

Regulacje dotyczące bhp

Tomasz A. Winiarczyk

zagadnienia

- hierarchia polskiego systemu źródeł prawa
- obowiązywanie aktów normatywnych
- system prawny ochrony pracy powszechnie obowiązujący
- charakter norm prawa pracy
- zasady bhp
- system prawny ochrony pracy w zakładzie pracy

rodzaje aktów normatywnych

POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCE

- zawierają normy wiążące wszystkie podmioty prawa

WEWNĘTRZNIE OBOWIĄZUJĄCE

- zawierają normy wiążące tylko podmioty hierarchicznie podporządkowane organowi wydającemu dany akt

POLSKI SYSTEM ŹRÓDEŁ PRAWA I JEGO HIERARCHIA

KONSTYTUCJA	
umowy międzynarodowe ratyfikowane ustawowo	
ustawy	rozporządzenia Prezydenta z mocą ustawy
umowy międzynarodowe nie wymagające ratyfikacji ustawowej	
<i>akty wykonawcze do ustaw</i>	
rozporządzenia	zarządzenia

Skutki przystąpienia Polski do UE dla systemu źródeł prawa

- oprócz norm prawa krajowego (rodzimego)
obowiązują nas także przepisy UE
- nie podlega ono każdorazowej ratyfikacji, ale
obowiązuje z samego faktu przynależności RP do UE

O BOWIĄZYWANIE AKTÓW NORMATYWNYCH

PROMULGACJA

- Ogłoszenie tekstu aktu normatywnego.
- Odbywa się co do zasady w dziennikach urzędowych (także w postaci elektronicznej):
 - Dziennik Ustaw RP,
 - Monitor Polski,
 - Monitor Polski B,
 - dzienniki urzędowe ministrów kierujących działami administracji rządowej,
 - dzienniki urzędowe urzędów centralnych,
 - wojewódzki dzienniki urzędowe.

VACATIO LEGIS

- Okres między momentem publikacji aktu normatywnego a momentem jego wejścia w życie.

IMPLEMENTACJA

- Wejście w życie aktu normatywnego.

NOWELIZACJA

Zmiana w tekście aktu normatywnego.

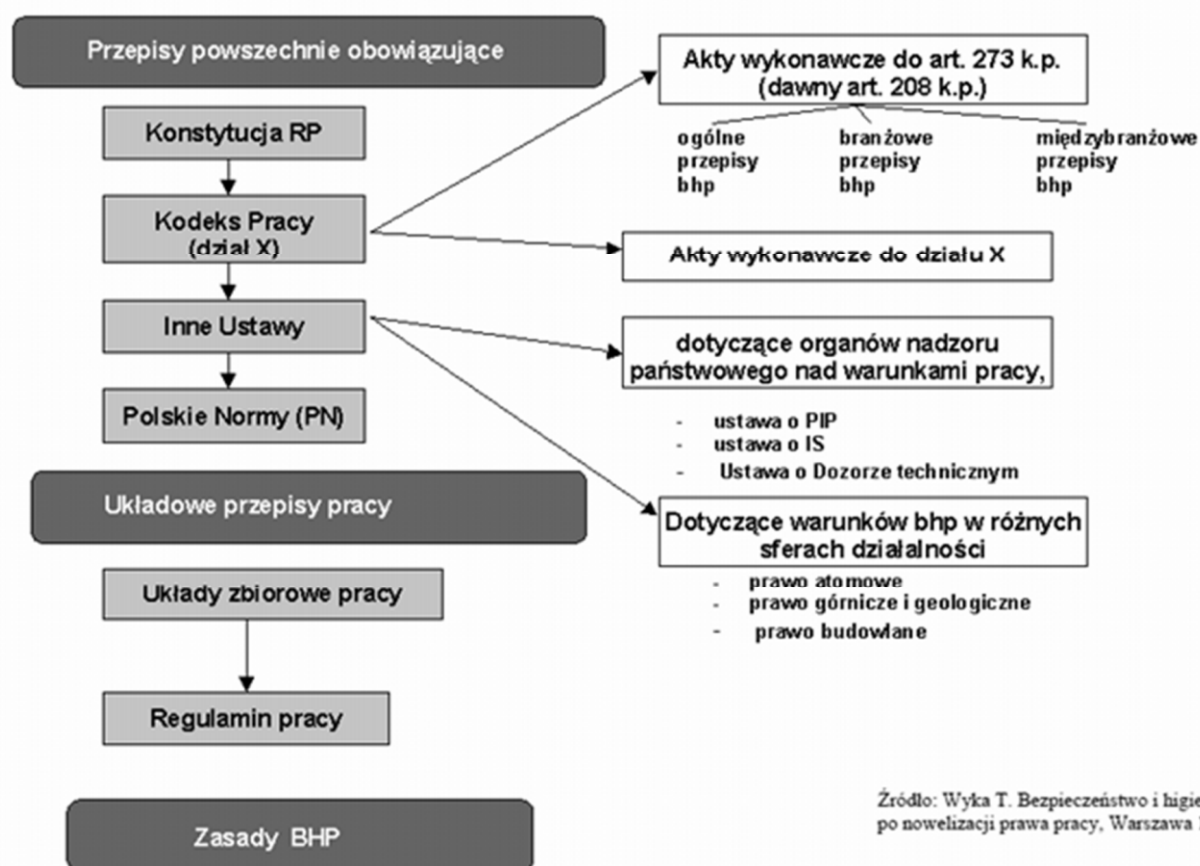
tekst jednolity

oficjalny tekst ustawy, który uwzględnia wprowadzone do niej zmiany
– nie to samo, co tekst ujednolicony

DEROGACJA

- Uchylenie przepisu w akcie normatywnym.
 - Może być wynikiem nowelizacji aktu.
 - Może nastąpić na skutek orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.
- Uchylenie aktu normatywnego.
 - Może być związane z wejściem w życie nowego aktu normatywnego zastępującego stary.

SYSTEM PRAWNY OCHRONY PRACY



Źródło: Wyka T. Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy, Warszawa 1997 r.

Konstytucja RP 1997 r.

- najważniejszy akt normatywny w państwie;
żadna norma nie może być z nim sprzeczna
- bezpośrednio prawa pracy dotyczą: art. 12,
art. 17, art. 20, art. 24, art. 59, art. 65–67, art.
233
- oraz m.in. art. 30–33

Konstytucja RP 1997 r.

- 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.
- 2. Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.

umowy międzynarodowe

- konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- konwencje w ramach Rady Europy
- rozporządzenia i dyrektywy unijne

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 155

- uchwalona w 1981 r.
- zawiera kompleksowe rozwiązania w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy
- regulacje zawarte w konwencji można podzielić na 4 części:
 - 1) zasady polityki krajowej w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia,
 - 2) zadania państwa w tym zakresie,
 - 3) zadania pracodawców na szczeblu przedsiębiorstwa,
 - 4) obowiązki i uprawnienia pracowników.

Europejska Karta Społeczna (Socjalna)

- regulacja Rady Europy**
- ma podstawowe znaczenie dla prawa pracy, a tym samym dla bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia
- ustanowiono: 18 października 1961
 - otwarto do podpisu w Turynie
 - wejście w życie 1965 r.
 - *ratyfikacja przez Polskę dnia 10 czerwca 1997 r.*
- 21 października 1991 r.
 - Protokół zmieniający Europejską Kartę Społeczną
- 3 maja 1996 r.
 - otwarto do podpisu
Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną

RADA EUROPY

Europejska Karta Socjalna

- I część skrót 19 praw zawartych w części II Karty
- II część 19 artykułów określających katalog praw społecznych oraz sposoby ich realizacji
 - prawa związane z pracą
 - prawa związków zawodowych
 - prawa dotyczące ochrony pracowników i innych osób
 - prawa dotyczące szkolenia zawodowego
 - prawa związane z przepływem pracowników
- III część określa sposób ratyfikacji postanowień Karty
- IV część dotyczy systemu kontroli stosowania Karty
 - obowiązek przedkładania co dwa lata Sekretarzowi Generalnemu Rady Europy przez każde państwo-stronę raportu przedstawiającego metody realizacji postanowień, którymi się związało
- V część zawiera postanowienia końcowe.

RADA EUROPY

Europejska Karta Socjalna

Polska ratyfikowała EKS 1997

- z wyjątkiem zobowiązania w zakresie zapewnienia pracownikom wynagrodzenia zapewniającego godziwy poziom życia
- konieczne by wtedy było określenia minimalnego wynagrodzenia za pełnoetatową pracę na poziomie 66% średniej płacy w kraju.
- zobowiązałyby również Polskę do pomocy socjalnej, zapewniającej minimalny poziom wynagrodzenia w celu zapewnienia „godnego życia”

Polska nie ratyfikowała Zrewidowanej EKS

21

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r.

- najważniejsza dyrektywa unijna dot. bhp
- dyrektywa o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy
- reguluje zadania stron uczestniczących w tworzeniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy
- realizacja zadań zawartych w dyrektywie ma stymulować działania nie tylko w celu zapewniania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, ale też dla jego poprawy

ustawy

- Ustawa Kodeks pracy 1974 r.
- ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy
- ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
- ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- ustawa o europejskich radach zakładowych
- ustawa o organizacjach pracodawców
- ustawa o związkach zawodowych
- ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
- ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy**
- ustawa o społecznej inspekcji pracy**
- ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych
- ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**
- ustawa o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach**
- ustawa o służbie medycyny pracy**

Kodeks pracy

- Kodeks pracy to **ustawa** określająca prawa i obowiązki obywateli m.in. w zakresie bhp.
- Podstawowe przepisy w zakresie bhp są w dziale:
 - X kodeksu dotyczącym bhp,
 - VIII dotyczącym ochrony pracy kobiet
 - IX dotyczącym ochrony pracy młodocianych.

ustawy dot. bhp

- ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy
 - ustanawia nadzór i kontrolę nad warunkami pracy
- szczególne ustawy dot. specyficznych dziedzin, np.:
 - ustawa Prawo budowlane,
 - ustawa Prawo górnicze i geologiczne
 - ustawa Prawo atomowe
 - ustawa o czasie pracy kierowców

rozporządzenia

- ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy**
- „branżowe” rozporządzenia dot. warunków bhp, np.
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 w sprawie bezpieczeństwa i higieny w **publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach**
 - Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 24 lutego 2017 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby **funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej**
 - Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas **eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych**

rozporządzenia

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie **służby bezpieczeństwa i higieny pracy**
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie **szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**

rozporządzenia

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie **rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej**
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania **okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie **chorób zawodowych**

rozporządzenia

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu **prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią**
- rozporządzenie Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu **prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac**

rozporządzenia

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie **bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe**
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie **bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne**
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie **rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu**
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie **minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy**

charakter norm prawa pracy

normy imperatywne

- (bezwzględnie obowiązujące)
- np. normy stanowiące zasady prawa pracy, normy dot. zakazu zatrudniania pewnych kategorii osób w pewnych warunkach czy normy bhp

normy semiimperatywne

- (jednostronnie bezwzględnie obowiązujące)
- dopuszczają odstępstwa od regulacji ustawowych tylko w kierunku poprawy sytuacji pracownika

zasady bhp

- pozaprawne reguły bezpiecznego postępowania, wymagane przy wykonywaniu określonej pracy (czynności), wynikające z doświadczenia oraz przesłanek naukowych i technicznych
- nie są zdefiniowane prawnie ani też określone w przepisach, jednakże - zgodnie z obowiązującymi przepisami - zarówno pracodawca, jak i osoba kierująca pracownikami i sam pracownik są obowiązani je przestrzegać, a ich naruszenie lub niestosowanie może spowodować sankcje przewidziane w Kodeksie pracy

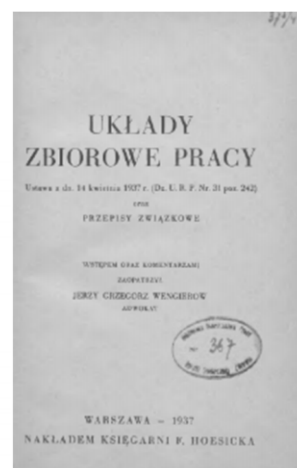
System prawny ochrony pracy w zakładzie pracy

- autonomiczne źródła prawa pracy:
 - układy zbiorowe
 - inne niż układy zbiorowe porozumienia
 - regulaminy pracy, wynagradzania itp.
 - statuty

33

układy zbiorowe

- porozumienia zawierane pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, określające warunki świadczenia pracy oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień, będące źródłem prawa pracy



układy zbiorowe

- zawierane między związkami zawodowymi i pracodawcami
- mogą być do nich wprowadzane regulacje korzystniejsze niż w przepisach powszechnie obowiązujących
- zwykle znaleźć tam można:
 - dodatkowe przywileje zdrowotne
 - dodatkowe urlopy dla pracowników pracujących w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz skrócenie dobowego wymiaru czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w takich warunkach
 - rekompensaty finansowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych

układy zbiorowe

- Wyróżnia się dwa rodzaje układów:
 - **zakładowe**, które swoim zakresem obejmują jednego pracodawcę,
 - **ponadzakładowe**, które obejmują więcej niż jednego pracodawcę.

układ zbiorowy

- zawiera się w drodze rokowań
- zgłoszenie inicjatywy zawarcia układu wymaga poinformowania wszystkich organizacji związkowych reprezentujących pracowników, których układ ma dotyczyć
- konieczne jest porozumienie co do wszystkich postanowień
- zawiera się w formie pisemnej na czas określony lub nieokreślony
- układ określa zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu
- aby układ wszedł w życie, musi zostać zarejestrowany przez ministra właściwego do spraw pracy lub okręgowego inspektora pracy w przypadku układów zakładowych
- w razie stwierdzenia niezgodności z prawem postanowień układu organ rejestracyjny może wpisać ten układ do rejestru za zgodą stron bez tych postanowień lub wezwać strony do dokonania zmian w postanowieniach układu — w terminie 14 dni
- od decyzji organu rejestracyjnego przysługuje odwołanie do sądu

37

układ zbiorowy

- Układ rozwiązuje się:
 - na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
 - z upływem okresu, na który został zawarty,
 - z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron

38

regulamin pracy

- akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określającym prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy
- nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy czy innych ustaw i aktów wykonawczych

39

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
- gdy w zakładzie pracy istnieje organizacja związkowa i wystąpi z wnioskiem o utworzenie regulaminu pracy, w takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest do utworzenia dokumentu, nawet jeżeli jego zatrudnienie nie przekracza 50 osób

40

regulamin pracy

— treść w szczególności

- organizacja pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej
- systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
- czas obowiązywania pory nocnej
- termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia
- wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom
- rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego
- wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe
- obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą
- przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy
- regulacje dot. kar i odpowiedzialności porządkowej pracowników

41

regulamin pracy

- Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, a pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z jego treścią przed rozpoczęciem przez niego pracy.
- Regulamin wydaje się na czas nieokreślony i obowiązuje dopóki nie nastąpi jego zmiana lub likwidacja zakładu pracy.

42

JAK DZIAŁA REGULAMIN PRACY ORAZ UKŁAD ZBIOROWY

Regulamin pracy

- określa warunki pracy, zasady wynagradzania (premii, nagród)
- wprowadzany jest w firmie zatrudniającej powyżej 50 pracowników
- jest uzgadniany z przedstawicielem pracowników lub związkami
- związki mają miesiąc na zgłoszenie uwag do regulaminu, a wchodzi w życie po dwóch tygodniach od jego uchwalenia
- pracodawca, jeśli nie uzgodni regulaminu ze związkami, może zrobić to samodzielnie
- pracownicy mogą domagać się wzrostu płac wyższego niż określony w regulaminie

Układ zbiorowy pracy

- zastępuje regulamin pracy i tworzony jest na wniosek związków zawodowych lub pracodawcy
- do jego uzgodnienia musi obowiązkowo przystąpić pracodawca
- pracownicy nie mogą kwestionować postanowień zawartych w układzie, np. zwiększenia płac
- zawierany może być na czas nieokreślony lub określony i może być wypowiedziany z zachowywaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia
- o wejściu w życie układu decyduje Państwowa Inspekcja Pracy, po sprawdzeniu jego zgodności z innymi przepisami prawa pracy
- wprowadzone zmiany muszą być konsultowane ze wszystkimi związkami
- można zawiesić jego postanowienia maksymalnie na trzy lata

MC