

**DZIAŁ 1**

**BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY – materiały do zaliczenia nr1**

**Patrz poniżej:**

# I. Wprowadzenie do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy

- Istota bezpieczeństwa i higieny pracy
- Podstawowe pojęcia z zakresu bhp

## 1

## Istota bezpieczeństwa i higieny pracy

### ZAGADNIENIA

- Potrzeba bezpieczeństwa
- Bezpieczeństwo socjalne
- Higiena pracy

Potrzeba bezpieczeństwa jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka, a prawo do jej realizacji znalazło odzwierciedlenie w *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*.

Człowiek czuje się bezpiecznie nie tylko wtedy, kiedy nie zagraża mu jakieś niebezpieczeństwo fizyczne (np. powódź, burza śnieżna, wypadek drogowy), lecz przede wszystkim, gdy ma zapewnione bezpieczeństwo socjalne w zakresie:

- materialnym – wykonuje pracę gwarantującą mu niezbędne środki do życia i sprawiającą satysfakcję, ma zapewnioną ochronę zdrowia, dostęp do edukacji;
- społecznym – dającym mu wsparcie w trudnej sytuacji życiowej poprzez system prawny.

Bezpieczeństwo socjalne zapewnia człowiekowi praca, wypełniająca mu ponad połowę życia. Ponieważ warunki pracy mogą w pewnych sytuacjach wpływać ujemnie na życie i zdrowie pracownika, pojawia się konieczność przewidzenia takich sytuacji i zapobiegania im. Kształtowanie bezpiecznych warunków pracy opiera się na określaniu, a następnie przestrzeganiu pewnych ogólnych zasad. Zasady te zawiera przedmiot nauczania **bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp)**.

Z określeniem bhp spotkałeś się / spotkałaś się już wcześniej i wiesz, że wiążą się z nim nakazy i zakazy. Dotychczas miałeś / miałaś do czynienia z zasadami bhp w różnych okolicznościach w szkole, w domu, na boisku sportowym, w górach, nad wodą, na ulicy – i zwykle były to dla ciebie **miejsca bezpieczne**. Bezpieczne pod warunkiem, że swoim postępowaniem niezgodnym z przepisami nie wprowadziłeś / wprowadziłaś zagrożenia.

### PRZYKŁAD 1.1

Jeśli chcesz przejść przez ulicę, to dopóki nie wtargniesz na jezdnię na czerwonym świetle, możesz czuć się bezpieczny / bezpieczna. Dom też jest miejscem bezpiecznym, dopóki nie rozlejesz na podłogę łatwopalnego płynu przy zapalonym palniku gazowym i nie spowodujesz pożaru albo dopóki będziesz używać sprawnych urządzeń elektrycznych.

Z inną sytuacją spotkasz się w pracy zawodowej lub podczas praktyk w zakładzie przemysłowym, gdzie **nagromadzenie zagrożeń występujących w procesach pracy** wymaga wiedzy o tym, w jaki sposób uniknąć urazów ciała, chorób lub zatruc.

W ustawie zasadniczej prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest zaliczone do podstawowych praw obywatelskich. W art. 66 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* podano: „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”.

Urzeczywistnieniu tego prawa służy wiele aktów prawnych regulujących zagadnienia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Stąd określenie bhp wiąże się z przepisami prawa określającymi, w jakich warunkach ma się odbywać praca.

Dwuczłonowa nazwa „bezpieczeństwo i higiena pracy” sygnalizuje dwa związane ze sobą elementy, które mają wpływ na warunki pracy:

1. **bezpieczeństwo pracy**, czyli zespół warunków, które muszą być zachowane, aby pracownicy mogli pracować bezpiecznie i bez szkody dla zdrowia;
2. **higiena pracy**, czyli nauka, która zajmuje się:
  - badaniem wpływu warunków pracy na zdrowie, czynności fizjologiczne i zachowanie sprawności organizmu człowieka w czasie pracy,
  - ustaleniem czynników szkodliwych dla zdrowia,
  - zapobieganiem powstawaniu schorzeń i chorób zawodowych wśród pracowników wykonujących określony zawód.

## ZAPAMIĘTAJ

**Higiena pracy** to nauka, której celem jest poznawanie wpływu czynników fizycznych, chemicznych i psychofizycznych otoczenia na zdrowie człowieka i reakcji organizmu ludzkiego na oddziaływanie tych czynników.

W praktyce szeroko pojęte bezpieczeństwo pracy zajmuje się nie tylko:

- ochroną pracowników przed wypadkami przy pracy,
- ochroną pracowników przed chorobami zawodowymi,
- ograniczeniem zatrudniania pracowników przy pracach szczególnie ciężkich lub uciążliwych,
- ochroną maszyn i urządzeń służących do pracy przed zniszczeniem, lecz także:
- ochroną uprawnień pracowniczych dotyczących trwałości stosunku pracy i wynagrodzenia,
- szczególną ochroną pracy młodocianych i kobiet,
- ochroną innych uprawnień pracowniczych (czasu pracy, urlopów pracowniczych).

Podręcznik ten będzie pomocny w przyswajaniu wiedzy o prawie pracy oraz ogólnych zasadach bezpiecznych i higienicznych sposobach wykonania obowiązków. Wiedzę tę – rozszerzoną o zasady i przepisy bhp specyficzne dla twojego zawodu – będziesz wykorzystywać w przyszłej pracy zawodowej. Zdobyte informacje będziesz systematycznie aktualizować podczas okresowych obowiązkowych szkoleń bhp.

Część wiadomości zawartych w podręczniku zapewne jest ci już znana. Nie pomijaj ich jednak, ponieważ podawane z punktu widzenia bhp z pewnością pomogą ci w uświadomieniu sobie związku pomiędzy twoim samopoczuciem a szeroko pojętym środowiskiem pracy, a być może zmienią też pewne twoje nawyki. Z pewnością napotkasz tu także terminy, których nie znasz, wyróżnione kolorem – ich definicje zamieszczono w wykazie najważniejszych pojęć na końcu książki.

Po każdym rozdziale znajdziesz zadania, które ułatwią ci sprawdzenie stopnia opanowania zaprezentowanych wiadomości. Część z nich polega na samodzielnym wyszukaniu przepisu prawnego dotyczącego bezpieczeństwa pracy. Nawet jeśli będziesz mieć kłopoty z ich wykonaniem, nie zniechęcaj się, gdyż dzięki temu nauczysz się korzystać z przepisów prawnych, co na pewno przyda ci się w przyszłości. Dodatkowo przekonasz się, że przepisy dotyczące bezpieczeństwa pracy są bogatym źródłem wiedzy.

## 2

## Podstawowe pojęcia z zakresu bhp

### ZAGADNIENIA

- Wypadki przy pracy
- Choroby zawodowe

**Wypadek, zagrożenie, choroba zawodowa** to pojęcia ogólnie znane z życia codziennego. Wymagają jednak ścisłego sprecyzowania, ponieważ w bhp są to terminy prawne.

### 2.1. Wypadki przy pracy

**Za wypadek przy pracy**, zgodnie z *Ustawą z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, uważa się: **zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło:**

- podczas (lub w związku z) wykonywania przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych;
- podczas (lub w związku z) wykonywania przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Z tytułu wypadków przy pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych realizuje świadczenia przewidziane w art. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

### ZAPAMIĘTAJ

**Wypadek** definiuje się jako niepożądane zdarzenie, które powoduje straty.

**Zdarzenie** może być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy tylko wtedy, gdy wszystkie jego elementy (nagłość, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą) wystąpią równolegle.

**Wypadek ucznia** to zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w trakcie jego pozostawania pod opieką szkoły lub placówki.

Zdarzenie może być zakwalifikowane jako wypadek ucznia tylko wtedy, gdy zaistnieją równocześnie wszystkie następujące elementy:

- nagłość,
- przyczyna zewnętrzna,
- pozostawanie ucznia pod opieką szkoły lub placówki (w trakcie zajęć lekcyjnych, pozalekcyjnych, w czasie przerw, na terenie szkoły i poza nią na praktykach, stażach, wyjazdach, imprezach szkolnych i w innych sytuacjach).

Nie jest więc wypadkiem ucznia zdarzenie, które:

- jest pozbawione cech nagłości,
- nie jest wywołane przyczyną zewnętrzną, np. atak padaczki,

- nie spowodowało urazu lub śmierci,
- zaistniało w czasie, w którym uczeń nie pozostawał pod opieką szkoły (w przypadku ucznia niepełnoletniego formalnie pozostaje on pod opieką opiekunów prawnych).

W zakresie uprawnień do świadczeń na równi z **wypadkiem przy pracy** traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ między innymi:

- w czasie podróży służbowej, chyba że wypadek spowodowało postępowanie pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Zgodnie z art. 57b *Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* w zakresie uprawnień do świadczeń na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się także **wypadek, któremu pracownik uległ w drodze do pracy lub z pracy**. Za drogę do pracy lub z pracy uważa się oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do miejsca lub z miejsca:

- innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- zwykłego spożywania posiłków,
- odbywania nauki lub studiów.

Wypadki te nazywa się **zrównanymi z wypadkami przy pracy** lub **traktowanymi na równi z wypadkami przy pracy** i uznaje za takie tylko wtedy, gdy równocześnie zaistnieją:

- nagłość,
- przyczyna zewnętrzna,
- związek z pracą.

#### PRZYKŁAD 2.1

Pracownik, który szedł przez halę produkcyjną i niósł skrzynkę z narzędziami do naprawianej maszyny, potknął się o leżące na posadzce części, upadł i złamał rękę. W przedstawionej sytuacji występuje nagłość, przyczyna zewnętrzna i związek z pracą, czyli jest to wypadek przy pracy.

#### PRZYKŁAD 2.2

Pracownik po godzinach pracy powrócił na swoje stanowisko pracy, ponieważ zostawił tam dokumenty i nie mógł jechać samochodem do domu. Gdy sięgał na półkę, potrącił pojemnik, który spadł i zranił go w oko. Mimo zaistniałej szkody, ponieważ zdarzenie nie ma związku z pracą, nie jest to wypadek przy pracy i pracownikowi nie przysługują świadczenia z tytułu wypadku przy pracy.

### ZAPAMIĘTAJ

**Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien niezwłocznie poinformować o zdarzeniu swojego przełożonego. Obowiązek ten dotyczy nie tylko poszkodowanego, lecz – zgodnie z art. 21 pkt 6 k.p. – każdego pracownika. W celach dowodowych wypadek należy zgłosić w formie pisemnej.**

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku sporządza się dokumentację powypadkową, rejestruje wypadek w *Rejestrze wypadków przy pracy*, który prowadzi pracodawca, i przygotowuje statystyczną kartę wypadku dla GUS.

Ze względu na liczbę osób, które uległy wypadkom, wypadki dzieli się na **indywidualne** i **zbiorowe**. Wypadek zbiorowy to ten, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby. Procedury postępowania po zaistniałym wypadku zbiorowym są takie same jak przy wypadku indywidualnym i dla każdego z poszkodowanych sporządza się osobną dokumentację powypadkową.

Ze względu na rodzaj strat wypadki dzieli się na **urazowe** i **bezurazowe** (zdarzenie potencjalnie wypadkowe).

Wg Polskiej Normy PN-N-18001:2004 **zdarzenie potencjalnie wypadkowe** to niebezpieczne zdarzenie związane z wykonywaną pracą, podczas którego nie dochodzi do urazów lub pogorszenia stanu zdrowia. Zdarzenie potencjalnie wypadkowe wymiennie nazywa się zdarzeniem wypadkowym bezurazowym.

### PRZYKŁAD 2.3

Pracownik poślizgnął się na mokrej podłodze, upadł i złamał nogę. Od początku działalności firmy (trzy lata) przy sprzątaniu zwilżano za jednym razem duży fragment podłogi, opóźniano jego wycieranie, a czasem czekano, aż sam wyschnie. Prawie codziennie któryś z pracowników ślizgał się na tej powierzchni. Stosunek wypadków bezurazowych do powodujących uraz w ciągu trzech lat wynosił 600 do 1.

Straty (niekiedy znaczne) związane z wypadkami bezurazowymi wynikają ze zranienia ludzi, zniszczenia mienia, zakłócenia procesu pracy. Takie wypadki należy zarejestrować z uwagi na wymagania formalne, dotyczące postępowania w sprawie wypadków przy pracy, i przeprowadzić ich analizę w celu wskazania środków pozwalających na uniknięcie podobnych zdarzeń w przyszłości. Gdyby w zakładzie z przykładu 2.3 rejestrowano wcześniejsze poślizgnięcia pracowników, z pewnością wprowadzono by zmiany, które zapobiegłyby wypadkowi jednego z nich.

## ZAPAMIĘTAJ

**Należy zgłaszać przełożonemu wszystkie, nawet pozornie błahe, wypadki. Poważnym błędem jest rejestrowanie ich jako bezurazowe i tym samym zaniechanie badania zdarzeń. Niewielkie ukłucie się / skaleczenie pracownika w placówce ochrony zdrowia bądź pozornie bezurazowy wypadek komunikacyjny mogą być przyczyną poważnej infekcji lub wstrząśnienia mózgu.**

Centralny Instytut Ochrony Pracy (CIOP) podaje, że „negatywnym skutkiem zagrożeń zawodowych w skali świata dotknięta jest liczba 300 000 osób, które codziennie ulegają wypadkom przy pracy (tj. tyle, ilu mieszkańców liczą np. Białystok, Gliwice, Radom), w tym: 30 000 osób ulega wypadkom ciężkim (tj. tyle, ilu mieszkańców liczą np. Augustów, Kłodzko, Zakopane) i 600 osób ulega wypadkom śmiertelnym (jakby codziennie rozbijał się jeden Boeing 747 z kompletem pasażerów na pokładzie)”.

Każdy wypadek ma bezpośrednią przyczynę. Najczęściej są to:

- nieumiejętność wykonania danej pracy,
- brak zabezpieczeń,
- nieprzestrzeganie przepisów bhp,
- zła organizacja pracy,
- nieuwaga (upadki na tym samym poziomie, upadki z wysokości i inne),



**Rys. 2.1.** Wypadki w budownictwie – śmiertelny wypadek podczas budowy spowodował dźwig przenoszący materiały, jedna osoba została ranna



**Rys. 2.2.** Wypadki w budownictwie – podczas budowy zginęło dwóch robotników przysypanych ziemią

- awarie maszyn,
- wadliwa konstrukcja maszyn,
- ukryte wady materiałów.

Każda sytuacja podana powyżej może skutkować wypadkiem, dlatego nazywa się je **zagroženiami wypadkowymi**.

## ZAPAMIĘTAJ

**Im większe zagrożenie, tym większa możliwość zaistnienia wypadku.**

## 2.2 Choroby zawodowe

Jeśli warunki pracy nie odpowiadają wymaganiom higienicznym (np. pracownik jest narażony na działanie nadmiernego hałasu, pracuje w pomieszczeniu, w którym powietrze jest zanieczyszczone pyłami), występuje zagrożenie chorobowe. Dłuższy, nieraz wieloletni, okres pracy w warunkach takiego zagrożenia prowadzi do chorób zawodowych.

**Choroba zawodowa** to pojęcie medyczno-prawne. Oznacza schorzenie powstałe bezspornie lub z dużym prawdopodobieństwem na skutek działania czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.

## ZAPAMIĘTAJ

**Chorobą zawodową** może być tylko takie schorzenie, które ujęto w obowiązującym w kraju wykazie chorób zawodowych

Obowiązujący w Polsce wykaz stanowi załącznik do *Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach* (DzU nr 105, poz. 869). W tym wykazie znajdują się między innymi:

- obustronny trwały odbiorczy ubytek słuchu,
- pylice płuc,



- choroby układu wzrokowego wywołane czynnikami fizycznymi, chemicznymi lub biologicznymi,
- zespół wibracyjny,
- zespół cieśni w obrębie nadgarstka,
- przewlekłe choroby układu ruchu wywołane sposobem wykonywania pracy,
- ostre uogólnione reakcje alergiczne,
- astma oskrzelowa,
- choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa.

Z oceny Komisji Europejskiej wynika, że systematycznie wzrasta liczba „starych” chorób zawodowych (pylica, odbiorczy ubytek słuchu, zespół wibracyjny, astma oskrzelowa), a dodatkowo coraz większym problemem stają się choroby „nowe”, takie jak schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego (ból kręgosłupa, urazy stawów, chroniczne przeciążenie organizmu) oraz choroby wywołane napięciem psychicznym.

### ZAPAMIĘTAJ

Ocenia się, że **choroby zawodowe** pojawiające się w związku z pracą biurową to choroby zawodowe przyszłości. Staną się wkrótce najliczniejszą grupą wśród wszystkich dolegliwości związanych z pracą. Mimo powszechnego przekonania, że praca w biurze jest raczej lekka, lista związanych z nią dokuczliwych objawów chorobowych jest dosyć długa.

Choroby zawodowe są objęte ubezpieczeniem społecznym (art. 237 k.p.). Możliwa jest jednak również **odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy** na zasadach ogólnych wynikających z *Kodeksu cywilnego*, nawet jeśli konkretne schorzenie nie jest chorobą zawodową według wykazu, ale powstanie w związku z warunkami środowiska pracy (umożliwia to art. 236 k.p.).

### ZAPAMIĘTAJ

**Zapobieganie chorobom zawodowym** polega przede wszystkim na wykrywaniu i usuwaniu zagrożeń chorobowych w środowisku pracy oraz na badaniach lekarskich pracowników.

### SPRAWDŹ SWOJĄ WIEDZĘ

1. Chorobą zawodową najczęściej występującą wśród pracowników kuźni jest:
  - a) przewlekła choroba narządu głosu.
  - b) uszkodzenia słuchu.
  - c) pylica płuc.
  - d) choroby zakaźne.
2. Higiena pracy to:
  - a) utrzymanie porządku na stanowisku pracy.
  - b) nauka o metodach utrzymywania czystości w pomieszczeniach przemysłowych.
  - c) działania zmierzające do uchronienia pracownika od utraty zdrowia, która może nastąpić w wyniku oddziaływania różnych czynników związanych z pracą.
  - d) stosowanie diety odpowiedniej do trybu życia.

## 3

## Główne źródła prawa pracy w Polsce

### ZAGADNIENIA

- Podstawy prawne w dziedzinie bhp
- Funkcje aktów prawa pracy
- Zakres regulacji prawnych *Kodeksu pracy*
- Zakres regulacji prawnych regulaminu pracy

Wszystkie obszary naszego życia są regulowane przepisami prawnymi i dlatego dla każdego człowieka zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym niezwykle ważna jest znajomość prawa.

### ZAPAMIĘTAJ

Nikt nie może się tłumaczyć, **że zachował się niezgodnie z przepisem, ponieważ nie wiedział o jego istnieniu** albo zapamiętał błędnie jego treść.

#### PRZYKŁAD 3.1

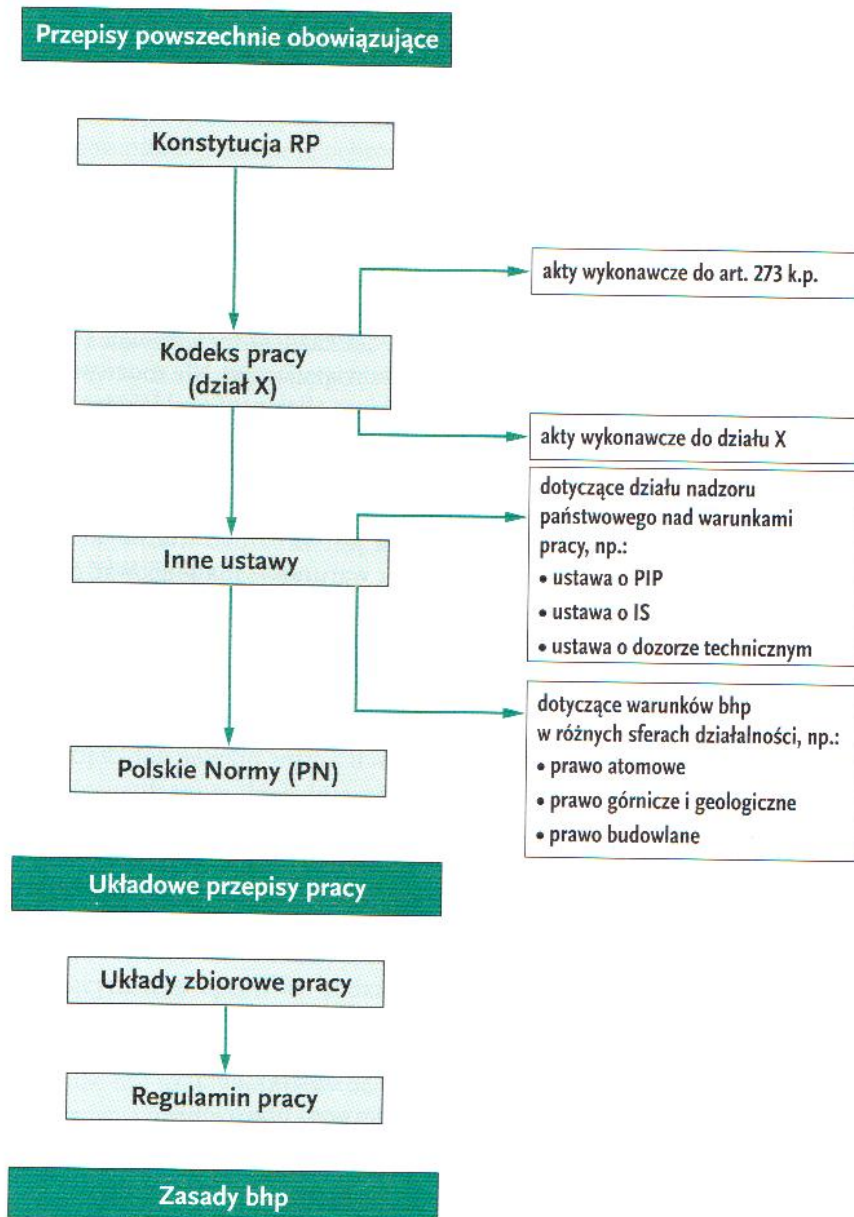
Kierowca samochodu, który jechał z prędkością 150 km/h w terenie zabudowanym, zostanie ukarany mimo tłumaczenia, że nie wiedział o konieczności ograniczenia prędkości. Pracownik rozpoczynający pracę godzinę później, niż określono w regulaminie pracy, z którym został zapoznany na szkoleniu wstępnym, zostanie ukarany upomnieniem.

### ZAPAMIĘTAJ

Przepisy prawa: ustawy i rozporządzenia są publikowane w **Dzienniku Ustaw**, a uchwały i zarządzenia w **Monitorze Polskim**. Niektóre zarządzenia poszczególnych ministrów znajdują się w Dziennikach Urzędowych (Biuletynach) poszczególnych resortów.

**Prawo pracy** to jedna z najmłodszych gałęzi prawa. Powstało w drugiej połowie XIX w., gdy w czasie rewolucji przemysłowej państwo było zmuszone interweniować w relacje między pracodawcami a pracownikami najemnymi. Prawo pracy reguluje zagadnienia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Głównymi źródłami prawa pracy w Polsce są następujące akty prawne:

- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* – ustawa naczelna;
- ustawy sejmowe: *Kodeks pracy*, *Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, *Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* i inne;
- rozporządzenia Rady Ministrów i rozporządzenia poszczególnych ministrów;
- uchwały Rady Ministrów i Prezydium Sejmu;
- **układy zbiorowe pracy, regulaminy i statuty pracy.**



Rys. 3.1. Podstawy prawne w bhp

Uznanie Konstytucji RP za ustawę naczelną oznacza, że wszystkie akty prawne muszą być z nią zgodne.

**Prawo pracy** reguluje zagadnienia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej i spełnia trzy główne funkcje:

- ochronną – przepisy zabezpieczające interesy pracowników. Funkcja ochronna jest jedną z najistotniejszych w przepisach prawa pracy. Organem państwowym, którego zadaniem jest ochrona praworządności w stosunkach pracy, jest Państwowa Inspekcja Pracy;

- organizacyjną – przepisy określające uprawnienia pracodawcy i obowiązki pracownika, m.in. zakres podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy, zasady odpowiedzialności osoby zatrudnionej w razie naruszenia obowiązków wynikających z umowy o pracę, sposób wyrównywania szkód spowodowanych niewłaściwym wypełnianiem obowiązków pracowniczych;
- wychowawczą – przepisy kształtujące właściwe postawy pracodawców i pracowników w procesie pracy poprzez system nagród i kar oraz regulujące wzajemne stosunki między pracownikami.

Najważniejszym źródłem prawa pracy jest **Kodeks pracy**. Znajomość norm prawnych *Kodeksu pracy* i zawartych w nich uregulowań oraz **aktów wykonawczych** (rozporządzeń, zarządzeń, uchwał) do tej ustawy jest niezbędna dla każdego pracownika i pracodawcy. Przepisy te mają charakter prawa bezwzględnie obowiązującego. Nie może więc zaistnieć taka sytuacja, że pracodawca uzgadnia z pracownikiem odstępstwo od jakiegoś obowiązku zawartego w *Kodeksie pracy*.

### PRZYKŁAD 3.2

Właściciel sklepu zatrudnia znajomą, która jest w bardzo trudnej sytuacji materialnej, jako ekspedientkę. Stawia jej jednak warunek – ma pracować po 12 godzin przez pięć dni w tygodniu i dodatkowo cztery godziny szóstego dnia. Jest to sytuacja niedopuszczalna. Jeśli dojdzie do zawarcia tej umowy o pracę, Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo ukarać pracodawcę karą finansową za nieprzestrzeganie prawa pracy.

*Kodeks pracy* składa się z 15 działów zawierających normy prawne dotyczące:

- podstawowych zasad prawa pracy,
- zawarcia i rozwiązania umowy o pracę,
- wynagradzania za pracę,
- obowiązków pracodawcy i pracownika,
- odpowiedzialności materialnej pracownika,
- czasu pracy, urlopów pracowniczych,
- zatrudniania młodocianych,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- układów zbiorowych pracy,
- rozpatrywania sporów o roszczenia wynikające ze stosunku pracy,
- odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Ilekcję w *Kodeksie pracy* jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu oraz innych ustaw i aktów wykonawczych związanych z:

- przeciwdziałaniem zagrożeniom życia i zdrowia pracownika,
- organizacją procesu pracy,
- kształtowaniem właściwych postaw społecznych (dyscypliny pracy, szanowania prawa).

*Kodeks pracy* obowiązuje od 1 stycznia 1975 r.; od tego czasu wprowadzano w nim zmiany, które noszą nazwę **nowelizacji**. Tekst jednolity jest zawarty w Dzienniku Ustaw z 1998 r. nr 21, poz. 94.

## ZAPAMIĘTAJ

**Nowelizacja** dotyczy wszystkich aktów prawnych – dostosowuje prawo do zmieniającej się sytuacji gospodarczo-politycznej i społecznej.

1 stycznia 2004 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z 1974 r. o bardzo szerokim zakresie (zmienionych zostało ok. 100 artykułów). Zmiany w *Kodeksie pracy* dostosowują polskie prawo pracy do prawa Unii Europejskiej, między innymi do dyrektyw socjalnych, a zwłaszcza kluczowej Dyrektywy Ramowej 89/391/EWG, która ustanawia serię ogólnych zasad postępowania w dziedzinie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Od tego czasu wprowadzono w *Kodeksie pracy* następnym kilkadziesiąt zmian. W tym podręczniku znajdują się informacje prawne aktualne na dzień 1 maja 2013 roku. **Przy posługiwaniu się aktami prawnymi należy zawsze sprawdzać ich aktualność.** Nie wymaga to zasięgnięcia porady u prawnika, wystarczy dostęp do internetu. Dzięki dostępowi do sieci możemy skorzystać z każdej ustawy lub każdego rozporządzenia oraz innych źródeł prawa.

Baza **Internetowego Systemu Aktów Prawnych (ISAP)** zawiera opisy bibliograficzne i teksty aktów prawnych opublikowanych w wydawnictwach urzędowych: Dzienniku Ustaw i Monitorze Polskim, wydawanych przez Prezesa Rady Ministrów (<http://isap.sejm.gov.pl>). Żeby nie zagubić się w aktach wielokrotnie przeprowadzonych nowelizacji, warto określić rok publikacji. Materiały są dostępne w formacie PDF.

Wyszukiwanie np. w Google pozwala, przez wpisanie istotnej części nazwy aktu prawnego, np. „rozporządzenia w sprawie ochrony przeciwpożarowej”, odnaleźć interesujący nas aktualny tekst ujednoczony.

**Wykładnia prawa**, czyli ustalenie właściwego znaczenia obowiązujących przepisów, należy do:

- Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (wydawanie wyjaśnień i wytycznych),
- Sądu Najwyższego (ustalenie wytycznych orzecznictwa w sprawach rozszczeń pracowników, odpowiedzi na pytania prawne, rozstrzygnięcie poszczególnych praw).

Każdy pracownik musi dokładnie znać **regulamin pracy** normujący organizację i porządek wewnętrzny w zakładzie pracy. Regulamin pracy jest podstawowym aktem regulującym zasady, na podstawie których funkcjonuje dany zakład pracy. Dzięki temu, że w odróżnieniu od ustaw i rozporządzeń regulamin pracy nie ma charakteru powszechnego, za jego pomocą jest możliwe pełne skonkretyzowanie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy oraz określenie zasad organizacyjnych i porządkowych zakładu pracy, uwzględniających jego specyfikę, rodzaj i formy działalności. Regulamin pracy określa między innymi: rozkład czasu pracy, czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia oraz zasady bhp. Szczegółowe treści regulaminu pracy są zawarte w art. 104 *Kodeksu pracy*. Regulamin pracy nie może być mniej korzystny dla pracowników, niż określają to przepisy Konstytucji, *Kodeksu pracy* i innych ustaw oraz aktów wykonawczych.

Obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy ciąży na pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 20 osób.

## ZAPAMIĘTAJ

**Polski system prawa pracy** stawia na równi z normami prawnymi zasady bhp.

### SPRAWDŹ SWOJĄ WIEDZĘ

1. Odpowiedz na poniższe pytania.
  - a) Czego dotyczą przepisy prawa pracy?
  - b) Dlaczego każdy pracownik i pracodawca musi znać normy prawne zawarte w *Kodeksie pracy*?

## 4

## Prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika w zakresie bhp i ochrony pracy

### ZAGADNIENIA

- Prawa i obowiązki pracodawcy
- Obowiązki osoby kierującej pracownikami
- Profilaktyczne badania lekarskie
- Szkolenia pracowników
- Prawa i obowiązki pracownika

Przepisy dotyczące praw i obowiązków pracodawcy oraz pracownika są zawarte w dziale czwartym *Kodeksu pracy*, natomiast ich rozwinięcie znajduje się w innych częściach tego kodeksu oraz w ustawach i rozporządzeniach Rady Ministrów lub poszczególnych ministrów.

Prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika są ze sobą ściśle związane, ponieważ większość obowiązków pracodawcy jest jednocześnie prawami pracownika. Prawa te pod wpływem zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej ulegają od początku ich ustalenia, czyli od XIX w., ciągłym zmianom. Są to głównie zmiany zabezpieczające prawa pracownika.

### PRZYKŁAD 4.1

Wymiar czasu pracy robotników w krajach europejskich w XIX wynosił 10 do 16 godzin dziennie przez 6 dni tygodnia. Według danych Eurostatu w 2011 roku przeciętny czas pracy pracowników w Unii Europejskiej wynosił 37,4 godziny na tydzień.

W poszczególnych państwach na świecie stosuje się odmienne przepisy prawa. Obecnie obowiązujące w Polsce prawo pracy jest zharmonizowane z przepisami UE.

### 4.1. Prawa i obowiązki pracodawcy

Zgodnie z *Kodeksem pracy* odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy spoczywa na pracodawcy. Znajomość przez pracowników zakładu obowiązków ciążących na pracodawcy (dyrektorze, właścicielu firmy) ułatwia im świadomą realizację swoich zadań z zakresu bezpieczeństwa pracy.

#### Prawa pracodawcy

- swoboda w doborze pracownika,
- wprowadzanie sankcji wobec pracownika.

Pracodawca podlega wielu obowiązkom, które wynikają z różnych aktów prawnych.

## ZAPAMIĘTAJ

**Pracodawca odpowiada za stan bhp w zakładzie pracy oraz jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.**

### **Pracodawca jest obowiązany między innymi:**

- utrzymać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane, w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników;
- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- wyposażać maszyny, inne urządzenia techniczne i narzędzia pracy w odpowiednie zabezpieczenia (środki ochrony zbiorowej);
- zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- informować pracowników o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy i o zasadach postępowania w razie awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu;
- dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież roboczą i obuwie robocze;
- zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne;
- dostarczyć niezbędne środki do udzielania pierwszej pomocy;
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w tempie ustalonym z góry;
- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy;
- terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do wykonywania pracy;
- stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, gromadzić akta osobowe pracowników i dokumenty dotyczące: chorób zawodowych, ewidencji czasu pracy i wynagrodzeń, wydawania odzieży i środków ochrony indywidualnej;
- wydawać świadectwa pracy;
- wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, oraz przeciwdziałać **mobbingowi**.

## 4.2. Obowiązki osoby kierującej pracownikami

Pracownikami kierują: kierownik zakładu pracy, jego zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych w zakładzie, brygadziści, majstrowie, mistrzowie lub pracownicy, którym dano do pomocy innych pracowników i uczyniono ich odpowiedzialnymi za wykonanie zleconych zadań. W związku z takim charakterem pracy są oni obowiązani:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp;
- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, organizować, przygotowywać i prowadzić pracę;
- uwzględniać zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi oraz innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń do pracy i wyposażenia technicznego;
- dbać o sprawność środków ochrony zbiorowej;
- dbać, aby pracownicy stosowali środki ochrony osobistej zgodnie z przeznaczeniem;
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp;
- zapewnić wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

## 4.3. Profilaktyczne badania lekarskie

Pracodawca jest zobowiązany do stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą. Jednym z elementów działalności profilaktycznej dotyczącej ochrony zdrowia pracownika są profilaktyczne badania lekarskie: wstępne, okresowe i kontrolne. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Badania lekarskie są wykonywane na podstawie wydane-go przez pracodawcę skierowania do podstawowej jednostki służby medycyny pracy sprawującej opiekę nad pracownikami danego zakładu. Badania te przeprowadza się na koszt pracodawcy, który jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na ich podstawie.

### ZAPAMIĘTAJ

**Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.**

Tabela 4.1. Profilaktyczne badania lekarskie

Badania profilaktyczne przeprowadzane na podstawie skierowania od pracodawcy		
wstępne	okresowe	kontrolne
<ul style="list-style-type: none"> <li>• osoby przyjmowane do pracy;</li> <li>• pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe;</li> <li>• pracownicy młodociani kierowani na praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• każdy pracownik niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy (częstotliwość tych badań jest uzależniona od rodzaju czynnika szkodliwego lub uciążliwego na stanowisku pracy).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pracownik, którego niezdolność do pracy z powodu choroby trwała ponad 30 dni.</li> </ul>



#### 4.4. Szkolenia pracowników

Istotnym elementem kwalifikacji zawodowych jest umiejętność bezpiecznego wykonywania pracy. Absolwent każdej szkoły ma pewien zasób wiedzy, nawyków i umiejętności dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ w przedmiotowych programach nauczania dla wszystkich szczebli edukacji (także w przedszkolu) są zawarte treści dotyczące tych zagadnień.

Nabyte w szkole wiadomości i umiejętności dotyczące bezpieczeństwa pracy nie są jednak wystarczające, aby rozpocząć pracę na określonym stanowisku, dlatego pracownik podejmujący pracę musi uzupełnić swoją wiedzę z zakresu bhp.

#### ZAPAMIĘTAJ

**Zgodnie z art. 237 Kodeksu pracy nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie ma on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Umiejętność bezpiecznego wykonywania pracy jest kształcona przez cały okres aktywności zawodowej pracownika podczas szkoleń i innych form doskonalenia bhp oraz na stanowisku pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie. Szkolenie bhp powinno zapewnić uczestnikom:

- zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;
- poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych, postępowania w sytuacjach awaryjnych i udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Do art. 2375 Kodeksu pracy wydano *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 lipca 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* (zmienione przez *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 października 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, DzU z 2007 r. nr 196, poz. 1420) określające program, formę i częstotliwość szkoleń dla różnych grup pracowniczych.

Szkolenia prowadzi się jako wstępne i okresowe.

**Szkolenie wstępne** jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- szkolenie wstępne ogólne, zwane instruktażem ogólnym;
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane instruktażem stanowiskowym.

**Szkolenie okresowe** ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na trzy lata, a na stanowiskach robotniczych, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla bezpieczeństwa lub

zdrowia pracowników, nie rzadziej niż raz w roku. Szkolenie okresowe pozostałych osób, które ono obowiązuje, powinno być przeprowadzane w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego nie rzadziej niż raz na pięć lat. Szkolenie okresowe kończy się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

## 4.5. Prawa i obowiązki pracownika

**Każdy pracownik ma prawo do:**

- swobody nawiązywania stosunków pracy;
- odpłatności pracy;
- równości wobec współpracowników (zakaz dyskryminacji);
- ochrony uprawnień wynikających z prawa pracy;
- wolności tworzenia i przystępowania do organizacji zawodowych;
- pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach;
- odstąpienia od wykonywania pracy (łącznie z oddaleniem się z miejsca zagrożenia, ale pod warunkiem niezwłocznego zawiadomienia przełożonego o zaistniałych okolicznościach i pozostania do jego dyspozycji) w przypadkach, gdy:
  - a) warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają **bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika** albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom,
  - b) od pracownika wymagana jest szczególna sprawność, a jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób;
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w sytuacji, gdy:
  - a) zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje;
  - b) pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

## ZAPAMIĘTAJ

**Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.**

**W szczególności pracownik jest obowiązany:**

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktżu z tego zakresu oraz poddawać się egzaminom sprawdzającym;
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- przestrzegać regulaminu pracy;
- przestrzegać zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegać wydawanych w tym zakresie zarządzeń i wskazówek przełożonych;
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;

- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem;
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego zauważonym w zakładzie pracy oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie i zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich.

## ZAPAMIĘTAJ

Według Kodeksu cywilnego pracownik ma zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a także nie może świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną.

### SPRAWDŹ SWOJĄ WIEDZĘ

1. Odpowiedz na poniższe pytania.
  - a) W jakich okolicznościach pracownik jest kierowany do lekarza medycyny pracy na badania kontrolne?
  - b) Kto powinien dbać w zakładzie o to, aby pracownicy stosowali środki ochrony osobistej zgodnie z przeznaczeniem?
  - c) Kto może być zwolniony ze szkolenia okresowego bhp?

### SPRAWDŹ SWOJE UMIEJĘTNOŚCI

1. Określ, jakie obowiązki pracownika wynikają z obowiązków pracodawcy przedstawionych w poniższej tabeli.

Pracodawca jest obowiązany	Pracownik jest obowiązany
Organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.	Przestrzegać .....
Dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze.	.....
Prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.	.....
Stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą.	.....

## 5

## Nadzór nad warunkami pracy

### ZAGADNIENIA

- Nadzór państwowy nad warunkami pracy
- Nadzór społeczny i administracyjny nad warunkami pracy

### 5.1. Organy sprawujące nadzór nad warunkami pracy

Sprawowanie kontroli i nadzoru nad stanem zagrożeń zawodowych oraz nad realizacją przepisów prawnej ochrony bhp jest obowiązkiem pracodawcy (system kontroli wewnętrznej) oraz specjalnych organów nadzoru państwowego, sprawujących kontrolę nad bezpieczeństwem i higieną pracy (system kontroli zewnętrznej). System nadzoru nad warunkami pracy jest regulowany wieloma aktami prawnymi. Dzieli się on na:

#### a) nadzór państwowy, w skład którego wchodzi:

- Państwowa Inspekcja Pracy (PIP),
- Państwowa Inspekcja Sanitarna (PIS, zwyczajowa nazwa: sanepid),
- Urząd Dozoru Technicznego (UDT),
- Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska (PIOS),
- Straż Pożarna,
- Nadzór Budowlany, Urząd Górniczy, Urząd Morski itp.;

#### b) nadzór społeczny:

- związki zawodowe,
- społeczny inspektor pracy;

#### c) nadzór administracyjny:

- pracodawca – kierownik zakładu,
- kierownik jednostki lub komórki organizacyjnej,
- służba bhp,
- komisja bhp.

**Państwowa Inspekcja Pracy** to organ, którego zadaniem jest ochrona praworządności w stosunkach pracy. Nadzorem i kontrolą inspekcji są objęci wszyscy pracodawcy oraz inne podmioty, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne. Celem kontroli przeprowadzanych przez PIP jest ustalenie, czy pracodawca lub inny podmiot, na rzecz którego osoby fizyczne świadczą pracę, przestrzega przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp. W następstwie dokonanych ustaleń kontrolowany podmiot może zostać ukarany grzywną, a w przypadku drastycznego naruszenia praw pracowniczych – ponieść odpowiedzialność karną.

Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy określa szczegółowo *Ustawa z 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (do której wprowadzono zmiany na podstawie *Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw*, DzU z 2011 r. nr 142, poz. 829).

Wszelkie działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy mają wyegzekwować od pracodawców przestrzeganie przepisów prawa pracy (w tym przepisów i zasad bhp) zarówno wobec pracowników, jak i osób niebędących pracownikami, a także wykonujących pracę lub odbywających praktyki na terenie należącym do zakładu pracy. Kontrolą w zakresie przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp wobec pracowników, inspektor pracy może objąć zagadnienia dotyczące:

- stosunku pracy,
- wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy,
- czasu pracy,
- przestrzegania przepisów o uprawnieniach związanych z ochroną pracy młodocianych,
- zatrudniania niepełnosprawnych,
- badań lekarskich pracowników i szkoleń w zakresie bhp,
- warunków pracy.

Inspektorzy PIP mają prawo do:

- nakazania kierownikowi zakładu usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie;
- nakazania kierownikowi zakładu wstrzymanie prac, jeśli występuje zagrożenie zdrowia lub życia pracownika przy ich wykonywaniu,
- nakazanie częściowego lub całkowitego zaprzestania działalności, jeśli stwierdzą, że stan bhp zagraża zdrowiu lub życiu pracownika;
- zgłoszenia protestu przeciwko uruchomieniu wybudowanej lub przebudowywanej części zakładu pracy, jeśli dopuszczenie do eksploatacji zagraża zdrowiu lub życiu pracownika;
- nakładania kar pieniężnych na osoby fizyczne lub wnioskowania do ZUS o zwiększenie składki.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy także udzielanie porad i informacji technicznych w kwestii eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz przestrzegania prawa pracy.

## ZAPAMIĘTAJ

**Strona [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)** jest wiarygodnym źródłem materiałów i wiadomości w kwestii: zmian w prawie pracy, wybranych problemów dotyczących ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, wymiaru czasu pracy w określonych miesiącach, a także wzorów dokumentów.

**Państwowa Inspekcja Sanitarna** nadzoruje przestrzeganie przepisów sanitarnych i higieny pracy. Inspektorzy mają prawo do:

- wstępu o każdej porze do wszystkich zakładów pracy w celu przeprowadzenia kontroli,
- wglądu we wszystkie procesy technologiczne,
- wydawania zaleceń pokontrolnych,
- podjęcia decyzji o wstrzymaniu pracy zakładu lub jego części.

### PRZYKŁAD 5.1

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez inspektorów Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakładach mięsnych Mięsnysnikers okazało się, że zakład wprowadzał na rynek produkty niebezpieczne dla zdrowia i życia. Zakład i sklep firmowy zostały zamknięte. Inspektorzy sanepidu rozpoczęli kontrolę w sklepach i hurtowniach, w których mogą się znajdować produkty firmy Mięsnysnikers.

**Inspektorzy sanitarni pionu higieny pracy:**

- prowadzą postępowanie w sprawach stwierdzenia choroby zawodowej;
- przeprowadzają kontrole stanowisk pracy i zaplecza sanitarno-higienicznego zakładu;
- wydają decyzje w sprawach higieny pracy dotyczących przeprowadzania badań kontrolnych pracowników i usuwania stwierdzonych uchybień, mogących powodować choroby zawodowe;
- wykonują pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- stosują przewidziane w przepisach środki przymusu ekonomicznego.

**PRZYKŁAD 5.2**

Sanepid po kolejnych kontrolach dopuszcza możliwość kąpania się w następujących akwenach: Jezioro Średnie i Małe w Turawie, Jezioro Srebrne w Osowcu, Jezioro Nyskie, Jezioro Otmuchowskie (Ścibórz), Jezioro Otmuchowskie (Sarnowice), Zalew w Pietrowicach Głubczyckich, Jezioro Srebrne w Januszkowicach.

Inspektor sanitarny ma podobne jak inspektor pracy uprawnienia do żądania informacji, wglądu do dokumentacji, wydawania nakazów, zgłaszania sprzeciwów oraz przekazywania doraźnych zaleceń, uwag i wniosków wpisywanych do ksiąg kontroli sanitarnej, do których posiadania są zobligowane niektóre zakłady pracy.

**ZAPAMIĘTAJ**

Kto utrudnia lub udaremnia **działalność PIS**, podlega karze grzywny, aresztu lub ograniczenia wolności.

**Urząd Dozoru Technicznego**

Dozór techniczny zapewnia poprzez swoje działania bezpieczne funkcjonowanie urządzeń technicznych stwarzających szczególne zagrożenie podczas eksploatacji. Elementy urządzeń, które w trakcie eksploatacji podlegają działaniu bardzo dużych sił, mogą ulec zniszczeniu i spowodować wybuch, pęknięcie, urwanie i inne zjawiska prowadzące do wypadku lub katastrofy. Są to urządzenia, które w czasie eksploatacji znajdują się pod zwiększonym ciśnieniem gazu czy pary, takie jak kotły wodne parowe, cysterny, rurociągi pary, urządzenia z napędem mechanicznym: służące do przemieszczania kontenerów przy pracach przeładunkowych, wózki widłowe, przenośniki kabinowe i krzeselkowe (wyposażenie wesołych miasteczek), dźwigniki oraz wiele innych określonych w *Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu*.

Przed przystąpieniem do eksploatacji urządzenia podlegającego dozorowi technicznemu użytkownik pisemnie zgłasza urządzenie do organu właściwej jednostki dozoru technicznego w celu uzyskania decyzji zezwalającej na eksploatację. **Inspektor** dozoru technicznego przeprowadza w wyznaczonych terminach badania, próby i pomiary oraz inne czynności potrzebne do ustalenia stanu urządzenia technicznego, prawidłowości jego eksploatacji, naprawy lub modernizacji, prawidłowości wykonania określonych materiałów i elementów stosowanych do wytwarzania, wydaje zalecenia techniczne.

Badanie urządzeń technicznych przeprowadzane przez dozór techniczny odbywa się odpłatnie na podstawie odpowiednich procedur.

Zgodnie z ustawą o dozorze technicznym istnieje odpowiedzialność karna dla tego, kto:

- eksploatuje urządzenie techniczne bez decyzji organu właściwej jednostki dozoru technicznego o dopuszczeniu urządzenia do eksploatacji lub obrotu;

- eksploatuje urządzenie techniczne wbrew decyzji organu właściwej jednostki dozoru technicznego o wstrzymaniu eksploatacji lub wycofaniu z obrotu urządzenia technicznego;
  - przerabia urządzenie techniczne bez zgody organu właściwej jednostki dozoru technicznego.
- Taka osoba podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

## ZAPAMIĘTAJ

**Osoby obsługujące i konserwujące urządzenia techniczne są obowiązane mieć zaświadczenia kwalifikacyjne potwierdzające umiejętność praktycznego wykonywania tych czynności oraz znajomość warunków dozoru technicznego, norm i przepisów prawnych w tym zakresie.**



Rys. 5.1. Znak Urzędu Dozoru Technicznego oznaczający wstrzymanie eksploatacji

### Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska

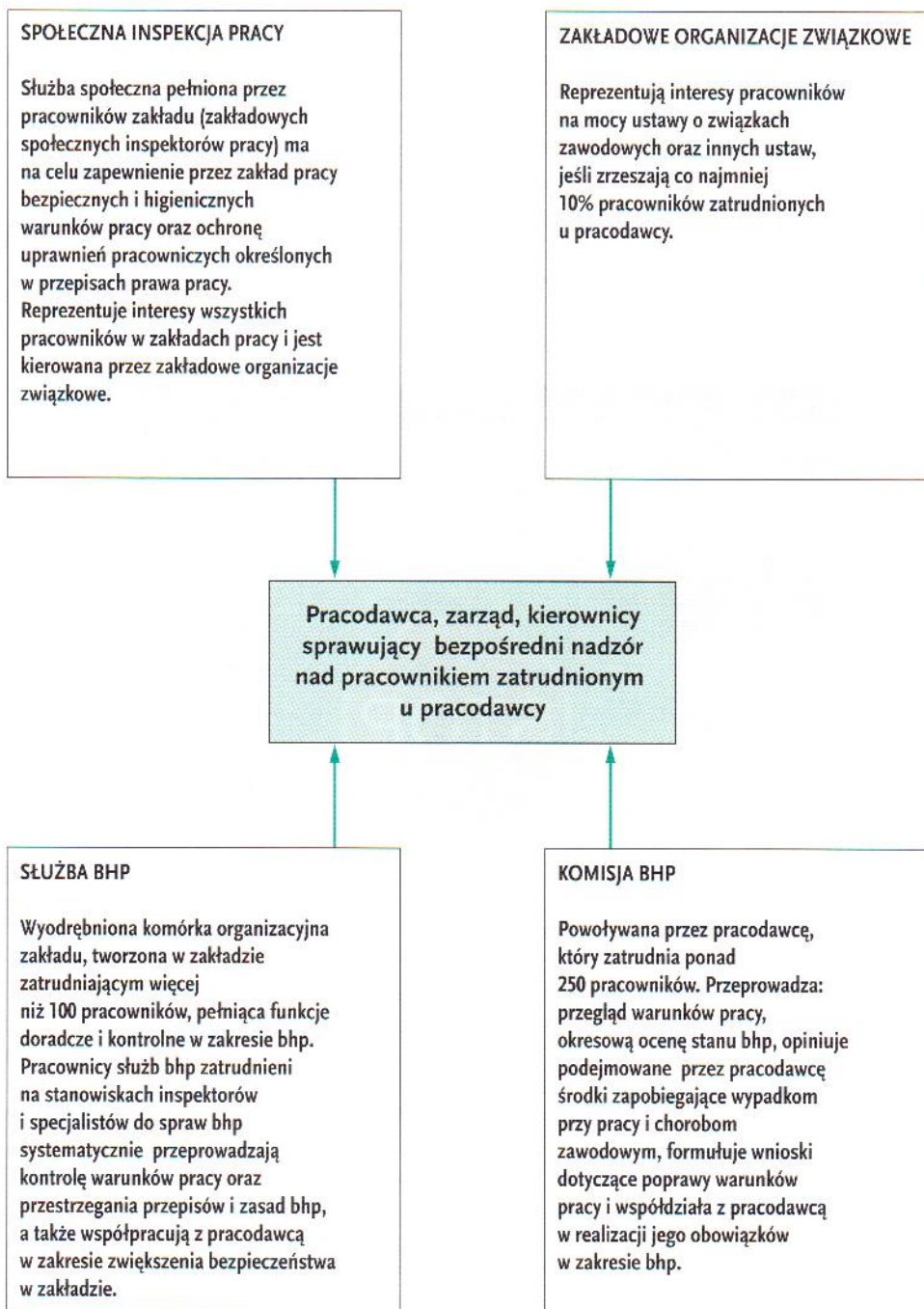
Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska jest powołana do kontroli przestrzegania przepisów o ochronie środowiska, badania i oceny stanu środowiska i prowadzenia monitoringu stanu czystości powietrza, rzek, jezior.

Przy kontrolowaniu przestrzegania wymagań ochrony środowiska inspektor ma prawo wstępu z niezbędnym sprzętem:

- na teren nieruchomości, obiektu lub ich części, na którym prowadzona jest działalność gospodarcza;
- do środków transportu;
- całą dobę na teren niezwiązany z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Jeżeli w wyniku badań inspektor stwierdzi przejawy łamania przepisów ochrony środowiska (np. nadmierna emisja pyłów przemysłowych, zrzut ścieków bez oczyszczenia w niedozwolonym miejscu), ma prawo nałożenia kary pieniężnej. Może także nakazać wstrzymanie działalności zagrażającej środowisku do czasu usunięcia przyczyn zagrożenia.

## Nadzór społeczny i wewnętrzny nad warunkami pracy



Rys. 5.2. Schemat nadzoru społecznego i wewnętrznego nad warunkami pracy