

System ochrony pracy w Rzeczypospolitej Polskiej – oprac. Tomasz A. Winiarczyk

- układy zbiorowe
- regulamin pracy
- służba bhp
- komisja bhp
- społeczny inspektor pracy

SYSTEM PRAWNY OCHRONY PRACY W ZAKŁADZIE PRACY

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

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

- 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

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

Układ rozwiązuje się:

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

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

- 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

treść regulaminu pracy 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

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.

PRZEGLĄD ORGANIZACYJNEGO ZAKŁADOWEGO SYSTEMU OCHRONY PRACY

szłuba bhp (art. 237¹¹ KP)

Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

1) zatrudnia do 10 pracowników albo

2) zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.

Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

Komisja bhp (art. 237¹² KP)

Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

związek zawodowy

- organizacja społeczna zrzeszająca ludzi pracy najmniej na zasadzie dobrowolności
- celem istnienia jest obrona interesów społeczno-ekonomicznych pracowników
- może być tworzony według kryteriów gałęzi produkcji, zawodu lub regionu, w którym operuje.
- może rozwijać działalność samopomocową, edukacyjną czy kulturalną
- powstaje z mocy uchwały o jego założeniu, podjętej na zgromadzeniu założycielskim przez co najmniej 10 osób
- ma prawo uczestniczenia w sporach zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy
- członkiem związku zawodowego może być każda osoba wykonująca pracę zarobkową

zakładowa organizacja związkowa

- uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:
 - o pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, albo
 - o funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji

uprawnienia związków zawodowych

- zawieranie układów zbiorowych pracy
- prowadzenie sporów zbiorowych pracy
- zawieranie porozumień normatywnych w tym o zawieszeniu układu zbiorowego pracy, o stosowaniu układu zbiorowego pracy, o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, w sytuacji przejścia zakładu pracy oraz w sprawie zwolnień grupowych
- uzgadnianie z pracodawcą treści regulaminów pracy, wynagradzania, premiowania, nagród oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- uzgadnianie z pracodawcą długości okresów rozliczeniowych
- wyrażanie zgody na nietworzenie planu urlopów
- uzgadnianie podziału środków na wynagrodzenia w państwowych jednostkach sfery budżetowej
- uzgadnianie przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- ustalanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym
- powoływanie wspólnie z pracodawcą komisji pojednawczej
- ustalanie z pracodawcą wykazu stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków
- uzgadnianie z pracodawcą oraz ze służbą rehabilitacyjno-medyczną zakładowego regulaminu wykorzystania funduszu rehabilitacji

społeczna inspekcja pracy

podstawa prawna: USTAWA z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą:

- 1) zakładowy społeczny inspektor pracy - dla całego zakładu pracy,
- 2) oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy - dla poszczególnych oddziałów (wydziałów),
- 3) grupowi społeczni inspektorzy pracy - dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

Społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy.

Społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat. Społeczny inspektor pracy w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być odwołany przed upływem okresu.

Niedopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zakład pracy jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag, przeznaczone do zapisów społecznych inspektorów pracy.