

Stosowanie substancji chemicznych w świetle przepisów kodeksu pracy

Streszczenie: w artykule omówione zostało zagadnienie dotyczące stosowania substancji chemicznych w zakładzie pracy, konieczności ich oznakowania oraz zagwarantowania środków zapewniających ochronę przed ich szkodliwym działaniem. W przypadku stosowania w zakładzie pracy substancji i mieszanin chemicznych, pracodawca ma obowiązek oznakować je w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację. Ponadto jeśli stosowane substancje stwarzają zagrożenie dla życia i zdrowia pracodawca powinien posiadać aktualny ich spis, karty charakterystyki oraz opakowania zabezpieczające przed szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

Słowa kluczowe: substancje chemiczne, bezpieczeństwo w pracy, ochrona zdrowia pracownika.

1. Wstęp

Substancje i mieszaniny chemiczne spotykamy na każdym kroku, także w pracy zawodowej. Wśród tysięcy substancji chemicznych wiele oddziałuje w sposób szkodliwy na środowisko i człowieka. Dlatego występowanie w miejscu pracy czynników chemicznych obwarowane jest licznymi wymaganiami bezpieczeństwa. Praca z udziałem czynnika chemicznego to praca, w której stosuje się lub zamierza stosować czynnik chemiczny, w jakimkolwiek procesie, łącznie z jego wytwarzaniem, przechowywaniem, transportem oraz usuwaniem w postaci odpadów i procesami przeróbki odpadów.

Ustawodawca w dziale dziewiątym kodeksu pracy przewidział szereg regulacji dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek nałożony na pracodawcę w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika z Konstytucji RP (art. 66), a powtórzony został wyraźnie jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy (art. 15

k.p.). W jaki sposób pracodawca ma sprostać temu zadaniu? Ustawodawca w kodeksie pracy sprecyzował i wskazał wiele regulacji, które umożliwiają zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jedną z tych regulacji dotyczy dopuszczalnego stosowania substancji i mieszanin chemicznych.

Bezpieczne i higieniczne warunki pracy to przede wszystkim gwarancja ochrony zdrowia i życia pracowników. Pracodawca powinien stworzyć takie warunki pracy, aby pracownik mógł ją wykonywać w sposób produktywny, bez narażania go na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne (Koradecka 1997; 645).

2. Substancje i mieszaniny chemiczne

Chcąc zdefiniować pojęcia substancji i mieszanin chemicznych, należy sięgnąć do ustawy z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. z 2015 r. poz. 1203), która odsyła w tym zakresie do regulacji prawa europejskiego, a w szczególności do rozporządzenia (WE) NR 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniające dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz. Urz. UE L. 2006.396.1). Zgodnie z ww. rozporządzeniem substancja oznacza pierwiastek chemiczny lub jego związki w stanie, w jakim występują w przyrodzie lub zostają uzyskane za pomocą procesu produkcyjnego, z wszelkimi dodatkami wymaganymi do zachowania ich trwałości oraz wszelkimi zanieczyszczeniami powstałymi w wyniku zastosowanego procesu, wyłączając rozpuszczalniki, które można oddzielić bez wpływu na stabilność i skład substancji. Natomiast mieszanina oznacza mieszaninę lub roztwór składający się z dwóch lub większej liczby substancji.

Mając na uwadze powyższą definicję trzeba podkreślić, że substancje chemiczne to szeroka gama związków chemicznych o prostej lub złożonej budowie, co przekłada się na różne ich właściwości fizyczne i chemiczne. Spośród istniejących uzyskanych zarówno ze źródeł naturalnych, jak i w procesie syntezy chemicznej, kilka tysięcy znalazło się w wykazie

niebezpiecznych substancji chemicznych. Jest to jednak katalog otwarty. Substancjami niebezpiecznymi i mieszaninami niebezpiecznymi są substancje i mieszaniny zaklasyfikowane co najmniej do jednej z poniższych kategorii:

- substancje i mieszaniny o właściwościach wybuchowych,
- substancje i mieszaniny o właściwościach utleniających,
- substancje i mieszaniny skrajnie łatwopalne,
- substancje i mieszaniny wysoce łatwopalne,
- substancje i mieszaniny łatwopalne,
- substancje i mieszaniny bardzo toksyczne,
- substancje i mieszaniny toksyczne,
- substancje i mieszaniny szkodliwe,
- substancje i mieszaniny żrące,
- substancje i mieszaniny drażniące,
- substancje i mieszaniny uczulające,
- substancje i mieszaniny rakotwórcze,
- substancje i mieszaniny mutagenne,
- substancje i mieszaniny działające szkodliwie na rozrodczość,
- substancje i mieszaniny niebezpieczne dla środowiska.

Narażenie pracowników na działanie substancji i mieszanin chemicznych uzależnione jest od prowadzonej w zakładzie pracy działalności oraz od stanowiska pracy. Najczęściej ze szkodliwymi chemikaliami spotykają się pracownicy, którzy pracują w magazynach, warsztatach produkcyjnych, laboratoriach, warsztatach remontowych, oczyszczalniach ścieków, stolarniach i fabrykach mebli. W szczególności narażonymi na działanie niebezpiecznych czynników chemicznych są pracownicy zatrudnieni m.in. przy wytwarzaniu klejów, farb, tworzyw sztucznych, zapraw, środków czystości, produktów leczniczych. Substancje chemiczne w powietrzu na stanowiskach pracy występują w postaci gazów, par, cieczy lub ciał stałych. W warunkach narażenia zawodowego wchłanianie substancji zachodzi przede wszystkim przez drogi oddechowe, ale również przez skórę i z przewodu pokarmowego. Substancje chemiczne mogą działać na organizm miejscowo i układowo, a ich nasilenie może mieć charakter ostry i przewlekły. Działanie substancji chemicznych na organizm człowieka zależy od ich stężenia w środowisku oraz okresu nasilenia. Dla każdej substancji można wyznaczyć stężenie, w którym i poniżej którego nie wystąpią szkodliwe zmiany w stanie zdrowia pracownika. Koncepcja ta stanowi podstawę określenia najwyższych dopuszczalnych stężeń jako kryterium oceny warunków pracy. Wspomnieć należy

o trzech podstawowych kategoriach najwyższych dopuszczalnych stężeń. Są to: 1) najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) - wartość średnia ważona stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia; 2) najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSCh) - wartość średnia stężenia, które nie powinno spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut i nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie czasu nie krótszym niż 1 godzina; 3) najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (NDSP) - wartość stężenia, która ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczona w żadnym momencie. Wartości dopuszczalne stężeń są ustalane na podstawie m.in. wyników obserwacji lekarskich grup pracowniczych narażonych na substancje chemiczne w warunkach przemysłowych. Pracodawca rozpoczynający działalność gospodarczą lub ją wznowiający oraz przy każdej zmianie profilu produkcji lub jej technologii, zobowiązany jest do poinformowania o tym właściwego inspektora sanitarnego, który określa rodzaj badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników. Celem określania ich stężeń w środowisku pracy jest stwierdzenie, czy nie przekraczają one wartości przyjętych za najwyższe dopuszczalne stężenia (NDS, NDSCh, NDSP). Uzyskane wyniki decydują o konieczności podejmowania działań profilaktycznych przez pracodawców, mających na celu ochronę zdrowia zatrudnionych pracowników.

3. Zakazy i obowiązki wynikające z art. 221 k.p.

W zakładzie pracy czasami zdarza się, że nie ma możliwości pełnego wyeliminowania substancji chemicznych. Bywa że są to preparaty których używa się do produkcji i nie można ich niczym zastąpić. Ustawodawca w art. 221 kodeksu pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) określił kilka obowiązków o charakterze organizacyjnym i edukacyjnym, które nałożył na pracodawcę w związku ze stosowaniem substancji i mieszanin chemicznych. Po pierwsze ustawodawca wprowadził wyraźny zakaz stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin, jeśli nie są one odpowiednio oznakowane, tj. w sposób widoczny, który umożliwi ich identyfikację. Pierwszy z zakazów dotyczy stosowania wszelkich substancji chemicznych. Natomiast drugi zakaz odnosi się do substancji chemicznych i ich mieszanin, które są

niebezpieczne bądź stwarzają zagrożenie. W tym drugim przypadku ustawodawca dopuszcza możliwość ich stosowania jedynie pod warunkiem, jednoczesnego posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem. Zatem istotnym elementem w czasie stosowania niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych jest sposób oznakowania ich opakowań, w tym treść napisów i znaków ostrzegawczych.

Ustawodawca nie określił jednak wyraźnie kto jest podmiotem wskazanych zakazów czy chodzi o pracodawcę czy o pracownika. W doktrynie dominuje pogląd, że biorąc pod uwagę treść art. 1 k.p., który stanowi, że kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, jak również treść art. 221 § 3 k.p., w którym adresatem obowiązków tam wskazanych uczyniono pracownika należy przyjąć, że podmiotem obowiązków wynikających z art. 221 k.p. są pracodawcy (Wyka, 2014; 1176). Wydaje się, że jest to podejście uzasadnione mając również na uwadze, że w zakładzie pracy to pracodawca ma obowiązek zapewnić odpowiednio bezpieczne warunki pracy. Nie mniej jednak można także spotkać odmienne poglądy wskazujące, że adresatem powyższych zakazów jest osoba, do obowiązków której należy stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin. Czy w takim przypadku pracownik używający niebezpiecznej substancji chemicznej w procesie pracy jest zobowiązany i odpowiedzialny za posiadanie aktualnego spisu i karty charakterystyki tej substancji? Zwolennicy drugiego poglądu opowiadają się również za odpowiedzialnością wykroczeniową tej osoby i uzasadniają to ochroną interesu społecznego a nie istnieniem więzi zobowiązaniowej z pracodawcą (Dörre-Kolasa 2014; 749).

W związku z drugim z wymienionych wyżej zakazów ustawodawca nałożył także na pracodawcę obowiązek o charakterze biurokratycznym. Mianowicie, pracodawca stosujący niebezpieczne substancje chemiczne jest zobowiązany do prowadzenia spisu tych substancji i mieszanin oraz do prowadzenia specjalnych kart charakterystyki (Raczkowski 2014; 1094). Karty charakterystyki substancji niebezpiecznych są to dokumenty zawierające kompleksowe informacje o ich właściwościach, rodzaju i rozmiarach stwarzanego zagrożenia, zasadach bezpiecznego użytkowania oraz sposobach ochrony ludzi i środowiska w przypadku awaryjnej emisji. Znajomość danych zawartych w kartach pozwala na szybkie udzielenie pomocy poszkodowanym w ramach pomocy przedlekarskiej. Karty charakterystyki są powszechnie przyjętą i skuteczną metodą dostarczania informacji dotyczących substancji i mieszanin. Wytyczne dotyczące sporządzania kart

charakterystyki są zamieszczone w załączniku II do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006. Karta charakterystyki zawiera przede wszystkim datę sporządzenia, identyfikację substancji/mieszaniny chemicznej, identyfikację zagrożeń, informacje o składzie, właściwościach fizycznych i chemicznych, informacje toksykologiczne oraz wskazówki dotyczące postępowania w przypadku niezamierzonego uwolnienia substancji/mieszaniny chemicznej do środowiska. Karty charakterystyk substancji i mieszanin niebezpiecznych powinny być gromadzone i wykorzystywane w zakładach produkujących lub stosujących te substancje oraz we wszystkich zakładach pracy zagrożonych działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych z uwagi na dobro ludzi, mienia i środowiska.

4. Środki ochronne

Stosowanie substancji i mieszanin chemicznych w zakładzie pracy wymaga bezwzględnie zapewnienia pracownikom odpowiednich środków ochrony. Jak wynika z art. 221 § 3 k.p. ustawodawca nałożył w tym zakresie obowiązek na pracodawcę, który ma zagwarantować środki zapewniające ochronę zdrowia i życia. Tylko wówczas dopuszczalne jest stosowanie substancji i mieszanin niebezpiecznych czy też stwarzających zagrożenie. Przyjmuje się, że chodzi zarówno o środki ochrony o charakterze prewencyjnym, które wykluczą szkodliwy kontakt z substancjami chemicznymi, ale także o środki ochrony dzięki którym udzielona zostanie potrzebna pomoc pracownikom w przypadku narażenia i kontaktu z chemikaliami. Takimi środkami będą zatem wszelkie preparaty opatrunkowe, medyczne, ale także środki ochrony indywidualnej jak np. obuwie ochronne, odzież ochronna, sprzęt ochronny układu oddechowego itp. Istnieją również środki ochrony zbiorowej, najczęściej spotykanymi są różnego rodzaju systemy wentylacyjne, które zapewniają prawidłową wentylację pomieszczeń, a dzięki temu poprawę parametrów powietrza na stanowiskach pracy. Przy czym przyjmuje się, że środki ochrony indywidualnej stosuje się wówczas, gdy nie można uniknąć zagrożeń lub nie można ich wystarczająco ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej. W zależności od stopnia zagrożenia i cech stanowiska pracy każdorazowo do konkretnego przypadku pracodawca powinien określić warunki stosowania środków ochrony indywidualnej (Balasińska, Foltyn 2001; 9-10). Obowiązek w zakresie stosowania środków ochrony, który został nałożony na pracodawców, jest dość szeroko interpretowany w orzecznictwie. W jednym z wyroków Naczelny Sąd

Administracyjny stwierdził, że nie jest istotne, w jaki sposób czynnik szkodliwy przedostał się do miejsca wykonywanych robót. W szczególności nie ma istotnego znaczenia czy "gaz duszący fizycznie" przeniknął do miejsca robót spawalniczych w wyniku procesów zachodzących w sąsiednim basenie neutralizatora, czy wytworzył się w następstwie braku powietrza i nagromadzenia się dwutlenku węgla, wskutek spawania. Istotne jest, że zatrucie zostało spowodowane czynnikiem szkodliwym, występującym w środowisku pracy (wyrok z dnia 9.7.1996 r.; sygn. akt SA/Wr 2744/95). Adekwatność stosowanych środków ochrony będzie każdorazowo uzależniona od występujących w miejscu pracy czynników chemicznych stwarzających zagrożenie.

5. Odpowiedzialność karna

Pracodawca stosujący niebezpieczne substancje chemiczne i ich mieszaniny, które nie posiadają odpowiednich kart charakterystyki lub opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem podlega karze grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł (art. 283 § 2 pkt 5 lit. c). Zatem samo naruszenie obowiązków w zakresie stosowania niebezpiecznych substancji chemicznych jest wykroczeniem. Natomiast w przypadku narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracodawca popełnia przestępstwo stypizowane w art. 220 kodeksu karnego (Dz.U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.). Czynność sprawcza polega na niedopełnieniu obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Czyn może zostać popełniony przez działanie i przez zaniechanie. Sprawcą przedmiotowego przestępstwa może być jedynie osoba, która jest odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy i która nie dopełniła ciążących na niej obowiązków w tym zakresie, a w efekcie doprowadziło to do bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2003 r., sygn. akt WA 4/03). Przy czym w orzecznictwie przyjmuje się, że podmiotem przestępstwa z art. 220 k.k. może być nie tylko kierownik zakładu pracy, ale również każda inna osoba kierująca pracownikami (art. 212 k.p.), a nawet osoby pełniące funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeżeli nie pozostają w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Istotne przy tym jest, że każda z odpowiedzialnych osób odpowiada za własne zachowania, niezależnie od odpowiedzialności innych

osób, gdyż w prawie karnym nie obowiązuje konstrukcja ponoszenia odpowiedzialności za kogoś (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2013 r., sygn. akt IV KK 216/12).informacje o jednostce

6. Zakończenie

Niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne są jednymi z najpowszechniejszych w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia. Występują w procesie produkcji, przetwarzania, stosowania, stając się źródłem zanieczyszczenia powietrza na stanowiskach pracy i zagrożeniem dla pracowników. W warunkach narażenia zawodowego wchłanianie substancji zachodzi przede wszystkim przez drogi oddechowe oraz przez skórę, stąd tak istotne są sposoby ochrony przed niekorzystnymi skutkami działania tych substancji.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zagrożeniem jest stosowanie substancji chemicznych, które mogą narażać na utratę zdrowia a nawet życia pracowników. Często jednak pracownicy są zmuszeni do wykorzystywania substancji chemicznych w pracy. Stąd regulacje w zakresie stosowania substancji chemicznych znalazły się także w kodeksie pracy. Ustawodawca nałożył na pracodawców obowiązki dotyczące używania, przechowywania i oznaczania substancji niebezpiecznych w zakładach pracy. Niedopuszczalne jest stosowanie wszelkich substancji i mieszanin chemicznych jeśli nie zostały oznakowane w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację. Jeszcze większe ograniczenia dotyczą stosowania substancji, które są niebezpieczne lub stwarzają zagrożenie. W tym przypadku niedopuszczalne jest ich stosowanie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem. Jeżeli więc używanie tych substancji jest w odpowiedni sposób zabezpieczone i kontrolowane, wtedy dopuszcza się pracę na takim stanowisku.

Otoczająca nas rzeczywistość nie pozostawia złudzeń, że jesteśmy ciągle narażeni na działanie szkodliwych czynników chemicznych, zarówno w życiu prywatnym, jak i w pracy zawodowej. Działanie czynników substancji chemicznych wpływa niekorzystnie na środowisko, zagraża zdrowiu i życiu człowieka. Dlatego powinniśmy na ile to możliwe dążyć do eliminacji

czynników chemicznych, a w sytuacji kiedy musimy je stosować powinniśmy to robić rozważnie mając na uwadze szeroko rozumiany interes społeczny, w tym dobro środowiska i ludzi.

Literatura

- Balasińska E., Foltyn M. (2001) *Środki ochrony indywidualnej. Informacje dla pracodawcy*, PIP, Warszawa.
- Dörre-Kolasa D. (2014) Bezpieczeństwo i higiena pracy, [w:] A. Sobczyk, red., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. C. H. Beck, Warszawa, 728-777.
- Koradecka D. (1997) *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, CIOP, Warszawa.
- Raczkowski M. (2014) Bezpieczeństwo i higiena pracy, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. Lexis Nexis, Warszawa, 1062-1164.
- Wyka T. (2014), Bezpieczeństwo i higiena pracy, [w:] K. W. Baran, red., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa, 1131-1255.

Abstract: The article elaborates the use of chemical substances in the workplace, the need of labeling and ensuring the measures to provide protection against the harmful effects. In the event that chemical substances and mixtures are used in the workplace the employer is obliged to mark them clearly in a way that allows them to be identified. Moreover, if used substances threaten the life and health, the employer should have current list of them, material safety data sheet and packaging protects against the harmful effects of fire or explosion.

