

18



TECHNIK BEZPIECZYSTWA I HIGIENY PRACY

Posługiwanie się przepisami
prawa pracy



MINISTERSTWO EDUKACJI
NARODOWEJ



Jerzy Jon

Posługiwanie się przepisami prawa pracy 315[01].Z3.01

Poradnik dla ucznia

Wydawca
Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy
Radom 2007

Recenzenci:

mgr inż. Joanna Stępień

mgr inż. Jan Siek

Opracowanie redakcyjne:

mgr Jerzy Jon

Konsultacja:

dr inż. Anna Kordowicz-Sot

Poradnik stanowi obudowę dydaktyczną programu jednostki modułowej 315[01].Z3.01 „Posługiwanie się przepisami prawa pracy”, zawartego w programie nauczania dla zawodu technik bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wydawca

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2007

SPIS TREŚCI

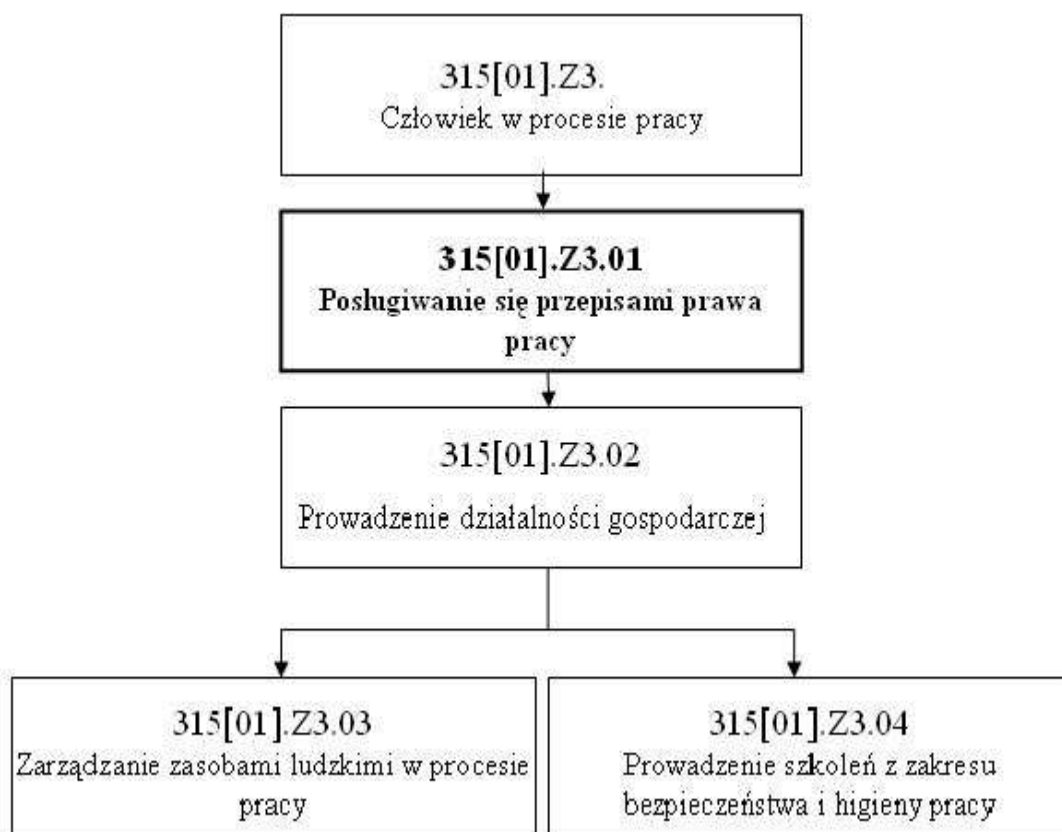
1. Wprowadzenie	3
2. Wymagania wstępne	4
3. Cele kształcenia	5
4. Materiał nauczania	6
4.1. System ochrony pracy w Polsce	6
4.1.1. Materiał nauczania	6
4.1.2. Pytania sprawdzające	10
4.1.3. Ćwiczenia	10
4.1.4. Sprawdzian postępów	11
4.2. Konwencje, normy i uregulowania międzynarodowe w zakresie bezpieczeństwa pracy	12
4.2.1. Materiał nauczania	12
4.2.2. Pytania sprawdzające	23
4.2.3. Ćwiczenia	23
4.2.4. Sprawdzian postępów	23
4.3. Przepisy prawa pracy	24
4.3.1. Materiał nauczania	24
4.3.2. Pytania sprawdzające	25
4.3.3. Ćwiczenia	25
4.3.4. Sprawdzian postępów	26
4.4. Prawo układowe oraz zasady negocjowania i zawierania zbiorowych układów	27
4.4.1. Materiał nauczania	27
4.4.2. Pytania sprawdzające	35
4.4.3. Ćwiczenia	35
4.4.4. Sprawdzian postępów	35
4.5. Normy prawne i przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii	36
4.5.1. Materiał nauczania	36
4.5.2. Pytania sprawdzające	39
4.5.3. Ćwiczenia	39
4.5.4. Sprawdzian postępów	40
4.6. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, nadzór nad warunkami pracy	41
4.6.1. Materiał nauczania	41
4.6.2. Pytania sprawdzające	44
4.6.3. Ćwiczenia	44
4.6.4. Sprawdzian postępów	45
4.7. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	46
4.7.1. Materiał nauczania	46
4.7.2. Pytania sprawdzające	48
4.7.3. Ćwiczenia	48
4.7.4. Sprawdzian postępów	49
5. Sprawdzian osiągnięć	50
6. Literatura	55

1. WPROWADZENIE

Poradnik ten będzie Ci pomocny w nabywaniu umiejętności postępowania w sprawach posługiwania się przepisami prawa pracy.

W poradniku znajdziesz:

- wymagania wstępne – wykaz umiejętności, jakie powinieneś mieć abyś bez problemów mógł korzystać z poradnika,
- cele kształcenia – wykaz umiejętności, jakie zdobędziesz podczas pracy z poradnikiem,
- materiał nauczania – wiadomości teoretyczne niezbędne do osiągnięcia założonych celów kształcenia i opanowania umiejętności zawartych w jednostce modułowej,
- zestaw pytań za pomocą których możesz sprawdzić czy już opanowałeś określone treści,
- ćwiczenia, które pomogą Ci zweryfikować wiadomości teoretyczne oraz ukształtować umiejętności praktyczne,
- sprawdzian postępów,
- sprawdzian osiągnięć, przykładowy zestaw zadań, których zaliczenie potwierdzi opanowanie materiału całej jednostki modułowej,
- literaturę.



Schemat układu jednostek modułowych

2. WYMAGANIA WSTĘPNE

Przystępując do realizacji programu nauczania jednostki modułowej powinieneś umieć:

- stosować przepisy bhp i ochrony przeciwpożarowej,
- formułować opinie i wnioski na podstawie obserwacji i sprawozdań zdarzeń,
- charakteryzować struktury organizacyjne w zakładzie pracy,
- korzystać z różnych źródeł informacji: dokumentacji technicznej, norm, katalogów zapisywanych w formie papierowej i elektronicznej,
- posługiwać się komputerowym oprogramowaniem biurowym: edytorami tekstu,
- korzystać z zasobów Internetu,
- współpracować w grupie,
- prezentować efekty swojej pracy.

3. CELE KSZTAŁCENIA

W wyniku realizacji programu jednostki modułowej powinieneś umieć:

- scharakteryzować system ochrony pracy w Polsce,
- zanalizować i zinterpretować przepisy prawa pracy,
- określić uprawnienia pracowników związane z warunkami pracy wynikające ze zbiorowych układów pracy,
- opracować regulaminy pracy, zbiorowe układy pracy w części dotyczącej bezpieczeństwa pracy oraz instrukcje obsługi maszyn i urządzeń,
- ocenić opracowane w przedsiębiorstwie regulaminy i instrukcje pod kątem zgodności z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opracować na podstawie dokonanej analizy naruszenia prawa pracy wnioski prewencyjne i polecenia do bieżącej realizacji,
- przeanalizować i zinterpretować przepisy praw dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zastosować przepisy ogólne i branżowe określające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy w realizowanym procesie technologicznym i organizacji pracy,
- ustalić stopień i skutki naruszenia prawa pracy u pracodawcy,
- ustalić odpowiedzialność za naruszenie prawa pracy,
- wdrożyć zmiany w prawie pracy.

4. MATERIAŁ NAUCZANIA

4.1. System ochrony pracy w Polsce

4.1.1. Materiał nauczania

Ochrona pracy obejmuje wszystkie działania z zakresu technicznego bezpieczeństwa i bezpiecznej organizacji pracy, higieny i medycyny pracy oraz prawnej ochrony pracy mające na celu ochronę zdrowia i życia pracownika. Szczególną ochroną objęta jest praca kobiet i młodocianych (działy ósmy i dziewiąty Kodeksu pracy).

System ochrony pracy w Polsce

Polski system prawa pracy stawia na równi z normami prawnymi – zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Tę równość głosi kodeks pracy jak i ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy powołanej do nadzoru i kontroli przepisów i zasad bhp. Najważniejsze zasady kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy to:

1. Zasada stosowania środków służących zapewnieniu bezpiecznej i higienicznej pracy
 - budowa maszyn i urządzeń całkowicie bezpiecznych dla człowieka,
 - używanie przez pracowników odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej,
 - wszechstronne przygotowanie pracownika do wykonywania określonej pracy,
 - urządzenie pomieszczeń pracy zapewniające zgodne z normami oświetlenie, mikroklimat i inne warunki fizyczne oraz chemiczne, rozmieszczenie w nich maszyn i urządzeń zapewniające odpowiednio szerokie przejścia i drogi transportowe,
 - przystosowanie do potrzeb pracownika różnorodnych czynników psychospołecznych środowiska (kultura stosunków międzyludzkich, motywacja do pracy),
 - doskonalenie technologii pod kątem obniżania natężenia czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy.
2. Zasada informowania pracownika o istniejących zagrożeniach: szkolenia i umieszczanie w miejscach zagrożenia znaków ostrzegających przed czynnikami szkodliwymi.
3. Zasada zachowania przez pracownika ostrożności, wykorzystania doświadczenia życiowego do bezpiecznego wykonywania zadań czy sprawdzonych sposobów racjonalnego wykonywania prostych czynności (nie mniej ważna od stosowania się do przepisów prawa pracy dotyczących bezpieczeństwa).

Na każdym stanowisku pracy istnieją specyficzne dla niego zagrożenia i oprócz ogólnych zasad bhp pracownik obowiązany jest do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa zawartych w instrukcji stanowiskowej bhp. Regulaminy i instrukcje pracy zawierają zbiór zasad bhp, oraz wybranych norm prawnych.

Regulaminy zakładowe

Wewnętrzne źródło prawa pracy stanowią regulaminy zakładowe. Dzięki temu, że w odróżnieniu od ustaw i rozporządzeń, nie mają one charakteru powszechnego, możliwe jest za ich pomocą pełne skonkretyzowanie praw i obowiązków pracodawcy i pracowników oraz zasad postępowania w firmie, z uwzględnieniem jej specyfiki, rodzaju i formy działalności.

Przykładami takich regulaminów są:

1. Regulamin pracy.
2. Regulamin wynagradzania.
3. Regulamin organizacyjny.
4. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
5. Regulamin premiowania.
6. Regulamin postępowania przy zwolnieniach grupowych.

Regulamin pracy jest podstawowym aktem regulującym zasady, na których funkcjonuje dany zakład pracy. Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Obowiązek wprowadzenia regulaminu ciąży na pracodawcy, który zatrudnia, co najmniej 20 osób. Postanowienia regulaminu pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne od przepisów konstytucji, ustaw, rozporządzeń oraz postanowień układu zbiorowego. ale jeśli pracodawca wyraża na to zgodę mogą być korzystniejsze. Podstawowa treść regulaminu ustalająca prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w procesie pracy zawarta jest w artykule 104¹ §1 Kodeksu pracy.

Wypadki przy pracy

Wypadkiem przy pracy jest zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

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

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie z dn. 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej z wyjątkiem wypadku, który spowodowany został postępowaniem pracownika nie pozostającym w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Postępowanie w razie wypadku regulują: art. 234 §1 Kodeksu pracy oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczonych w rejestrze wypadków przy pracy. Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, jest obowiązany zawiadomić niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w okresie późniejszym, pracownik jest zobowiązany zawiadomić swojego przełożonego niezwłocznie po ich ujawnieniu.

1. Każdy pracownik, który zauważył wypadek lub dowiedział się o nim, jest obowiązany natychmiast udzielić pomocy poszkodowanemu pracownikowi i zawiadomić o wypadku przełożonego pracownika poszkodowanego oraz służbę bhp.
2. Przełożony pracownika poszkodowanego w wypadku jest obowiązany zabezpieczyć miejsce wypadku i niezwłocznie zawiadomić o wypadku kierownika zakładu pracy oraz służbę bhp.
3. Kierownik zakładu pracy jest obowiązany zapewnić:
 - udzielenie pierwszej pomocy pracownikowi, który uległ wypadkowi,
 - zabezpieczyć miejsce wypadku,
 - zbadać okoliczności i przyczyny wypadku,
 - sporządzić właściwą dokumentację wypadku.

Postępowanie powypadkowe obejmuje:

- zgłoszenie wypadku,
- zabezpieczenie miejsca wypadku,

- powołanie zespołu powypadkowego,
- zawiadomienie o wypadku (zawiadamiamy właściwego inspektora pracy i prokuratora – o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy),
- postępowanie zespołu powypadkowego,
- sporządzenie dokumentacji powypadkowej,
- zatwierdzenie protokołu powypadkowego,
- zarejestrowanie wypadku,
- sporządzenie karty statystycznej GUS (jeden egzemplarz z wyjątkiem jej części II, pracodawca przekazuje do urzędu statystycznego właściwego dla województwa, na którego terenie znajduje się siedziba pracodawcy, w terminie do 15 dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy. Drugi egzemplarz statystycznej karty wypadku przy pracy pracodawca przechowuje przez 10 lat).

Zespół powypadkowy wykonuje następujące zadania:

- dokonuje oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych,
- sporządza szkice, fotografie miejsca wypadku,
- bada warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- przesłuchuje, jeśli stan jego zdrowia na to pozwala poszkodowanego,
- dokonuje przesłuchania świadków wypadku.,
- zasięga opinii lekarza, w szczególności sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz w razie potrzeby specjalistów,
- zbiera inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonuje prawnej kwalifikacji wypadku,
- określa środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek,
- ustala okoliczności i przyczyny wypadku sporządza protokół powypadkowy (nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku),
- zapoznaje poszkodowanego z treścią protokołu przed jego zatwierdzeniem, poucza poszkodowanego o przysługującym mu prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole.

Dokumentacja powypadkowa składa się z:

- protokołu powypadkowego (przechowanego przez pracodawcę 10 lat wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową),
- rejestru wypadków (art. 234 § 3 Kodeksu pracy i rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania,
- statystycznej karty wypadku,
- zaświadczenia o stanie zdrowia poszkodowanego (druk N9),
- wniosku do ZUS o odszkodowanie.

Choroby zawodowe

- Za choroby zawodowe uważa się choroby określone w wykazie chorób zawodowych, jeżeli spowodowane zostały wykonywaniem pracy w warunkach narażających na ich powstanie. Wykaz chorób zawodowych zawarty jest w rozporządzeniu Rady Ministrów

z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach.

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracownikowi lub uprawnionym członkom rodziny pracownika zmarłego wskutek wypadku przy pracy przysługują świadczenia. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych mogą być wypłacane jako:

- świadczenie chorobowe w wysokości 100 % wynagrodzenia,
- jednorazowe odszkodowanie dla pracownika,
- jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny zmarłego pracownika,
- świadczenia wyrównawcze dla pracownika którego wynagrodzenie uległo obniżeniu w skutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- świadczenie rehabilitacyjne,
- rentę inwalidzką,
- rentę szkoleniową,
- rentę rodzinną dla członków rodziny zmarłego pracownika,
- odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy,
- nieodpłatne świadczenia lecznicze, położnicze i rehabilitacyjne, bezpłatne, zryczałtowane lub za częściową odpłatnością zaopatrzenie w leki, przedmioty ortopedyczne, protezy, środki pomocnicze,
- prawo do przysposobienia zawodowego i innych świadczeń w naturze.

Świadczenia nie przysługują pracownikowi, jeżeli:

- wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez pracodawcę naruszenie przez pracownika przepisów ochrony życia i zdrowia, spowodowanego przez niego umyślnie lub w skutek rażącego niedbalstwa,
- pracownik będąc w stanie nietrzeźwości, przyczynił się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy.

Pracodawca, formułując zarzut wyłącznego przyczynienia się pracownika do wypadku przy pracy musi wykazać, że:

- pracownik posiadał umiejętności potrzebne do danej pracy,
- był należycie przeszkolony w zakresie znajomości przepisów o ochronie życia i zdrowia,
- zapewnił mu warunki, odpowiadające obowiązującym przepisom lub wymaganiom technicznym,
- we właściwy sposób sprawował nadzór nad przestrzeganiem przepisów o ochronie życia i zdrowia.

W związku z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy przysługuje:

- świadczenie chorobowe w wysokości 100 %,
- renta inwalidzka i renta rodzinna na ogólnych zasadach ubezpieczenia.

Świadczenia są wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wysokość kwot jednorazowych odszkodowań jest określana na cały rok i podawana do wiadomości przez ZUS wg stosownych przepisów.

4.1.2. Pytania sprawdzające

Odpowiadając na pytania, sprawdzisz, czy jesteś przygotowany do wykonania ćwiczeń.

1. Co to jest system ochrony pracy w Polsce?

2. Jakie znasz najważniejsze zasady kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?
3. Jakie rodzaje regulaminów są stosowane w zakładach pracy?
4. Jaki wypadek traktuje się w zakresie uprawnień do świadczeń na równi z wypadkiem przy pracy?
5. Jaki sposób postępowania obowiązuje pracownika w razie wypadku przy pracy?
6. Jaki sposób postępowania obowiązuje pracodawcę w razie wypadku przy pracy?
7. Jakie czynności należą do obowiązków zespołu powypadkowego?
8. Jakie dokumenty wchodzi w skład dokumentacji powypadkowej?
9. Co to jest choroba zawodowa?
10. Jakie rodzaje chorób zawodowych występują w przemyśle drzewnym?
11. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych?
12. W jakich przypadkach nie przysługują pracownikowi świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych?

4.1.3. Ćwiczenia

Ćwiczenie 1

Przeprowadź analizę praw i obowiązków pracowników w zakresie bhp zapisanych w X rozdziale Kodeksu pracy. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczeń

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) przeanalizować treść rozdziału X Kodeksu pracy,
- 2) przeprowadzić analizę w formie opisowej praw pracowników w zakresie bhp zapisanych w Kodeksie pracy,
- 3) przedstawić analizę nauczycielowi,
- 4) zaprezentować wykonane ćwiczenie.

Wyposażenie stanowiska:

- stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu,
- Kodeks pracy,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca systemu ochrony pracy w Polsce.

Ćwiczenie 2

Przeprowadź analizę prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie bhp zapisanych w X rozdziale Kodeksu pracy. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczeń

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) przeanalizować treść rozdziału X Kodeksu pracy,
- 2) przeprowadzić analizę w formie opisowej praw pracodawcy w zakresie bhp zapisanych w Kodeksie pracy,
- 3) przedstawić analizę nauczycielowi,
- 4) zaprezentować wykonane ćwiczenie.

Wyposażenie stanowiska:

- komputer z dostępem do Internetu,
- Kodeks pracy,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca systemu ochrony pracy w Polsce.

Ćwiczenie 3

Przedstaw wymagania Kodeksu pracy związane z chorobami zawodowymi. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) przeanalizować treść rozdziału X Kodeksu pracy,
- 2) przeanalizować rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznania i stwierdzenia chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach,
- 3) przedstawić wymagania w formie pisemnej związane z chorobami zawodowymi,
- 4) zaprezentować wykonane ćwiczenie.

Wyposażenie stanowiska:

- komputer z dostępem do Internetu,
- Kodeks pracy,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca systemu ochrony pracy w Polsce.

4.1.4. Sprawdzian postępów

Czy potrafisz:

	Tak	Nie
1) zdefiniować pojęcie systemu ochrony pracy w Polsce?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) zdefiniować pojęcie wypadku przy pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) określić, jaki wypadek traktuje się w zakresie uprawnienia do świadczeń na równi z wypadkiem przy pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) ustalić tok postępowania w razie wypadku przy pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) określić zadania zespołu powypadkowego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) określić wymagania Kodeksu pracy związane z chorobami zawodowymi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) określić jakie elementy powinny być zawarte w treści regulaminu pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2. Konwencje, normy i uregulowania międzynarodowe w zakresie bezpieczeństwa pracy

4.2.1. Materiał nauczania

Prawo pracy, w tym zabezpieczenie warunków pracy pracowników jest przedmiotem działania wielu organizacji międzynarodowych. W zależności od tego, która z organizacji zajmuje się tymi sprawami - reguluje je w sposób odmienny, przez wydawanie różnorodnych aktów prawa międzynarodowego i ponadnarodowego. Mają one różną moc prawną, bowiem zawarte w nich postanowienia w różnym stopniu odnoszą się do państw członkowskich. Najważniejsze organizacje międzynarodowe ustanawiające normy z zakresu prawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, to:

- Międzynarodowa Organizacja Pracy,
- Rada Europy,
- Unia Europejska.

Międzynarodowa Organizacja Pracy, MOP została powołana w 1919 r., a od 1946 r., stała się organizacją wyspecjalizowaną Narodów Zjednoczonych. Polska jest członkiem MOP od chwili jej powstania. Podstawowym kierunkiem działania Międzynarodowej Organizacji Pracy jest tworzenie norm prawnych, stanowiących instrument oddziaływania w celu budowania sprawiedliwego ładu społecznego w poszczególnych państwach, w skali międzynarodowej. Działalność normatywna MOP nie ogranicza się jednak do wąsko rozumianego prawa pracy, lecz wkracza w dziedzinę ubezpieczeń społecznych, a także polityki społecznej i ekonomicznej.

W pierwszej części konwencji państwa członkowskie zobowiązane zostały do wykreowania i wprowadzenia w życie spójnej polityki krajowej w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy (Tab. 1).

Tabela 1. Konwencja 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy Dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (Genewa, 3 czerwca 1981 r.) [9]

Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy Dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (Genewa, 3 czerwca 1981 r.)
Artykuł 4
1. Każdy Członek, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką oraz w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, określi i wprowadzi w życie spójną politykę krajową w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy i będzie dokonywał okresowych przeglądów takiej polityki.
2. Polityka ta będzie miała na celu zapobieganie wypadkom i uszkodzeniom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy, poprzez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy.

W części drugiej określono zadania państwa dotyczące realizacji polityki, o której była mowa wcześniej. Obejmują one przede wszystkim ustanowienie odpowiednich przepisów prawa dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy oraz organów kontroli stosowania tych przepisów, wyposażonych w odpowiednie sankcje (Tabela 2). Przepisy te powinny zapewnić:

- określanie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać: projektowanie, budowa i przebudowa, a także zagospodarowanie budynków, w których znajdują się stanowiska pracy oraz sprzęt techniczny używany w procesie pracy,

- określenie procesów pracy, substancji i czynników, których stosowanie w procesie pracy powinno być zabronione,
- ustalanie procedury zgłaszania wypadków przy pracy i chorób zawodowych przez pracodawców lub instytucje ubezpieczeniowe, dla celów statystycznych i opracowywania rocznych statystyk w tym zakresie,
- przeprowadzanie szczegółowych dochodzeń w przypadkach, gdy liczba i ciężkość wypadków przy pracy lub chorób zawodowych albo też związanych z wykonywaną pracą świadczy o sytuacjach szczególnie groźnych,
- publikowanie corocznych informacji na temat realizacji polityki w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników, uwzględniających analizę wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- prowadzenie i rozwijanie systemu badań czynników chemicznych, biologicznych lub fizycznych, z punktu widzenia ich szkodliwości dla zdrowia.

Tabela 2. Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia Pracowników i środowiska pracy [9]

Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia Pracowników i środowiska pracy
Artykuł 9
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrola stosowania ustaw i rozporządzeń dotyczących bezpieczeństwa, higieny i środowiska pracy zostanie zapewniona przez odpowiedni i wystarczająco skuteczny system inspekcji. 2. System kontroli będzie przewidywał odpowiednie sankcje w przypadku naruszenia przepisów prawnych.

Konwencja nakłada również obowiązek zapewnienia na szczeblu krajowym takich warunków, aby maszyny i inne urządzenia techniczne wprowadzane do obrotu nie stanowiły zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia osób, które będą je eksploatowały. Osobny przepis konwencji nakłada na odpowiednie władze obowiązek zapewnienia, aby pracownik, który powstrzymał się od pracy w sytuacji bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia, nie ponosił z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji (Tabela 3).

Tabela 3. Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy [9]

Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy
Artykuł 13
Pracownik, który powstrzymał się od wykonywania pracy w określonej sytuacji, co, do której miał słuszny powód przypuszczać, iż stanowi ona bezpośrednie i poważne niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia, będzie chroniony przed niesprawiedliwymi konsekwencjami, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką.

Również na szczeblu krajowym powinno być zagwarantowane podjęcie szkolenia i kształcenia, na wszystkich szczeblach w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

W części trzeciej określone zostały zadania pracodawców w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy, a mianowicie:

- zagwarantowanie, aby miejsca pracy, maszyny, sprzęt i procesy pracy oraz stosowane czynniki i substancje chemiczne, fizyczne i biologiczne nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- zapewnienie odzieży ochronnej i odpowiedniego sprzętu ochronnego,
- obowiązek współpracy między pracodawcami w przypadku, gdy w jednym miejscu pracę realizuje kilka przedsiębiorstw,
- podejmowanie działań w przypadku zaistnienia sytuacji niebezpiecznych, a także zapewnienia udzielenia pierwszej pomocy,
- konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami (Tabela 4),
- szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników i ich przedstawicieli w przedsiębiorstwie,
- informowanie o podjętych przez pracodawcę środkach gwarantujących bezpieczeństwo pracy.

Tabela 4. Zalecenie nr 164 do konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy [9]

Zalecenie nr 164 do konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy

CZĘŚĆ IV. Działania na szczeblu przedsiębiorstwa

Środki podejmowane na rzecz współpracy, o której mowa w artykule 20 konwencji, powinny - o ile jest to właściwe i niezbędne - przewidzieć instytucję delegatów robotniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, komitetów robotniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy lub połączonych komitetów bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z krajową praktyką, w tych ostatnich pracownicy powinni być reprezentowani, co najmniej na równi z pracodawcami.

W części czwartej zostały wymienione podstawowe obowiązki pracowników, a mianowicie:

- współdziałanie na rzecz wypełniania obowiązków, jakie spoczywają na pracodawcy,
- informowanie o każdej sytuacji mogącej stanowić poważne, bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia, w przypadku utrzymywania się zagrożenia pracodawca nie może żądać od pracownika podjęcia pracy.

Zgodnie z art. 21 konwencji, wszelkie koszty związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy nie mogą w żadnej mierze obciążać pracowników. Porównując wymagania zawarte w konwencji nr 155 z przepisami polskimi, szczególnie zaś zawartymi w znowelizowanym dziale X Kodeksu pracy, możemy stwierdzić, że przepisy polskie w znacznej części uwzględniają wymagania zawarte w tej konwencji.

Rada Europy jest organizacją międzynarodową o zasięgu lokalnym ograniczającym się do Europy. Powstała w 1949 r. jako organizacja, której celem jest działanie w kierunku jedności europejskiej przez inicjatywy na rzecz demokracji, praw człowieka, a także rozwijanie świadomości i kultury europejskiej. Polska została członkiem Rady Europy w listopadzie 1991 r. Rada Europy swoje zadania wypełnia przez ustanawianie aktów prawa międzynarodowego, z których podstawowe znaczenie dla prawa pracy, a tym samym dla bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, ma ustanowiona w 1961 r. Europejska Karta Społeczna wraz z protokołami dodatkowymi. Mimo, że Karta jest aktem prawa międzynarodowego i obowiązuje w państwach członkowskich, podobnie jak konwencje

MOP, dopiero po jej ratyfikowaniu - to różni się ona od konwencji przede wszystkim trybem ratyfikacji oraz sposobem kontroli realizacji przez państwa członkowskie ratyfikowanej Karty. Różnica polega na tym, że przystępując do ratyfikacji Karty, państwo członkowskie nie musi ratyfikować wszystkich jej zapisów, a jedynie zapisy zawarte w tzw. trzonie normatywnym II części Karty, a więc artykuły: 1, 5, 6, 12, 13, 16 i 19, spośród których państwo musi wybrać, co najmniej 5, którymi będzie związane (część I jako deklaracyjna obowiązuje wszystkie państwa, zamierzające ratyfikować Kartę). Poza, pięcioma, które państwo członkowskie musi wybrać z „trzonu normatywnego”, musi przyjąć też zobowiązania dodatkowej liczby artykułów z części II, tak aby liczba artykułów, którymi zamierza związać się państwo członkowskie, nie była mniejsza niż 10. Nie jest również konieczne przyjęcie całych artykułów, można przyjąć jedynie poszczególne paragrafy wybranych artykułów, przy czym w takim przypadku liczba paragrafów nie może być mniejsza niż 45. Po ratyfikowaniu Karty państwa członkowskie mają obowiązek przedstawiania Radzie przepisów wdrażających zobowiązania ratyfikowanych zapisów Karty (Rada może zwrócić się również o sprawozdanie z przygotowania do wdrożenia nieratyfikowanych jeszcze przez państwa członkowskie przepisów Karty). Sprawozdania te są przesyłane do Komitetu Niezależnych Ekspertów, który stwierdza zgodność lub brak zgodności prawa krajowego z Kartą, często przy tym określając zakres i znaczenie prawne ogólnikowych przepisów Karty. Podstawowym zapisem w Kartce, dotyczącym bezpieczeństwa i ochrony zdrowia jest art. 3 części I, w którym w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, państwa ratyfikujące ten artykuł (Polska ratyfikując Kartę, przyjęła również zobowiązania wynikające z tego artykułu) zobowiązują się wydać przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnić środki kontroli stosowania tych przepisów oraz konsultować się, gdy zachodzi taka potrzeba, z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy (Tabela 5).

Tabela 5. Europejska Karta Społeczna (Rzym 4 listopada 1950 r.) ratyfikowana przez Polskę w czerwcu 1997 r [9]

<p>Europejska Karta Społeczna (Rzym 4 listopada 1950 r.) ratyfikowana przez Polskę w czerwcu 1997 r.</p> <p>W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, Układające się Strony zobowiązują się do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wydać przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, 2. zapewnić środki kontroli stosowania tych przepisów, 3. konsultować się, gdy zachodzi potrzeba, z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Unia Europejska jest organem międzynarodowym o zasięgu regionalnym (obejmuje Europę), działającym na podstawie Traktatów powołujących trzy Wspólnoty oraz Unię Europejską. Najistotniejszy jest Traktat Rzymski powołujący Wspólnotę Europejską (przed Traktatem z Maastricht, zwaną Europejską Wspólnotą Gospodarczą). Również Wspólnota Europejska swoje zadania realizuje przez wydawanie odpowiednich, przewidzianych w Traktacie aktów prawnych. Jednakże działalność normatywna Wspólnoty, a szczególnie sposób jej oddziaływania na prawa państw członkowskich jest zasadniczo odmienny od przedstawionego w poprzednich rozdziałach. Przede wszystkim prawem międzynarodowym są w tym przypadku jedynie traktaty ustanawiające Wspólnoty oraz Traktat z Maastricht – obowiązuje do 7.02.1992, Traktat Amsterdamski – obowiązuje do 1.05.1999 oraz Traktat z Nicei – obowiązuje od 26.02.2001 r. (tekst skonsolidowany nosi nazwę Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską) i tylko te akty zaczynają obowiązywać (w sposób

bezpośredni) w państwach członkowskich po ich ratyfikowaniu. Pozostałe akty prawne tworzone przez Wspólnoty nie muszą być już ratyfikowane, lecz obowiązują w trybie i na zasadach przewidzianych w traktatach. Tak więc, sam fakt przystąpienia do Unii Europejskiej zobowiązuje państwa członkowskie do wdrażania prawa wspólnotowego bez konieczności jego ratyfikowania. Przy czym, w zależności od tego, jaki jest dany akt prawny, obowiązuje on bezpośrednio w państwach członkowskich z chwilą ogłoszenia go w dzienniku urzędowym Unii (rozporządzeń i decyzji) bądź też dla obowiązywania w państwie członkowskim musi być przetransponowany do prawa krajowego (w formie dyrektywy). Wspólnota Europejska ustanowiła w tej dziedzinie szereg dyrektyw, spośród których najważniejsza jest dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Dyrektywa ta wydana została na podstawie art. 118.a Traktatu Rzymskiego, będącego w owym czasie normą kompetencyjną dla dyrektyw ustalających minimalne wymagania bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy. Obecnie taką normą kompetencyjną jest art.137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Należy jednak podkreślić, że określenie „minimalne” nie oznacza, że wymagania te zostały ustalone na niskim poziomie. „Minimalne”, w przypadku dyrektyw ustanowionych na podstawie art. 118a Traktatu oznacza, że państwa członkowskie, podejmując procesy harmonizacji prawa krajowego z wymaganiami dyrektyw, nie mogą w żadnym przypadku przyjąć:

- wymagań niższych bądź o węższym zakresie podmiotowym i przedmiotowym od ustalonego w tych dyrektywach,
- wymagań niższych od ustalonych dotychczas w prawie krajowym, jeżeli wymagania dyrektywy są na niższym poziomie.

Reguluje ona zadania stron uczestniczących w tworzeniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy. Realizacja tych zadań oraz stosowanie określonych w dyrektywie zasad ich realizacji ma gwarantować stymulację działań nie tylko w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, lecz także jego poprawy (Tabela 6).

Tabela 6. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy
Artykuł 1. Cel
<ol style="list-style-type: none"> 1. Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie środków stymulujących do działania w kierunku poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy. 2. W tym celu dyrektywa ta zawiera ogólne zasady: zapobiegania ryzyku zawodowemu, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, eliminacji czynników wypadkowych i ryzyka, informowania, konsultacji, współuczestnictwa pracowników i ich przedstawicieli - zgodnie z krajowym prawem i(lub) zwyczajami - oraz ich szkolenia, jak również zawiera ogólne wskazania dotyczące wdrażania tych zasad

Powyższa dyrektywa dotyczy wszystkich sektorów działalności, jednakże dopuszcza ona odstępstwa dla niektórych specyficznych działalności. Odstępstwa te obejmują specyficzne dziedziny służby publicznej, które w związku z zadaniami, do jakich zostały powołane, w sposób nieunikniony są z zapisami dyrektywy sprzeczne. Dotyczy to przede wszystkim sił zbrojnych, policji i służb ochrony cywilnej. Natomiast przedmiotowo dyrektywa zawiera jedynie ogólne zasady bezpieczeństwa, odsyłając w zakresie uregulowań dotyczących poszczególnych dziedzin do dyrektyw szczegółowych (art. 16.1. dyrektywy). Zgodnie

z treścią dyrektywy, niezbędne środki, jakie pracodawca powinien podjąć w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, to:

- zapobieganie ryzyku zawodowemu,
- informowanie,
- szkolenie,
- odpowiednich środków i organizacji.

Środki te muszą być każdorazowo dostosowywane przez pracodawcę do zmieniających się okoliczności, tak aby w każdym przypadku były one najbardziej skuteczne, a także w celu doskonalenia istniejącego stanu rzeczy. Brak realizacji tych zadań powoduje pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności, od której nie jest on zwolniony, nawet w przypadku korzystania z pozazakładowych, specjalistycznych służb lub osób. Na jego odpowiedzialność nie wpływają również zobowiązania pracownika (Tabela 7). W dyrektywie nie sprecyzowano, jakiego rodzaju ma być to odpowiedzialność, pozostawiając tę kwestię do uregulowania w prawodawstwie krajowym państw członkowskich. Państwa członkowskie w swoim prawodawstwie mogą również ograniczyć lub wykluczyć odpowiedzialność pracodawcy, jeżeli wypadki przy pracy spowodowane zostały nietypowymi lub nieprzewidywalnymi okolicznościami.

Tabela 7. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy
Artykuł 5. Postanowienia ogólne
<ol style="list-style-type: none">1. Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą.2. Gdy, zgodnie z art. 7. pkt. 3, pracodawca zatrudnia z zewnątrz kompetentne służby lub osoby, nie zmniejsza to jego odpowiedzialności w tym zakresie.3. Zobowiązania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy nie powinny wpływać na zasadę odpowiedzialności.

Przy stosowaniu tych środków pracodawca powinien stosować wymienione w art. 6 ust. 2 dyrektywy zasady, zwane ogólnymi zasadami zapobiegania. Są to:

- unikanie ryzyka,
- ocena ryzyka, którego nie można uniknąć,
- zapobieganie ryzyku u źródła,
- dostosowanie pracy do pojedynczego człowieka, szczególnie w procesie projektowania stanowisk pracy, wyboru wyposażenia roboczego oraz metod produkcyjnych i metod pracy, a zwłaszcza łagodzenie monotonii pracy oraz zmniejszanie natężenia pracy w wymuszonym tempie i negatywnego wpływu tego typu pracy na zdrowie pracownika,
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych,
- zastępowanie środków niebezpiecznych bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,
- prowadzenie spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej obejmującej technikę, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne i wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy,
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,
- właściwe instruowanie pracowników.

Jak z powyższego wynika, w dyrektywie tej wskazane zostały podstawowe zadania pracodawcy i określono zasady, jakimi powinien się on kierować przy realizacji tych zadań.

Takie sformułowanie obowiązków pracodawcy daje mu dużą elastyczność w doborze środków podejmowanych w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Nie sprowadza się ich, bowiem tylko do przestrzegania przepisów i zasad bhp, ale pozwala pracodawcy na swobodny wybór według niego najlepszych w danym zakładzie i w danym momencie środków, wskazując mu, na jakie elementy, dokonując tego wyboru, powinien zwrócić uwagę. Bardzo duże znaczenie nadaje się w dyrektywie zapobieganiu ryzyku zawodowemu, a szczególnie prawidłowej ocenie tego ryzyka. Ocena wielkości ryzyka zawodowego stanowi podstawę doboru przez pracodawcę wyposażenia roboczego, stosowania substancji chemicznych i preparatów, wyposażenia stanowisk pracy. Ocena ryzyka jest podstawą podjęcia środków prewencyjnych, wyboru metod produkcji i organizacji pracy, tak aby zapewniały one zwiększenie poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i były zintegrowane z całością działalności zakładu na wszystkich szczeblach zarządzania. W dyrektywie zobowiązano również pracodawcę do opracowania dokumentacji przeprowadzonej oceny ryzyka zagrażającego bezpieczeństwu i zdrowiu podczas pracy, z uwzględnieniem szczególnych zagrożeń (Tabela 8). Zobowiązanie do opracowania dokumentacji powinno być określone przez państwa członkowskie i może być uzależnione od charakteru działalności i rozmiarów zakładu. O dokonanej ocenie ryzyka i podjętych środkach w celu jego uniknięcia lub ograniczenia, powinien pracodawca informować pracowników i ich przedstawicieli.

Tabela 8. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

<p>Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy</p> <p style="text-align: center;">Artykuł 9. Różne obowiązki pracodawców</p> <p>1. Pracodawca:</p> <p>a. powinien mieć przeprowadzoną ocenę ryzyka zagrażającego bezpieczeństwu i zdrowiu podczas pracy, włączając w to szczególnie zagrożenia, na jakie są narażone grupy pracowników. [...]</p> <p style="text-align: center;">Artykuł 14. Lekarskie badania kontrolne</p> <p>Należy podjąć działania, zgodnie z krajowym prawem i (lub) zwyczajami, w celu zapewnienia pracownikom lekarskich badań kontrolnych dostosowanych do zagrożeń, z jakimi stykają się w pracy.</p>
--

W dyrektywie podkreślono, że bardzo duże znaczenie ma również informowanie, konsultacje i szkolenia pracowników oraz ich przedstawicieli. To pracodawca odpowiada za to, aby wszyscy pracownicy, a także ich przedstawiciele byli poinformowani o zagrożeniach bezpieczeństwa i zdrowia oraz podjętych środkach ochronnych i zapobiegawczych w odniesieniu do zakładu, każdego typu stanowiska pracy i rodzaju pracy. Informacje te muszą być przedstawione także pracownikom z innych zakładów pracy, jeżeli wykonują pracę w danym zakładzie. Do obowiązków pracodawcy należy też zatrudnienie kompetentnych służb ochrony zdrowia i zapobiegania ryzyku zawodowemu (Tabela 9), zapewnienie lekarskich badań kontrolnych (Tabela 8), zorganizowanie pierwszej pomocy, gaszenie pożaru, ewakuacja pracowników w razie zaistnienia poważnego niebezpieczeństwa, prowadzenie rejestru wypadków przy pracy, sporządzanie raportów o wypadkach dla odpowiednich władz. Na pracodawcy spoczywa również obowiązek przeszkolenia pracownika przed przystąpieniem do pracy, w każdym przypadku przeniesienia pracownika lub zmiany pracy, wprowadzenia nowego sprzętu lub jego zmiany, wprowadzenia nowej technologii. Szkolenie powinno odbywać się na koszt pracodawcy, w ramach czasu pracy (Tabela 10). Na pracodawcy spoczywa również obowiązek uwzględnienia przydatności

pracownika do wykonywania powierzonych mu zadań, z uwzględnieniem jego bezpieczeństwa i zdrowia.

Tabela 9. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

Artykuł 7. Służby ochrony i zapobiegania

Nie naruszając zobowiązań, o których mowa w art. 5 i 6 pracodawca wyznacza jednego lub więcej pracowników do prowadzenia działalności związanej z ochroną zdrowia i zapobieganiem ryzyku zawodowemu w zakładzie i(lub) przedsiębiorstwie. [...]

We wszystkich przypadkach:

wyznaczeni pracownicy muszą posiadać niezbędne umiejętności i niezbędne środki, [...] należy zapewnić wystarczającą liczbę wyznaczonych pracowników i zewnętrznych służb lub osób do organizowania środków ochronnych i zapobiegawczych, biorąc pod uwagę rozmiary zakładu i(lub) przedsiębiorstwa, i(lub) zagrożeń, na jakie są narażeni pracownicy oraz ich występowanie w całym zakładzie i(lub) przedsiębiorstwie.

Tabela 10. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

Artykuł 12. Szkolenie pracowników

1. Pracodawca powinien zapewnić każdemu pracownikowi odbycie odpowiedniego szkolenia dotyczącego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a w szczególności przekazanie mu informacji i instrukcji specyficznych dla danego stanowiska lub wykonywanej pracy:

- przy zatrudnieniu,
- w przypadku przeniesienia lub zmiany pracy,
- w przypadku wprowadzenia nowego sprzętu roboczego lub zmiany sprzętu,
- w przypadku wprowadzenia jakiegokolwiek nowej technologii. [...]

2. Przedstawiciele pracowników odpowiedzialni za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników mają prawo do stosownego przeszkolenia.

Szkolenie, o którym mowa w pkt. 1 i 3, nie może obciążać finansowo pracowników i ich przedstawicieli. Szkolenie wymienione w pkt. 1 musi odbywać się w godzinach pracy.

Koszty związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników nie mogą w żadnym przypadku obciążać pracowników. Obok obowiązków pracodawców w dyrektywie określone zostały obowiązki i prawa pracowników oraz ich przedstawicieli (Tabela 11).

Tabela 11. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

Artykuł 13. Obowiązki pracowników

1. Na każdym pracowniku spoczywa możliwie największa odpowiedzialność za własne bezpieczeństwo i zdrowie oraz innych osób, na które mają wpływ jego działania podczas pracy, zgodnie z jego przeszkoleniem i otrzymanymi od pracodawcy instrukcjami.
2. W tym celu, zgodnie z przeszkoleniem i otrzymanymi od pracodawcy Instrukcjami, pracownicy w szczególności powinni: [...] współpracować tak długo, jak to będzie konieczne, zgodnie z krajowymi zwyczajami, z pracodawcą i (lub) pracownikami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w celu realizacji zadań i wymagań, postawionych przez kompetentne władze, zapewniających bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników podczas pracy.

Pracownik ma obowiązek:

- używać zgodnie z przeznaczeniem: maszyn, aparatów, narzędzi, niebezpiecznych substancji, środków transportu i innych środków produkcji,
- używać zgodnie z przeznaczeniem środków ochrony indywidualnej, jakie zostały mu wydane i po użyciu zostawiać je we właściwym miejscu (Tabela 12),
- powstrzymać się od rozłączania, zmieniania, usuwania stosowanych urządzeń zabezpieczających maszyny, aparaty, narzędzia, instalacje i budynki, urządzenia zabezpieczające muszą być stosowane zgodnie z ich przeznaczeniem,
- z dobrze uzasadnionych powodów, natychmiast informować pracodawców i pracowników odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników o jakichkolwiek sytuacjach stanowiących poważne i bezpośrednie zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia oraz o jakichkolwiek niedociągnięciach w systemie ochrony,
- tak długo jak to będzie konieczne, współpracować z pracodawcą i pracownikami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, w celu realizacji zadań i wymagań postawionych przez kompetentne władze, zapewniających bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników podczas pracy,
- tak długo jak to będzie konieczne, współpracować z pracodawcą i pracownikami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo oraz zdrowie pracowników podczas pracy, w celu upewnienia się pracodawcy, że środowisko, a także warunki pracy są bezpieczne i nie stanowią zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia.

Tabela 12. Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy [9]

<p>Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy</p> <p style="text-align: center;">Artykuł 9. Różne obowiązki pracodawców</p> <p>1. Pracodawca: [...]</p> <p style="padding-left: 40px;">b. decyduje o podejmowanych środkach ochronnych i, jeśli to konieczne, o wyposażeniu ochronnym, które ma być stosowane. [...]</p> <p style="text-align: center;">Artykuł 13. Obowiązki pracowników</p> <p>[...]</p> <p>2. W tym celu, zgodnie z przeszkoleniem i otrzymanymi od pracodawcy instrukcjami, pracownicy w szczególności powinni: —→używać, zgodnie z przeznaczeniem, środków ochrony indywidualnej, jakie zostały im wydane i, po użyciu, zostawiać je we właściwym miejscu.</p>

Pracownicy mają również prawo oddalić się z miejsca zatrudnienia, wówczas gdy są lub mogą być narażeni na poważne i nieuniknione niebezpieczeństwo (Tabela 13).

Tabela 13. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

<p>Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy</p> <p style="text-align: center;">Artykuł 8</p> <p>Pracownicy, którzy w obliczu poważnego i nieuniknionego niebezpieczeństwa opuszczają swoje stanowiska pracy i(lub) niebezpieczną strefę, nie mogą znaleźć się w jakimkolwiek niekorzystnym położeniu z powodu swojego działania i muszą być chronieni przed szkodliwymi i niesprawiedliwymi konsekwencjami, zgodnie z krajowym prawem i(lub) zwyczajami.</p>

Pracownicy i ich przedstawiciele mają też prawo do konsultacji i uczestnictwa we wszystkich działaniach pracodawcy dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w środowisku pracy. W tym celu mogą żądać od pracodawcy wszelkich informacji na temat podejmowanych przez niego środków, jak też podjęcia stosownych środków i przedstawiać wnioski dotyczące zmniejszenia zagrożeń oraz usuwania źródeł tych zagrożeń. W prawie krajowym pracownicy lub ich przedstawiciele powinni mieć również zagwarantowane prawo odwołania się do kompetentnych władz wówczas, gdy stwierdzą, że podjęte przez pracodawcę środki są nieodpowiednie do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy (Tabela 14).

Tabela 14. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy [9]

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

Artykuł 11. Konsultacje i uczestnictwo pracowników

1. Pracodawcy powinni konsultować się z pracownikami i(lub) ich przedstawicielami i umożliwiać im uczestniczenie we wszystkich dyskusjach dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy.

Zakłada to:

- konsultacje pracowników
- prawo pracowników i(lub) ich przedstawicieli do wysuwania wniosków współuczestnictwo, zgodnie z krajowym prawem i(lub) zwyczajami.

Pracownicy i ich przedstawiciele nie mogą się znaleźć w jakimkolwiek niekorzystnym położeniu z powodu realizacji swoich uprawnień w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Z uwagi na swoją konstrukcję, omówiona dyrektywa wydaje się uniwersalna i „ponadczasowa”. Zawarte w niej wymagania mają zastosowanie do każdego rodzaju działalności i przez swoją uniwersalność w każdym czasie, bez względu na zachodzący postęp techniczny. Należy też zwrócić uwagę, że zawiera ona podstawowe wskazówki dla pracodawcy, jak prawidłowo i kompleksowo zarządzać bezpieczeństwem w środowisku pracy. W dyrektywie tej wykreowane zostało zupełnie nowe podejście do zagadnień ochrony życia i zdrowia pracowników. W odróżnieniu od dotychczasowego podejścia, skupiającego uwagę na ograniczaniu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a więc skutków wynikających ze stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie przez eliminację zagrożeń, w tej dyrektywie główny akcent został położony na likwidację prawdopodobieństwa zaistnienia zagrożenia dla życia i zdrowia. Stąd tak dużo miejsca zajmują uregulowania dotyczące stosowania prewencji, co ma zapewnić eliminowanie i ograniczanie ryzyka zawodowego występującego w miejscu pracy. Wymagania zawarte w tej dyrektywie zostały wprowadzone do prawa polskiego w ustawie z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081). Opisana powyżej dyrektywa 89/391/EWG nazwana została dyrektywą ramową. Nazwa ta wynika z tego, że w art. 16.1. zawarta została delegacja stanowiąca podstawę wydania dyrektyw szczegółowych. Podajemy 13 takich dyrektyw .

Obok dyrektyw, dla których normą kompetencyjną jest art. 118a Traktatu Rzymskiego (obecnie 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską), istotne znaczenie z punktu widzenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika ma też art. 100a Traktatu Rzymskiego (obecnie art. 95 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską). Wprawdzie stanowi on podstawę wydawania dyrektyw ustanowionych w celu utworzenia i funkcjonowania rynku wewnętrznego, jednakże na jego podstawie zostało uchwalonych szereg dyrektyw, które określają zasadnicze wymagania, m.in. dla maszyn i środków ochrony indywidualnej. Wymagania te ustalone w załącznikach do dyrektyw, a także w normach technicznych muszą być spełnione, aby wyrób został uznany za bezpieczny dla zdrowia i środowiska oraz, aby został, po przejściu odpowiednich procedur, dopuszczony na rynek. W tym przypadku dopuszczenie na rynek bezpiecznego produktu, jakim jest maszyna czy też środki ochrony indywidualnej, ma istotny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, którzy będą z nich korzystać w toku pracy.

4.2.2. Pytania sprawdzające

Odpowiadając na pytania, sprawdzisz, czy jesteś przygotowany do wykonania ćwiczeń.

1. Co to jest prawo pracy?
2. Jakie znasz najważniejsze organizacje międzynarodowe ustanawiające normy z zakresu prawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników?

4.2.3. Ćwiczenia

Ćwiczenie 1

Przeprowadź analizę w formie opisowej zakresu działania najważniejszych organizacji międzynarodowych ustanawiających normy z zakresu prawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) odszukać w materiałach dydaktycznych informacje dotyczące Konwencji norm i uregulowań międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa pracy,
- 2) przeprowadzić analizę w formie opisowej zakresu działania najważniejszych organizacji międzynarodowych ustanawiających norm z zakresu prawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników,
- 3) przedstawić analizę nauczycielowi,
- 4) zaprezentować wykonane ćwiczenie.

Wyposażenie stanowiska pracy:

- komputer z dostępem do Internetu,
- przybory do pisania,
- notatnik,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca Konwencji norm i uregulowań międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa pracy.

4.2.4. Sprawdzian postępów

Czy potrafisz:

- | | Tak | Nie |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) określić zakres działania prawa pracy? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) określić zakres działania Międzynarodowej Organizacji Pracy? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) określić zakres działania Rady Europy? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) określić zakres działania Unii Europejskiej? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4.3. Przepisy prawa pracy

4.3.1. Materiał nauczania

Prawo pracy reguluje zagadnienia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Najważniejszym źródłem prawa pracy jest Kodeks pracy. Znajomość norm prawnych Kodeksu pracy i zawartych w nich uregulowań oraz aktów wykonawczych 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.

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,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- układów zbiorowych pracy,
- rozpatrywania sporów o roszczenia wynikające ze stosunku pracy,
- odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Ilekoć 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, szanowaniu prawa).

Kodeks pracy obowiązuje od 1 stycznia 1975 r., od tego czasu wprowadzano w nim wielokrotnie zmiany, które noszą nazwę nowelizacji. Tekst jednolity zawarty jest w Dz.U. 1998 r. nr 21 poz. 94. Nowelizacja dostosowuje prawo pracy do zmieniającej się sytuacji gospodarczo-politycznej. 1 stycznia 2004 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. W poradniku znajdują się informacje prawne aktualne na dzień 31 stycznia 2005 roku. Przy posługiwaniu się aktami prawnymi należy sprawdzać ich aktualność.

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 roszczeń pracowników, odpowiedzi na pytania prawne, rozstrzygnięcie poszczególnych praw).

4.3.2. Pytania sprawdzające

Odpowiadając na pytania, sprawdzisz, czy jesteś przygotowany do wykonania ćwiczeń.

1. W jakim celu przeprowadza się nowelizację prawa?
2. Co to znaczy, że przepisy prawa pracy mają charakter prawa bezwzględnie obowiązującego?
3. Czy istnieje możliwość odstępstwa przez pracownika od jakiegoś obowiązku zawartego w Kodeksie pracy?
4. Kto w razie sporu ustala właściwe znaczenie obowiązujących przepisów?

4.3.3. Ćwiczenia

Ćwiczenie 1

Na podstawie analizy tekstu Kodeksu pracy odpowiedz na pytania związane z podstawowymi zasadami prawa pracy.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinienes:

- 1) przeanalizować tekst zawarty w rozdziale II działu pierwszego Kodeksu pracy,
- 2) wpisać w tabelę 1 odpowiedź „tak” lub „nie” na zawarte w niej pytania,
- 3) wpisać w tabelę 1 podstawę prawną decyzji (numer artykułu i paragraf Kodeksu pracy) na podstawie, której udzieliłeś takiej odpowiedzi.

Tabela do ćwiczenia. Rozwiązywanie problemów dotyczących podstawowych zasad prawa pracy

Podstawa prawna	Pytanie	Odpowiedź tak, nie
	Czy państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę?	
	Czy, niepełnosprawność, rasa, wyznawana religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową mogą być jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu?	
	Czy pracodawca jest obowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?	
	Czy pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych?	
	Czy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy?	
	Czy pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji?	
	Czy ważne są postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie, których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu?	

Wyposażenie stanowiska pracy:

- Kodeks pracy,
- karta ćwiczeń.

Ćwiczenie 2

Przeprowadź analizę w formie opisowej tekstu z Kodeksu pracy dotyczącej mobbingu. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) przeanalizować tekst artykułu 94³ Kodeksu pracy dotyczący mobbingu,
- 2) przeprowadzić analizę w formie opisowej zakresu działania mobbingu,
- 3) odpowiedzieć na następujące pytania:
 - co to jest mobbing,
 - jakie prawa posiada pracownik, wobec którego stosowano mobbing,
- 4) przedstawić analizę nauczycielowi,
- 5) zaprezentować wykonane ćwiczenie.

Wyposażenie stanowiska pracy:

- Kodeks pracy,
- stanowisko z dostępem do Internetu,
- notatnik,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca przepisów prawa pracy.

4.3.4. Sprawdzian postępów

Czy potrafisz:

	Tak	Nie
1) określić, co to jest mobbing?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) zdefiniować pojęcie „delegacja ustawowa”?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) określić podstawowe zasady prawa pracy zawarte w Kodeksie pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) wyjaśnić, co to znaczy, że przepisy zawarte w Kodeksie pracy mają charakter prawa bezwzględnie obowiązującego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.4. Prawo układowe oraz zasady negocjowania i zawierania zbiorowych układów

4.4.1. Materiał nauczania

Art. 238 Kodeksu pracy

§ 1. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) ponadzakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją),
- 2) organizacji związkowej reprezentującej pracowników – należy przez to rozumieć organizację związkową zrzeszającą pracowników, dla których układ jest zawierany. Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

§ 2. Przepisy rozdziału odnoszące się do:

- 1) układu – stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego,
- 2) pracodawców – stosuje się odpowiednio do pracodawcy.

Art. 239 Kodeksu pracy

§ 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 2. Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, układem mogą być również objęci emeryci i renciści.

§ 3. Układu nie zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej,
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania,
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego,
- 4) sędziów i prokuratorów.

Art. 240 Kodeksu pracy

§ 1. Układ określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, z zastrzeżeniem § 3,
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

§ 2. Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§ 3. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

§ 4. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych jednostek budżetowych

może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.

- § 5. Wniosek o zarejestrowanie układu zawartego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych jednostek budżetowych powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu, o spełnieniu wymogu, o którym mowa w § 4.

Art. 241¹ Kodeksu pracy

Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

- 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści,
- 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu,
- 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie.

Art. 241² Kodeksu pracy

§ 1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

§ 2. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

§ 3. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nie objętych układem,
- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Art. 241³ Kodeksu pracy

§ 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,
- 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
- 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.

§ 2. Strony układu mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

Art. 241⁴ Kodeksu pracy

§ 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

§ 3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty

ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.

§ 4. Przepisy § 1-3 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej.
Art. 241⁵ Kodeksu pracy

§ 1. Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony.

§ 2. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu.

§ 3. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nie określony.

Art. 241⁶ Kodeksu pracy

§ 1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 2. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

Art. 241⁷ Kodeksu pracy

§ 1. Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty,
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

§ 2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.

§ 3. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 4. W razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Przepis art. Art. 241⁸ Kodeksu pracy

§ 1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

§ 2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

§ 3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejścia.

§ 4. Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego.

Art. 241⁹ Kodeksu pracy

§ 1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem § 3 i 4.

§ 3. Strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu.

§ 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 241¹⁷ lub art. 241^{25a} § 1, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej art. 241^{25a} § 3-5 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241¹⁰ Kodeksu pracy

§ 1. Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Organ rejestrujący porozumienie, o którym mowa w § 1, powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia.

§ 3. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia, o którym mowa w § 1.

Art. 241¹¹ Kodeksu pracy § 1. Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

- 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy,
- 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 2. Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:

- 1) trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
- 2) jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego - od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

§ 3. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:

- 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień,
- 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.

§ 4. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.

§ 5. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:

- 1) stronom układu ponadzakładowego - do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie,
- 2) stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 5¹. Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.

§ 5². Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, o którym mowa w § 5¹, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.

§ 5³. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.

§ 5⁴. W razie gdy:

- 1) strony układu nie przedstawiają w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 5², lub
- 2) strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, o której mowa w § 5³, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe, organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio.

§ 5⁵. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

§ 6. Minister właściwy do spraw pracy w celu zapewnienia jednolitych zasad rejestracji układów zbiorowych pracy i prowadzenia rejestru tych układów określi, w drodze rozporządzenia, tryb postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, w szczególności warunki składania wniosków o wpis do rejestru układów i o rejestrację układu, zakres informacji objętych tymi wnioskami oraz dokumenty dołączane do wniosków, skutki niezachowania wymogów dotyczących formy i treści wniosków, jak również tryb wykreślenia układu z rejestru, a także sposób prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzory klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

Art. 241¹² Kodeksu pracy

§ 1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
- 2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu,
- 3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Art. 241¹³ Kodeksu pracy

§ 1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Art. 241¹⁴ Kodeksu pracy

§ 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej "układem ponadzakładowym", zawierają:

- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej,
- 2) ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

Art. 241^{14a} Kodeksu pracy

§ 1. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, z zastrzeżeniem § 2, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład

ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 241¹⁷ § 3, jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie, przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań, odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce, których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.

§ 3. W razie, gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

Art. 241¹⁵ Kodeksu pracy

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- 1) organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców,
- 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Art. 241¹⁶ Kodeksu pracy

§ 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

§ 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241¹⁷.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź, co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241¹⁷, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241¹⁷ Kodeksu pracy

§ 1. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

§ 2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w § 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące

w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Art. 241¹⁸ Kodeksu pracy

- § 1. Na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może - gdy wymaga tego ważny interes społeczny - rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nie objętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej - o ile taka działa u pracodawcy - a także opinii Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy powołanej na podstawie odrębnych przepisów.
- § 2. Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać nazwę pracodawcy i jego siedzibę, a także uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego oraz zawierać informacje i dokumenty niezbędne do stwierdzenia wymogów, o których mowa w § 1.
- § 3. Projekt rozporządzenia, o którym mowa w § 1, nie wymaga skierowania do zaopiniowania przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców.
- § 4. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.
- § 5. Do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy § 1-3 oraz art. 241⁸ § 2.

Art. 241¹⁹ Kodeksu pracy

- § 1. W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.
- § 2. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.
- § 4. Informacje dotyczące spraw, o których mowa w § 1 i 2, podlegają zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241²³ Kodeksu pracy

Zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej "układem zakładowym", zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

Art. 241²⁴ Kodeksu pracy

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy,
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

Art. 241²⁵ Kodeksu pracy

- § 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.
- § 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do

prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

- § 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich, co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241^{25a}.
- § 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.
- § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241^{25a}, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241^{25a} Kodeksu pracy

§ 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem, że zrzesza ona, co najmniej 7 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca, co najmniej 10 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

§ 3. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w § 1 i 2, uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres, co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie, gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

§ 4. Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie, co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w § 1 i 2, prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy.

§ 5. W przypadku, o którym mowa w § 4, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Art. 241²⁶ Kodeksu pracy

§ 1. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

§ 2. Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Art. 241²⁷ Kodeksu pracy

§ 1. Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W razie, gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

- § 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu. § 3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Art. 241²⁸ Kodeksu pracy
- § 1. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.
- § 2. Rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą:
- 1) właściwy organ osoby prawnej, o której mowa w § 1, oraz
 - 2) wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców, z zastrzeżeniem § 3.
- § 3. Jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.
- § 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.
- § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem bądź, co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.
- § 6. Przepisy § 1-5 stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej w skład, której wchodzi więcej niż jeden pracodawca.

Art. 241²⁹ Kodeksu pracy

§ 1. Skreślony.

§ 2. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

§ 3. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu, co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 241³⁰ Kodeksu pracy

Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

4.4.2. Pytania sprawdzające

Odpowiadając na pytania, sprawdzisz, czy jesteś przygotowany do wykonania ćwiczeń.

1. Co określa zakładowy układ pracy?
2. Jakie informacje są zawarte pod pojęciem układ zbiorowy pracy?
3. Kogo obejmuje ponadzakładowy układ zbiorowy pracy?

4. Jakie powinny być układy zbiorowe pracy?
5. Jakie płyną korzyści układu zbiorowego pracy?

4.4.3. Ćwiczenia

Ćwiczenie 1

Dokonaj analizy w formie opisowej ustaleń przyjętych w układzie zbiorowym pracy. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania, ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) odszukać w materiałach dydaktycznych informacje dotyczące układu zbiorowego pracy,
- 2) przeprowadzić analizę w formie opisowej ustaleń przyjętych w układzie zbiorowym pracy,
- 3) przedstawić analizę nauczycielowi,
- 4) zaprezentować wykonane ćwiczenie.

Wyposażenie stanowiska:

- stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu,
- przybory do pisania,
- notatnik,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca prawo układowe oraz zasady negocjowania i zawierania zbiorowych układów.

4.4.4. Sprawdzian postępów

Czy potrafisz:

	Tak	Nie
1) wymienić, co wchodzi w pojęcie zakładowy układ pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) określić, jakie informacje zawarte są w zakładowym układzie pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) wyjaśnić okoliczności powstania zakładowego układu pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) wymienić, kogo obejmuje ponadzakładowy układ zbiorowy pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) wyjaśnić korzyści z istnienia układu zbiorowego pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.5. Normy prawne i przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii

4.5.1. Materiał nauczania

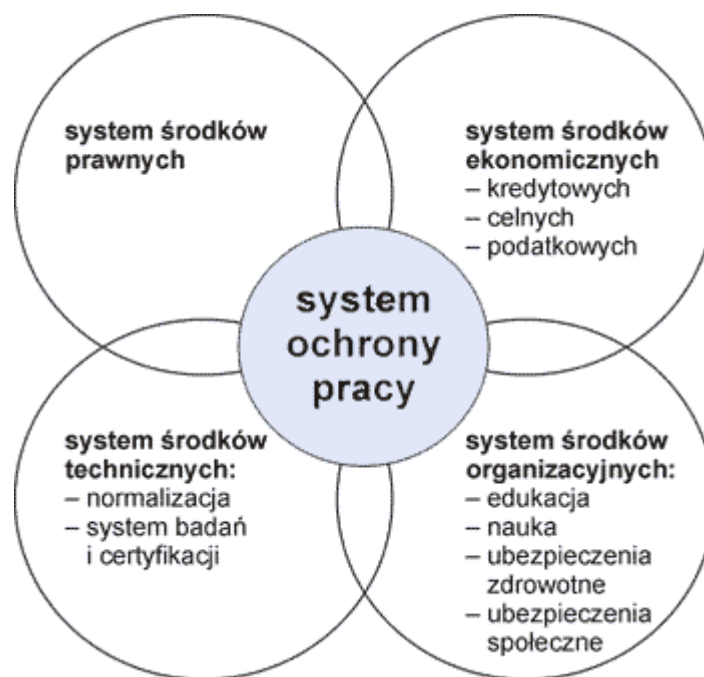
Pojęcie ochrona pracy nie zostało zdefiniowane prawnie i dlatego jest różnie rozumiane i interpretowane przez teoretyków. Jego rozumienie kształtowało się historycznie – w początkowym okresie rozwoju przemysłu (pocz. XIX w.) oznaczało ochronę podstawowych interesów siły roboczej, a potem w samym prawie pracy, którego jest istotnym elementem - było różne co do przedmiotu uregulowania, celu i zakresu. W literaturze powojennej, mimo dalszych rozbieżności, co do celu ochrony pracy i jej zakresu, istnieje dość jednolity pogląd na temat przedmiotu ochrony. Nie jest to, bowiem ochrona pracy jako takiej, rozumianej wg Kotarbińskiego jako „wszelkie działania mające charakter pokonywania trudności dla zadośćuczynienia czyimś potrzebom istotnym”, czy też ochrona świata pracy najemnej lub jego interesów, ale jako ochrona pracy żywej, inaczej mówiąc - siły roboczej (pracowników). Przedmiotem ochrony pracy jest, więc pracownik. Według W. Szuberta, ochrona pracy jest to: system środków prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych i technicznych, służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy, przy czym przez system należy rozumieć zbiór uporządkowanych jednostek tworzących całość organizacyjną, służących jednemu celowi.

Tabela 15. Pracownik, pracodawca [9]

PPRACOWNIK, PRACODAWCA
PRACOWNIK – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art.2 k.p.)
PRACODAWCA – jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników (art.3 k.p.).

Tabela 16. Ochrona pracy według W. Szuberta [9]

Ochrona pracy według W. Szuberta
OCHRONA PRACY – system środków prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych i technicznych służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy.



Rys. 1. Powiązanie systemu ochrony pracy z innymi systemami [9]

W teorii istnieją różne poglądy dotyczące określenia tego celu. Jedni autorzy uważają, że podstawowym celem ochrony pracy jest ochrona zdrowia i życia pracowników w środowisku pracy dla ochrony ich zdolności do pracy, a zatem zapewnienie im gwarancji bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego. Inni zaś uważają, że podstawowym celem ochrony pracy jest ochrona zdrowia i życia pracownika, natomiast sam fakt, że pracownik jest zdrowy daje mu gwarancję zdolności do pracy. W świetle uregulowań międzynarodowych, a szczególnie, uwzględniając definicję Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), według której zdrowie jest nie tylko brakiem choroby, ale jest to stan dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego oraz socjalnego. Wydaje się, że podstawowym celem ochrony pracy jest zapewnienie zdrowia pojmowanego zgodnie z tą definicją. Również w nauce prawa zwraca się uwagę na dwojaki sposób rozumienia pojęcia „ochrony pracy”. Pojęcie to utożsamiane jest z funkcją ochronną prawa pracy, co oznacza, że rozumiane jest ono jako ochrona interesów pracowników, obejmująca wszystkie normy prawa pracy oraz przepisy regulujące obowiązki i zasady odpowiedzialności za ich nieprzestrzeganie lub normy prawa pracy, które posiadają charakter ochronny, takie jak ochrona trwałości stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, ustalenie maksymalnego wymiaru czasu pracy czy też ustalenie minimalnego urlopu. W węższym rozumieniu tego pojęcia, ochrona pracy jest to zespół norm prawnych mających na celu zapewnienie przez pracodawców bezpieczeństwa i zabezpieczenie zdrowia pracowników w procesie pracy. Przedmiotem ochrony pracy w tym ujęciu będzie więc zabezpieczenie pracownika przed szkodliwym oddziaływaniem środowiska pracy na jego zdrowie i przed zagrożeniem jego życia. Oprócz samego zakresu pojęcia „ochrona pracy”, istotne jest również ustalenie zakresu podmiotowego tego pojęcia, używanego w rozumieniu węższym - jako powszechna ochrona prac, zapewniająca bezpieczeństwo i ochronę zdrowia ogółu pracowników oraz w znaczeniu szerszym - jako szczególna ochrona pracy kobiet i młodocianych. Przez pojęcie bezpieczeństwa należy rozumieć brak nieakceptowalnego ryzyka szkód, natomiast przez ochronę zdrowia - gwarancje zawarte w normach prawnych ustalających takie warunki pracy aby, zgodnie z definicją WHO, zapewnić pracownikowi stan dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego oraz socjalnego.

Tabela 17. Bezpieczeństwo [9]

BEZPIECZEŃSTWO
BEZPIECZEŃSTWO – brak nieakceptowanego ryzyka szkód

Tabela 18. Ochrona zdrowia pracownika [9]

OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKA
OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKA – gwarancje zawarte w normach prawnych ustalających takie warunki pracy, aby zgodnie z definicją WHO zapewnić pracownikowi stan dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego oraz socjalnego.

Podział ten, wprowadzony dla usystematyzowania norm prawnych ochrony pracy, jest często w teorii uzupełniany o przepisy dotyczące organizacji i kompetencji organów nadzoru nad warunkami pracy czy też zawiera wyodrębnienie przepisów ogólnych i przepisów branżowych wydanych na podstawie delegacji kodeksowej (wówczas nie możemy mówić, że podstawą tego podziału jest zakres podmiotowy). Należy jednak podkreślić, że i ten podział nie w pełni odzwierciedla istotę pojęcia ochrony pracy w znaczeniu prawnym. Dotyczy to przede wszystkim ochrony pracy w sensie szerszym, a więc ochrony pracy kobiet i młodocianych. Wśród norm prawnych regulujących ten aspekt ochrony pracy jest, bowiem szereg norm dotyczących nie tylko bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podmiotów chronionych, lecz także ochrony interesów pracowniczych, takich jak zagwarantowanie kobiecie w ciąży i wychowującej dzieci trwałości stosunku pracy czy też młodocianym możliwości kontynuowania nauki.

Tabela 19. Prawna ochrona pracy [9]

PRAWNA OCHRONA PRACY
PRAWNA OCHRONA PRACY – ogół norm prawnych służących zapewnieniu pracownikowi w procesie pracy ochrony praw pracowniczych oraz zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Jak wynika z powyższych wywodów, pojęcie ochrony pracy nie jest pojęciem jednoznacznym i powinno być konkretyzowane dla określonych potrzeb. Modyfikując do warunków gospodarki rynkowej stosowaną od wielu lat w praktyce definicję ochrony pracy, można przyjąć, że ochrona pracy to całokształt norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu ochronę praw pracownika oraz ochronę jego życia i zdrowia przed czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi w środowisku pracy, a także stworzenie mu optymalnych warunków pracy z punktu widzenia ergonomii, fizjologii i psychologii pracy.

Tabela 20. Ochrona pracy [9]

OCHRONA PRACY
OCHRONA PRACY – całokształt norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu ochronę praw pracownika oraz ochronę jego życia i zdrowia przed czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi w środowisku pracy, a także stworzenie mu optymalnych warunków pracy z punktu widzenia ergonomii, fizjologii i psychologii pracy.

W międzynarodowym prawie socjalnym, dla wyodrębnienia przepisów służących zapewnieniu pracownikowi bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy z rozumienia ochrony pracy w sensie ogółu norm prawa pracy, określa się je jako przepisy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W prawie polskim przyjmuje się określenie: przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Mimo zbieżności nazewnictwa przyjętego w prawie międzynarodowym i polskim, określenie zawarte w prawie polskim odnosi się do przedmiotu uregulowań (dotyczy pracy czy też warunków pracy), natomiast w prawie międzynarodowym przepisy te biorą pod ochronę podmiot, jakim jest pracownik. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które w polskim prawie przybrało formę zasady konstytucyjnej (art. 66 Konstytucji RP), jest w prawie międzynarodowym jedynie środkiem do osiągnięcia celu, jakim jest bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracownika.

Tabela 21. Bezpieczeństwo i higiena pracy [9]

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY – ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu stworzenie pracownikowi takich warunków pracy, aby mógł on wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania go na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne.

4.5.2. Pytania sprawdzające

Odpowiadając na pytania, sprawdzisz, czy jesteś przygotowany do wykonania ćwiczeń.

1. Co rozumiesz pod pojęciem ochrona pracy?
2. Kim jest pracownik?
3. Kim jest pracodawca?
4. Co rozumiesz pod pojęciem ochrona zdrowia pracownika?
5. Co rozumiesz pod pojęciem prawna ochrona pracy?
6. Co rozumiesz pod pojęciem bezpieczeństwo i higiena pracy?

4.5.3. Ćwiczenia

Ćwiczenie 1

Przeprowadź analizę w formie opisowych norm prawnych i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) odszukać w materiałach dydaktycznych informacje dotyczące norm prawnych i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii,
- 2) przeanalizować normy prawne i przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii,
- 3) przeprowadzić analizę w formie opisowej norm prawnych i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii,
- 4) dokonać prezentacji wykonanego ćwiczenia.

Wyposażenie stanowiska pracy:

- stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu,
- przybory do pisania,

- notatnik,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca norm prawnych i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii

4.5.4. Sprawdzian postępów

Czy potrafisz:

	Tak	Nie
1) określić zadania i zakres działania ochrony pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) określić, kim jest pracodawca i pracownik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) określić zadania i zakres działania prawnej ochrony zdrowia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) określić zadania i zakres działania bezpieczeństwa i higieny pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.6. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, nadzór nad warunkami pracy

4.6.1. Materiał nauczania

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Art. 18⁴ Kodeksu Pracy.

- § 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.
- § 2. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.
- § 3. Organizację i zakres działania inspekcji, o których mowa w § 1 i 2, określają odrębne przepisy.

Art. 18⁵. Kodeksu Pracy

- § 1. Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.
- § 2. Organizację, zadania i uprawnienia społecznej inspekcji pracy oraz zasady jej współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli określają odrębne przepisy.

Organy sprawujące nadzór nad warunkami pracy

Sprawowanie kontroli i nadzoru nad stanem zagrożeń zawodowych oraz kontroli realizacji 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:

1. Nadzór państwowy, w skład, którego wchodzi:
 - Państwowa Inspekcja Pracy (PIP),
 - Państwowa Inspekcja Sanitarna (PIS),
 - Dozór Techniczny,
 - Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska,
 - Straż Pożarna,
 - Inne (Nadzór Budowlany, Urząd Górniczy, Urząd Morski).
2. Nadzór społeczny:
 - Związki zawodowe,
 - Społeczny Inspektor pracy.
3. Nadzór administracyjny:
 - Pracodawca – kierownik zakładu,
 - Kierownik jednostki lub komórki organizacyjnej,
 - Służba bhp,
 - Komisja Bhp.

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy, określa szczegółowo art. 8 ustawy z 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Uzd z 2001 r. nr 124, poz. 1362 ze zm.).

Wszelkie działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy mają wyegzekwować u pracodawców przestrzeganie przepisów prawa pracy (w tym przepisów i zasad bhp) zarówno wobec pracowników, jak i osób nie będących pracownikami, a także wykonującym

pracę lub odbywającym praktyki na terenie należących do nich zakładów 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 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 stwierdzi, że stan bhp zagraża zdrowi lub życiu pracownika,
- zgłoszenia sprzeciwu przeciwko uruchomieniu wybudowanej lub przebudowywanej części zakładu pracy, jeśli dopuszczenie do eksploatacji zagraża zdrowi 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 zakresie eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz przestrzegania prawa pracy. Strony www.pip.gov.pl są dla każdego pracodawcy i pracownika źródłem materiałów i wiadomości dotyczących: zmian w prawie pracy, wybranych problemów ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, wymiaru czasu pracy w określonych miesiącach, wzorów dokumentów, można tam znaleźć także odpowiedzi na pytania kierowane przez pracodawców i pracowników do PIP.

Państwowa Inspekcja Sanitarna jest powołana do nadzoru nad przestrzeganiem przepisów sanitarnych i higieny pracy. Państwowi inspektorzy sanitarni 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.

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.

Kto utrudniania lub udaremniania działalność PIS podlega karze grzywny, aresztu lub ograniczenia wolności.

Odpowiedzialność za naruszanie prawa pracy

Przepisy o odpowiedzialności za naruszanie prawa pracy zawarte są w dziale trzynastym Kodeksu pracy. W dziale tym zawarty jest katalog naruszeń obowiązków pracodawcy

uzasadniających jego odpowiedzialność wobec pracownika. Pracownik może dochodzić swych roszczeń wynikających ze stosunku pracy w sposób określony w dziale dwunastym Kodeksu pracy. Organem orzekającym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika jest inspektor pracy, od którego orzeczenia obwinionemu przysługuje droga sądowa. Do odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika mogą być pociągnięci sprawcy czynów popełnionych z winy umyślnej lub nieumyślnej. Wykroczenie umyślne ma miejsce, gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, tj. chce go popełnić (np. zleca pracę w nadgodzinach kobiecie w ciąży) albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi (np. toleruje pracę w godzinach nadliczbowych mimo możliwości przekroczenia limitów pracy w godzinach nadliczbowych). Czyn zabroniony popełniony jest nieumyślnie, jeżeli sprawca, nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia go jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach lub nieznajomości prawa pracy. Za naruszenie przepisów dotyczących prawa pracy pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu może więc zostać ukarana grzywną do 5 tys. zł lub naganą.

W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonym w Kodeksie pracy, a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca. W postępowaniu mandatowym może zostać nałożona grzywna w wysokości do 500 zł, a w sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy oraz czyn określony w dwóch lub więcej przepisach ustawy - do 1000 zł. Jeżeli inspektor pracy uzna, że pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu popełniła wykroczenie, może złożyć wniosek o ich ukaranie do sądu rejonowego. Sąd może wymierzyć grzywnę w wysokości do 5000 zł. Wymierzając grzywnę sąd bierze się pod uwagę dochody sprawcy, jego warunki osobiste i rodzinne, stosunki majątkowe i możliwości zarobkowe.

W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane w zakładzie komisje pojednawcze.

Rozstrzygnięcie indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy należy do sądów pracy. Są to jednostki organizacyjne utworzone w strukturze sądów powszechnych. Sądy te funkcjonują jako sądy pracy lub sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, stanowiąc wydziały odpowiednio sądów rejonowych, okręgowych lub apelacyjnych.

Postępowanie przed sądem inicjowane jest przez jedną ze stron stosunku pracy (pracodawcę lub pracownika) poprzez wniesienie pozwu, w którym strona formułuje swoje żądania. Pozew powinien zawierać:

- oznaczenie sądu, do którego jest skierowany, imię i nazwisko lub nazwę stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników,
- oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników,
- oznaczenie rodzaju pisma, w nagłówku pod określeniem sądu i stron należy oznaczyć pozew, np. „Pozew o przywrócenie do pracy”,
- dokładnie określone żądanie (w sprawach pracowniczych mogą to być np. żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem, przywrócenia do pracy, sprostowania świadectwa pracy),
- przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie,
- wykaz wnioskowanych dowodów na poparcie przytoczonych w uzasadnieniu pozwu okoliczności, np. o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków (należy podać imię i nazwisko świadka, jego adres oraz wskazać, jakie okoliczności i fakty ma potwierdzić zeznanie określonego świadka), o dopuszczenie dowodów z dokumentów, np. z umów o pracę, pism pracodawcy czy pracownika, w sprawach pracowniczych sądy zazwyczaj

zobowiązują pracodawców do złożenia wraz z odpowiedzią na pozew akt osobowych pracownika,

- podpis strony albo jej przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika,
- wykaz załączników.

4.6.2. Pytania sprawdzające

Odpowiadając na pytania, sprawdzisz, czy jesteś przygotowany do wykonania ćwiczeń.

1. Kto sprawuje nadzór i kontrole nad przestrzeganiem prawa pracy?
2. Jakie znasz organy sprawujące nadzór nad warunkami pracy?
3. Jaki jest cel działania Państwowej Inspekcji Pracy?
4. Jaki jest zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy?
5. Jakie uprawnienia posiadają inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy?
6. Jaki jest cel działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej?
7. Jaki jest zakres działań Państwowej Inspekcji Sanitarnej?
8. Jakie uprawnienia posiadają państwowi inspektorzy sanitarni?

4.6.3. Ćwiczenia

Ćwiczenie 1

Przedstaw zadania i zakres działania nadzoru i kontroli prawa pracy. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) odszukać w materiałach dydaktycznych informacje dotyczące nadzoru i kontroli prawa pracy,
- 2) przeanalizować zadania i zakres działania nadzoru i kontroli prawa pracy,
- 3) przedstawić w formie opisowej zadania z zakresu nadzoru i kontroli prawa pracy,
- 4) dokonać prezentacji wykonanego ćwiczenia.

Wyposażenie stanowiska pracy:

- Kodeks pracy,
- stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu,
- notatnik,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca nadzoru i kontroli prawa pracy.

Ćwiczenie 2

Przedstaw zadania i zakres działania nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) odszukać w materiałach dydaktycznych informacje dotyczące nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy,
- 2) przeanalizować zadania i zakres działania nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy,

- 3) przedstawić w formie opisowej zadania i zakresu nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy,
- 4) dokonać prezentacji wykonanego ćwiczenia.

Wyposażenie stanowiska pracy:

- Kodeks pracy,
- stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu,
- notatnik,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

4.6.4. Sprawdzian postępów

Czy potrafisz:

	Tak	Nie
1) określić organ nadzorujący i kontrolujący przestrzeganie prawa pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) określić organ sprawujący nadzór nad warunkami pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) określić zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) określić uprawnienia inspektorów PIP?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) określić zadania i zakres działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) określić uprawnienia inspektorów sanitarnych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.7. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

4.7.1. Materiał nauczania

Art. 242 Kodeksu pracy

- § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.
- § 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Art. 243 Kodeksu pracy

Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Postępowanie pojednawcze

Art. 244 Kodeksu pracy

- § 1. W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.
- § 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

Art. 245 Kodeksu pracy

W trybie przewidzianym w art. 244 § 3 ustala się:

- 1) zasady i tryb powoływania komisji,
- 2) czas trwania kadencji,
- 3) liczbę członków komisji.

Art. 246 Kodeksu pracy

Członkiem komisji pojednawczej nie może być:

- 1) osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy,
- 2) główny księgowy,
- 3) radca prawny,
- 4) osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

Art. 247 Kodeksu pracy

Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

Art. 248 Kodeksu pracy

- § 1. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu.
- § 2. Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.

Art. 249 Kodeksu pracy

Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

Art. 251 Kodeksu pracy

- § 1. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.
- § 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.

§ 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach - z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 252 Kodeksu pracy

Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.

Art. 253 Kodeksu pracy

Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 254 Kodeksu pracy

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

Art. 255 Kodeksu pracy

§ 1. W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

Art. 256 Kodeksu pracy

Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Art. 257 Kodeksu pracy

Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nie przepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.

Art. 258 Kodeksu pracy

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.

§ 2. Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nie przepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym.

Sądy pracy

Art. 262 Kodeksu pracy

§ 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają:

- 1) sądy pracy - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz
- 2) sądy pracy i ubezpieczeń społecznych - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich, zwane sądami pracy.

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
- 2) stosowania norm pracy,
- 3) pomieszczeń w hotelach pracowniczych.

§ 3. Zasady tworzenia sądów pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.

Art. 264 Kodeksu pracy

§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Art. 265 Kodeksu pracy

§ 1. Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

4.7.2. Pytania sprawdzające

Odpowiadając na pytania, sprawdzisz czy jesteś przygotowany do wykonania ćwiczeń.

1. Co rozumiesz pod pojęciem postępowanie pojednawcze?
2. Czym zajmują się sądy pracy?
3. W jakim celu tworzone są sądy pracy?

4.7.3. Ćwiczenia

Ćwiczenie 1

Przedstaw zadania i zakres działania sądu pracy. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) odszukać w materiałach dydaktycznych informacje dotyczące sądu pracy,
- 2) przeanalizować zadania i zakres działania sądu pracy,
- 3) przedstawić w formie opisowej zadania i zakres działania sądu pracy,
- 4) dokonać prezentacji wykonanego ćwiczenia.

Wyposażenie stanowiska pracy:

- Kodeks pracy,
- stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu,
- notatnik,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca rozpatrywania sporów o roszczenie ze stosunku pracy.

Ćwiczenie 2

Przedstaw zadania i zakres działania postępowania pojednawczego. Zaprezentuj wykonane ćwiczenie.

Sposób wykonania ćwiczenia

Aby wykonać ćwiczenie, powinieneś:

- 1) odszukać w materiałach dydaktycznych informacje dotyczące postępowania pojednawczego,
- 2) przeanalizować zadania i zakres działania postępowania pojednawczego,
- 3) przedstawić w formie opisowej zadania i zakres działania postępowania pojednawczego,
- 4) dokonać prezentacji wykonanego ćwiczenia.

Wyposażenie stanowiska pracy:

- Kodeks pracy,
- stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu,
- notatnik,
- przybory do pisania,
- literatura z rozdziału 6 dotycząca rozpatrywania sporów o roszczenie ze stosunku pracy.

4.7.4. Sprawdzian postępów

Czy potrafisz:

- | | Tak | Nie |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1) określić zakres działania postępowania pojednawczego? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) określić zadania i zakres działania sądów pracy? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) ustalić sposób rozpatrywania sporów o roszczenia ze stosunku pracy? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. SPRAWDZIAN OSIĄGNIĘĆ

INSTRUKCJA DLA UCZNIĄ

1. Przeczytaj uważnie instrukcję.
2. Podpisz imieniem i nazwiskiem kartę odpowiedzi.
3. Zapoznaj się z zestawem zadań testowych.
4. Test zawiera 20 zadań. Do każdego zadania dołączone są 4 możliwe odpowiedzi. Tylko jedna jest prawidłowa.
5. Udzielaj odpowiedzi na załączonej karcie odpowiedzi, stawiając w odpowiedniej rubryce znak X. W przypadku pomyłki należy błędną odpowiedź zaznaczyć kółkiem, a następnie ponownie zakreślić odpowiedź prawidłową.
6. Pracuj samodzielnie, wtedy będziesz miał satysfakcję z wykonanego zadania.
7. Jeśli udzielenie odpowiedzi będzie Ci sprawiało trudność, wtedy odłóż jego rozwiązanie na później i wróć do niego, gdy zostanie Ci wolny czas.
8. Na rozwiązanie testu masz 35 min.

Powodzenia!

ZESTAW ZADAŃ TESTOWYCH

1. Wykładnia prawa jest to
 - a) ustalenie właściwego znaczenia obowiązujących przepisów.
 - b) dostosowanie prawa pracy do zmieniającej się sytuacji gospodarczo-politycznej.
 - c) stwierdzenie aktualności aktu prawnego.
 - d) dziedzina wiedzy zajmująca się regulaminami.
2. Mobbing jest to
 - a) działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika.
 - b) stałe zagrożenie utratą pracy.
 - c) praca w długotrwałym i uporczywym stresie, powodującym pogorszenie stanu zdrowia pracownika.
 - d) egzekwowanie przez pracodawcę prawidłowego wypełniania obowiązków pracowniczych.
3. Pracodawca nie może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku
 - a) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.
 - b) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.
 - c) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień kierowniczych, w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu usprawiedliwionej opieki nad dzieckiem (w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku).
 - d) spożywania alkoholu w miejscu pracy.

4. Dokumenty związane ze stosunkiem pracy, których nie musi gromadzić pracodawca to
 - a) dokumenty związane z ubieganiem się o zatrudnienie.
 - b) dokumenty związane z nawiązaniem stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia.
 - c) dokumenty związane z wysokością wynagrodzenia u poprzedniego pracodawcy.
 - d) dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia.

5. Wynagrodzenie za pracę nie składa się z
 - a) wynagrodzenia zasadniczego.
 - b) premii, nagród.
 - c) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie urlopowe.
 - d) pożyczki z kasy zapomogowo-pożyczkowej.

6. Wypadkiem przy pracy jest zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą
 - a) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych.
 - b) w autobusie w drodze z domu do pracy.
 - c) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia.
 - d) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy, w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

7. Za chorobę zawodową uważa się
 - a) chorobę określoną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli spowodowana została wykonywaniem pracy w warunkach narażających na jej powstanie.
 - b) jeżeli została spowodowana wykonywaniem pracy w warunkach narażających na jej powstanie.
 - c) każdą chorobę pracownika, jeżeli wykonuje pracę w warunkach szkodliwych.
 - d) między innymi zatrucie pracownika substancjami chemicznymi podczas pracy.

8. Kontrola w zakresie przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, przeprowadzana przez inspektora PIP pracy może nie objąć zagadnienia
 - a) dotyczące stosunku pracy.
 - b) wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.
 - c) badań lekarskich pracowników i szkoleń w zakresie bhp.
 - d) postępowania w sprawach stwierdzenia choroby zawodowej.

9. Regulamin pracy obowiązujący w zakładzie może być mniej korzystny dla pracownika w porównaniu z przepisami zawartymi w kodeksie pracy
 - a) jeśli organizacje związkowe wyrażą na to zgodę.
 - b) jeśli większość pracowników wyrazi zgodę na taki regulamin.
 - c) w żadnym wypadku nie może zaistnieć taka sytuacja.
 - d) jeżeli pracodawca tak ustali.

10. Rozstrzygnięcie indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy należy do
 - a) inspektorów PIP.
 - b) Pracodawców.
 - c) inspektorów PIS.
 - d) Sądów Pracy.

11. Nie jest prawdziwe stwierdzenie, że
- pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom warunki do podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
 - pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.
 - niepełnosprawność, rasa, wyznawana religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową nie mogą być jakkolwiek podstawą do dyskryminacji w zatrudnieniu.
 - państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.
12. Podejrzenia choroby zawodowej oraz jej rozpoznanie nie może nastąpić u pracownika lub byłego pracownika, w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym lub po zakończeniu pracy w takim narażeniu
- przed 1 rokiem od stwierdzenia objawów.
 - w okresie do 5 lat od stwierdzenia objawów.
 - po 10 latach od stwierdzenia objawów.
 - w ciągu miesiąca od chwili stwierdzenia objawów.
13. Podstawowe obowiązki pracodawcy określa artykuł
- 211.
 - 210.
 - 207.
 - 108.
14. Prawa pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera artykuł
- 211 Kodeksu Pracy.
 - 210 Kodeksu Pracy.
 - 207 Kodeksu Pracy.
 - 108 Kodeksu Pracy.
15. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie odpowiada
- Nauczyciel praktycznej nauki zawodu.
 - Każdy pracownik.
 - Każda osoba kierująca pracownikami.
 - Pracodawca (właściciel zakładu).
16. Organem państwowego nadzoru i kontroli w zakresie bhp oraz prawnej ochrony pracy jest
- Wojewoda.
 - Premier RP.
 - Państwowa Inspekcja Pracy.
 - Najwyższa Izba Kontroli.
17. Do obowiązków pracownika w zakresie bhp należy
- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
 - organizowanie stanowiska pracy zgodnie z zasadami bhp.
 - dbanie o należyty stan maszyn i urządzeń oraz o porządek i ład na stanowisku pracy.
 - wykonywanie zaleceń Społecznego Inspektora Pracy.

18. Do obowiązków osoby kierującej pracownikami w zakresie bhp należy
- a) organizacja stanowiska pracy zgodnie z przepisami.
 - b) formułowanie zaleceń dla społecznego inspektora pracy.
 - c) dbać o ład i porządek na stanowisku pracy.
 - d) ułatwianie pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
19. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera artykuł
- a) 211 Kodeksu pracy.
 - b) 210 Kodeksu pracy.
 - c) 207 Kodeksu pracy.
 - d) 108 Kodeksu pracy.
20. Rozstrzyganie sporów z zakresu prawa pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem należy do
- a) Inspektorów PIP.
 - b) Pracodawców.
 - c) Inspektorów PIS.
 - d) Sądów Pracy.

KARTA ODPOWIEDZI

Imię i nazwisko:.....

Posługiwanie się przepisami prawa pracy

Zakreśl poprawną odpowiedź.

Nr zadania	Odpowiedź				Punkty
1	a	b	c	d	
2	a	b	c	d	
3	a	b	c	d	
4	a	b	c	d	
5	a	b	c	d	
6	a	b	c	d	
7	a	b	c	d	
8	a	b	c	d	
9	a	b	c	d	
10	a	b	c	d	
11	a	b	c	d	
12	a	b	c	d	
13	a	b	c	d	
14	a	b	c	d	
15	a	b	c	d	
16	a	b	c	d	
17	a	b	c	d	
18	a	b	c	d	
19	a	b	c	d	
20	a	b	c	d	
Razem:					

6. LITERATURA

1. Gałusza M., Langer W.: Wypadki nie tylko przy pracy i choroby zawodowe. Tarbonus, Tarnobrzeg 2004
2. Gałusza M.: Materiały dydaktyczne do szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Tarbonus, Tarnobrzeg 2005
3. Grądział P.: Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Świadczenia odszkodowawcze. Ośrodek szkolenia PIP, Wrocław 2005
4. Hansen A.: Bezpieczeństwo i higiena pracy. WSiP Warszawa 1998
5. Kodeks pracy. Państwowa Inspekcja Pracy, Bezpieczeństwo i higiena pracy / Edycja sądowa. Beck C.H, 2007
6. Koradecka D.: Bezpieczeństwo pracy i ergonomia. Tom I i II. CIOP Warszawa 1999
7. Rączkowski B.: BHP w praktyce. ODDK, Gdańsk 2007
8. Stefaniak E., i inni: Poradnik Inspektora BHP. Techniki i metody pracy. CEK sp. z o.o., Świecie 1999

Akty prawne

9. Akty prawne: rozporządzenia i ustawy wymienione w materiałach nauczania zamieszczone w Internetowym systemie aktów prawnych:
<http://isip.sejm.gov.pl/prawo/index.html>

Strony internetowe

Materiały literaturowe zamieszczone na stronie internetowej - Centralny Instytut Ochrony Pracy (<http://www.ciop.pl>)
www.ciop.pl