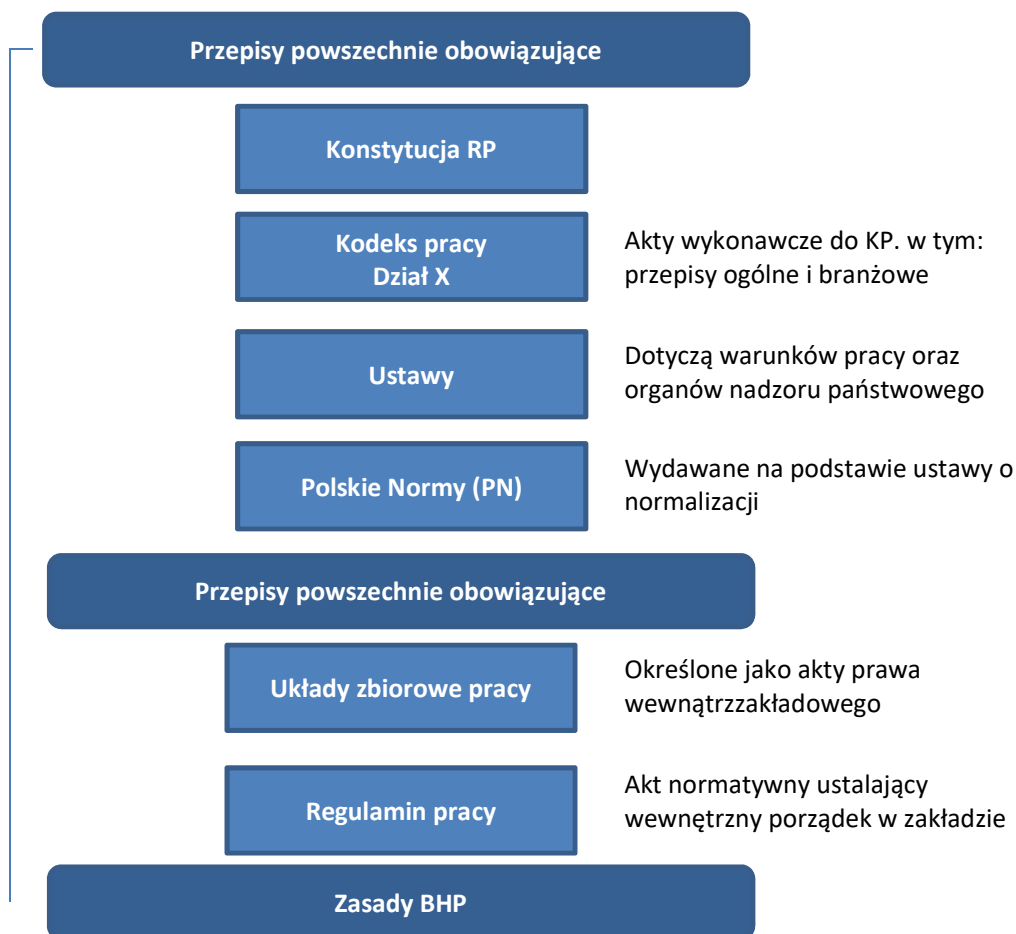


## Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.



### 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

<b>Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. nr 78, poz. 483)</b>
Art. 24 Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.
Art. 66 1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz Obowiązki pracodawcy określa ustawa.
Art. 68 1. Każdy ma prawo do ochrony zdrowia.

### 2) Kodeks pracy –Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r Kodeks pracy z późn. zmianami

Podstawowe uregulowania kodeksowe w zakresie bhp znajdują się w dziale X kodeksu dotyczącym bhp, w dziale VII dotyczącym ochrony pracy kobiet i w dziale IX dotyczącym ochrony pracy młodocianych. Natomiast art. 9 Kodeksu pracy wskazuje na inne źródła prawa pracy,

szczególnie zaś porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, tj. układy zbiorowe i inne porozumienia zbiorowe, np. akty wewnątrzzakładowe stanowiące w formie regulaminów i statutów.

**3) Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte są również m.in. w:**

- a) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (**Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844**).
- b) Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (**Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860**).
- c) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (**Dz.U. 2000 nr 26 poz. 313**).

**4) Polskie Normy (PN)**

Normy techniczne wydawane są na podstawie ustawy z dnia 11 września 2002 r. o normalizacji (Dz. U. nr 169, poz. 1386, z późn. zm.). Regułą określoną w art. 5 ust.3 tej ustawy jest, że normy techniczne są dobrowolne. Obowiązek stosowania normy technicznej może jednak wynikać z powołania się na określoną normę w przepisie powszechnie obowiązującym. W takich przypadkach norma prawna, nakazując stosowanie normy technicznej, powoduje powszechność obowiązku jej stosowania. Należy jednak zwrócić uwagę, że wzorem państw członkowskich Unii Europejskiej, można zauważyć tendencje do ograniczania norm powołanych do powszechnego stosowania.

**5) Układy zbiorowe pracy**

Układ zbiorowy pracy to uregulowane działem jedenastym Kodeksu pracy porozumienie normatywne, zawierane pomiędzy pracodawcami lub organizacjami pracodawców a związkiem lub związkami zawodowymi. Układy mogą określać szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie w kodeksie lub innych przepisach. Nie mogą natomiast zawierać przepisów mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

**6) Regulamin pracy**

Regulamin pracy to akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określającym prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy. Regulamin pracy, w myśl Kodeksu pracy, w swojej treści nie może jednak zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy czy innych ustaw i aktów wykonawczych. Nie oznacza to jednak że postanowienia regulaminu pracy muszą być bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy czy innych ustaw i aktów wykonawczych. **Regulamin pracy powinien być wydany u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej pięćdziesięciu pracowników**, a sprawy należące do przedmiotu regulaminu nie zostały uregulowane w układzie zbiorowym w wystarczający sposób.

**7) Zasady BHP**

<b>ZASADY BEZPIECZEŃSTW I HIGIENY PRACY</b>
<b>ZASADY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY</b> – poprawne (nie określone w prawie) reguły bezpiecznego postępowania, wymagane przy wykonywaniu określonej pracy (czynności), wynikające z doświadczenia oraz przesłanek naukowych i technicznych.

## **Nadzór i kontrola warunków pracy**

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy określa Kodeks Pracy art.18<sup>4</sup>

## **Państwowe podmioty przeprowadzające kontrolę w obrębie bhp i prawa pracy**

**Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)** działająca na podstawie ustawy z 6 czerwca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Do zakresu działania inspekcji należy w szczególności:

1. nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, a zwłaszcza przepisów i zasad bhp, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,
2. analizowanie przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych, kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom i chorobom oraz udział w badaniu okoliczności wypadków przy pracy, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy,
3. ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

**Państwowa Inspekcja Sanitarna (PIS)**, działająca na podstawie ustawy z 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Do jej zadań należy sprawowanie nadzoru i kontroli nad warunkami:

1. higieny środowiska (czystości powietrza atmosferycznego, gleby, wody i innych elementów środowiska w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach),
2. higieny pracy w zakładach pracy,
3. higieny radiacyjnej,
4. higieny procesów nauczania i wychowania,
5. higieny wypoczynku i rekreacji,
6. zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku,
7. higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne.

**Urząd Dozoru Technicznego (UDT)** to instytucja państwowa powołana w celu zapewnienia bezpieczeństwa urządzeń i instalacji technicznych podlegających dozorowi technicznemu. Podstawowy zakres działania UDT określa art. 37 ustawy o dozorcze technicznym:

1. nadzór i kontrola przestrzegania przepisów o dozorcze technicznym, a także przepisów i zasad z zakresu bezpieczeństwa techniki dotyczących urządzeń technicznych,
2. wykonywanie dozoru technicznego nad urządzeniami technicznymi w zakresie określonym ustawą,
3. wydawanie decyzji w sprawach wynikających z wykonywania dozoru technicznego,
4. prowadzenie ewidencji eksploatowanych urządzeń technicznych,
5. analizowanie przyczyn i skutków uszkodzeń urządzeń technicznych oraz stała ocena stopnia zagrożenia stwarzanego przez te urządzenia,
6. inicjowanie działalności mającej na celu podnoszenie zawodowych kwalifikacji wytwórców oraz użytkowników w zakresie bezpiecznej pracy urządzeń technicznych,

7. uzgadnianie programów szkolenia osób obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne,
8. sprawdzanie kwalifikacji osób wytwarzających, naprawiających, modernizujących, obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne oraz osób wykonujących badania nieniszczące,
9. certyfikowanie systemów jakości dotyczących urządzeń technicznych.

**Inspekcja Ochrony Środowiska** – to dwuinstancyjna instytucja, nadzorowana przez ministra właściwego ds. środowiska, składająca się z Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska i 16 wojewódzkich inspektoratów. Główne działania Inspekcji to:

1. kontrola przestrzegania przepisów – egzekwowanie obowiązków w zakresie ochrony środowiska spoczywających na podmiotach prowadzących działalność gospodarczą,
2. przeciwdziałanie poważnym awariom poprzez nadzór (coroczne kontrole) zakładów mogących być sprawcą poważnej awarii i prowadzenie ich rejestru,
3. kontrola rynku, m.in. poprzez przeciwdziałanie wprowadzaniu do obrotu lub oddawaniu do użytku wyrobów niespełniających zasadniczych wymagań określonych w dyrektywach nowego podejścia,
4. koordynowanie i prowadzenie monitoringu środowiska,
5. prowadzenie badań i gromadzenie danych o jakości środowiska w zakresie stanu:

- zanieczyszczenia środowiska
- powietrza
- wód,
- gleb,
- przyrody,
- hałasu,
- promieniowania jonizującego,
- pól elektromagnetycznych.

### **Regulacje dotyczące zatrudnienia pracowników**

#### **1) Szkolenia.**

Szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

- a) Szkolenia wstępne – zorganizowane przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Ich celem jest dostarczenie pracownikowi wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy z uwzględnieniem przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz zapoznanie z zagrożeniami występującymi na konkretnych stanowiskach pracy.
- b) Szkolenie okresowe bhp jest przeprowadzane w celu zaktualizowania i ugruntowania wiedzy oraz umiejętności w zakresie bhp
  - osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami nie rzadziej niż raz na 5 lat,



- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, nie rzadziej niż raz w roku
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji nie rzadziej niż raz na 5 lat,
- pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujące zadania tej służby nie rzadziej niż raz na 5 lat,
- pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni powyżej, których charakter pracy związane jest z narażeniem na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych albo z odpowiedzialnością w zakresie bhp nie rzadziej niż raz na 5 lat.

## 2) Rodzaje umów o pracę



- a) **na okres próbny**, zgodnie z art. 25 § 2 Kodeksu pracy, umowa na okres próbny może zostać zawarta maksymalnie na 3 miesiące. Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny wynosi:
- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
  - 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, ale krótszy niż 3 miesiące,
  - 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.
- b) **na czas określony** - można zawrzeć maksymalnie na 33 miesiące, a łączna liczba takich umów nie może przekroczyć trzech. Zatem, w sytuacji przekroczenia tych limitów, kolejna umowa o pracę (czyli czwarta) z mocy prawa przekształca się w umowę na czas nieokreślony.
- c) **na czas nieokreślony** - uważana jest za najbezpieczniejszą z umów dla pracownika, z uwagi na największą ochronę przed jej wypowiedzeniem przez pracodawcę. Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy wypowiedzenie tej umowy wymaga podanie prawdziwej i konkretnej przyczyny. Ponadto umowa na czas nieokreślony nie zawiera terminu jej rozwiązania.

Zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy, okres **wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony i nieokreślony** jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- **2 tygodnie**, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- **1 miesiąc**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- **3 miesiące**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

### 3) Urlopy pracownicze



**Urlop** - jest to czas wolny pracownika od świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Kwestie urlopowe są regulowane przepisami kodeksu pracy. Pracownik może wnioskować o udzielenie mu urlopy jednak nie oznacza to, że pracodawca zawsze ma obowiązek go udzielić. Urlop przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę.

#### 1. Urlop wypoczynkowy

Pełnopłatny urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Na długość urlopu ma wpływ staż pracy, do którego wlicza się m.in.:

- łączny okres wykonywanej pracy, zaliczany na podstawie świadectw pracy od poprzednich pracodawców,
- okresy nauki (m.in. szkoła średnia, uczelnia wyższa),

Wymiar przyznawanego urlopu wypoczynkowego wynosi:

- 20 dni – gdy staż pracy jest krótszy niż 10 lat;
- 26 dni – gdy staż pracy przekracza 10 lat.

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy jedna część urlopu powinna wynosić nieprzerwanie **nie krócej niż 14 dni** kalendarzowych, nie uwzględniając dni wolnych od pracy.

Urlop na żądanie jest częścią przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, a **nie jest to odrębny (dodatkowy) urlop**. Urlop na żądanie może wziąć każdy pracownik, który nabył prawa urlopowe. Pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu na żądanie w wymiarze maksymalnie **4 dni w skali roku**. Pracownik może zgłosić urlop na żądanie nawet w dniu w którym zamierza go wziąć. Może to zrobić osobiście lub za pośrednictwem maila lub telefonu. Urlop na żądanie jest przywilejem pracownika.

#### 2. Urlop bezpłatny

Pracownik ma możliwość skorzystania z bezpłatnego urlopu po złożeniu pisemnego wniosku u pracodawcy. W tym czasie nie otrzymuje się wynagrodzenia.

#### 3. Urlop okolicznościowy

W przypadku narodzin dziecka, ślubu pracownika lub śmierci najbliższej rodziny istnieje możliwość skorzystania z urlopu okolicznościowego. Otrzymuje się 1 lub 2 dni wolne od pracy i są one pełnopłatne przez pracodawcę. Urlop okolicznościowy przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.