



OCHRONA PRACY



1. **ZNACZENIE FUNKCJONALNE** – PEWNOŚĆ PRAWIDŁOWEGO DZIAŁANIA
TEJ GAŁĘZI PRAWA
2. **ZNACZENIE WĘŻSZE** – PRZEPISY DOT. OCHRONY ŻYCIA I ZDROWIA
PRACOWNIKA

PODSTAWY NORMATYWNE POWSZECHNEJ OCHRONY PRACY:

- PRZEPISY OKREŚLAJĄCE INSTRUMENTY PRAWNEGO ODDZIAŁYWANIA W KIERUNKU OCHRONY ŻYCIA, ZDROWIA (66 KRP- PRAWO DO BHP)
- PRZEPISY OKREŚLAJĄCE KONSEKWENCJE NARUSZEŃ (przepisy prawa administracyjnego, prawa pracy)



ZASADY BEZPIECZNEJ I HIGIENICZNEJ PRACY

- DZIAŁ X K.P. (ASPEKT PODMIOTOWY I PRZEDMIOTOWY)
- DZIAŁANIA ORGANIZACYJNE, MATERIALNE, EGZEKUCYJNE

CHARAKTER OBOWIĄZKU ZAPEWNIENIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

- **BEZWARUNKOWY**
- **NIEPODZIELNY** (DZIAŁANIA INNYCH PODMIOTÓW NIE ZWALNIAJĄ PRACODAWCY Z OBOWIĄZKU)
- **PODWÓJNIE ZAKWALIFIKOWANY** (ZOBOWIĄZANIOWY WOBEC PRACOWNIKA, PUBLICZNOPRAWNY WOBEC PAŃSTWA)
- **REALNY** (WYKONYWANY W NATURZE, BRAK MOŻLIWOŚCI WYPŁATY „EKWIWALENTU”)



OBOWIAZKI PRACODAWCÓW ORAZ INNYCH PODMIOTÓW:

- OSOBY KIERUJĄCE PRACOWNIKAMI (212 K.P.)
- OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA STAN BHP (283 K.P.)
- OSOBY SPRAWUJĄCE NADZÓR NAD BHP (208 K.P.)
- KOORDYNATORÓW (ART. 208 K.P.)



1. **OBOWIĄZKI PODSTAWOWE - 207-209 (3)**
2. **OBOWIĄZKI DOT. OBIEKTÓW BUDOWLANÝCH I POMIESZCZEŃ – 213- 214 K.P.**
3. **OBOWIĄZKI DOT. MASZYN I INNYCH URZĄDZEŃ -215-219 K.P.**
4. **OBOWIĄZKI DOT. CZYNNIKÓW I PROCESU PRACY 220-225 K.P.**
5. **OBOWIĄZKI DOT. PROFILAKTYCZNEJ OCHRONY ZDROWIA I ŻYCIA - 220-225K.P.**
6. **OBOWIĄZKI DOT. WYPADKU PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH- 234-237 (1) K.P.**
7. **OBOWIĄZKI DOT. ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ, ODIEŻY- 237 (6)-237 (10) K.P.**
8. **OBOWIĄZKI DOT. POWOŁANIA SŁUŻBY BHP- 237 (11) K.P.**
9. **OBOWIĄZKI DOT. KONSULTACJI BHP I POWOŁANIA**



OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

OBOWIĄZEK PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW I ZASAD BHP!

- ZNAJOMOŚĆ PRZEPISÓW I ZASAD
- UDZIAŁ W SZKOLENIACH
- PODDANIE SIĘ EGZAMINOM
- WYKONYWANIE PRAC ZGODNIE Z BHP
- STOSOWANIE SIĘ DO POLECEŃ
- DBANIE O NALEŻYTY STAN MASZYN
- STOSOWANIE ŚRODKÓW OCHRONY ZBIOROWEJ
- INFORMOWANIE I WYPADKU ITP..
- WSPÓŁDZIAŁANIE Z PRACODAWCĄ



OCHRONA PRACY KOBIET

Ochrona pracy kobiet została wyszczególniana ze względu na **kryterium płci** i wiąże się z ich właściwościami fizycznymi oraz biologiczną funkcją, jaką jest **macierzyństwo**

Oprócz regulacji wewnętrznych ochronę pracy kobiet regulują unormowania Konwencji MOP, a także akty prawa UE

ZAKAZ ZATRUDNIANIA KOBIET

Wykaz tych prac został ujęty w rozporządzeniu RM w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Mieszczą się tu np.:

- prace związane z wysiłkiem fizycznym
- transportem ciężarów
- wymuszoną pozycją ciała

Wskazany zakaz ma charakter bezwzględny!

OCHRONA PRACY PRACOWNICY W CIĄŻY

- dodatkowe zakazy zatrudnienia (wynikają z rozporządzenia)
- zakaz wypowiedzenia stosunku pracy
- zakaz zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, porze nocnej i delegowania poza stałe miejsce pracy
- obowiązek zwolnienia od pracy na badanie lekarskie



UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELTWEM I OPEKĄ NAD DZICKIEM

urlopy (macierzyński, na warunkach macierzyńskiego, rodzicielski, ojcowski, wychowawczy)

URLOP MACIERZYŃSKI

- art. 180 k.p. (odpowiedni tygodni: 20, 31, 33, 35, 37)
- przed przewidywaną datą porodu kobieta może wykorzystać **nie więcej niż 6 tygodni**
- pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni, ma prawo zrezygnować z dalszej części urlopu i powrócić do pracy jeżeli
 - a) pozostałą część urlopu wykorzysta pracownik- ojciec wychowujący dziecko,
 - b) przez pozostały okres opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony ojciec dziecka, który w tym celu przerwał działalność zarobkową



URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

- na pisemny wniosek pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o przysposobienie
- udzielany w wymiarze właściwym dla urlopu macierzyńskiego (nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, gdy odroczony obowiązek szkolny- do 10



URLOP RODZICIELSKI

- na wniosek
- po wykorzystaniu macierzyńskiego
- 32 tygodnie (34 jeżeli więcej dzieci)
- udzielany jednorazowo albo w częściach (nie krótszych niż 8 tygodni) nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat
- urlop w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający
- może być łączony z wykonywaniem pracy w wymiarze nie większym niż ½ pełnego wymiaru czasu pracy



URLOP OJCOWSKI

- art. 182 (3) k.p.
- na pisemny wniosek pracownika- ojca
- w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca (upływu 24 miesięcy, jeżeli zostało przysposobione + nie dłużej niż do ukończenia 7 roku życia)

URLOP WYCHOWACZY

- na wniosek
- w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem
- zamiast niego można złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na ten okres nie niżej niż do $\frac{1}{2}$ pełnego wymiaru czasu pracy (obowiązek uwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę)
- warunek: co najmniej 6- miesięczny łączny okres zatrudnienia
- w wymiarze do 36 miesięcy (nie dłużej niż do ukończenia 18 roku życia) ŁĄCZNIE obojgu rodzicom
- dzielony na nie więcej niż 5 części
- w czasie urlopu wychowawczego: 1) szczególna ochrona trwałości umowy o pracę, 2) prawo do podjęcia pracy zarobkowej u dotychczasowego/innego pracodawcy, 3) prawo do rezygnacji z urlopu, 4) prawo dopuszczenia do pracy na stanowisku równorzędnym/ innym uwzględniającym kwalifikacje po zakończeniu urlopu

KUMULACJA UPRAWNIEŃ

Jeżeli oboje rodziców uprawnieni są do szczególnych uprawnień (np. zakaz zatrudnienia, bez zgodny, w godzinach nadliczbowych) **z uprawnienia może korzystać tylko jedno z nich.**



Świadczenie RODZICIELSKIE

- 1000 zł miesięcznie dla osób, którym nie przysługują urlopy w związku z urodzeniem dziecka, np. bezrobotny, student, osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej
- **niezależnie od dochodu rodziny**
- Przez okres odpowiednio tygodni: 52(jedno dziecko), 65, 67, 69, 71



OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH

od 1 września 2018 r. – młodociany to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat



Zasada: zatrudnianie pracowników w wieku poniżej 16 lat (od 1 września 2018 r.: 15 lat) jest **zabronione**.

Poza wyjątkami określonymi w przepisach (na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową, przy czym wymaga to uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy)

można zatrudniać tylko młodocianych, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum i przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

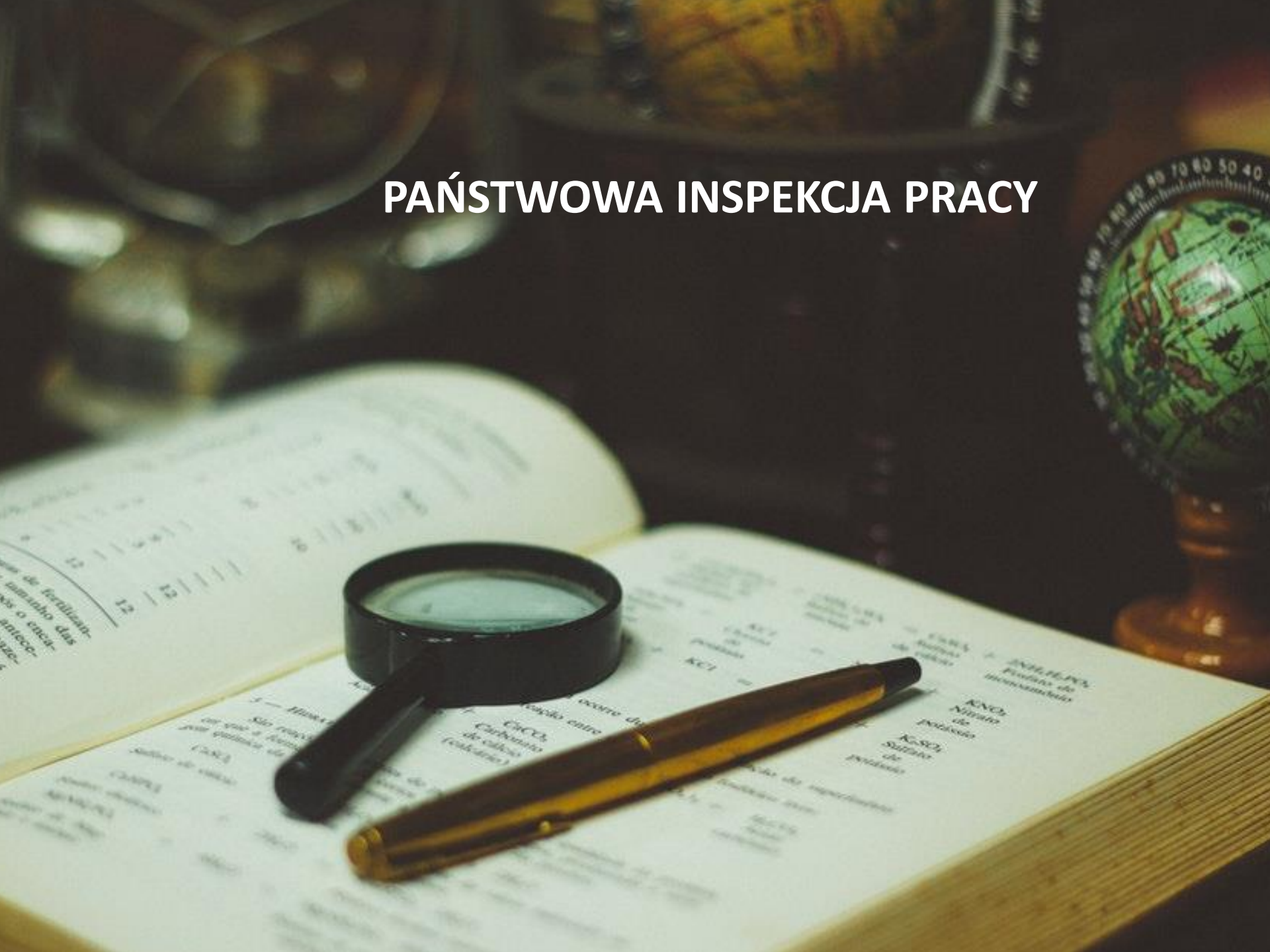


Młodociany, który nie posiada kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniony tylko **w celu przygotowania zawodowego**. Może ono odbywać się w formie nauki zawodu, przyuczenia do wykonywania określonej pracy czy rzemieślniczego przygotowania zawodu. Zatrudnienie młodocianego w innym celu niż nauka zawodu jest możliwe tylko przy pracach lekkich, z którymi pracodawca musi zapoznać pracownika.



- pracodawca powinien zawrzeć z pracownikiem młodocianym **umowę na czas nieokreślony** (co do zasady niedopuszczalne jest zawierania umów na okres próbny czy czas nieokreślony)
- do czasu ukończenia 18 lat młodociany ma obowiązek się kształcić - czas nauki młodocianego wlicza się do jego czasu pracy, bez względu na to, czy odbywa się w jego godzinach pracy
- przed podjęciem pracy młodociany podlega **wstępnym badaniom lekarskim**, a w czasie zatrudnienia - badaniom okresowym i kontrolnym.
- jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca ma obowiązek udzielić podwładnemu 30-minutowej **przerwy** w pracy
- młodocianego **nie wolno też zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej**.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY





Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania **nadzoru i kontroli** przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy



- PIP jest organem państwowym
- PIP podlega Sejmowi (nie wchodzi w skład administracji rządowej)
- terytorialność (PIP działa w oparciu o okręgi terytorialnie pokrywające się z obszarami województw)
- powszechność (PIP swym nadzorem i kontrolą obejmuje wszystkie podmioty, na rzecz których świadczona jest praca, bez względu na to czy są pracodawcami czy nie)
- PIP współpracuje z innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli

ORGANY PIP

- Główny Inspektor Pracy,
- okręgowy inspektor pracy
- Inspektor pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowego inspektoratu pracy