

Praca w szczególnych warunkach to nie to samo, co praca w szkodliwych (uciążliwych czy niebezpiecznych) warunkach.

Praca w szczególnych warunkach daje możliwość skorzystania ze wcześniejszej emerytury. Zawody, które wykonywane są w szczególnych warunkach wymienia ustawa o emeryturach pomostowych. Dodatek za pracę w szkodliwych lub szczególnych warunkach jest wypłacany tylko w sytuacji, gdy taki zapis jest ujęty w regulaminie pracy lub wynagradzania.

Pracodawca nie ma obowiązku wypłacać pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia w przypadku gdy na jego stanowisku pracy występują **czynniki szkodliwe**.

Pracodawca powinien natomiast dążyć w kierunku likwidacji i ograniczania warunków szkodliwych dla zdrowia i życia pracowników. W sytuacjach, kiedy na podstawie wyników pomiarów i przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego zostanie stwierdzone, że jest ono duże, tj. niedopuszczalne, konieczne jest wprowadzenie na danym stanowisku zmian w celu ograniczenia tego ryzyka poniżej poziomu stanowiącego zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika.

Kwestie dotyczące pracy w szkodliwych warunkach regulują głównie przepisy z dziedziny BHP. Definiują one obowiązki pracodawcy i sposób ochrony pracowników przed szkodliwymi czynnikami (np. stosowanie odzieży ochronnej, nauszników, okularów).

Pracodawca jest zobowiązany wskazać czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy i rozpoznać źródła ich pochodzenia, a następnie zlecić wykonanie badań i pomiarów tych czynników. W zakładzie pracy, w którym pracownicy narażeni są na działanie czynników szkodliwych, pracodawca musi obowiązkowo prowadzić ewidencję tych czynników. Wyniki pomiarów i badań czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracodawca ma obowiązek rejestrować i przechowywać w celu udostępniania pracownikom i organom kontrolnym.

Rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy należy przechowywać przez okres 40 lat, licząc od daty ostatniego wpisu.

Skierowanie na badanie profilaktyczne powinno zawierać informacje o czynnikach szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

W skierowaniu pracodawca może wypisać czynniki szkodliwe, które dzielą się na :

1. Fizyczne:

- hałas,
- drgania mechaniczne (ogólne, miejscowe),
- pyły
- metale występujące w postaci pylistej np. ołów, żelazo,
- promieniowanie laserowe,
- mikroklimat zimny,
- mikroklimat gorący

2. Chemiczne:

- substancje toksyczne,
- substancje drażniące,
- substancje uczulające,
- substancje rakotwórcze.

3. Biologiczne:

- bakterie,
- wirusy,
- grzyby.

W skierowaniu można wpisać również inne czynniki, w tym niebezpieczne i uciążliwe oraz inne wynikające ze sposobu wykonywania pracy. Pracodawca może wpisać takie czynniki jak:

- obsługa monitorów ekranowych (do 4 godzin/powyżej 4 godzin dziennie),
- praca na wysokości (do 3 m/ powyżej 3 m),
- praca w porze nocnej.

Źródło:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-szkodliwe-czynniki-w-srodowisku-pracy-a-skierowanie-na-badanie>