

LEKCJA 1

Temat: System ochrony pracy w Polsce**Czas realizacji:**

- 2 godziny lekcyjne.

Cele operacyjne:

Po zakończeniu zajęć uczeń rozumie i wie:

- na czym polega system prawny i organizacyjny ochrony pracy w Polsce,
- z czego wynika i kto sprawuje nadzór nad warunkami pracy w Polsce,
- z czego wynika konieczność zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy,
- jakie są obowiązki służby bhp.

Treści:

1. System prawny ochrony pracy w Polsce.
2. System organizacyjny ochrony pracy w Polsce.
3. Nadzór nad warunkami pracy.
4. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pomoce dydaktyczne:

- komputer,
- slajdy.

Plan zajęć:

Lp.	Treść	Metoda nauczania	Czas realizacji
1.	Wprowadzenie do tematu	Wykład	5 min
2.	Charakter prawny obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	Wykład	10 min
3.	Obowiązki pracodawcy i osób kierujących pracownikami w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	Wykład, pokaz	30 min
4.	Prawa i obowiązki pracownika wynikające z przepisów o bezpieczeństwie pracy	Wykład, pokaz	15 min
5.	Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	Wykład, pokaz	25 min
6.	Podsumowanie	Wykład, dyskusja	5 min

SCENARIUSZ ZAJĘĆ:

- Ad. 1. Przedstaw cel lekcji i strukturę omawianych problemów. Zdefiniuj główne pojęcia.
- Ad. 2. Omów system prawny ochrony pracy w Polsce i jego części składowe wykorzystując slajd nr 1.
- Ad. 3. Zapytaj, co uczniowie rozumieją pod słowem „system”. Uzupełnij ich wiedzę na ten temat i omów rolę i zadania wszystkich instytucji państwowych biorących udział w systemie ochrony pracy w Polsce. Pokaż slajd nr 2.
- Ad. 4.
- Wymień wszystkie organy nadzoru państwowego nad warunkami pracy w Polsce.
 - Szczególnie podkreśl rolę PIP w tym nadzorze.
 - Narysuj na tablicy schemat struktury organizacyjnej PIP.
 - Wykaż, że kontrole inspektorów PIP w zakładach pracy służą pracownikom.
 - W dyskusji niech uczniowie uzasadnią, dlaczego.
- Ad. 5.
- Wymień, kiedy tworzona jest służba i powoływana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.
 - Omów najważniejsze z 22 zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Ad. 6.
- Sprawdź poprzez zadawanie pytań, co uczniowie zapamiętali z lekcji.
 - Wykaż znaczenie systemu ochrony pracy, podkreśl udział w tym systemie samych pracowników.
 - Niech uczniowie powiedzą w dyskusji, jak widzą swój udział w ochronie bezpiecznych warunków pracy.
 - Zwróć uwagę na koszty społeczne wynikające z lekceważenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Spis slajdów:

Nr Tytuł

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej - zapisy o ochronie pracy
2. System prawny ochrony pracy
3. System organizacji ochrony pracy (schemat uproszczony)
4. Państwowy nadzór nad warunkami pracy - Państwowa Inspekcja Pracy
5. Państwowy nadzór nad warunkami pracy - Państwowa Inspekcja Sanitarna
6. Państwowy nadzór nad warunkami pracy - Urząd Dozoru Technicznego
7. Społeczny nadzór nad warunkami pracy
- 7a. Społeczny nadzór nad warunkami pracy - rozdział X Kodeksu Pracy
8. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy
9. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

PYTANIA KONTROLNE Z ODPOWIEDZIAMI

1. Jakie są główne źródła prawa ochrony pracy w Polsce?

Odpowiedź: Konstytucja RP, Kodeks pracy (dział X), inne ustawy dotyczące organów nadzoru państwowego nad warunkami pracy (ustawa o PIP, PIS i dozoru technicznym) oraz dotyczące warunków bhp w różnych gałęziach pracy (branżach), np.: prawo atomowe, górnicze i geologiczne, budowlane.

2. Wymień organy państwowe sprawujące nadzór nad warunkami pracy.

Odpowiedź: Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego.

3. Pracodawca, za rażące naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, może ukarać pracownika. Wymień, jakimi karami.

Odpowiedź: Karą upomnienia, karą nagany, karą pieniężną.

4. Jakie są zadania Państwowej Inspekcji Pracy?

Odpowiedź: 1. Do zadań Inspekcji należy:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- kontrola wyrobów wprowadzanych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia powództwa, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie stosunku pracy;
- współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia;
- postępowanie w sprawie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy
- podejmowanie działań polegających na:
 - a) badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
 - b) analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
 - c) inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - d) inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
 - e) udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
 - f) podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2023 Nr 164);
- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy; prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- wydawanie i cofanie zezwoleń w przypadkach, o których mowa w art. 304 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- udzielanie na pisemny wniosek osoby zainteresowanej informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników, określonych w dziale drugim rozdziale IIa ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

- 1) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona;

- 2) przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;
- 3) osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

3. **Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.**

4. **Państwowa Inspekcja Pracy może podejmować działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy.**

5. **Jakie są zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Sanitarnej?**

Odpowiedź: Do podstawowych zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Sanitarnej należą:

- sprawowanie nadzoru sanitarnego nad zakładem pracy,
- dokonywanie pomiarów środowiska pracy (odpłatnie),
- udział w odbiorze budowanych lub przebudowanych obiektów.

6. **Kiedy pracodawca jest obowiązany powołać służbę bhp?**

Odpowiedź: Wówczas, gdy zatrudnia ponad 100 pracowników.

Test sprawdzający wiadomości z zakresu „System ochrony pracy w Polsce”.

1. **Co rozumiesz pod pojęciem „system ochrony pracy w Polsce”?**

- a) całokształt norm prawnych, technicznych i organizacyjnych,
- b) każdy obywatel winien mieć pracę,
- c) każdy obywatel ma otrzymać świadczenia pieniężne i rzeczowe.

2. **Państwowy nadzór nad warunkami pracy w Polsce sprawują:**

- a) tylko Państwowa Inspekcja Pracy,
- b) Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowy Inspektor Sanitarny,
- c) tylko Urząd Dozoru Technicznego.

3. **Urząd Dozoru Technicznego sprawuje nadzór nad:**

- a) tylko urządzeniami objętymi dozorem,
- b) tylko suwnicami,
- c) wszystkimi maszynami i urządzeniami technicznymi zainstalowanymi w zakładzie.

4. **Społeczny inspektor pracy jest wybierany przez:**

- a) pracodawcę spośród pracowników,
- b) związki zawodowe,
- c) wszystkich pracowników.

ROZWIĄZANIE TESTU

	1	2	3	4
A	x			
B		x	x	
C				x

MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY DLA UCZNIA

Temat: System ochrony pracy w Polsce

WPROWADZENIE

System ochrony pracy przejawia się w różnych formach organizacyjnych państwa. W zależności od zaawansowania państwa może być bardziej lub mniej rozwinięty. Mówiąc o systemie ochrony pracy w Polsce, należy rozróżnić system prawny i system organizacyjny. Pierwszy z nich - prawny, stanowi integralną część gałęzi prawa, jaką jest prawo pracy, mówi o normach prawnych i ich usytuowaniu w hierarchii źródeł prawa dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Drugi zaś - instytucjonalny, to system organizacji ochrony pracy na szczeblu państwa, zakładu oraz organów uczestniczących w tworzeniu, a także kontrolowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce.

SYSTEM PRAWNY OCHRONY PRACY W POLSCE

System ten opiera się na źródłach prawa wskazanych w Konstytucji RP i art. 9 Kodeksu pracy. Podstawowym aktem prawnym, mówiącym o prawie do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jest Konstytucja RP, która w art. 66 gwarantuje takie prawo każdemu. Sposób realizacji tego prawa określa ustawa. Ustawą określającą prawa i obowiązki obywateli w tym zakresie jest Kodeks pracy. Podstawowe uregulowania kodeksowe znajdują się w dziale X kodeksu dotyczącym bhp, w dziale VIII dotyczącym ochrony pracy kobiet i w dziale IX dotyczącym ochrony pracy młodocianych. Natomiast art. 9 Kodeksu pracy wskazuje na inne źródła prawa pracy, szczególnie zaś porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, tj. układy zbiorowe i inne porozumienia zbiorowe, np. akty wewnątrzzakładowe stanowiące w formie regulaminów i statutów. Wśród źródeł prawa dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy można więc wyróżnić akty prawne powszechnie obowiązujące, stanowiące przez upoważnione do tego organy oraz porozumienia zawierane pomiędzy partnerami społecznymi, obowiązujące grupy, które takie porozumienia zawarły. Dodatkowo, jako źródło praw i obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zostały wprowadzone zasady bhp. Przepisy powszechnie obowiązujące, poza wymienionym już Kodeksem pracy, są to akty wykonawcze bezpośrednio rozwijające postanowienia działu X Kodeksu pracy oraz przepisy ogólne, międzybranżowe i resortowe wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 237¹⁵ k.p. Do przepisów powszechnie obowiązujących należą również przepisy, takie jak ustawy ustanawiające nadzór i kontrolę nad warunkami pracy, a także przepisy dotyczące innych dziedzin prawa, regulujące sprawy z zakresu bhp. Do takich przepisów należy prawo budowlane, prawo górnicze i geologiczne czy też prawo atomowe. Moc powszechnie obowiązujących przepisów mają również niektóre normy techniczne. Normy techniczne wydawane są na podstawie ustawy z dnia 12 września 2002 r. roku o normalizacji (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1483 ze zmianami). Regułą określoną w art. 5 tej ustawy jest, że normy techniczne są dobrowolne, jednakże mogą one mieć charakter obowiązkowy, jeżeli przepis powszechnie obowiązujący nakazuje jej stosowanie. W takich przypadkach norma prawna, nakazując stosowanie normy technicznej, powoduje powszechność jej stosowania. Należy jednak zwrócić uwagę, że wzorem państw członkowskich Unii Europejskiej, można zauważyć tendencje do ograniczania norm powołanych do powszechnego stosowania. Pozostałe przepisy, będące na podstawie art. 9 K.p. przepisami prawa pracy, można podzielić na przepisy stanowiące w drodze porozumienia zawartego pomiędzy partnerami społecznymi lub w ściśle określonych przypadkach przepisy wewnątrzzakładowe, ustanawiane przez samego pracodawcę. Do pierwszej grupy należy zaliczyć przepisy bhp występujące w ponadzakładowych i zakładowych układach zbiorowych pracy (uzp.). Z przepisów działu XI K.p., w którym uregulowane zostały sprawy dotyczące porozumień zbiorowych nie zostały wyłączone sprawy z zakresu bhp, co otwiera drogę do regulowania tych spraw w układach zbiorowych pracy.

Jednakże strony układu nie mogą wprowadzić do układu zbiorowego pracy postanowień mniej korzystnych od zawartych w przepisach powszechnie obowiązujących. Powstaje wobec tego pytanie, czy mogą być wprowadzane postanowienia ograniczające obowiązki pracownika w zakresie bhp. Wydawać by się mogło, że ograniczenie obowiązków jest dla pracownika korzystniejsze. Jednakże obowiązki pracownika ustanowione zostały w celu zapewnienia mu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a zatem każde ich ograniczenie de facto

działałoby na jego niekorzyść, powodując ograniczenie jego ochrony. W układach zbiorowych pracy nie mogą być jednak nakładane na pracowników dodatkowe obowiązki, gdyż te mogą być ustanawiane jedynie w drodze przepisów powszechnie obowiązujących. Tak więc w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w układach zbiorowych pracy mogą być określone albo dodatkowe uprawnienia pracownicze, albo uszczegółowione uprawnienia wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.

Do najczęściej występujących uregulowań z zakresu bhp zaliczyć można:

- dodatkowe przywileje zdrowotne,
- dodatkowe urlopy dla pracowników pracujących w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz skrócenie dobowego wymiaru czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w takich warunkach,
- rekompensaty finansowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych.

Aktem wewnątrzzakładowym, regulującym sprawy z zakresu bhp, jest regulamin pracy. Zakres przedmiotowy regulaminu, określony w art. 104¹ K.p. obejmuje uregulowania w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, a także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym.

Regulamin pracy ustala pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, jeżeli zatrudnia co najmniej 20 pracowników. Jednakże w przypadku, gdy pracodawca nie może uzgodnić treści regulaminu z organizacją związkową lub, gdy taka organizacja nie działa u pracodawcy, regulamin ustala sam pracodawca. Regulamin nie musi być ustalany, jeżeli w zakresie przewidzianym dla regulaminu obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Z treścią regulaminu pracodawca ma obowiązek zapoznać każdego pracownika.

Zasady bhp są regułami pozaprawnymi. Oznacza to, że nie są one zdefiniowane prawnie ani też określone w przepisach, jednakże - zgodnie z obowiązującymi przepisami - zarówno pracodawca, jak i osoba kierująca pracownikami i sam pracownik są obowiązani je przestrzegać, a ich naruszenie lub niestosowanie może spowodować sankcje przewidziane w Kodeksie pracy. W teorii, za zasady bhp uważa się reguły postępowania wynikające z doświadczenia życiowego oraz przesłanek naukowych i technicznych.

SYSTEM ORGANIZACYJNY OCHRONY PRACY W POLSCE

O ile system prawny wskazuje na podstawy prawne bezpieczeństwa i higieny pracy, o tyle system organizacyjny wskazuje na organy i organizacje uczestniczące w określaniu i realizowaniu zadań w tej dziedzinie. System organizacyjny ochrony pracy można podzielić na:

- ogólnokrajowy,
- zakładowy.

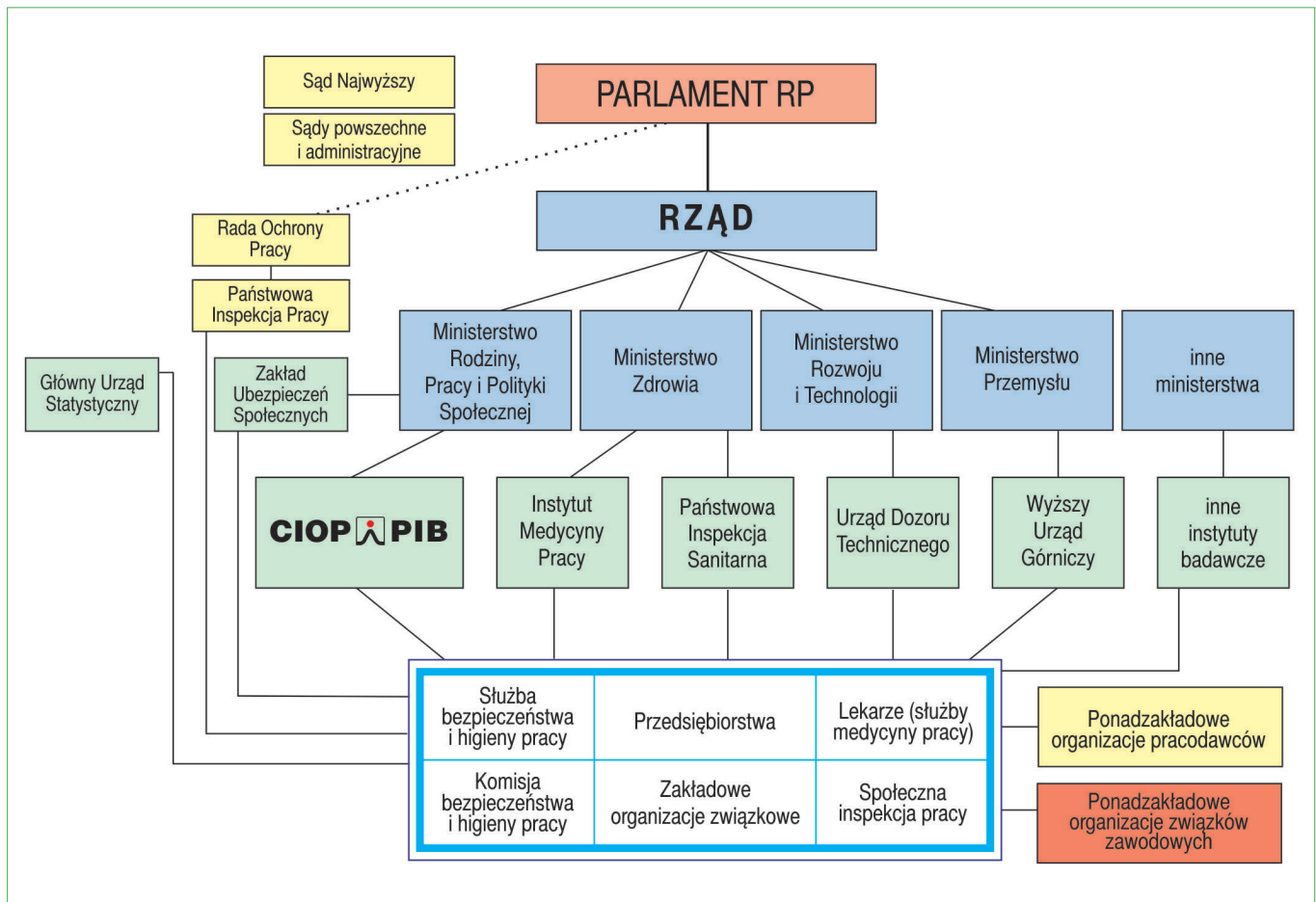
Do pierwszego z nich należy zaliczyć parlament, rząd, ministerstwa i inne urzędy państwowe oraz państwowe organy nadzoru i kontroli.

Parlament ma przede wszystkim zadania ustawodawcze, tworząc prawo ustala podstawowe zasady systemu. Rząd i resorty oraz urzędy państwowe, szczególnie Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Zdrowia, ustalają wytyczne państwa w kształtowaniu polityki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, na podstawie ustaw, wydają przepisy wykonawcze w zakresie bhp. Natomiast Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz sądy i prokuratura (również pozostałe organy nadzoru i kontroli) powołane zostały do nadzoru i kontroli obowiązków nałożonych przez prawo. W celu realizacji uprawnień oraz przymuszania pracodawców do realizacji swoich obowiązków, organy te dysponują możliwością ukarania mandatem karnym, bądź wydania nakazu lub decyzji. W określonych przepisami przypadkach mogą również nakazać wstrzymanie prowadzenia prac lub działalności.

Istotną rolę w systemie organizacyjnym bhp na szczeblu państwa pełni Rada Ochrony Pracy. W skład Rady wchodzi przedstawiciele rządu, pracodawców i pracowników, posłowie i senatorowie oraz wybitni specjaliści z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Organ ten, umocowany przy Sejmie RP, zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, ma sprawować nadzór nad jej działaniem.

Istotne znaczenie w tym systemie mają również instytuty naukowo-badawcze powołane do prowadzenia prac naukowo-badawczych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

Również w zakładzie pracy istnieją różne podmioty, do których obowiązków należy kształtowanie warunków pracy a także społeczny nadzór i kontrola nad tymi warunkami. Podmiotem w zakładzie pracy, którego



Schemat: System organizacji ochrony pracy w Polsce

obowiązkiem jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest pracodawca (art. 15 K.p.). Pracodawca realizuje swoje obowiązki za pomocą wyspecjalizowanej służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami. Dodatkowo, w zakładzie pracy w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy uczestniczy komisja ds. bhp jako organ opiniodawczo-doradczy.

Organy przedstawicielskie, jakimi są związki zawodowe i społeczny inspektor pracy, pełnią przede wszystkim funkcje nadzorczo-kontrolne w zakresie przestrzegania przez pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Społeczny inspektor pracy ma prawo wydawania, w formie pisemnej, zaleceń dotyczących usunięcia stwierdzonych uchybień. Przepisy ustawy o społecznej inspekcji pracy przewidują możliwość ukarania karą grzywny pracodawcy, który nie spowodował usunięcia uchybień wskazanych w zaleceniu społecznego inspektora pracy. Pracodawca może odwołać się od wydanego zalecenia do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY

Państwowy nadzór nad warunkami pracy

Państwowy nadzór nad warunkami pracy sprawują:

- Państwowa Inspekcja Pracy,
- Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Ponadto czynności w zakresie dozoru technicznego nad urządzeniami technicznymi stwarzającymi szczególne zagrożenie sprawuje Urząd Dozoru Technicznego.

Państwowa Inspekcja Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Podlega Sejmowi. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy w zakresie ustalonym ustawą sprawuje Rada Ochrony Pracy (ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r., t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 97).

Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy należy:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych; kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- kontrola wyrobów wprowadzanych do obrotu pod względem spełniania przez nie wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach, opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia powództwa, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie stosunku pracy, współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia,
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy;
- nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:
 - osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, nie będącego pracodawcą na rzecz którego taka praca jest świadczona;
 - przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;
 - osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom służby czynnej, wykonującym powierzone im prace.

Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy do nakazania:

- usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowanie do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu; zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonywania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi, nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- przeprowadzanie kontroli o każdej porze dnia i nocy;
- wydania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych o środowisku pracy.

Sposób egzekwowania uprawnień przez Państwową Inspekcję Pracy:

- wydanie nakazu w zakresie bhp oraz nakazu płatniczego, w tym z rygorem natychmiastowej wykonalności,
- usunięcia uchybień lub pojęcia działań - jest to decyzja administracyjna,
- skierowanie wniosków pokontrolnych do pracodawcy lub jednostki nadrzędnej,
- karanie mandatem i kierowanie wniosku o ukaranie do sądu grodzkiego, który może ukarać grzywną,
- powiadomienie prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Państwowa Inspekcja Sanitarna

Państwowa Inspekcja Sanitarna podlega Ministrowi Zdrowia, a kieruje nią Główny Inspektor Sanitarny (ustawa z dnia 14 marca 1985 r., tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r. poz. 416).

Zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Sanitarnej

Państwowa Inspekcja Sanitarna została powołana w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed wpływem czynników szkodliwych lub uciążliwych oraz w celu zapobiegania powstawaniu chorób zakaźnych i zawodowych oraz do nadzoru, między innymi, nad warunkami:

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

Do zakresu nadzoru sanitarnego należą także:

- uzgadnianie projektów zagospodarowania przestrzennego,
- uczestnictwo w dopuszczaniu do użytkowania obiektów budowlanych, środków komunikacji wodnej, lądowej, powietrznej,
- utrzymanie należytego stanu higienicznego zakładów pracy, warunków zdrowotnych produkcji, dbałość o warunki zdrowotne środowiska pracy.

Państwowy Inspektor Sanitarny w związku z wykonywaną kontrolą ma prawo wstępu do zakładów pracy, obiektów użyteczności publicznej i obiektów handlowych.

Urząd Dozoru Technicznego

Działalność Urzędu Dozoru Technicznego (UDT) jest prowadzona na podstawie ustawy z dnia 21.12.2000 r. o dozorcze technicznym (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1622) i polega na sprawowaniu dozoru technicznego nad urządzeniami technicznymi stwarzającymi zagrożenie dla życia lub zdrowia oraz mienia i środowiska. UDT podlega ministrowi właściwemu do spraw gospodarki.

Spółeczny nadzór nad warunkami pracy***Związki zawodowe***

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.

W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występują zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań. W określonych sytuacjach organizacja związkowa może zlecić przeprowadzenie pomiarów lub badań na koszt pracodawcy.

Spółeczna Inspekcja Pracy

Spółeczna Inspekcja Pracy (SIP) jest służbą społeczną pełnioną przez samych pracowników. Ma na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

Struktura SIP przewiduje powołanie zakładowego społecznego inspektora pracy, oddziałowego i grupowego. Zakładowe organizacje związkowe mają prawo dostosowania organizacji SIP do istniejącej struktury

zakładu pracy. Społeczni inspektorzy pracy, których uprawnienia przybliżone są do uprawnień inspekcji zawodowej, mają prawo: kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych z punktu widzenia bhp, kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, uczestniczyć w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy jako członkowie zespołów powypadkowych.

Zakładowy społeczny inspektor pracy może kierować do pracodawcy na piśmie uwagi lub zalecenia, celem wykonania określonych działań lub usunięcia zagrożeń - za niewykonanie prawomocnego zalecenia grozi kara.

Pracodawca może złożyć sprzeciw od wydanego zalecenia do państwowego inspektora pracy, który utrzymuje lub uchyla zalecenie.

SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Zasady funkcjonowania służby bhp określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2.09.1997 r. w sprawie służby BHP.

Pracodawca zatrudniający ponad 100 pracowników ma obowiązek utworzenia zakładowej służby bhp. Gdy pracodawca zatrudnia do 100 pracowników, zadania służby bhp mogą być zlecone specjalistom spoza zakładu pracy lub pracownikowi wykonującemu inną pracę.

Pracownikami służby bhp mogą być osoby spełniające wymagania kwalifikacyjne określone w § 4 rozporządzenia. Ponadto pracownicy służby bhp powinni odbywać szkolenia okresowe z zakresu bhp.

Służba bhp nie jest organem nadzoru - jest wyspecjalizowaną komórką fachową, pomaga pracodawcy w wypełnianiu obowiązków dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Do zakresu działania służby bhp należy:

- 1) przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bhp,
- 2) bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń,
- 3) sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,
- 4) udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bhp,
- 5) udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji, oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji,
- 6) udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników,
- 7) zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bhp w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych,
- 8) przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy,
- 9) udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących bhp oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 10) opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy,
- 11) udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków,
- 12) prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- 13) doradztwo w zakresie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 14) udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- 15) doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,

- 16) współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bhp oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników,
- 17) współpraca z laboratoriami upoważnionymi, zgodnie z odrębnymi przepisami, do dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, występujących w środowisku pracy, w zakresie organizowania tych badań i pomiarów oraz sposobów ochrony pracowników przed tymi czynnikami lub warunkami,
- 18) współpraca z laboratoriami i innymi jednostkami zajmującymi się pomiarami stanu środowiska naturalnego, działającymi w systemie państwowego monitoringu środowiska, określonego w odrębnych przepisach,
- 19) współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników,
- 20) współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:
 - a) podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,
 - b) podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę warunków pracy,
- 21) uczestniczenie w pracach, powołanej przez pracodawcę, komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w innych zakładowych komisjach zajmujących się problematyką bhp, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy,
- 22) inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.

Powołanie służby bhp nie zwalnia pracodawcy, ani kierowników komórek organizacyjnych od wypełniania obowiązków w zakresie bhp.

KOMISJA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Pracodawca zatrudniający powyżej 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy jako swój organ doradczy i opiniodawczy.

W skład komisji wchodzi w równej liczbie:

- przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący opieką nad pracownikami,
- przedstawiciele pracowników - wybrani przez zakładową organizację związkową, w tym społeczny inspektor pracy, a gdy nie działa organizacja związkowa - przez pracowników w trybie przyjętym u pracodawcy.

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

Zadaniem komisji jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bhp.

LITERATURA

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465, ze zmianami).
2. Prawna ochrona pracy. Seria Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy, CIOP-PIB, Warszawa 2020.

PYTANIA KONTROLNE

1. Jakie są główne źródła prawa ochrony pracy?
2. Wymień państwowe organy nadzoru nad warunkami pracy.
3. Jakie są zadania Państwowej Inspekcji Pracy?
4. Jakie są zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Sanitarnej?
5. Kiedy pracodawca jest obowiązany powołać służbę bhp?