

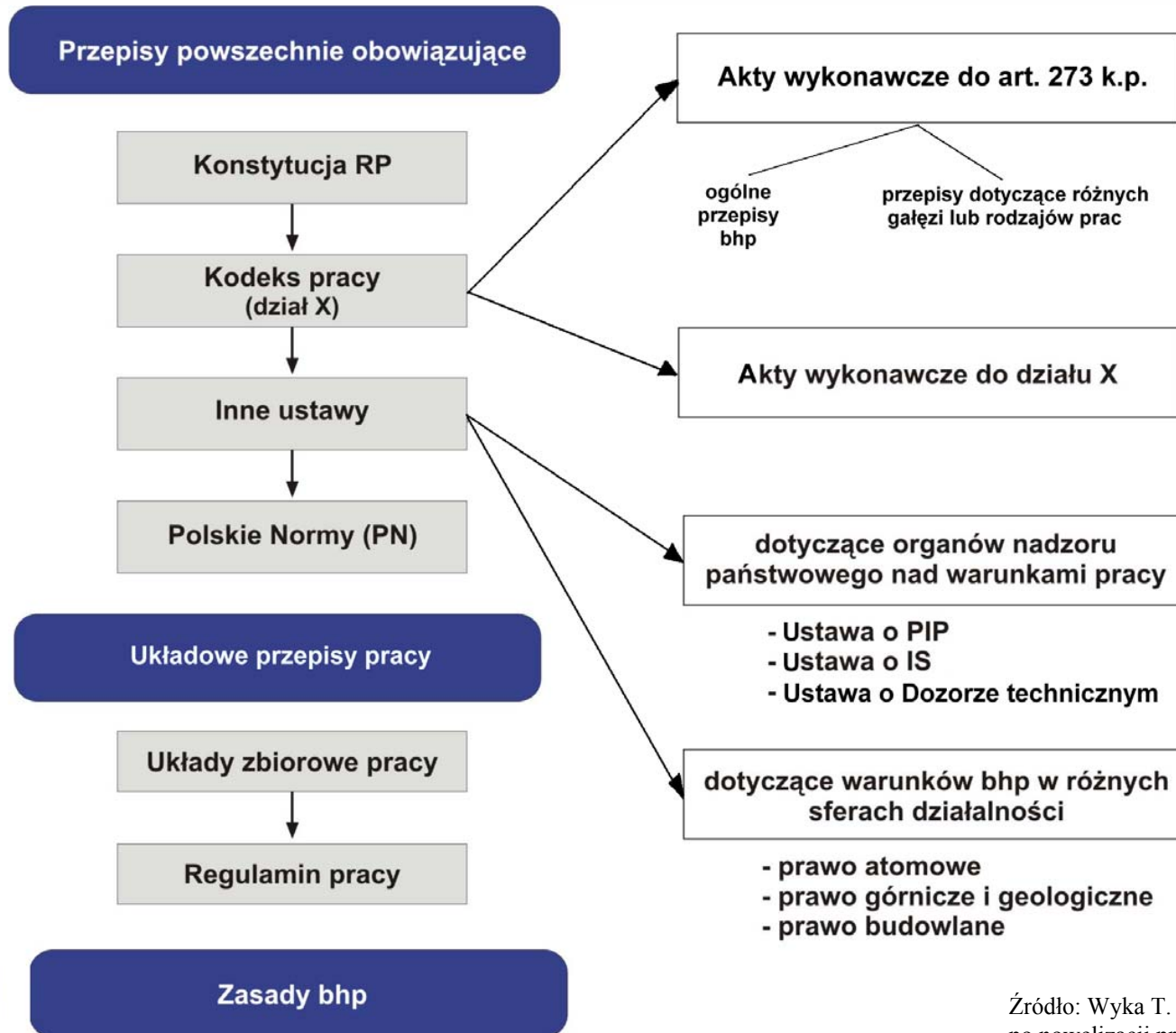
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Art. 24. Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

Art. 66. 1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

Art. 68. 1. Każdy ma prawo do ochrony zdrowia.

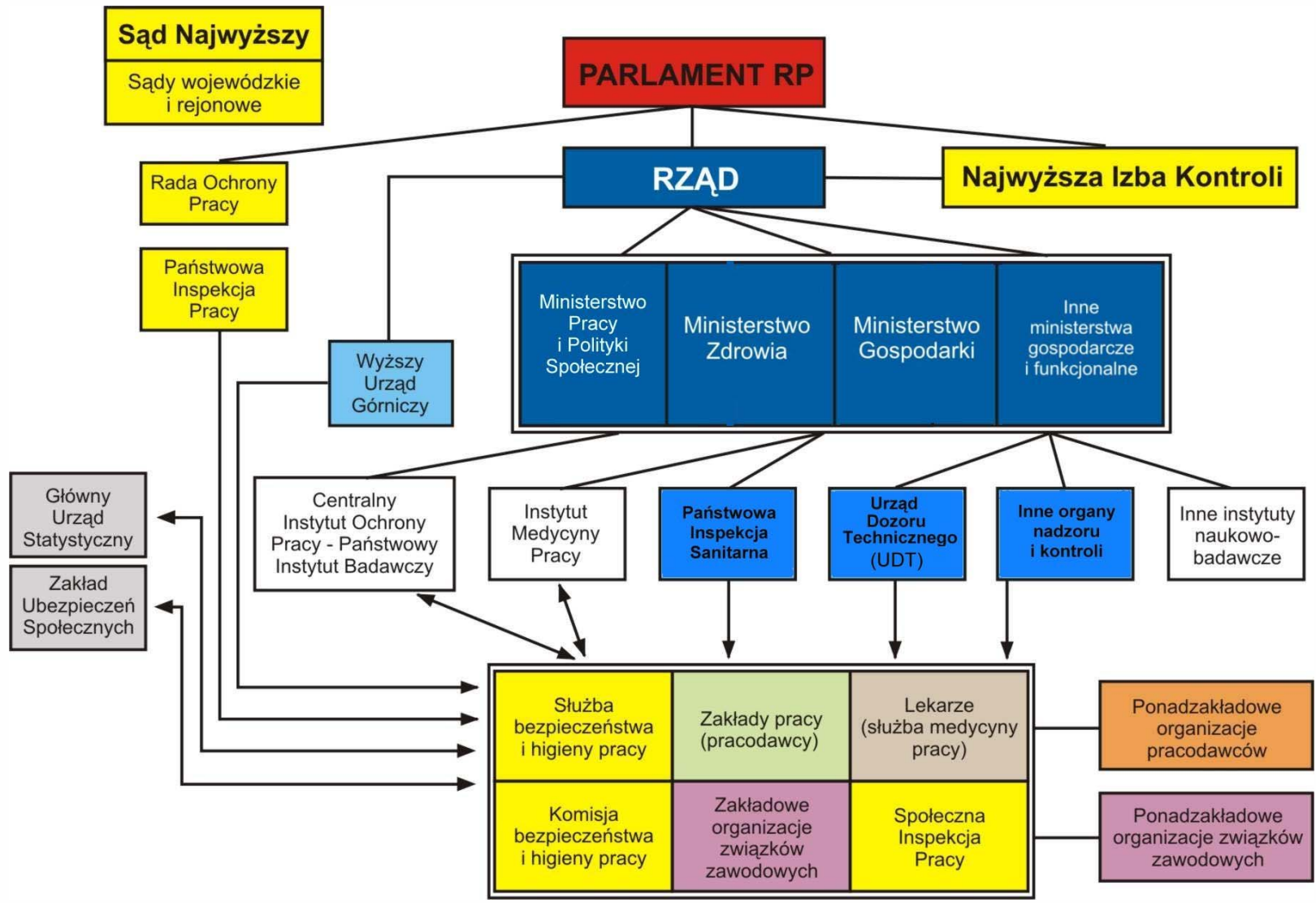
SYSTEM PRAWNY OCHRONY PRACY



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

SYSTEM OCHRONY PRACY

(schemat uproszczony)



PAŃSTWOWY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (1)

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY (PIP):

- Nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy
- Uczestniczenie w przejmowaniu do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych obiektów budowlanych albo ich części w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach
- Badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom
- Ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonym w kodeksie pracy i innych związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej

PIP podlega Sejmowi

PAŃSTWOWY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (2)

PAŃSTWOWA INSPEKCJA SANITARNA (PIS)

Powołana w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed wpływem czynników szkodliwych lub uciążliwych i zapobieganiu powstawania powstawaniu chorób zakaźnych i zawodowych oraz do nadzoru nad warunkami między innymi:

- **higieny środowiska,**
- **higieną pracy w zakładzie pracy,**
- **higieną nauczania, wychowania, wypoczynku, rekreacji,**
- **zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku.**

PIS podlega ministrowi zdrowia

PAŃSTWOWY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (3)

Urząd Dozoru Technicznego (UDT)

Sprawuje dozór techniczny nad urządzeniami technicznymi stwarzającymi zagrożenie dla życia lub zdrowia oraz mienia i środowiska.

UDT podlega ministrowi właściwemu do spraw gospodarki

SPOŁECZNY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY

Związki zawodowe - mają prawo dokonywania oceny warunków pracy, sprawowania kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bhp oraz kierowania działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałania w tym zakresie z Państwową Inspekcją Pracy

Społeczna Inspekcja Pracy (SIP) jest służbą społeczną pełnioną przez samych pracowników, w celu sprawowania kontroli, czy pracodawca zapewnia bezpieczne higieniczne warunki pracy oraz w celu ochrony uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

SPOŁECZNY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (c.d.) rozdział X Kodeksu Pracy

Konieczność konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy

SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

- Tworzona jest jeżeli zatrudnionych jest ponad 100 pracowników
- Jest wyspecjalizowaną komórką, pomaga pracodawcy w wypełnianiu obowiązków zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Do jej obowiązków należy przede wszystkim:

- kontrola warunków pracy i przestrzegania przepisów i zasad bhp,
- informowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych i przedstawianie okresowych analiz stanu bhp,
- udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu oraz udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych i przebudowywanych obiektów,
- zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz ergonomii,
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego i w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków,
- współdziałanie z komórkami organizacyjnymi zakładu, laboratoriami, lekarzem, społeczną inspekcją pracy – działającymi na rzecz poprawy warunków pracy.

KOMISJA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

- **Powołuje pracodawca zatrudniający powyżej 250 pracowników jako swój organ doradczy i opiniodawczy**
- **W skład komisji wchodzi w równej liczbie:**
 - przedstawiciele pracodawcy,
 - pracownicy służby bhp,
 - lekarz sprawujący opiekę nad pracownikami,
 - przedstawiciele pracowników,
 - społeczny inspektor pracy.

PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- **organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,**
- **zapewnianie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń,**
- **reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,**
- **zapewnianie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,**
- **uwzględnianie ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,**
- **zapewnianie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,**
- **zapewnianie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.**

OBOWIAZKI OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI

- **organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- **organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie prac, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,**
- **dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- **zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.**

PRAWA PRACOWNIKA

Pracownik ma prawo:

- powstrzymania się od wykonywania pracy w przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom,
- powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

W szczególności pracownik jest obowiązany:

- **znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- **wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- **dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,**
- **stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem**
- **poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim,**
- **niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników,**
- **współdziałać z pracodawcą oraz przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.**

OCHRONA PRACY KOBIET

Ochrona pracy kobiet uwzględnia w szczególności:

- *ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,*
- *zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej a opiekujących się dziećmi w wieku do 4 lat w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz delegowania ich poza stałe miejsce pracy,*
- *zakaz zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych - szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,*
- *uprawnienia służące do zapewnienia właściwej opieki dziecku (urlop macierzyński, urlop wychowawczy, przerwy na karmienie dziecka, inne zwolnienia od pracy).*



PRACE SZCZEGÓLNIIE UCIAŻLIWE LUB SZKODLIWE DLA KOBIET

- **związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,**
- **w mikroklimacie gorącym, zimnym i zmiennym,**
- **w narażeniu na hałas i drgania,**
- **narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych,**
- **pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,**
- **w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,**
- **w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,**
- **w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,**
- **grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.**

PRACE FIZYCZNE WZBRONIONE KOBIECIOM

Rodzaj prac	Normy dla kobiet będących w ciąży lub w okresie karmienia	Normy dla kobiet nie będących w ciąży lub w okresie karmienia
Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów po powierzchni płaskiej	<ul style="list-style-type: none"> • 3 kg (praca stała) • 5 kg (praca dorywcza – do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej) 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 kg (praca stała) • 20 kg (praca dorywcza)
Ręczne przenoszenie pod górę (po pochylniach, schodach...)	<ul style="list-style-type: none"> • 2 kg (praca stała) • 3,75 kg (praca dorywcza) 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 kg (praca stała) • 15 kg (praca dorywcza)
Przewożenie na taczkach jednokołowych	<ul style="list-style-type: none"> • 12,5 kg 	<ul style="list-style-type: none"> • 50 kg

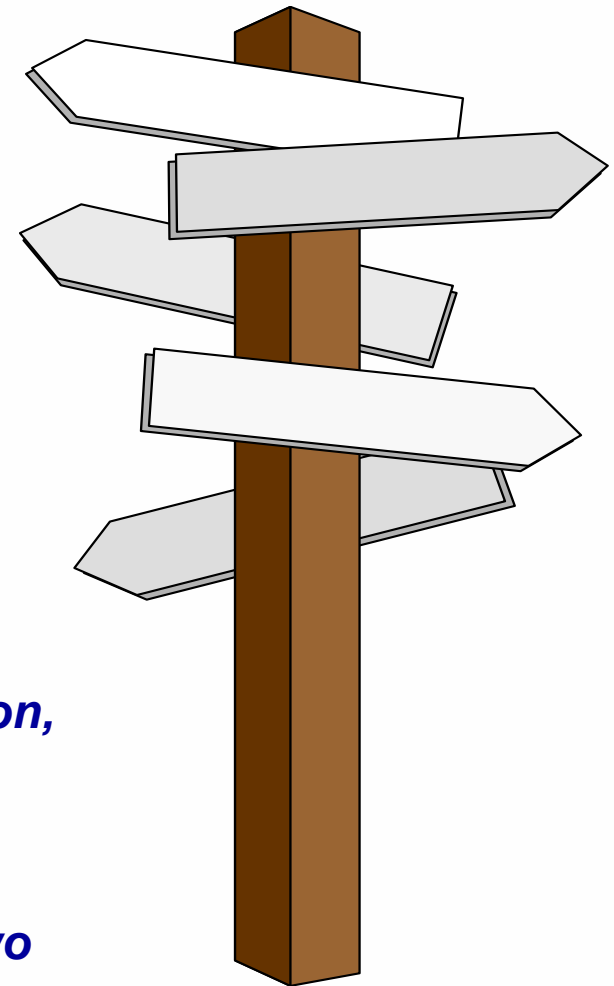
OCHRONA STOSUNKU PRACY Kobiet W CIAŻY I W OKRESIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego obejmuje zakaz rozwiązywania stosunku pracy z kobietami w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.

Ochroną tą nie są objęte kobiety w czasie trwania okresu próbnego (nie przekraczającego 1 miesiąca) na jaki zostały zatrudnione.

W okresie ochronnym stosunek pracy z kobietą ciężarną lub będącą na urlopie macierzyńskim może być rozwiązany jedynie w przypadkach:

- wypowiedzenia umowy o pracę przez kobietę,*
- rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron,*
- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (zakładu pracy),*
- w okresie zatrudnienia na umowę na zastępstwo*
- z winy kobiety - z przyczyn przez nią zawinionych.*



OCHRONA ZDROWIA Kobiet W CIĄŻY

Ochronie zdrowia kobiet w ciąży służą:

- *zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w wymiarze dobowym przekraczającym 8 godzin, w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,*
- *zakaz delegowania kobiety w ciąży, bez jej zgody, poza stałe miejsce pracy,*
- *obowiązek przeniesienia kobiety w ciąży do innej pracy, jeżeli ze względu na stan ciąży nie powinna ona wykonywać pracy dotychczasowej.*

WARUNKI ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

Młodocianymi są osoby, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 18 roku życia.

Wzbronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 roku życia.

Młodociani, którzy nie posiadają kwalifikacji mogą być zatrudniani przez pracodawców tylko w celu przygotowania zawodowego oraz przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych.

Pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych obowiązany jest zapewnić im opiekę i pomoc, niezbędną do ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego powinno odbywać się pod nadzorem nauczyciela zawodu, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

Warunkiem dopuszczenia do pracy jest brak przeciwwskazań lekarskich do zatrudnienia na określonym stanowisku.

CZAS PRACY MŁODOCIANYCH

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 roku życia nie może przekraczać 6 godzin na dobę, natomiast w wieku powyżej 16 lat – nie może przekroczyć 8 godzin na dobę.

Do czasu pracy młodocianego wlicza się również czas nauki bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, w wymiarze wynikającym z obowiązującego wymiaru zajęć szkolnych.

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną nie może być krótsza niż 14 godzin.

URLOPY WYPOCZYNKOWE MŁODOCIANYCH

Młodociany pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni roboczych po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy.

Po roku pracy młodociany nabywa prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych, niezależnie od wykorzystanego już 12 – dniowego.

Wymiar urlopu wypoczynkowego w drugim i trzecim roku nauki zawodu wynosi 26 dni roboczych, jednak tylko do ukończenia przez młodocianego 18 roku życia.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlop powinien być udzielony w okresie ferii szkolnych.

PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM

- *związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,*
- *w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy, przy nieodpowiednim oświetleniu,*
- *w narażeniu na hałas i drgania mechaniczne,*
- *w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażające na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,*
- *pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,*
- *w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,*
- *w narażeniu na szkodliwe pyły o działaniu zwłókniającym, drażniącym i uczulającym,*
- *w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,*
- *w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.*
- *zagrożające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu (m. in. przy produkcji i sprzedaży wyrobów alkoholowych, uboju i obróbce poubojowej zwierząt, obsłudze łaźni itp.),*
- *niebezpieczne stwarzające możliwość urazów u młodocianych i spowodowanie zagrożeń u innych osób.*

STOPNIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Do osób o:

znacznym stopniu niepełnosprawności zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

lekkim stopniu niepełnosprawności zalicza się osoby o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazują osoby o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

UPRAWNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoby niepełnosprawne mają prawo do rehabilitacji zawodowej, która ma na celu ułatwienie uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie korzystania z poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

Osoby niepełnosprawne mogą korzystać ze szkolenia, jeżeli brak jest możliwości zapewnienia im szans na uzyskanie pracy, a w szczególności w razie braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie

CZAS PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a osoby z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności - 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Osobie niepełnosprawnej przysługuje 15 minut przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, która jest wliczana do czasu pracy.

URLOPY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności:

- ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym,***
- ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,***
- ma prawo do zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.***

WYPADEK PRZY PRACY I CHOROBA ZAWODOWA

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z wykonywaną pracą.

Wszystkie wymienione elementy (nagłość, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą) muszą zaistnieć jednocześnie, aby zdarzenie, któremu uległ pracownik mogło być zakwalifikowane, jako wypadek przy pracy.

Za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy, można stwierdzić bezspornie lub z dużym prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy.

Nie wystarczy samo oddziaływanie czynników szkodliwych w środowisku pracy, aby mówić o chorobie zawodowej. Taka choroba musi być wymieniona w wykazie chorób zawodowych.

PODZIAŁ WYPADKÓW

Ze względu na rodzaj doznanych obrażeń wypadki przy pracy dzielimy na:

- **wypadki lekkie** - powodujące czasową niezdolność do pracy
- **ciężkie wypadki przy pracy** - wypadki w wyniku których nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie, albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.
- **wypadki śmiertelne.**

Za wypadek śmiertelny uważa się również taki wypadek, na skutek którego poszkodowany umiera do pół roku po zaistniałym wypadku.

Ze względu na rodzaj doznanych obrażeń wypadki przy pracy dzielimy na:

- **indywidualne** - kiedy jest tylko jeden poszkodowany
- **zbiorowe** - kiedy w wyniku tego zdarzenia poszkodowane są co najmniej dwie osoby

OBOWIĄZKI PRACODAWCY W SYTUACJI WYPADKU PRZY PRACY

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest zobowiązany:

- zabezpieczyć miejsce wypadku,***
- zapewnić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym,***
- podjąć niezbędne środki eliminujące lub ograniczające zagrożenie,***
- niezwłocznie zawiadomić inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy,***
- niezwłocznie ustalić okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy,***
- zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom,***
- sporządzić właściwą dokumentację wypadku.***

PROCEDURY STOSOWANE W SYTUACJI PODEJRZENIA O CHOROBE ZAWODOWĄ

Każde podejrzenie o chorobę zawodową musi być zgłoszone na piśmie właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu inspektorowi pracy.

W związku ze zgłoszeniem choroby zawodowej zakład pracy obowiązany jest z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej zbadać przyczyny powstania choroby zawodowej i przystąpić do usunięcia czynników powodujących jej powstanie.

Uprawnione do rozpoznania choroby zawodowej są:

- poradnie chorób zawodowych*
- kliniki chorób zawodowych wchodzące w skład odpowiednich zakładów służby zdrowia, akademii medycznych, instytutów naukowo-badawczych.*

Pracownik, który nie zgadza się z treścią orzeczenia może wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej wydaje właściwy państwowy inspektor sanitarny

ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHOROÓB ZAWODOWYCH

Następujące świadczenia przysługują pracownikom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu oraz członkom rodzin pracowników zmarłych w skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej:

- ***zasilek chorobowy***
- ***świadczenie rehabilitacyjne***
- ***zasilek wyrównawczy***
- ***jednorazowe odszkodowanie***
 - ***dla ubezpieczonego***
 - ***dla członków rodziny zmarłego***
- ***renta z tytułu niezdolności do pracy***
- ***renta szkoleniowa***
- ***renta rodzinna***
- ***dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej***
- ***dodatek pielęgnacyjny***
- ***refundacja kosztów niektórych świadczeń zdrowotnych i przedmiotów ortopedycznych***