urządzenia techniczne, substancje używane w produkcji, w przypadku praktyki weterynaryjnej są to również zwierzęta, środowisko pracy, okoliczności związane z organizacją pracy itp.

Ochrona ta w szczególności dotyczy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy niezbędnych do jej wykonania. Znajomość zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pozwala jednocześnie przeciwdziałać powstawaniu chorób zawodowych i wypadków przy pracy. Przed tymi wszystkimi niebezpieczeństwami zgodnie z wymogami prawa pracodawca – właściciel zakładu leczniczego dla zwierząt obowiązany jest chronić pracowników, ich życie i zdrowie. Aby ochrona ta była skuteczna, muszą być stosowane różne środki: techniczne i organizacyjne. Potrzebne jest zabezpieczenie maszyn i wprowadzenie sprzętu ochrony osobistej, stosowanie badań lekarskich (wstępnych, okresowych i kontrolnych), szkolenie pracowników w dziedzinie bhp (wstępne ogólne i stanowiskowe, okresowe), należyte urządzenie i rozplanowanie pomieszczeń pracy, identyfikacja zagrożeń zawodowych itp. Praktyka i wieloletnie doświadczenie doprowadziły we wszystkich tych dziedzinach do ustalenia pewnych zasad, których przestrzeganie zapewnia najlepsze warunki bezpieczeństwa. Zasady te nabrały z czasem charakteru

obowiązujących reguł postępowania. Stało się to dzięki włączeniu ich do treści norm prawnych, określających prawa i obowiązki osób będących uczestnikami procesu pracy.

Normy te rozwijają się stale dzięki zdobyczom praktyki i postępom wiedzy technicznej. W ten sposób nabierają coraz bogatszej i bardziej określonej treści obowiązki osób odpowiedzialnych za organizację pracy i zapewnienie należytych warunków jej wykonywania. Na straży dopełnienia tych obowiązków stoją ustanowione przez prawo sankcje, tj. kary, które nakładane są na osoby dopuszczające się uchybień w dziedzinie ochrony pracy.

Określając obowiązujące zasady organizowania pracy i odpowiedzialności za ich łamanie, prawo przyczynia się w poważnej mierze do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Ta rola prawa nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, gdzie ochrona zdrowia pracowników (obywateli) jest jedną z zasad konstytucyjnych.

Na ochronę pracy składają się – zgodnie z powszechnym rozumieniem – dwie grupy przepisów, z których jedna ma zastosowanie do wszystkich pracowników i dotyczy przede wszystkim spraw związanych z techniką bezpieczeństwa i higieną pracy, a druga obejmuje dwie kategorie pracowników szczególnie narażonych na niebezpieczeństwa i szkodliwości zawodowe, tj. kobiety i młodocianych, oraz reguluje m.in. kwestie wykraczające poza wskazany wyżej zakres spraw (np. ochronę praw pracownicy w okresie ciąży i macierzyństwa, szkolenie zawodowe młodocianych). Pierwsza z tych grup przepisów jest zwyczajowo określana jako dziedzina bezpieczeństwa i higieny pracy, druga nosi nazwę ochrony pracy kobiet i młodocianych. Ochrona ta sięga ze zrozumiałych względów dalej niż w przypadku pozostałych pracowników i dlatego bywa nazywana ochroną wzmoczoną.

Celem ochrony pracy jest zatem stworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, tak aby ograniczyć liczbę

## Occupational safety in animal clinics in the context of safety and health protection

Chmielewski J.<sup>1</sup>, Galińska E.M.<sup>2</sup>, Anusz K.<sup>3</sup>, Nagas T.<sup>4</sup>, Trela M.<sup>4</sup>, Zagórski J.<sup>5</sup>, Institute of Environmental Protection-National Research Institute, Occupational Safety and Health Service, Warsaw<sup>1</sup>, Department of Allergology and Environmental Hazards-Institute of Rural Medicine in Lublin<sup>2</sup>, Department of Food Hygiene and Public Health Protection, Faculty of Veterinary Medicine in Warsaw<sup>3</sup>, Division of Animal Reproduction, Andrology and Biotechnology, Department of Large Animal Diseases with Clinic, Faculty of Veterinary Medicine in Warsaw<sup>4</sup>, Public Health Institute, Institute of Rural Health in Lublin<sup>5</sup>

The aim of this article was to present some important aspects of the occupational safety in veterinary profession. The general requirements and principles of the health protection and safety at work were presented with reference to the issue of the health care and everyday life of veterinary clinic employees. Essential obligations of the employer – the owner of the animal clinic, for the health protection and safety measures, were shown and discussed. Based on obtained statistical data from the national inspection authorities, i.e. the National Labor Inspectorate and the State Sanitary Inspection, from inspections that were carried on at the animal clinics, were presented. Also, the actions aimed at the improvement of law regulations stability in veterinary practices were included.

**Keywords:** occupational health and safety (OHS), occupational exposure, health care, veterinary clinic.

wypadków przy pracy i zmniejszyć możliwość powstania chorób zawodowych.

## Środki ochrony pracy

Stosowane środki ochrony pracy, służące do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, mogą być różnorodne i można podzielić je na cztery grupy, a mianowicie: prawne, techniczne, organizacyjne i ekonomiczne.

W wymienionych wyżej grupach środków ochrony pracy można wyróżnić następujące elementy:

- a) w grupie środków prawnych: ustawy, rozporządzenia Rady Ministrów, rozporządzenia ministrów, układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy, instrukcje bhp i wytyczne wydawane przez pracodawców. Obowiązek wydania przez pracodawcę szczegółowych instrukcji i wskazań w zakresie bhp na stanowiskach pracy dotyczy wszystkich stanowisk pracy, również tych, które nie wiążą się z wykonywaniem pracy w jednym i tym samym miejscu (2).
- b) w grupie środków technicznych: zabezpieczenia maszyn, urządzeń i narzędzi,

higiena pracy w pomieszczeniach, projektowanie, budowa oraz utrzymanie budynków i pomieszczeń pracy, mechanizacja prac ciężkich, szkodliwych i uciążliwych, wyposażenie pracowników w sprzęt i odzież ochronną.

Niedopełnienie obowiązku w tej grupie środków może być podstawą odpowiedzialności pracodawcy. Do obowiązków pracodawcy należy dostarczenie pracownikowi sprawnych i bezpiecznych narzędzi pracy, więc wydanie pracownikowi niesprawnych narzędzi i tolerowanie przez przełożonych ich używania, gdy przyczyniło się do wypadku przy pracy, stanowi podstawę do przyjęcia winy pracodawcy (3). Podobnie wygląda sytuacja, gdy pracodawca nie wyposaży podległych mu pracowników w środki ochrony indywidualnej (4). Realizacja zadań wynikających z tej grupy środków wymaga utrzymania stanu pomieszczeń i wyposażenia technicznego na poziomie umożliwiającym nie tylko zapobieganie mechanicznym urazom w zetknięciu z maszynami oraz urządzeniami technicznymi, ale także zabezpieczającym pracowników przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi w procesie pracy. Związane jest to głównie z utrzymaniem w należytym stanie technicznym środków ochrony zbiorowej. Takimi urządzeniami ochronnymi są np. różnego typu osłony zapobiegające dostępowi do strefy niebezpiecznej, kurtyny świetlne, skanery, maty naciskowe, a także parawany spawalnicze, instalacje wentylacji oraz wszelkiego rodzaju rozwiązania stosowane w pomieszczeniach pracy mające na celu obniżenie narażenia pracowników na hałas: ekrany, obudowy, kabiny; 5).

- c) w grupie środków organizacyjnych: organizacja stanowisk pracy, organizacja nadzoru i kontroli, działalność służby bhp, szkolenia i popularyzacja bhp, analiza wypadków i chorób zawodowych, badania lekarskie i profilaktyczna ochrona zdrowia.

W tej grupie środków ujęte są bardzo szeroko określone obowiązki polegające na stosowaniu takich metod pracy, aby podwładni nie ulegali wypadkom i chorobom zawodowym. Obowiązkiem właściciela zakładu leczniczego dla zwierząt jest stworzenie takiej organizacji pracy, która by zapewniała pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy – obejmuje ona w szczególności określanie możliwie dokładnie sposobu i czasu wykonywania zleconej pracownikowi czynności (6). Ważnym czynnikiem w tej grupie środków jest prawidłowo zorganizowany nadzór i kontrola nad zleconym procesem pracy, jak i samymi pracownikami. Kierujący pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji, jest

zobowiązany do stałego czuwania nad tym, by praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami lub zasadami bezpieczeństwa i higieny (7). Zaniedbanie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia jego odpowiedzialność na zasadzie winy (8).

- Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika (9).
- d) w grupie środków ekonomicznych: nakłady na bhp, programy postępu technicznego, plany inwestycji i kapitalnych remontów, oddziaływanie za pomocą bodźców materialnych.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne. Wykonanie tego obowiązku nie jest uzależnione od jego możliwości ekonomiczno-finansowych (10). Odnosząc się do tej grupy środków, należy zauważyć, że sytuacja ekonomiczna pracodawcy nie jest podstawą od odstąpienia przez niego od wykonania obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy (11).

### System przepisów BHP

Podstawowym aktem prawnym regulującym kwestię ochrony życia i zdrowia osób świadczących pracę oraz gwarantującym im bezpieczne i higieniczne warunki pracy w Polsce jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (12). W art. 38 Konstytucji RP czytamy, że każdemu zapewnia się ochronę życia. Zapis ten jest podstawą umocowania prawnych uregulowań w zakresie ochrony życia osób zatrudnionych. Artykuł 66 pkt 1 Konstytucji zapewnia każdej osobie wykonującej pracę prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków jej wykonywania. Jednocześnie ustawodawca wskazuje, że realizacja tego prawa oraz obowiązki pracodawcy zostaną określone w odrębnej ustawie. Artykuł 68 pkt. 1 gwarantuje prawo do ochrony zdrowia. Zapisy te stanowią podstawę i punkt wyjścia do dalszych uregulowań w zakresie ochrony zdrowia pracowników.

Podstawowe unormowania w ustawie zasadniczej dotyczące ochrony życia i zdrowia pracujących zostały powtórzone przez ustawodawcę zarówno w Kodeksie pracy, jak również aktach wykonawczych. Takie ujęcie ochrony pracy pozwala na wyodrębnienie trzech obszarów oddziaływania państwa jako gwaranta konstytucyjnych praw obywatelskich dla osób świadczących

pracę: bezpieczeństwo pracy (rozumiane również jako bezpieczeństwo zdrowotne), higiena pracy, prawna ochrona pracy.

Bezpieczeństwo pracy to działalność zmierzająca do ochrony pracownika przed wypadkiem w pracy. Jest realizowana poprzez stosowanie różnych środków techniki bezpieczeństwa pracy (lub bezpieczną technikę), bezpieczną organizację pracy i kształtowanie bezpiecznych zachowań ludzkich w pracy – uwzględniając rodzaj i nasilenie występujących potencjalnych zagrożeń wypadkowych. Jest elementem ogólnego pojęcia – ochrony pracy (13).

Bezpieczeństwo zdrowotne to najogólniej zbiór działań prowadzących w jak największym stopniu do: uchronienia przed wystąpieniem chorób; zapewnienia świadczeń w trakcie choroby; zapobiegania skutkom choroby, utraty zdrowia (14).

Higiena pracy rozumiana jako kształtowanie bezpiecznych warunków pracy (m.in. czynniki fizyczne, biologiczne, chemiczne) daje wyraźne podstawy merytoryczne do dokonania oceny ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy (15). Rzetelnie przeprowadzona ocena ryzyka pozwala na podjęcie adekwatnych działań profilaktycznych umożliwiających zachowanie dobrego stanu zdrowia osób świadczących pracę. To właśnie higiena pracy zapobiega wywoływanym przez szkodliwe czynniki chorobom zawodowym, które występują wśród ludzi wykonujących określony zawód (16).

Prawna ochrona pracy w swej treści zmierza do takiego ukształtowania warunków pracy, by zapewniały one ochronę zdrowia i życia pracowników, niezbędny do regeneracji sił wypoczynek, gwarantowane minimum wynagrodzenia, ochronę trwałości stosunku pracy (17). Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są bardzo liczne i szczegółowe. Orientowanie się w nich nie jest rzeczą łatwą, gdyż znajdują się one w różnych aktach normatywnych i nie tworzą harmonijnie pomyślanej całości. Wybrane z nich zaprezentowano w **tabeli 1**. Posługiwanie się przepisami prawa w tym zakresie jest jednak niezbędne w celu właściwej realizacji zadań nałożonych na pracodawcę – właściciela zakładu leczniczego dla zwierząt w zakresie zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników. Zapewnienie bezpieczeństwa pracownika oraz ochrona jego zdrowia i życia są tego rodzaju dobrem, któremu w hierarchii dóbr prawnie chronionych należy przyznać pierwszeństwo przed ochroną miejsca pracy (18).

### Obowiązki pracodawców i innych organizatorów pracy

Artykuł 66 konstytucji oraz art. 15 i 94 Kodeksu pracy (19) mówią, że każdy ma prawo do bezpiecznej i higienicznej pracy.

Tabela 1. Wybrane akty prawne z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy

Obszar obowiązywania	Nazwa aktu prawnego	Miejsce publikacji
Przepisy ogólne bhp	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.	Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650
	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych.	Dz.U. 2000 nr 26 poz. 313
	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.	Dz.U. 1998 nr 148 poz. 973
	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.	Dz.U. 1996 nr 62 poz. 287
Badania lekarskie pracowników	Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.	Dz.U. 1996 nr 69 poz. 332
Szkolenia w zakresie bhp	Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.	Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860
Czynniki szkodliwe w środowisku pracy	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 25 marca 2014 r. w sprawie biologicznych czynników chorobotwórczych podlegających zgłoszeniu, wzorów formularzy zgłoszeń dodatnich wyników badań w kierunku biologicznych czynników chorobotwórczych oraz okoliczności dokonywania zgłoszeń.	Dz.U. 2014 poz. 459
	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.	Dz.U. 2012 nr 147 poz. 890
	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki.	Dz.U. 2005 nr 81 poz. 716
	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych.	Dz.U. 2005 nr 11 poz. 86
Pomiary i wartości dopuszczalne czynników szkodliwych	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.	Dz.U. 2014 poz. 817
	Rozporządzenie Ministra Środowiska z 14 czerwca 2007 r. w sprawie dopuszczalnych poziomów hałasu w środowisku.	Dz.U. 2014 poz. 112
	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.	Dz.U. 2011 nr 33 poz. 166
Wypadki przy pracy	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia.	Dz.U. 2013 poz. 1618
Choroby zawodowe	Rozporządzenie Rady Ministrów z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych.	Dz.U. 2013 poz. 1367

Podstawowe zadania przedsiębiorców i kierowników różnych szczebli są uregulowane w kilku rozdziałach działu dziesiątego kodeksu. Artykuły 207–209 Kodeksu pracy wyraźnie stwierdzają, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Ustawowy obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników powinien być wykonywany przez: organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy; zapewnianie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie i kontrolę ich realizacji; zapewnianie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy, w tym przez społeczną inspekcję pracy; zgłaszanie inspekcji pracy i inspekcji sanitarnej rozpoczęcia i zaprzestania działalności gospodarczej lub zmiany miejsca jej wykonywania, zakresu i rodzaju; współpracę z innymi pracodawcami w przypadku równoczesnego wykonywania pracy przez ich pracowników w tym samym miejscu w celu koordynacji działań na rzecz ochrony zatrudnionych;

zapoznanie się z przepisami o ochronie pracy, w tym z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na osobach bezpośrednio kierujących pracownikami ciąży następujące obowiązki, wynikające z art. 212 Kodeksu pracy: organizowanie stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy; zapewnianie sprawności środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowania zgodnie z przeznaczeniem; organizowanie procesów pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed wypadkami i chorobami zawodowymi; troska o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego oraz środków ochrony zbiorowej; wymaganie od pracowników przestrzegania przepisów i zasad bezpiecznej pracy; zapewnianie wykonania poleceń lekarzy sprawujących opiekę nad pracownikami.

Ponadto pracodawcy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy są zobowiązani do: zapewnienia, aby budowa, przebudowa i eksploatacja obiektów budowlanych, w których przewiduje się lub wykorzystuje pomieszczenia pracy, były prowadzone zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa

i higieny pracy (art. 213 i 214); odpowiedniego zabezpieczenia maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych (art. 216) oraz niedopuszczania do stosowania materiałów i technologii bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych (art. 220); przestrzegania zakazu stosowania substancji chemicznych nieoznakowanych, nieposiadających kart charakterystyki i opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem (art. 221); zastępowania substancji i czynników rakotwórczych substancjami i czynnikami mniej szkodliwymi dla zdrowia (art. 222) oraz rejestrowania prac, przy których te zagrożenia występują; ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym (art. 223); nieodpłatnego doręczania pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, zabezpieczających przed działaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia (art. 237); zapewnienia wstępnego i okresowego przeszkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237).

### Przestrzeganie przepisów prawa pracy w świetle dostępnych danych Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej

Prawny obowiązek ochrony pracy dotyczy właścicieli zakładów leczniczych dla zwierząt zatrudniających przynajmniej jednego pracownika (w tym także osoby zatrudnione na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę). Obowiązek ten nie odnosi się do osób samozatrudnionych (prowadzących własną działalność gospodarczą) bądź realizujących pracę w ramach świadczenia usług na podstawie umowy cywilnoprawnej między podmiotami gospodarczymi.

Lekarze weterynarii to stosunkowo niewielka grupa zawodowa, w której w przeważającym stopniu występuje samozatrudnienie w ramach własnej działalności gospodarczej (prywatna praktyka lekarska). Sprawia to, że gromadzenie i analizowanie informacji niezbędnych do przeprowadzenia oceny warunków pracy, w tym ochrony pracy, obarczone jest szeregiem trudności i błędów. Fakt, iż lekarze weterynarii wykonują praktykę medyczną w ramach własnej działalności gospodarczej, powoduje, że organy kontrolne powołane do państwowej kontroli przestrzegania przepisów higieniczno-sanitarnych oraz przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, nie podejmują wobec nich działań kontrolnych z uwagi na brak podstaw prawnych. Zarówno organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej, jak i Państwowej Inspekcji Pracy, wykonując zadania nadzorowane w obszarze higieny pracy, nie prowadzą szczegółowych wykazów bądź rejestrów wyników działań kontrolnych przypisanych konkretnym podmiotom, prowadzącym określoną działalność, w tym leczniczą czy też gabinetów weterynaryjnych. Powyższe sprawia, że brak szczegółowych analiz i informacji odnoszących się do rzeczywistego stanu rzeczy utrudnia dokonanie uogólnień dla całej badanej populacji.

W latach 2006–2012 oraz w I kwartale 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w podmiotach prowadzących działalność weterynaryjną w skali całego kraju 249 kontroli, którymi objęto 191 zakładów leczniczych dla zwierząt (różnica wynika z faktu przeprowadzenia w omawianym okresie w niektórych podmiotach więcej niż 1 kontrolę; 20). W wyniku powyższych kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

- 1) Brak lub niewłaściwe przeprowadzenie badania lekarskiego: wstępne – w 19 podmiotach, okresowe – w 11 podmiotach.
- 2) Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia w dziedzinie bhp: okresowe pracodawców – w 29 podmiotach, instruktaż ogólny pracowników

– w 21 podmiotach, okresowe pracowników – w 30 podmiotach, instruktaż stanowiskowy pracowników – w 16 podmiotach, inne nieprawidłowości – w 12 podmiotach.

- 3) Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego: na wszystkich stanowiskach pracy – w 9 podmiotach, na niektórych stanowiskach pracy – w 11 podmiotach.
- 4) Brak właściwych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych – w 12 podmiotach.
- 5) Brak środków do udzielania pierwszej pomocy – w 2 podmiotach.
- 6) Brak wyników pomiarów: oświetlenia – w 9 podmiotach, pola elektromagnetycznego – w 1 podmiocie, wentylacji – w 1 podmiocie.
- 7) Brak instrukcji: obsługi maszyn i urządzeń – w 13 podmiotach, postępowania w sytuacjach awaryjnych – w 8 podmiotach, magazynowania i składowania – w 6 podmiotach, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia lub niebezpiecznymi – w 5 podmiotach.

Jak wynika z danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, inspektorzy pracy w latach 2002–2012 przeprowadzili 14 kontroli w podmiotach prowadzących działalność weterynaryjną w skali całego województwa mazowieckiego (21). W wyniku powyższych kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

- 1) Brak badań lekarskich – w 5 podmiotach.
- 2) Brak szkoleń bhp – w 14 podmiotach.
- 3) Brak oceny ryzyka zawodowego – w 14 podmiotach.
- 4) Brak badań środowiska pracy – w 9 podmiotach.

Dane uzyskane od 38 Państwowych Powiatowych Inspektoratów Sanitarnych z terenu województwa mazowieckiego za lata 2002–2012 wykazują, iż Państwowa Inspekcja Sanitarna przeprowadziła w tym okresie 8 kontroli w podmiotach prowadzących działalność weterynaryjną w skali całego województwa mazowieckiego (22). W wyniku tych kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości: brak badań lekarskich w zakresie medycyny pracy – w 3 podmiotach, brak oceny ryzyka zawodowego – w 7 podmiotach.

### Podsumowanie

Brak dokładnych danych statystycznych odnoszących się do przestrzegania przez właścicieli zakładów leczniczych dla zwierząt przepisów z zakresu ochrony pracy uniemożliwia dokonanie dogłębnej analizy, a co za tym idzie właściwego wnioskowania. Zaprezentowane dane statystyczne odnoszące się do wyników przeprowadzonych kontroli pozwalają stwierdzić, że najsłabszym ogniwem w zakresie stosowanych

środków ochrony pracy, służących zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładach leczniczych dla zwierząt są środki organizacyjne.

Właściciele zakładów leczniczych dla zwierząt nie przywiązują należytej staranności w zakresie zapewnienia: właściwej organizacji stanowisk pracy, szkoleń w dziedzinie bhp, badań lekarskich i profilaktycznej ochrony zdrowia, oceny ryzyka zawodowego, wewnętrznych uregulowań w zakresie bhp w zakładach, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Wykazane niedopełnienia obowiązków przez właścicieli zakładów leczniczych dla zwierząt w zakresie zapewnienia lekarzom weterynarii bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wskazują na konieczność podjęcia przez samorząd zawodowy działań informacyjno-edukacyjnych w tym obszarze.

Zasadne i celowe wydaje się opracowanie na potrzeby zakładów leczniczych dla zwierząt wytycznych w zakresie stosowania obowiązujących przepisów z zakresu bhp.

### Piśmiennictwo

1. Hansen A.: *Bezpieczeństwo i higiena pracy*. WSiP, Warszawa 1998, 13.
2. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1999.02.17 II SA/Wr 935/98 Pr.Pracy 1999/10/41 we Wrocławiu.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r., II UKN 522/98, OSNAP 2000/9/374.
4. Orzeczenie Sądu Najwyższego z 1 lutego 1962 r. II CR 63/61.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 1968 r., II PR 503/68.
6. Orzeczenie Sądu Najwyższego z 1 lutego 1968 r. I PRN 449/67.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1972 r. II PRN 74/72.
8. Wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2000 r., sygn. II UKN 207/00.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z 12.12.1974 II PR 262/74 PiZS 1976/3/67.
10. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 4 marca 1997 r., sygn. II SA/Wr 1133/96 Prawo Pracy 1998/4/38 we Wrocławiu.
11. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego – Ośrodek Zamieszcowy w Białymstoku z 20 września 2001 r. SA/Bk 75/2001 Prawo Pracy 2002/3, 35.
12. Ustawa zasadnicza z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483).
13. Hansen A.: *Bezpieczeństwo i higiena pracy*. WSiP, Warszawa 1998, 14.
14. Pinkas J., Wierzbę W., Owoc A., Bojar I.: Orzecznictwo lekarskie w kontekście poczucia bezpieczeństwa zdrowotnego. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu* 2010, **16**, 437–443.
15. Koradecka D. (red.): *Bezpieczeństwo i higiena pracy*. CIOP-PIB, Warszawa 2008, 19.
16. Berezowski R. (red.): *Kurs techniki bezpieczeństwa pracy*. WZ CRZZ, Warszawa 1964, 163.
17. Salwa Z.: *Podstawy prawa pracy*, LexisNexis, Warszawa 2003, 23.
18. Wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r. – I PKN 469/99 OSNAP 2001/10/346.
19. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 2014 poz. 1502.
20. Dane uzyskane z GIP z 09.04.2013 r. przekazane pismem GPA-136-0191-6-2013.
21. Dane uzyskane z OIP z 13.05.2013 r. przekazane pismem WaP-019-063/13.
22. Dane uzyskane z PPIŚ w 2013 r. z terenu woj. mazowieckiego.

Dr n. o. zdr. Jarosław Chmielewski,  
e-mail: j.chmielewski@interia.eu