



**Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy
dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z
omówieniem źródeł prawa międzynarodowego
(dyrektyw WE, konwencji MOP)**

Ogólne i szczegółowe przepisy dotyczące BHP

Zakres regulacji	Akt regulujący	Dziennik Ustaw
Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	Konstytucja RP	Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483
Podstawowe obowiązki pracodawcy	Kodeks Pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
Obowiązki osób świadczących pracę		
Obowiązki osoby kierującej pracownikami		
Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy		
Maszyny i inne urządzenia techniczne		
Powstrzymywanie się od pracy	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Rodzaje prac wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej	Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 287
Profilaktyczna ochrona zdrowia	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Badania lekarskie pracowników, zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz orzeczenia lekarskie	Dz. U. z 1996 r. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.
	Profilaktyczne posiłki i napoje	Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279
Służba BHP	Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	Dz. U. 1997 r. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.

Zakres regulacji	Akt regulujący	Dziennik Ustaw
Wypadki i choroby zawodowe	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 115, poz. 744 z późn. zm.
	Wykaz chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych	Dz. U. z 2002 r. Nr 132, poz. 1115
	Wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy	Dz. U. z 2004 r. Nr 227, poz. 2298
	Statystyczna karta wypadku przy pracy	Dz. U. z 2004 r. Nr 269, poz. 2672
	Dokumentowanie chorób zawodowych i ich skutków	Dz. U. z 2002 r. Nr 132, poz. 1121
Szkolenia BHP	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Szkolenie w dziedzinie BHP	Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860

Zakres regulacji	Akt regulujący	Dziennik Ustaw
Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
Czynniki oraz procesy pracy zagrażające zdrowiu lub życiu	Jednostki upoważnione do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakres tych badań	Dz. U. z 1996 r. Nr 101, poz. 473
	Zakaz stosowania, obrotu i transportu niektórych substancji chemicznych	Dz. U. z 1996 r. Nr 86, poz. 393
	Substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	Dz. U. z 2004 r. Nr 280, poz. 2771
	Wykaz prac, które powinny być wykonywane, przez co najmniej dwie osoby	Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 288
Branżowe przepisy BHP	Wymagania BHP w różnych dziedzinach pracy regulowane są przez ponad 100 rozporządzeń branżowych	

Międzynarodowa Organizacja Pracy

Powstała w 1919 r. w wyniku rosnącej troski o reformy społeczne po I Wojnie Światowej.

Deklarację Filadelfijską (została przyjęta 10 maja 1944) zawiera następujące zasady:

- praca nie jest towarem;
- wolność słowa i zrzeszania się stanowią podstawę trwałego postępu;
- ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich;
- wszystkie istoty ludzkie, niezależnie od rasy, wyznania lub płci mają prawo dążyć do osiągnięcia zarówno dobrobytu materialnego, jak i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa ekonomicznego i równości szans.



Przyjęta przez MOP w 1998 r. deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy zawiera właśnie taki katalog. Definiuje ona cztery obszary fundamentalnych praw przysługujących człowiekowi w świecie pracy

Są to:

- wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych: Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.,
- zakaz wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej: Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r. lub obowiązkowej oraz Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.,
- skuteczna likwidacja pracy dzieci: Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. oraz Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci z 1999 r.,
- likwidacja dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu: Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości z 1951 r. oraz Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.

Konferencja Ogólna (Międzynarodowa Konferencja Pracy)

Konferencja składa się z czterech delegatów każdego państwa członkowskiego: dwóch przedstawicieli rządu, jednego reprezentanta pracodawców i jednego pracowników. Jej zadaniem jest omawianie spraw skierowanych pod obrady przez Radę Administracyjną, przyjmowanie konwencji, zaleceń oraz rezolucji. Zgodnie z Konstytucją sesje Konferencji odbywają się przynajmniej raz w roku (zwykle w czerwcu) chyba, że zachodzi potrzeba nadzwyczajnego zwołania Konferencji. Konferencja obraduje w Genewie.

Międzynarodowe Biuro Pracy

MBP zajmuje się działalnością techniczną organizacji, przygotowaniem, zarówno merytorycznym, jak i technicznym obrad konferencji oraz organizacją pomocy technicznej. Jest to również centrum badawcze i dokumentacyjne oraz wydawca periodycznych i jednorazowych publikacji MOP.

**Międzynarodowa Organizacja Pracy
przyjęła 188 konwencji i 199 zaleceń.
Polska ratyfikowała dotychczas 89
konwencji**

http://www.mop.pl/html/index1.html#polska_w_mop/konwencje_polska.html

Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej



Dyrektywy Unii Europejskiej

stanowią akty prawne o charakterze ustrojowym, **na podstawie których państwa członkowskie Unii wprowadzają własne krajowe regulacje prawne** dotyczące funkcjonowania różnych dziedzin gospodarki. Dyrektywy mają różny stopień obligatoryjności: zalecane, obowiązujące oraz wprowadzane na okres próbny.

Źródła polskiego prawa w tym prawa pracy

Źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są:

- konstytucja,
- ustawy,
- ratyfikowane umowy międzynarodowe,
- rozporządzenia,
- akty prawa miejscowego (na obszarze działania organów, które je ustanowiły),
- polskie normy.

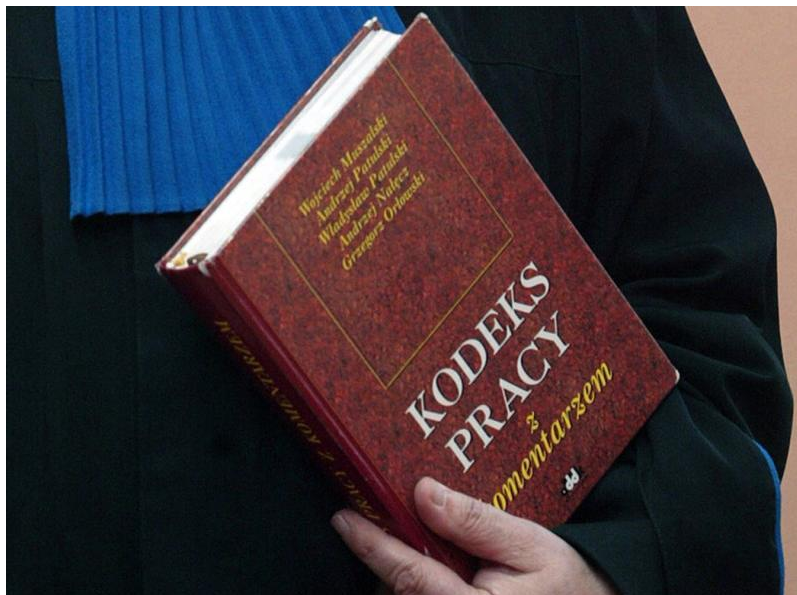
- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej**, stanowiąc najwyższy rangą akt normatywny państwa. Nadaje organom państwa kompetencje w ustanawianiu prawa w dziedzinie prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy
- Art. 24 (**praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej**. Państwo sprawuje nadzór na warunkami wykonywania pracy)
- Art. 66 ust.1 (**Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa)
Ust 2 (**pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy** i corocznych płatnych urlopów ; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa
Art. 67ust.1 Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zakres i formy zabezpieczenia społecznego określa ustawa)
- Art. 68 ust.1 (Każdy ma prawo do ochrony zdrowi
- W znaczeniu prawnym pojęcie **ochrona pracy** identyfikowane jest jako :
- Zespół norm prawnych ustanowionych w celu ochrony pracownika przed utratą życia lub zdrowia w związku z wykonywaną pracą lub zmniejszeniem niekorzystnego wpływu środowiska pracy na jego stan zdrowia zarówno w sensie psychicznym jak i fizycznym.
- Na takie pojęciowe sformułowanie ochrony pracy wskazują :
- - Akty prawne określające wymagania wobec pracodawcy i pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Akty prawne określające wymagania skutki niedopełnienia ciążącego obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Akty prawne regulujące organizację i kompetencje organów nadzoru nad warunkami pracy



Kodeks pracy jest dokumentem zajmującym nadrzędne miejsce wśród aktów prawnych regulujących prawną ochronę pracy.

Uregulowania prawne, zawarte w tematycznie uporządkowanych działach Kodeksu pracy, określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy, które z chwilą zawarcia mowy o pracę stają się zobowiązujące.

W przypadku zaniechania ich realizacji, każda ze stron, do której odnosi się zarzut zaniechania, ponosi skutki prawne tego czynu.



Kodeks pracy

Numer działu	Nazwa
1	Przepisy ogólne
2	Stosunek pracy
3	Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia
4	Obowiązki pracownika i pracodawcy
5	Odpowiedzialność materialna pracowników
6	Czas pracy
7	Urlopy pracownicze
8	Uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem
9	Zatrudnienie młodocianych
10	Bezpieczeństwo i higiena pracy
11	Układy zbiorowe pracy
12	Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy
13	Odpowiedzialność za wykroczenia za przeciwko prawom pracownika
14	Przedawnienia roszczeń
15	Przepisy końcowe

DZIAŁ DRUGI

Stosunek pracy

- **Art. 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.**
- **§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.**

Rozdział II

Umowa o pracę

Oddział 1

Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. § 1. Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

- **Art. 251. § 1. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na 6 czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.**

Najważniejsze różnice wynikające ze świadczenia pracy w oparciu o:

UMOWĘ O PRACĘ	UMOWĘ ZLECENIA	UMOWĘ O DZIEŁO
Umowa starannego działania - pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy lub bycia w gotowości do pełnienia pracy.	Umowa starannego działania - pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej czynności.	Umowa rezultatu – świadczenie jednorazowe.
Podporządkowanie pracodawcy w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.	Brak stosunku podporządkowania, zleceniobiorca sam organizuje sobie pracę - zleceniodawca może dawać tzw. wskazówki, mogą być określone granice czasowe wykonania czynności.	Brak stosunku podporządkowania, swoboda i samodzielność w działaniu.
Pisemna forma umowy, w razie umowy ustnej pracodawca ma 7 dni na pisemne potwierdzenie umowy	Dobrowolna forma umowy.	Dobrowolna forma umowy.
Rozwiązanie umowy na w trybie przewidzianym w kodeksie pracy Odpłatny charakter pracy.	Obie strony mogą rozwiązać umowę w każdej chwili. Możliwość świadczenia pracy nieodpłatnie, jeśli strony tak się umówią.	Obie strony mogą rozwiązać umowę w każdej chwili. Odpłatny charakter pracy - jednorazowa zapłata, która następuje po wydaniu dzieła.
Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę - m.in. gwarancja minimalnego poziomu wynagrodzenia.	Brak	Brak
Uprawnienia pracownicze - min. urlop wypoczynkowy, macierzyński, wychowawczy, płatne nadgodziny, itp.	Tylko, gdy strony tak się umówią.	Tylko, gdy strony tak się umówią.
Obowiązek wydania świadectwa pracy.	Brak	Brak
Okres zatrudnienia zalicza się do stażu pracy, od którego zależy nabycie uprawnień emerytalno-rentowych	Nie wlicza się (możliwa jest odmienna regulacja w zakładzie pracy)	Nie wlicza się
Spory rozstrzyga sąd pracy. Pracownik – wnoszący pozew, nie ponosi opłat sądowych.	Spory rozstrzyga sąd cywilny. Wnoszący pozew ponosi opłaty sądowe. BHP	Spory rozstrzyga sąd cywilny. Wnoszący pozew ponosi opłaty sądowe.

Obowiązek ubezpieczenia pracownika

RODZAJ UMOWY		RODZAJ SKŁADKI		
		 umowa o pracę	 umowa zlecenie	 umowa o dzieło
	emerytalna	TAK	TAK	Tylko, gdy umowa jest zawarta z własnym pracownikiem
	rentowa	TAK	TAK	Tylko, gdy umowa jest zawarta z własnym pracownikiem
	zdrowotna	TAK	TAK	Tylko, gdy umowa jest zawarta z własnym pracownikiem
	wypadkowa	TAK	TAK, jeśli praca jest wykonywana w siedzibie zlecniodawcy	NIE
	chorobowa	TAK	Dobrowolna	NIE

Infografika: PAP/M. Sitkiewicz wp.pl ©

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązywaniu umowy o pracę

Art. 30. § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,**
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),**
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),**
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,**
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.**

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 36. § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,**
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,**
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.**

Art. 44. Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym.



Oddział 5

*Rozwiązanie umowy o pracę **bez wypowiedzenia***

Art. 52. § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,**
- 2) 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,**
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.**

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie **1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.**

DZIAŁ TRZECI

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Art. 84. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

- **Art. 85. § 1. Wyплаты wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej **raz w miesiącu**, w stałym i ustalonym z góry terminie.**

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Art. 92. § 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną — trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia — trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego — pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,**
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w okresie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,**

Rozdział IIIa

Odprawa rentowa lub emerytalna

Art. 921. § 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

§ 2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział IV

Odprawa pośmiertna

- 1) **jednomiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) **trzymiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 3) **sześciomiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat

Dział czwarty: Obowiązki pracodawcy i pracownika.

Art. 94 § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

- § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.**
- § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.**
- § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.**

ŚWIADECTWO PRACY

Art. 97§1

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem
stosunku pracy pracodawca

**Jest obowiązany niezwłocznie wydać
pracownikowi świadectwo pracy.**

Wydanie świadectwa pracy nie może być
uzależnione od uprzedniego rozliczenia się z
pracownika z pracodawcą.

The image shows a blank, official form for a 'ŚWIADECTWO PRACY' (Certificate of Employment). The form is titled 'ŚWIADECTWO PRACY' and contains several sections for personal data, employment details, and a declaration. It is a standard document used by employers in Poland to certify an employee's work history.



- **Art. 100. 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,**
- 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

USTAWA KODEKS PRACY – stan prawny na dzień 18 stycznia 2009 r. 31

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozdział III

Kwalifikacje zawodowe pracowników

Art. 103 § 1. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, **z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.**

Art. 103. § 1. Urlop szkoleniowy, o którym mowa w art. 103 § 2 pkt 1, przysługuje w wymiarze:

- 1) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,**
- 2) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,**
- 3) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,**
- 4) 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.**

Rozdział IV

Regulamin pracy

Art. 104. § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2. Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż **20 pracowników.**

Rozdział VI

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

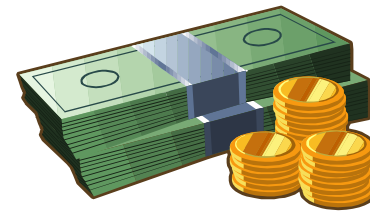
Art. 108. § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować

1) karę upomnienia,

2) Kara

- § 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.**
- § 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać **dziesiątej części wynagrodzenia** przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3.**
- § 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków **bezpieczeństwa i higieny pracy**.**
- Art. 109. § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.**

- § 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.**
- § 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać **dziesiątej części wynagrodzenia** przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3.**
- § 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków **bezpieczeństwa i higieny pracy**.**
- Art. 109. § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.**



DZIAŁ PIĄTY

Odpowiedzialność materialna pracowników

Art. 114. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną...

Art. 119. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Rozdział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124. § 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,**
- 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.**

Od odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Pracownik jest odpowiedzialny za powierzone mu mienie nawet, jeśli nie wynika to bezpośrednio z umowy o pracę. W przypadku szkody może zostać pociągnięty do odpowiedzialności, pod warunkiem jednak, że pracodawca w prawidłowy sposób chroni i przekazuje mu mienie

"Co do zasady odpowiedzialność za powierzone mienie (art. 124 k.p.) sprowadza się do prawidłowego jego powierzenia oraz szkody, która w nim powstała. W tym ostatnim wypadku pracodawca powinien wskazać sam fakt jej powstania oraz wysokość. Nie musi jednak udowadniać winy sprawcy. To raczej zatrudniony wykazuje, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, za które nie ponosi odpowiedzialności"

"Poza prawidłowym powierzeniem mienia w postaci dokumentu odbioru warto też pomyśleć o odrębnej umowie o indywidualnej odpowiedzialności materialnej. Może być ona dodatkiem do umowy o pracę. Szef, który zdecyduje się na taką formę, musi jednak pamiętać, że nie zastąpi ona samego powierzenia mienia" - czytamy w "Rzeczpospolitej".

"Poza prawidłowym powierzeniem mienia w postaci dokumentu odbioru warto też pomyśleć o odrębnej umowie o indywidualnej odpowiedzialności materialnej. Może być ona dodatkiem do umowy o pracę. Szef, który zdecyduje się na taką formę, musi jednak pamiętać, że nie zastąpi ona samego powierzenia mienia"

Pracodawca, który w nieprawidłowy sposób powierzy mienie, musi liczyć się z wyłączeniem z odpowiedzialności pracownika. Jeśli zatem pracodawca nie chroni w wystarczający sposób pieniądze, przechowując je w pomieszczeniu dostępnym także dla innych osób, będzie miał trudności z obciążeniem pracownika za powstałą w ten sposób szkodę. Jeśli natomiast wszystko będzie przebiegało prawidłowo, pracodawcy będzie łatwiej pociągnąć sprawcę do odpowiedzialności.

Pracownik zostanie obarczony materialną odpowiedzialnością za służbowy samochód, tylko wtedy, gdy pojazd został mu prawidłowo powierzony przez pracodawcę. Właściwe przekazanie auta wiąże się z koniecznością sporządzenia protokołu zdawczo-odbiorczego oraz podpisaniem umowy o odpowiedzialności materialnej - pisze "Gazeta Prawna".

Jeżeli pracownik zostawił samochód na niestrzeżonym parkingu i zostało ono skradzione, to pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności. Wystarczającym argumentem jest to, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Powodem może być to, że pracodawca nie zapewnił warunków, które pozwoliłyby na prawidłowe zabezpieczenie mienia.

W przypadku szkody, która powstała w służbowym aucie, w czasie, gdy było ono używane w celach prywatnych, pracownik odpowiada za nią na zasadach ogólnych kodeksu cywilnego. Odpowiedzialność za szkody wyrządzone osobom trzecim spoczywa na pracowniku, jeżeli skorzystał on z pojazdu firmowego w celach prywatnych wbrew woli pracodawcy

Dział szósty: Czas pracy

- **Art. 129. 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.**
- 2. W rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być wprowadzony okres rozliczeniowy nieprzekraczający 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – okres rozliczeniowy nieprzekraczający 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138.

Art. 132. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137. § 2. Przepis § 1 nie dotyczy:



- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,**
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.**

Art. 133. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.



Art. 134. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Dział siódmy: Urlopy pracownicze

- **Art. 152. § 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".**

§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

- **Art. 153. (102) § 1. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.**

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

- **Art. 154. (103) § 1. Wymiar urlopu wynosi:**

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż **3 lata**,**
- 2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż – **5 lat**,**
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – **5 lat**,**
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej – **4 lata**,**
- 5) szkoły policealnej – **6 lat**,**
- 6) szkoły wyższej – **8 lat**.**

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1 – 6, nie podlegają sumowaniu.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje **ekwiwalent pieniężny.**





Wymiar etatu	Wymiar urlopu	
1/1	20 dni	26 dni
1/2	10 dni	13 dni
1/3	7 dni	9 dni
1/4	5 dni	7 dni
1/5	4 dni	6 dni
3/4	15 dni	20 dni
4/5	16 dni	21 dni

**Na pisemny wniosek pracownika
pracodawca może udzielić mu urlopu
bezpłatnego.**

**Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się
do okresu pracy, od którego zależą
uprawnienia pracownicze.**

**Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego,
dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą
przewidzieć dopuszczalność odwołania
pracownika z urlopu z ważnych
przyczyn.**

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika **150 godzin w roku kalendarzowym.**

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu

Rozdział VI

Praca w porze nocnej

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami **21.00 a 7.00.**

Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

- **Art. 151 § 1. Pracownicy wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości **20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.**



Rozdział VII

Praca w niedziele i święta

Art. 1519. § 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,**
- 2) w ruchu ciągłym,**
- 3) przy pracy zmianowej,**
- 4) przy niezbędnych remontach,**
- 5) w transporcie i w komunikacji,**
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,**
- 7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,**
- 8) w rolnictwie i hodowli,**

9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:

**zakładach świadczących usługi dla ludności,
gastronomii,
zakładach hotelarskich,
jednostkach gospodarki komunalnej,
zakładach opieki zdrowotnej i innych
placówkach służby zdrowia przeznaczonych
dla osób, których
stan zdrowia wymaga całodobowych lub
całodziennych świadczeń zdrowotnych,**

jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę, zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku,

10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

DZIAŁ ÓSMY

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) **20 tygodni** w przypadku urodzenia **jednego** dziecka przy jednym porodzie,
- 2) **31 tygodni** w przypadku urodzenia **dwojga** dzieci przy jednym porodzie,
- 3) **33 tygodni** w przypadku urodzenia **trojga** dzieci przy jednym porodzie,
- 4) **35 tygodni** w przypadku urodzenia **czworga** dzieci przy jednym porodzie,
- 5) **37 tygodni** w przypadku urodzenia **pięciorga i więcej** dzieci przy jednym porodzie.

Co najmniej **2 tygodnie** urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie **co najmniej 14 tygodni** urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko – na jego pisemny wniosek.

Pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, z wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Wyszczególnienie	Normy dla kobiet będących w ciąży lub w okresie karmienia	Normy dla kobiet niebędących w ciąży i w okresie karmienia
Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów po powierzchni płaskiej	☐ 3 kg (praca stała) ☐ 5 kg (praca dorywcza – do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)	☐ 12 kg (praca stała) ☐ 20 kg (praca dorywcza)
Ręczne przenoszenie pod górę (po pochylniach, schodach)	☐ 2 kg (praca stała) ☐ 3,75 kg (praca dorywcza)	☐ 8 kg (praca stała) ☐ 15 kg (praca dorywcza)
Przewożenie na taczkach jednokołowych	☐ 12,5 kg	☐ 50 kg
Przewożenie na wózkach 2-, 3- i 4-kołowych	☐ 20 kg	☐ 80 kg
Przewożenie na wózkach po szynach	☐ 75 kg	☐ 300 kg

Masy ciężarów wymienione w punktach 3–5 tabeli obejmują również masę urządzenia transportowego.

Wyszczególnienie	Normy dla kobiet będących w ciąży lub w okresie karmienia	Normy dla kobiet niebędących w ciąży i w okresie karmienia
Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły	☐ 12,5 N – przy pracy stałej ☐ 25 N – przy pracy dorywczej	☐ 50 N – przy pracy stałej ☐ 100 N – przy pracy dorywczej
Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły	☐ 30 N – przy pracy stałej ☐ 50 N – przy pracy dorywczej	☐ 120 N – przy pracy stałej ☐ 200 N – przy pracy dorywczej
Wydatek energetyczny netto na wykonanie pracy	☐ 2900 kJ (696 kcal) na zmianę roboczą	☐ 5000 kJ (1200 kcal) na zmianę roboczą

Pracownik, **który przyjął dziecko na wychowanie** i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko **7 roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

W czasie urlopu wychowawczego pracownik **ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.**

DZIAŁ DZIEWIĄTY

Zatrudnianie młodocianych

Art. 190. § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.



Dział dziesiąty: Bezpieczeństwo i higiena pracy

Art. 207. § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 23711 § 2.

Rozdział I: Podstawowe obowiązki pracodawcy

- Chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki
- Organizować prace w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy
- Zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- Wydawać polecenia usunięcia uchybień i kontrolować wykonanie tych poleceń
- Zapewnić wykonanie nakazów , wystąpień , decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy
- Zapewnić wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy

Rozdział I: Podstawowe obowiązki pracodawcy

- Wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem pracy pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu
- Profilaktyczna opieka zdrowotna
- Wypadki przy pracy , choroby zawodowe
- Szkolenia bhp
- Środki ochrony indywidualnej
- Służba bhp
- Konsultacje, komisje bhp



Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,**
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,**

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożaru i ewakuacji pracowników,**
- 2) wyznaczyć pracowników do:**
 - a) udzielania pierwszej pomocy,**
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników**

W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,**
- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.**

W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

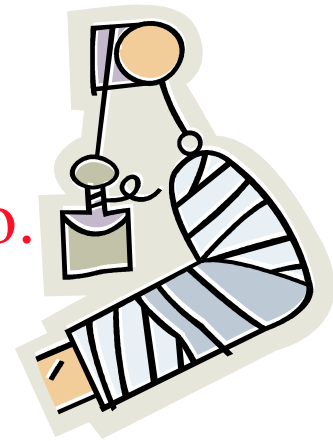
- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,**
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.**

Rozdział II: Prawa i Obowiązki pracownika

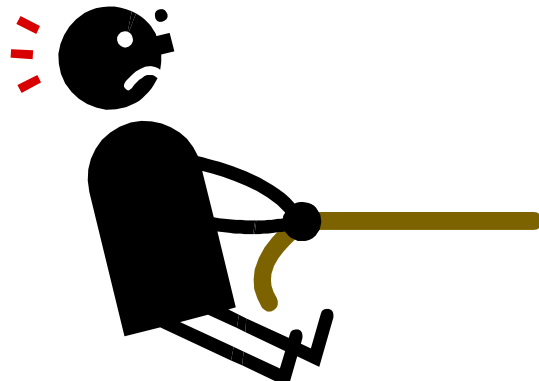
Art. 210. § 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Art.. **210. § 1.** W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia



§4. Pracownik ma prawo, **po uprzednim zawiadomieniu przełożonego**, 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



Rozdział II: Prawa i obowiązki pracownika

Art. 211. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,

Rozdział II: Prawa i obowiązki pracownika

- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.



Art. 212. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,**
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,**
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,**
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.**

Rozdział IV Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 215. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne: zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowaniem oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników pracy

Rozdział IV Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 215. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne: zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowaniem oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników pracy



Art. 220. § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych

Art. 221. § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

Art. 225. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.



Dział Jedenasty

Układ zbiorowy pracy

Art. 240. § 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

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

Dział Dwunasty

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Art. 242. § 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. Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

DZIAŁ TRZYNASTY

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

Art. 283. § 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów kodeksu pracy lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

DZIAŁ CZTERNASTY

PRZEDAWNIE NIE ROSZCZEŃ

Art. 291. § 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem **3 lat** od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem **1 roku od dnia**, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem **3 lat od jej wyrządzenia**.

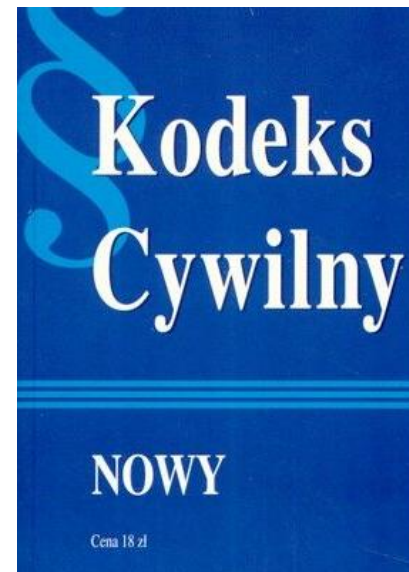
DZIAŁ PIĘTNASTY

PRZEPISY KOŃCOWE

Art. 297. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób ustalania wynagrodzenia:
 - a) przysługującego w okresie niewykonywania pracy,
 - b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy,
- 2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Art. 300. W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.



Dziękuję za uwagę
W razie pytań proszę pisać:
adambleka@interia.pl
biuro@adambhp.pl

Powielanie, kopiowanie, przetwarzanie, dystrybucja lub jakiegokolwiek wykorzystanie w części lub całości w celach komercyjnych wymaga uprzedniej pisemnej zgody. Treści są chronione prawem autorskim wymaga uprzedniej pisemnej zgody autora lub twórcy.