

## Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy , z omówieniem źródeł prawa międzynarodowego ( dyrektyw WE , konwencji MOP):

### Spis treści :

1. Źródła prawa w tym prawa międzynarodowego
2. Aktualne przepisy dotyczące :
  - A) praw i obowiązków pracodawców i pracowników , w tym zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp
  - B) Ochrony pracy kobiet i młodocianych
  - C) Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami
  - D) Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
  - E) Organizacji nadzoru i kontroli warunków pracy
  - F) Czas pracy
  - G) Prawo pracy i jego źródła
3. Problemy związane z interpretacją niektórych przepisów

### **1. Źródła prawa w tym prawa międzynarodowego :**

- A ) **Dyrektywy** – Unii Europejskiej stanowią akty prawne o charakterze ustrojowym, na podstawie których państwa członkowskie Unii wprowadzać będą własne, krajowe regulacje prawne dotyczące funkcjonowania różnych dziedzin gospodarki. Dyrektywy są aktami prawnymi Unii Europejskiej wiążącymi adresatów co do celów jakie powinny być osiągnięte nie określają sposobów realizacji osiągnięcia celów określonych dyrektyw , kwestię tą pozostawiają krajom członkowskim Unii dając swobodę rozwiązań. Dyrektywa może być – zalecana , obowiązująca lub na czas próbny . Do najważniejszych dyrektyw w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w Unii Europejskiej zaliczamy : **Dyrektywa 89/391/EWG** w sprawie wprowadzenia środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy , zwana dyrektywą ramową . Dyrektywy szczegółowe :
  - Dyrektywa 89/654/EWG dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy ,
  - Dyrektywa 92/58/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy ,
  - Dyrektywa 90/269/EWG dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania towarów
  - Dyrektywa 89/655/EWG dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy użytkowaniu przez pracowników maszyn i urządzeń produkcyjnych podczas pracy
  - Dyrektywa 89/656/EWG o minimalnych wymaganiach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dotyczących stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej w miejscu pracy
  - Dyrektywa 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe
- **B) Konwencje** Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczą bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i środowiska pracy określają :
  - funkcje i obowiązki w zakresie bhp władz publicznych , pracodawców i pracowników
  - bezpieczeństwo zdrowia pracowników
  - kontrolę nad przestrzeganiem przepisów i kary za naruszenia przepisów

- odpowiedzialność poszczególnych organów za wprowadzanie poszczególnych zasad , procedur , procesów pracy
- podstawowe pojęcia dotyczące bhp
- dziedziny działalności które w określonych stopniach wpływają na bezpieczeństwo pracy

#### Rodzaje konwencji :

- konwencja MOP nr 155
- konwencja MOP nr 162

Celem polityki MOP jest zapobieganie wypadkom , uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy , związanym z pracą lub występujących w procesach pracy poprzez profilaktyczne , praktyczne zapobieganie w/w następstwom .

## **2. Aktualne przepisy dotyczące :**

### **A) praw i obowiązków pracodawców i pracowników , w tym zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp,**

#### **Do podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie bhp zaliczamy :**

- zapobieganie zagrożeniom
- przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego z zagrożeniami , które nie mogą być wykluczone
- likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania
- dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika , w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy , dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy , a także metod produkcji i pracy – z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy , zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie , oraz ograniczenie negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych
- obowiązek zapewnienia szkolenia pracownikom w zakresie bhp i p.poż
- zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych , urządzeń , substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej
- instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

**Uwaga :** Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odpowiada pracodawca - ( Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (tj. Dz.U. Nr 169 , poz. 1650 z późniejszymi zmianami)

#### **Do podstawowych obowiązków osób kierujących pracownikami w zakresie bhp zaliczamy :**

- organizowanie stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp
- dbanie o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz stosowanie ich zgodnie z przeznaczeniem
- organizowanie , przygotowanie prac z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy , chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy
- dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem
- egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy
- zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę nad pracownikami

(Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21 , poz. 94 z późn. zmianami )

**Do podstawowych obowiązków pracowników w zakresie bhp zaliczamy :**

- znajomość przestrzegania przepisów i zasad bhp
- branie udziału w szkoleniu i instruktaży z zakresu bhp oraz poddawanie się egzaminom sprawdzającym
- wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych
- dbanie o należyty stan maszyn , urządzeń , narzędzi i sprzętu oraz ład i porządek w miejscu pracy
- stosowanie środków ochrony zbiorowej , a także używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z przeznaczeniem
- poddawanie się wstępnym , okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim
- niezwłoczne zawiadamianie przełożonych o zauważonym w zakładzie wypadku lub zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeganie współpracowników , a także innych osób znajdujących się w strefie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie
- współdziałanie z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. Nr 21 , poz. 94 z późn .zm.)

**Odpowiedzialność za naruszenie przepisów lub zasad bhp :**

a) odpowiedzialność pracodawcy i osób kierujących pracownikami jest ujęta w dziale XII Kodeksu pracy , który określa katalog wykroczeń jakie mogą zaistnieć z umów cywilnoprawnych (umów o pracę)

Odpowiedzialność karną za naruszenie przepisów bhp powodujących skutki w postaci zagrożenia życia lub zdrowia pracowników mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 88 , poz.553 z późn. zmian.)

b) Odpowiedzialność porządkowa pracownika za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesach pracy , przepisów bhp lub p.poz. a także za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy pracodawca może nałożyć na niego karę upomnienia lub nagany . Natomiast za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub za spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może nałożyć karę pieniężną .

Odpowiedzialność materialna pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych lub za wyrządzenie szkody pracownik ponosi odpowiedzialność materialną w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę .

**Uwaga :** Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy .

**B) Ochrony pracy kobiet i młodocianych :**

a) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r – Kodeks Pracy (tj.Dz.U. z 1998 r. Nr 21 , poz. 94 z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114 , poz. 545 z późn.zm) określają , że kobiet :

- nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodzących zdrowiu wymienionych w wykazie takich prac

- Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży do takich prac jak :

- W których poziom ekspozycji hałasu , odnoszący się do 8 – godzinnego dnia pracy przekracza 65 dB
- W warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące
- Przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godz. na dobę
- Na wysokości – poza stałymi galeriami , pomostami , podestami i innymi stałymi podwyższeniami , posiadającymi pełne zabezpieczenie przez upadkiem oraz związane z wchodzeniem i schodzeniem po drabinach

- W wykopach oraz w zbiornikach otwartych
- Wewnątrz zbiorników i kanałów

**Uwaga :** Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i porze nocnej - w/w rozporządzenie określa obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia kobiet w ciąży (normy dźwigania , praca w godzinach nadliczbowych i nocnych , przeniesienia do innej pracy , rozwiązanie umowy o pracę , urlop macierzyński i wychowawczy)

**Uwaga :** Prace przy obsłudze monitorów ekranowych przez kobiety w ciąży są zabronione powyżej 4 godzin na dobę .

**b) Rozporządzenie** Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. Nr 200 , poz. 2047 z późn. zm) określa wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz szczegółowe wymagania w sytuacjach dopuszczania pracownika do tych prac . W szczególnych sytuacjach może zatrudnić młodocianego pracownika po uprzednim sporządzeniu oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą , dokonanej przed przystąpieniem do pracy młodocianego pracownika . Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się w szczególności :

- Ocenę wyposażenia oraz organizacji miejsc pracy i stanowisk pracy młodocianych
- Organizację procesów pracy oraz ich powiązanie
- Charakter , stopień i okres narażenia na czynniki fizyczne , biologiczne i chemiczne
- Formę , zakres i sposób korzystania z wyposażenia miejsc pracy , w tym maszyn , narzędzi i sprzętu
- Zakres i poziom szkolenia oraz instruktażu udzielanego młodocianym

Pracodawca zatrudniający młodocianego przy niektórych rodzajach prac wzbronionych (w celu przygotowania zawodowego) jest zobowiązany zapewnić szczególną ochronę zdrowia młodocianego w szczególności :

- Zapewnić wykonywanie pracy i zajęć na stanowisku pracy i w warunkach nie stwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i życia
- Zapewnić nadzór nauczycieli , instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu
- Informować młodocianych o zagrożeniach i o wszystkich podjętych działaniach dotyczących ich zdrowia
- Organizować przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych

Zakaz zatrudniania młodocianych poniżej 16 roku życia , **wyjątki to**

- nauka zawodu młodocianych
- przyuczanie do zawodu

Czas pracy młodocianych i urlopy określa w/w rozporządzenie.

**Uwaga :** Za pracownika młodocianego uważa się osobę w wieku od 16 do 18 lat.

### **C) Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami :**

Profilaktyka ochrony zdrowia pracowników polega na - poddawaniu się profilaktycznym badaniom lekarskim (badaniom wstępnym , okresowym i kontrolnym) podlegają wszyscy pracownicy .

- Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku lub stwierdzającym przeciwwskazania
- Badania profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę

- Pracodawca przechowuje orzeczenia lekarskie zawierające wyniki badań profilaktycznych zgodnie z wymaganiami dokumentacji osobowej

**Uwaga :** Badania profilaktyczne mogą przeprowadzać lekarze wpisani do rejestru przeprowadzających badania profilaktyczne .

**Uwaga :** Badania kontrolne przeprowadzane są w przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni lub w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia pracownika – na jego wniosek .

**Uwaga :** Koszty badań wstępnych , okresowych i kontrolnych pokrywa w całości pracodawca  
Pracodawca ma obowiązek dbać o profilaktykę zdrowia i życia pracowników poprzez :

- przeprowadzanie badań środowiska pracy (badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia ) oraz ich rejestrowanie , przechowywanie i udostępnianie pracownikom (czyli zapoznanie pracowników z ryzykiem zawodowym oraz działaniami zapobiegającymi lub zmniejszającymi ryzyko zawodowe
- ochronę pracowników przed czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi występującymi w środowisku pracy (czyli wydawanie środków ochrony indywidualnej)
- zapewnienie pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnych odpowiednich posiłków i napojów
- zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno- sanitarnych oraz dostarczanie niezbędnych środków do higieny osobistej .

Rozporządzenie Ministra zdrowia i Opieki społecznej z dnia 30maja 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. Nr 69 , poz. 332 z późn. zm)  
 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 1998 r. nr 21 , poz. 94 z póź. zmianami )

## **D) Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy :**

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników :

- Osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami , w szczególności kierownicy , mistrzowie i brygadziści
- Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych
- Pracownicy inżynierijno-techniczni , w tym projektanci , konstruktorzy maszyn i urządzeń technicznych , technolodzy i organizatorzy produkcji
- Pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujące zadania służby bhp
- Pracownicy administracyjno – biurowi i inni wymienieni powyżej , których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowi , uciążliwe lub niebezpieczne

przeprowadza się jako :

- Szkolenie wstępne
- Szkolenie okresowe

Szkolenia te przeprowadza się w oparciu o programy szczegółowe poszczególnych rodzajów szkoleń . **Szkolenia wstępne ogólne „instruktaż ogólny”** przechodzą wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy . Obejmuje ono zapoznanie pracowników z podstawowymi przepisami bhp zawartymi w Kodeksie Pracy i regulaminach pracy , zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy oraz zasadami udzielania pierwszej pomocy .

**Szkolenie wstępne na stanowisku pracy „instruktaż stanowiskowy ”** przeprowadza bezpośredni przełożony pracownika , przeszkolony w zakresie metod udzielania instruktażu (np. mistrz , kierownik, właściciel firmy) zapoznając pracownika z zagrożeniami występującymi na danym stanowisku , sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy .

Pracownicy przed przystąpieniem do pracy , powinni być zapoznani z ryzykiem zawodowym związanym z pracą na danym stanowisku pracy .

Fakt odbycia przez pracownika szkolenia wstępnego ogólnego , szkolenia wstępnego na stanowisku pracy oraz zapoznania z ryzykiem powinien być potwierdzony własnoręcznym podpisem i przechowywany w aktach osobowych pracownika .

**Szkolenie okresowe** w zakresie bhp przeprowadza się dla :

- pracowników na stanowiskach robotniczych – co 3 lata
- pracowników administracyjno-biurowych – co 6 lat
- kierowniczych – co 5 lat
- inżyniersko- technicznych – co 5 lat

**Uwaga** : pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przez dopuszczeniem go do pracy .

- zasady organizacji szkoleń , częstotliwość i programy ramowe określa n/w rozporządzenie .  
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa higieny pracy (Dz.U. Nr 180 , poz. 1860 z późn. zmianami)

## **E) Organizacji nadzoru i kontroli warunków pracy:**

### **Rodzaje nadzoru :**

#### **I. Nadzór państwowy**

I. Państwowy nadzoru sprawują :

- Państwowa Inspekcja Pracy – jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa , w szczególności przepisów i zasad bhp
- Państwowa Inspekcja Sanitarna – sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów i wymogów higieny środowiska , higieny pracy w zakładach , higieny procesów nauczania i wykonywania higieny wypoczynku i rekreacji
- Państwowa Straż Pożarna – jest formacją zawodową wyposażoną w sprzęt specjalistyczny przeznaczony do walki z pożarami , klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami
- Urząd Dozoru Technicznego – realizuje zadania związane z wykonywaniem dozoru technicznego w zakresie określonym ustawą celem zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych

#### **II . Nadzór społeczny sprawują :**

- Spółeczna Inspekcja Pracy – jest służbą społeczną powołaną i pełnioną przez pracowników w celu zapewnienia przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych
- Związki zawodowe – sprawują kontrolę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy i uczestniczą na zasadach określonych przepisami prawa w nadzorze przestrzegania przepisów i zasad bhp
- Służba bhp :
  - rola , funkcja i zadania służby bhp
  - zasady tworzenia służb bhp
- Komisja bhp :
  - obowiązek powoływania komisji bhp
  - skład komisji bhp i jej działanie

## **F. Czas pracy**

Normy czasu pracy podstawowego określa Art. 129. § 1. Kodeksu pracy - Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy

Dzienny czas pracy w zakładzie pracy jest liczony od chwili przybycia na stanowisko pracy .

## **G. Prawo pracy i jego źródła .**

**Prawo pracy** - gałąź prawa obejmująca ogół regulacji w zakresie stosunku pracy konkretnego pracownika i pracodawcy jako stron stosunku pracy oraz regulacji dotyczących organizacji pracy pracodawców i pracowników, układów i sporów zbiorowych, a także partycypacji pracowniczej i dialogu w zbiorowych stosunkach pracy.

W systemie prawa pracy podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest **Kodeks Pracy**. Jednakże regulacje dotyczące praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy występują nie tylko w kodeksie, ale także w innych aktach prawnych, które na ogół zawierają albo odesłanie wprost do odpowiednich przepisów kodeksu pracy lub stanowią, że przepisy kodeksu mają zastosowanie do spraw nimi nie uregulowanych. Źródła prawa pracy reguluje art. 9 kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika hierarchiczny ich układ:

- kodeks pracy i akty wydane na jego podstawie
- inne ustawy i akty wydane na ich podstawie określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców
- postanowienia układów zbiorowych pracy
- inne porozumienia zbiorowe,
- regulaminy, statuty określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy.

### **Podstawowe pojęcia z zakresu prawa pracy :**

- **pracownik** - osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, zobowiązująca się do wykonywania określonej pracy
- **pracodawca** - osoba fizyczna lub osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, która spełniając pewne wymogi prawne i społeczne, zatrudnia pracowników
- **stosunek pracy** - więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę.

**Uwaga** : Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie o pracę .

- **wynagrodzenie** (płaca) - wypłaty pieniężne oraz wartość tzw. świadczeń w naturze (towary, materiały, usługi itp.) lub ekwiwalenty wypłacone pracownikom lub innym osobom fizycznym przez jednostkę za wykonaną na jej rzecz pracę
- **zatrudnienie** - ogólna nazwa faktu zawarcia dowolnej formy umowy o świadczeniu pracy przez pracownika.
- **zwolnienie** - wygaśnięcie stosunku pracy na skutek porozumienia lub zerwania umowy o pracę przez pracownika lub pracodawcę, przed uzgodnionym czasem jej wygaśnięcia.
- **umowa o pracę** - dwustronne porozumienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia.

**Uwaga** : umowa o pracę to umowa na wykonanie przez daną osobę pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem

- **spór zbiorowy** - spór między wszystkimi lub określoną grupą pracowników z jednym pracodawcą, dotyczący np: zmiany zakresu obowiązków lub płacy.
- **strajk** - najostrejsza forma sporu zbiorowego - najczęściej polega na dobrowolnym powstrzymaniu się od pracy przez protestujących.
- **regulamin pracy** – akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określający prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy.

**Uwaga** : regulamin pracy wprowadza się w przypadku zatrudniania co najmniej 20 pracowników .

### **Ogólne przepisy dotyczące bhp**

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U Nr 180 , poz. 1860 z późn. zmian) określa zasady szkoleń w dziedzinie bhp .
- **Ustawa – Kodeks pracy** z dnia 26.06.1974 r. akt jednolity z 2014 poz. 1502 i 1662 – określa podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy .

### **3. Problemy związane z interpretacją niektórych przepisów , znajdziemy je w :**

- nowelizacji przepisów , w tym przede wszystkim Kodeksu Pracy
- zmiany w rozporządzeniach
- nowych rozporządzeniach
- orzecznictwie sądowym