

PODSTAWY PRAWA PRACY

SEMESTR I



mgr inż. Kamil Sawczuk

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

- Podstawowym źródłem prawa pracy jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917, ze zm.) oraz akty wykonawcze do Kodeksu pracy.
- **Takimi aktami wykonawczymi są na przykład:**
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 2243)
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, ze zm.)

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 927)
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1632);
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1289).

- **Niektóre zagadnienia z zakresu stosunków pracy regulują inne ustawy jak np.:**
- ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474, ze zm.),
- ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 594).

- **Źródłami prawa pracy są też:**
- **układy zbiorowe pracy**, zawierane pomiędzy pracodawcami lub ich organizacjami i organizacjami związków zawodowych. Układy takie mogą w sposób bardziej korzystny określać uprawnienia pracownicze uregulowane w kodeksie pracy lub innych przepisach,
- oparte na ustawie porozumienia zbiorowe,
- regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania oraz statuty. Regulaminy i statuty mogą określać uprawnienia pracownicze w sposób bardziej korzystny niż przepisy Kodeksu pracy oraz układów zbiorowych pracy.

- Prawa i obowiązki **poszczególnych grup zawodowych** są także uregulowane szczególnie w innych ustawach niż Kodeks pracy. Ustawy te są nazywane **pragmatykami służbowymi**. Mają one pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy. Kodeks pracy stosuje się tylko w sprawach w tych ustawach nie uregulowanych. Przykładami takich grup zawodowych są np.:
- nauczyciele (ustawa – Karta nauczyciela),
- pracownicy urzędów państwowych (ustawa o pracownikach urzędów państwowych),
- pracownicy i urzędnicy służby cywilnej (ustawa o służbie cywilnej),
- pracownicy uczelni (ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym),
- pracownicy samorządowi (ustawa o pracownikach samorządowych).
- Jeżeli określona sprawa nie jest uregulowana przepisami prawa pracy można do stosunku pracy stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego. Jest to możliwe pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to np. sposobów zawarcia umowy o pracę, odsetek za nieterminową wypłatę wynagrodzenia.

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY W POLSCE

Problem źródeł prawa czy źródeł norm prawnych to przede wszystkim zagadnienie hierarchii mocy obowiązującej aktów **normatywnych** kreujących określone stosunki prawne, w tym przypadku stosunku pracy.

Zagadnienie źródeł prawa należy niewątpliwie do domeny teorii prawa, a tam wypracowane zasady są dla prawa pracy wiążące. Niemniej w tym miejscu należy poruszyć istotne dla stosunków pracy zagadnienia, wskazując, że oprócz ogólnych źródeł prawa, takich **jak Konstytucja RP, ustawy, rozporządzenia, w prawie pracy mamy normy dotyczące tylko tej dziedziny prawa**. Stąd istotne jest ustalenie katalogu źródeł prawa pracy i ich mocy obowiązującej. Artykuł 87 Konstytucji RP do **źródeł prawa krajowego** zalicza: ustawę zasadniczą (Konstytucję), ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia.

PODZIAŁ ŹRÓDEŁ PRAWA PRACY

- 1) **powszechnie występujące**, takie np. jak ustawa zasadnicza (Konstytucja), ustawy, akty podustawowe (rozporządzenia wydane na podstawie ustaw i w celu ich wykonania)
- 2) **specyficzne źródła prawa pracy**, charakterystyczne jedynie dla stosunków pracy (układy zbiorowe pracy, porozumienia normatywne, regulaminy, statuty).
 - Źródła prawa pracy można także podzielić na **źródła indywidualnego i zbiorowego prawa pracy**.

- **Do tych ostatnich należy zaliczyć przede wszystkim**
- ustawę z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.),
- ustawę z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. Nr 55, poz. 235 ze zm.),
- ustawę z 25.9.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. Nr 24, poz. 123 ze zm.),
- ustawę z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 295),
- a także ustawę z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

- Zgodnie z art. 9 KP, ilekroć mówimy o **prawie pracy**, powinniśmy mieć na względzie – poza **Kodeksem pracy – przepisy innych ustaw oraz aktów wykonawczych**, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także **postanowienia układów zbiorowych pracy** oraz innych, opartych na ustawie, **porozumień zbiorowych** (np. porozumień w sprawie zwolnień grupowych, **regulaminów i statutów** (np. statut spółki, statut spółdzielni) określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.
- Podkreślić należy, że **art. 87 ust. 1 Konstytucji RP** pomija źródła prawa specyficzne dla prawa pracy. Stąd powstaje problem, jaka jest podstawa ich obowiązywania. Wydaje się, że podstawy takiej należy upatrywać w **art. 87 ust. 2 Konstytucji RP**, który to przepis nadaje status źródeł prawa aktom prawa miejscowego, za które można uważać specyficzne źródła prawa pracy, mające przecież ograniczony zasięg terytorialny, ale co ważniejsze zasięg przedmiotowy (np. zakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący jeden zakład) i podmiotowy.

- Ważne miejsce w zakresie stosowania norm prawa do stosunków pracy zajmuje **Kodeks cywilny**. Zgodnie z art. 300 KP, w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego (a nie przepisy prawa cywilnego), jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tak więc, stosowanie Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy oparte jest na dwóch warunkach: braku regulacji danej sprawy przepisami prawa pracy oraz niesprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy, zarówno podstawowymi, jak i innymi wynikającymi z charakteru stosunku pracy (zasada podporządkowania, zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego). Mówiąc o odpowiednim stosowaniu Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy, trzeba mieć na względzie takie stosowanie tych przepisów, które uwzględnia charakter stosunku pracy.

- Ponadto, w systemie źródeł prawa pracy należy wyróżnić akty międzynarodowe, w tym **konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, umowy międzynarodowe**, a także **akty Unii Europejskiej** (rozporządzenia, zarządzenia, dyrektywy).
- Zgodnie z art. 87 Konstytucji RP, **źródłem prawa** obowiązującego w Polsce **są ratyfikowane umowy międzynarodowe**, które po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw stanowią część krajowego porządku prawnego. Takie umowy należy stosować bezpośrednio i wprost, chyba że stosowanie danej umowy jest uzależnione od wydania ustawy. Podkreślić przy tym należy, że umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie, ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową (art. 91 ust. 2 Konstytucji RP).

Charakter prawny norm prawa pracy

- Ważnym zagadnieniem jest wskazanie charakteru prawnego norm prawa pracy.
- **W prawie pracy**, podobnie jak w prawie cywilnym, **występują normy bezwzględnie obowiązujące** (*ius cogens*), wiążące strony stosunku pracy niezależnie od ich woli oraz normy **względnie obowiązujące** (*ius dispositivum*), które obowiązują, jeżeli strony stosunku pracy tak postanowią.
- Charakterystyczne dla prawa pracy są **normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące**, które mogą podlegać modyfikacjom, ale tylko w kierunku korzystniejszego kształtowania pozycji (uprawnień) pracowniczych. Określane są one mianem norm semiimperatywnych, czy też granicznie zastępujących. Z charakterem norm granicznie zastępujących wiąże się automatyczne zastępowanie mniej korzystnych dla pracownika – i przez to nieważnych – postanowień umowy o pracę (oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy) przez odpowiednie przepisy prawa pracy bez unieważnienia całej umowy (całego aktu). Normy te należą do najliczniejszej grupy norm.

Źródła powszechnego prawa pracy

- Zgodnie z art. 87 Konstytucji RP, **źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej** (aktami normatywnymi) są: Konstytucja RP, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia. Ponadto źródłami powszechnie obowiązującego prawa RP są akty prawa miejscowego, obowiązujące na obszarze działania organów, które je ustanowiły. Warunkiem wejścia w życie aktów normatywnych jest ich ogłoszenie. Zasady i tryb ogłaszania aktów normatywnych określa ustawa (art. 88 Konstytucji RP).

1. Konstytucja

- **Podstawowym**, a zarazem najwyżej usytuowanym **źródłem całego systemu prawa**, a więc także i prawa pracy, jest Konstytucja RP. Jest ona aktem normatywnym **powszechnie obowiązującym**, ale i **szczególnym**, a od ustaw zwykłych odróżnia ją szczególna treść, forma i moc prawna (ustawa zasadnicza). Jeśli chodzi o treść, to w odróżnieniu od innych ustaw (zwykłych) Konstytucja RP ma bardzo szeroki zakres regulacji, ustala bowiem zasady ustrojowe państwa, ustrój naczelných organów państwa i zakres ich kompetencji oraz wzajemnych relacji, a także określa podstawowe prawa, wolności i obowiązki jednostek. Jej szczególna forma polega na tym, że jest to jedyny akt normatywny określany mianem Konstytucji RP. Jest ona wydawana i zmieniana w szczególnym trybie.

- Takie usytuowanie Konstytucji RP oznacza, że **wszystkie akty prawne muszą być zgodne z Konstytucją RP**. Zawiera ona normy prawne o charakterze zasad ustrojowych, w tym odnoszące się w szczególności do prawa pracy.
- Zgodnie z art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, jej przepisy mogą stanowić podstawę bezpośredniego stosowania (z wyjątkami wskazanymi w Konstytucji RP). Naruszenie konstytucyjnych wolności czy praw stanowi podstawę wniesienia skargi do Trybunału Konstytucyjnego.

Podkreślić należy, że z punktu widzenia prawa pracy szczególne znaczenie mają te normy konstytucyjne, które bezpośrednio odnoszą się do tej gałęzi prawa.

Do nich należy niewątpliwie zaliczyć:

- art. 12 i 59 zapewniające wolność tworzenia i działania związków zawodowych; art. 17 dotyczący tworzenia samorządów zawodowych;
- art. 24 stwierdzający, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i że państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy;
- art. 59, który, oprócz wspomnianej już zasady wolności związkowej, zapewnia prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, a także prawo związków zawodowych do strajku i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (ograniczenia też tylko ustawowe):

- art. 65 zapewniający każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (wyjątki ustawowe);
- art. 66 gwarantujący prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do dni wolnych od pracy, corocznych płatnych urlopów oraz zobowiązanie do ustalenia w ustawie maksymalnych norm czasu pracy;
- art. 67 gwarantujący prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego;
- art. 68 gwarantujący prawo do ochrony zdrowia

2. Ustawy i rozporządzenia

- Podobnie jak i w innych działach prawa, tak i w prawie pracy źródłem prawa są ustawy i rozporządzenia. Podstawowe znaczenie w prawie pracy ma **ustawa – Kodeks pracy**.
- **Kodeks pracy**, tak jak każdy kodeks, **ma podstawowe znaczenie** dla regulacji stosunków pracy i określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a ponadto ustala hierarchię źródeł prawa pracy (zob. art. 9 KP).
- Stosunki pracy obywateli polskich za granicą z innymi pracodawcami, a także stosunki pracy między obywatelami polskimi i podmiotami zagranicznymi wykonywane w Polsce regulowane są przepisami ustawy z 4 lutego .2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. Nr 80, poz. 432 ze zm.), chyba że w odniesieniu do określonych stosunków istnieją regulacje szczególne, a także art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z 17.6.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) – Dz.Urz. UE L z 4.7.2008 r., s. 6–16.

- **Kodeks reguluje w miarę wyczerpująco problematykę umowy o pracę** (m.in. nawiązanie, rozwiązanie, wygaśnięcie, wynagrodzenie za pracę, czas pracy, urlopy, odpowiedzialność materialną i porządkową), zaś w zakresie pozostałych podstaw nawiązania stosunku pracy regulacje kodeksowe są ogólnikowe (dotyczy to zwłaszcza stosunków pracy z mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę). W zakresie tych stosunków należy sięgać do innych przepisów (np. pragmatyk służbowych czy też ustawy z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze, tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.). Natomiast jeśli chodzi o stosunki pracy powstałe na podstawie powołania, to zgodnie z art. 69 KP, do stosunków tych stosuje się, co do zasady, przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony.

- **Kodeks pracy wykracza swoim zakresem przedmiotowym poza prawo stosunku pracy**, na co wskazuje m.in. fakt uregulowania problematyki rozstrzygania zarówno sporów ze stosunku pracy, jak i wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Takie poszerzenie zakresu przedmiotowego Kodeksu pracy uzasadnione jest funkcjonalnym związkiem norm stosunku pracy z normami gwarantującymi należyte wykonywanie wzajemnych obowiązków podmiotów stosunku pracy i obowiązków stron tego stosunku wobec państwa.
- Do zakresu przedmiotowego Kodeksu pracy należą także **normy kompetencyjne**, zawierające upoważnienia do wydawania przepisów prawnych regulujących odrębności stosunków pracy dla niektórych grup pracowniczych (zob. art. 76 KP) lub dla niektórych grup osób wykonujących pracę w ramach stosunków innych niż stosunek pracy, np. dla osób wykonujących pracę nakładczą (art. 303 KP).

- Wreszcie w Kodeksie pracy spotykamy wiele **delegacji szczegółowych** (zob. np. art. 97 § 4, art. 126, 222 § 3, art. 229 § 8 KP).
- **Rozporządzenia** (art. 92 Konstytucji RP) wydawane są przez organy wskazane w Konstytucji RP, **na podstawie szczególnego upoważnienia** zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie do wydania rozporządzenia powinno zawierać określenie organu właściwego do jego wydania, a także zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści danego aktu.

3. Umowy międzynarodowe

- Jednym ze źródeł prawa pracy są umowy międzynarodowe (art. 91 Konstytucji RP). **Ratyfikowana umowa międzynarodowa**, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy. Podkreślić należy, że umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową.

PRZEPIS PRAWNY A NORMA PRAWNA

- **Przepis prawny** jest wyodrębnioną graficznie i stanowiącą całość gramatyczną jednostką językową tekstu prawnego, np. artykuł, paragraf, ustęp, punkt, zdanie. Przepis jest formą prawa.
- **Norma prawna** to reguła /dyrektywa/ postępowania wyznaczająca wzór zachowania, zawierająca niezbędne elementy i skonstruowana na podstawie wykładni przepisów prawa. Norma prawna stanowi treść prawa⁵. Pojęcie “norma prawna” nie występuje w języku prawnym, a jedynie w języku prawniczym. Normy prawne zawarte są w aktach normatywnych.

- **Normom prawnym** w odróżnieniu od zdań /wypowiedzi opisowych/ nie można przypisać wartości logicznej, czyli prawdy lub fałszu. Można jedynie twierdzić o ich słuszności, skuteczności bądź obowiązywaniu. Normy prawne jako reguły postępowania należy też odróżnić od ocen, które wyrażają aprobatę lub dezaprobatę.
- Normy prawne posiadają uzasadnienie aksjologiczne, jeżeli czyny przez nie nakazywane oceniamy dodatnio z punktu widzenia moralności, a więc określonego systemu wartości. Zespoły rzeczowo powiązanych ze sobą norm prawnych stanowią instytucje prawne /np. instytucja użytkowania wieczystego, hipoteki, przedawnienia/.

- **Zakodowanie norm prawnych** w przepisach podyktowane jest względami zwięzłości, jasności i komunikatywności. W przeciwnym wypadku należałoby redagować bardzo rozbudowane przepisy. Norma prawna może być wyrażona jednym przepisem, kilkoma przepisami, jak i częścią przepisu. Elementy normy prawnej mogą być zawarte w różnych hierarchicznie aktach normatywnych należących do różnych gałęzi prawa. W jednym przepisie mogą być też zawarte pewne elementy niezbędne do odtworzenia kilku różnych norm. Jedynie w prawie karnym materialnym przepisy zawierają z reguły wszystkie trzy elementy normy. Nie wszystkie przepisy prawne pełnią funkcję normatywną. Niekiedy wskazują jedynie na określone cele danego aktu. Cechy normatywności pozbawione są także definicje legalne oraz przepisy odsyłające

STRUKTURA NORMY PRAWNEJ

- **Hipoteza** określa jakiej kategorii adresatów norma dotyczy i w jakiego rodzaju sytuacjach ma zastosowanie. Określa zatem często miejsce, czas, sposób, cel działania.
- **Dyspozycja** określa jak powinien zachować się adresat. Nakaz /obowiązek/ wyrażany jest słowami: powinien, jest obowiązany, nakazuje się, należy, musi. Może też wystąpić w formie pozornie opisowej. Zakaz wyraża się poprzez: nie wolno, nie należy, nie powinno się, podlega karze. Dozwolenie zawiera najczęściej słowa: wolno, może, jest uprawniony, ma prawo.

- *W związku z powyższym wyróżniamy **normy nakazujące, zakazujące i dozwalające**. Norma **kompetencyjna** zaś upoważnia adresata do określonego działania i jednocześnie go do tego działania zobowiązuje, przy czym upoważnienie może być powiązane z obowiązkiem lub wolnością uczynienia z niego użytku. Hipoteza i dyspozycja stanowią konieczne elementy normy.*
- **Sankcja** określa co grozi adresatowi w razie niezastosowania się do skierowanej do niego dyrektywy postępowania. Wyróżniamy sankcję karną /represyjną/, sankcję nieważności /bezskuteczności/ i sankcję egzekucyjną. Ta ostatnia polega na zmuszeniu adresata normy do wykonania obowiązku prawnego, którego nie chce wykonać dobrowolnie.

- Istnieje pogląd, że norma zawierająca sankcję stanowi ze względu na innego adresata /tzw. wtórnego – organ państwowy/ odrębną normę sprzężoną, tzw. normę sankcjonującą. Wówczas **norma sankcjonowana** zawiera hipotezę i dyspozycję, zaś miejsce sankcji zajmuje **norma sankcjonująca**, która również zawiera hipotezę i dyspozycję, przy czym hipotezę normy sankcjonującej stanowi w tym przypadku naruszenie normy sankcjonowanej, które jeżeli zostanie stwierdzone przez organ państwowy, uruchamia dyspozycję normy sankcjonującej. Dyspozycja ta stanowi kompetencję dla organów państwa do realizacji ujemnych skutków naruszenia normy sankcjonowanej i jednocześnie obowiązek poddania się sankcji przez adresata pierwotnego /jest nim ten, kto naruszył normę sankcjonowaną.
- Inna koncepcja przyjmuje, że wszystkie normy prawne są wypowiedziami typu “jeżeli..., to...”, czyli wyznaczają skutki prawne /następnik/ pewnego stanu faktycznego /poprzednik/.

POJĘCIA USTAWOWE

- **normalizacja**- rozumie się przez to działalność zmierzającą do uzyskania optymalnego, w danych okolicznościach, stopnia uporządkowania w określonym zakresie, poprzez ustalanie postanowień przeznaczonych do powszechnego i wielokrotnego stosowania, dotyczących istniejących lub mogących wystąpić problemów;
- **normalizacja krajowa**- rozumie się przez to normalizację prowadzoną na szczeblu krajowym, nieobejmującą działań prowadzonych: w poszczególnych branżach lub sektorach gospodarki, na szczeblu lokalnym, na szczeblu stowarzyszeń lub przedsiębiorców i urzędów;
- **dokument normalizacyjny** - rozumie się przez to dokument ustalający zasady, wytyczne lub charakterystyki odnoszące się do różnych rodzajów działalności lub ich wyników, niebędący aktem prawnym; podstawowym dokumentem normalizacyjnym jest norma;

- **norma** - rozumie się przez to dokument przyjęty na zasadzie konsensu i zatwierdzony przez upoważnioną jednostkę organizacyjną, ustalający - do powszechnego i wielokrotnego stosowania - zasady, wytyczne lub charakterystyki odnoszące się do różnych rodzajów działalności lub ich wyników i zmierzający do uzyskania optymalnego stopnia uporządkowania w określonym zakresie;
- **konsens** - rozumie się przez to ogólne porozumienie charakteryzujące się brakiem trwałego sprzeciwu znaczącej części zainteresowanych w odniesieniu do istotnych zagadnień, osiągnięte w procesie rozpatrywania poglądów wszystkich zainteresowanych i zbliżenia przeciwstawnych stanowisk.

PODSTAWOWE POJĘCIA PRAWA PRACY

- **BHP** to zbiór warunków i organizacji pracy oraz zachowań pracowników zapewniający wymagany poziom ochrony zdrowia i życia przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy;
- **Wypadek** Nagłe, niepożądane zdarzenie trudne do przewidzenia, w którego wyniku ludzie tracą życie, doznają urazów, a także ponoszą różne straty;
- **Uraz**
Fizyczne uszkodzenie ciała będące skutkiem oddziaływania energii mechanicznej, chemicznej, cieplnej lub innej energii środowiskowej przekraczającej tolerancję ciała;
- **Ochrona środowiska** – działania zmierzające do naprawienia wyrządzonych szkód lub zapobiegających wyrządzeniu szkód środowisku, jak też działania zmierzające do zmniejszenia ryzyka wystąpienia takich szkód oraz działania zachęcające do bardziej efektywnego wykorzystywania zasobów naturalnych, w tym środków służących oszczędzaniu energii i stosowaniu odnawialnych źródeł energii;

- **Ocena ryzyka** Całkowity proces obejmujący łącznie analizę i ewaluację ryzyka;
- **Choroba zawodowa** to choroba wymieniona w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy bądź w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych narażeniem zawodowym.
Choroba zawodowa stanowi następstwo zagrożeń występujących w środowisku pracy

- **Ochrona przeciwpożarowa** polega na realizacji przedsięwzięć mających na celu ochronę życia, zdrowia, mienia lub środowiska przed pożarem poprzez:
 - 1) zapobieganie powstawaniu i rozprzestrzenianiu się pożaru,
 - 2) zapewnienie sił i środków do zwalczania pożaru,
 - 3) prowadzenie działań ratowniczych;
- **Ergonomia** to nauka zajmująca się dostosowaniem pracy do możliwości psychofizycznych człowieka. Ma na celu zwiększenie wydajności pracy poprzez taką organizację układu: człowiek - maszyna - warunki otoczenia, aby wykonywana ona była przy możliwie niskim koszcie biologicznym i najbardziej efektywnie.

CEL NORMALIZACJI KRAJOWEJ

- **Art. 2-4 Ustawy z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji (Dz. U z 2002, Nr 169, Poz. 1386)**
- racjonalizacji produkcji i usług poprzez stosowanie uznanych reguł technicznych lub rozwiązań organizacyjnych;
- usuwania barier technicznych w handlu i zapobiegania ich powstawaniu;
- zapewnienia ochrony życia, zdrowia, środowiska i interesu konsumentów oraz bezpieczeństwa pracy;
- poprawy funkcjonalności, kompatybilności i zamienności wyrobów, procesów i usług oraz regulowania ich różnorodności;
- zapewnienia jakości i niezawodności wyrobów, procesów i usług;
- działania na rzecz uwzględnienia interesów krajowych w normalizacji europejskiej i międzynarodowej;
- ułatwiania porozumiewania się przez określanie terminów, definicji, oznaczeń i symboli do powszechnego stosowania;

- jawności i powszechnej dostępności;
- uwzględniania interesu publicznego;
- dobrowolności uczestnictwa w procesie opracowywania i stosowania norm;
- zapewnienia możliwości uczestnictwa wszystkich zainteresowanych w procesie opracowywania norm;
- konsensu jako podstawy procesu uzgadniania treści norm;
- niezależności od administracji publicznej oraz jakiegokolwiek grupy interesów;
- jednolitości i spójności postanowień norm;
- wykorzystywania sprawdzonych osiągnięć nauki i techniki;
- zgodności z zasadami normalizacji europejskiej i międzynarodowej.

Co oznaczają litery w numerach Polskich Norm

- Seria norm oznaczana literami **PN-IEC** stanowiąca tłumaczenia norm międzynarodowych była zastępowana tłumaczeniami norm europejskich i oznaczana literami **PN-EN**. Natomiast dokumenty harmonizacyjne (HD) wprowadzane przez Europejski Komitet Normalizacyjny Elektrotechniki (CENELEC) są oznaczane przez Polski Komitet Normalizacyjny literami **PN-HD**.
- W obszarach nieobjętych normalizacją europejską PKN wprowadza normy identyczne z normami międzynarodowymi.

Trzy uznane europejskie organizacje normalizacyjne:

- Europejski Komitet Normalizacyjny – **CEN**,
- Europejski Komitet Normalizacyjny Elektrotechniki **CENELEC**,
- Europejski Instytut Norm Telekomunikacyjnych – **ETSI**.

Oznaczenia norm:

- **PN-N** – Polska Norma o zasięgu krajowym; litera N oznacza następującą dziedzinę normalizacji: nauka, oświata, kultura, dokumentacja, poligrafia;
- **PN-ISO** – Polska Norma wprowadzająca normę międzynarodową;
- **PN-EN** – Polska Norma wprowadzająca normę europejską;
- **PN-EN ISO** – Polska Norma wprowadzająca normę międzynarodową, uznaną przez CEN za normę europejską lub opracowaną jednocześnie przez ISO i CEN.

Oznaczenia spotykane w numerach norm:

- **A** – zmiana do normy publikowana oddzielnie,
- **Az** – zmiana krajowa do normy publikowana oddzielnie,
- **AC** – poprawka do normy publikowana oddzielnie,
- **Ap** – poprawka krajowa do normy publikowana oddzielnie,
- **+AC** – norma z włączoną do treści poprawką,
- **+A2** – norma z włączoną do treści zmianą nr 2,
- **Ak** – arkusz krajowy do PN-EN, PN-ISO (IEC), **Ad** – dodatek do normy publikowany oddzielnie.

- Od 2013 roku PKN wprowadził nowe zasady numeracji Polskich Norm (PN). Obecnie nowy numer referencyjny zawiera także miesiąc publikacji normy, np. PN-EN 12345:2013-**03**, w którym „**03**” oznacza **miesiąc (marzec) publikacji normy**.
- Przyjęto zasadę nadawania kolejnej wersji (zwykle polskiej) numeru referencyjnego na podstawie pierwszej wersji językowej, np. jeżeli wersja angielska wydana w roku 2006 miała numer:
PN-HD 60364-4- 443:**2006E**, to numer normy wydanej następnie w polskiej wersji językowej zawiera ten sam rok
PN-HD 60364-4-443:**2006P**, niezależnie od daty publikacji tej wersji.