

Kto przeprowadza szkolenia BHP dla pracowników tymczasowych?

Z art. 9 ust. 2a ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika, że pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, **przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku. W tym miejscu należy zaznaczyć, że regulacje prawne zawarte w ww. ustawie mają charakter szczególny wobec regulacji ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w tym przepisów działu X Kodeksu pracy dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy. Z art. 9 ust. 2b wynika, że do sposobu i terminów przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przepisy Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

Stosownie do postanowień art. 237³ § 2 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. W rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy istnieje zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia pracownikowi odbycia szkolenia odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, w tym do przekazania mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy. Rozporządzenie określa także formy, w jakich powinno być prowadzone szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępne, okresowe). Z § 8 rozporządzenia wynika, że szkolenie wstępne obejmuje: instruktaż ogólny (§ 9 ust. 1) oraz instruktaż stanowiskowy (§ 9 ust. 2).

Wobec szczególnej regulacji prawnej jaką stanowi art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w stosunku do wskazanych powyżej przepisów, należy wskazać, że zarówno instruktaż ogólny jak i instruktaż stanowiskowy oraz szkolenia okresowe powinny być kompleksowo przeprowadzone przez pracodawcę użytkownika tj. pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. W przypadku szkoleń wstępnych ogólnych jest to dodatkowo uzasadnione faktem, że pracodawca użytkownik, u którego pracownicy tymczasowi będą świadczyli pracę, posiada większą wiedzę na temat istniejących zagrożeń, organizacji pracy, a także obowiązujących w danym zakładzie pracy przepisów i zasad bhp oraz zasad udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, w związku z czym należycie zrealizuje program danego szkolenia, a tym samym lepiej przygotowuje pracowników do pracy.