

Regulacje powszechnie obowiązujące dotyczące bhp

Tomasz A. Winiarczyk

zagadnienia

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

System źródeł prawa

- Przez system źródeł prawa w danym państwie rozumie się **całokształt źródeł prawa w ich wzajemnym powiązaniu, ujmowanych z punktu widzenia tego, co jest im wspólne i co je różnicuje.**

Rodzaje źródeł prawa formalnego

tworzone (stanowione)

- ustawy
- rozporządzenia

Stanowienie jest decyzją, w wyniku której powstają normy postępowania.

uznawane

- zwyczaje
- istniejące w innym systemie normy prawne (RECEPCJA)

Uznanie nie stwarza normy – ono tylko powoduje, że dana norma staje się normą prawa w danym systemie.

rodzaje aktów normatywnych

POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCE

- zawierają normy wiążące wszystkie podmioty prawa

WEWNĘTRZNIE OBOWIĄZUJĄCE

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

moc prawna aktu

- cecha aktu normatywnego wyznaczająca jego pozycję w hierarchii aktów normatywnych

moc obowiązująca aktu

- cecha pozwalająca uznać dany akt normatywny za element systemu prawa
- określa, czy dany akt wiąże podmioty prawa, czy też ich jeszcze albo już nie wiąże

**POLSKI SYSTEM
ŹRÓDEŁ PRAWA
I JEGO HIERARCHIA**

rodzaje powszechnie obowiązujących aktów normatywnych

- Konstytucja RP
- ratyfikowane umowy międzynarodowe
- ustawy
- rozporządzenia
- akty prawa miejscowego

KONSTYTUCJA

umowy międzynarodowe ratyfikowane ustawowo

ustawy

rozporządzenia Prezydenta
z mocą ustawy

umowy międzynarodowe nie wymagające ratyfikacji
ustawowej

akty wykonawcze do ustaw

rozporządzenia

zarządzenia

Konstytucja RP z 1997 r.

- ❑ najważniejszy akt normatywny w Polsce
- ❑ ustawa zasadnicza
- ❑ jest szczególnym aktem, gdyż reguluje:
 - podstawy ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego państwa,
 - zasady organizacji oraz strukturę i kompetencje najważniejszych organów władzy państwowej oraz samorządowej,
 - podstawowe wolności i prawa człowieka oraz obowiązki obywatelskie

**umowy międzynarodowe ratyfikowane
(czyli uznane) za zgodą wyrażoną w ustawie**

- Tylko niektóre typy takich umów wymagają do przyswojenia ich przez polski porządek prawny drogi ustawowej.
- Muszą być zgodne z Konstytucją, co oznacza, że w razie niezgodności albo wypowiedamy umowę, albo zmieniamy Konstytucję.

ustawa

- Akt normatywny uchwalany w określonym konstytucyjnie trybie przez parlament (ciało przedstawicielskie) oraz posiadający szczególną moc prawną i określoną treść.
- Przedmiotem ustawy może być każda sprawa.
- Niektóre sprawy mogą być uregulowane wyłącznie przez ustawę (np. ustawa budżetowa, określenie sytuacji prawnej obywatela, regulacja ustroju i zakres działania samorządu terytorialnego).
- Dana ustawa powinna regulować w sposób w miarę zamknięty pewien zakres spraw w ich podstawowych ramach

rozporządzenia Prezydenta z mocą ustawy

- Prezydent może je wydawać w okresie stanu wojennego – tylko na wniosek Rady Ministrów i to jeżeli Sejm nie może zebrać się na posiedzenie.
- Rozporządzenia takie podlegają zatwierdzeniu przez Sejm na najbliższym posiedzeniu.

akty wykonawcze

- ❑ Kwestie nazbyt szczegółowe każda ustawa w sposób wyraźny przekazuje do regulacji aktom wykonawczym (jest to tzw. delegacja ustawowa).
- ❑ Aktami wykonawczymi nie można jednak, nawet jeśli tak mówi ustawa, wkraczać w tzw. materię ustawową, czyli ograniczanie jednostek i zbiorowości w ich prawach oraz praw im przyznawanie, nakładanie na nie obowiązków, kwestie ustrojowe i zasady funkcjonowania aparatu władzy, zręby systemu finansowo-gospodarczego.
 - Dlatego na przykład niemożliwe jest nałożenie jakiegokolwiek kary w drodze aktu wykonawczego.

rodzaje aktów wykonawczych

- ❑ **rozporządzenia** według art. 92 Konstytucji są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji (czyli Prezydenta RP, Radę Ministrów, Prezesa RM, ministra kierującego działem administracji rządowej, przewodniczącego komitetu w składzie RM oraz KRRiT), na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania;
- ❑ upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu
- ❑ **zarządzenia** według art. 93 ust. 2 Konstytucji są wydawane tylko na podstawie ustawy, lecz w przeciwieństwie do rozporządzeń nie mogą stanowić podstawy decyzji wobec obywateli, osób prawnych oraz innych podmiotów;
- ❑ zarządzenia są przykładem normatywnych aktów wewnętrznych;
- ❑ obowiązują one jedynie podmioty, które podlegają kompetencjom władczym organu wydającego dany akt

akty prawa miejscowego

- Zgodnie z art. 94 Konstytucji organy samorządu terytorialnego oraz terenowe organy administracji rządowej, na podstawie i w granicach upoważnień zawartych w regulacjach ustawowych, ustanawiają akty prawa miejscowego obowiązujące na obszarze działania tych organów.

akty prawa miejscowego

- Uchwały sejmików województw, rad powiatów i rad gmin oraz rozporządzenia wojewody.
- Wyjątkowo zarządzenia porządkowe organów wykonawczo-zarządzających JST (np. wójta, burmistrza, prezydenta miasta).

Uchwały ciał stanowiących JST mogą precyzować na przykład stawki podatków i opłat lokalnych, ustanawiać zasady utrzymania porządku i czystości czy wreszcie określać budżet jednostki samorządu terytorialnego na dany rok.

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 B O W I A Ź Y W A N I E
A K T Ó W
N O R M A T Y W N Y C H**

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.

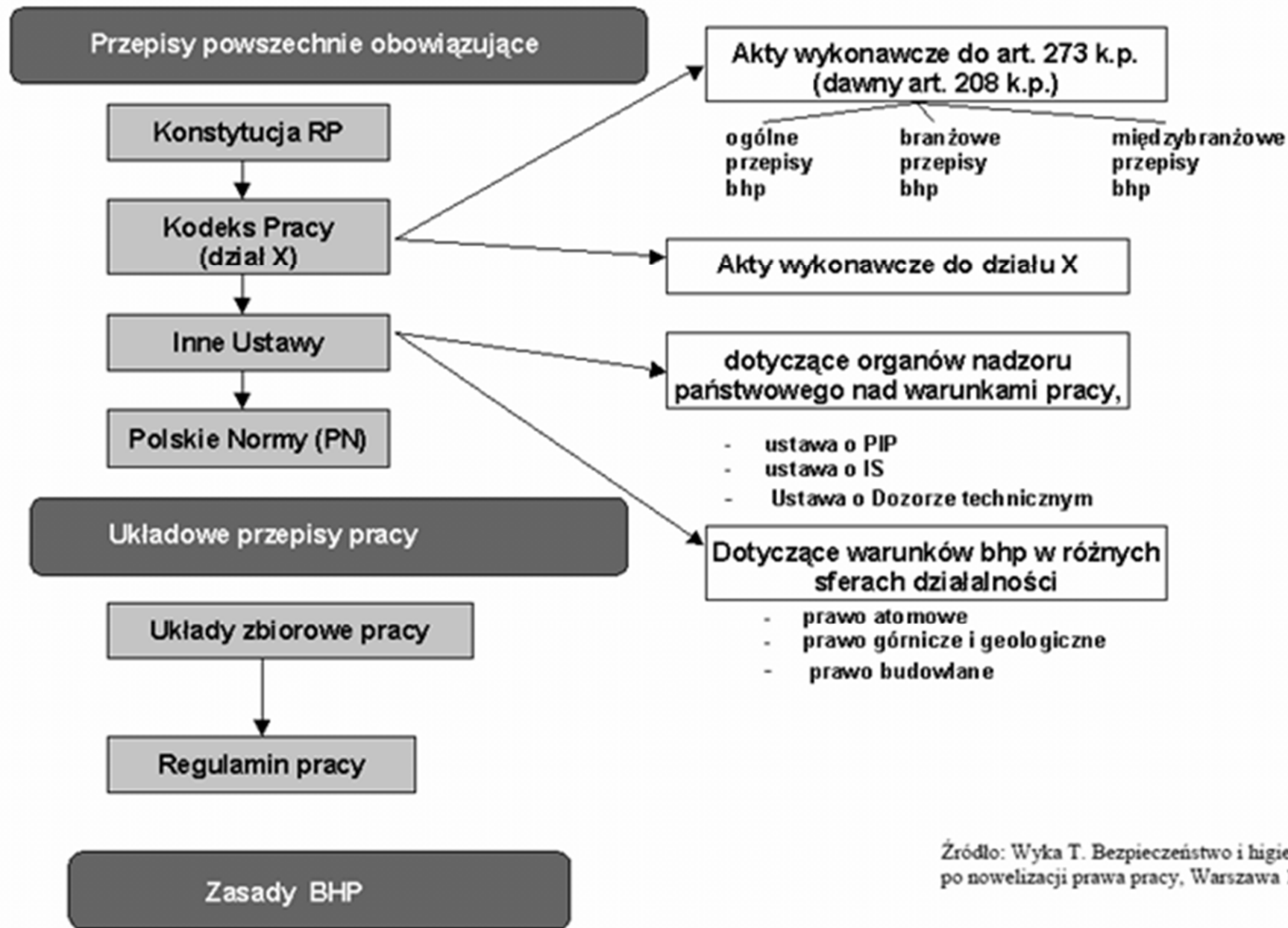
tekst jednolity

- ❑ 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 Ochrony 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.
- zobowiązałoby również Polskę do pomocy socjalnej, zapewniającej minimalny poziom wynagrodzenia w celu zapewnienia „godnego życia”

Polska nie ratyfikowała Zrewidowanej EKS

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.

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