

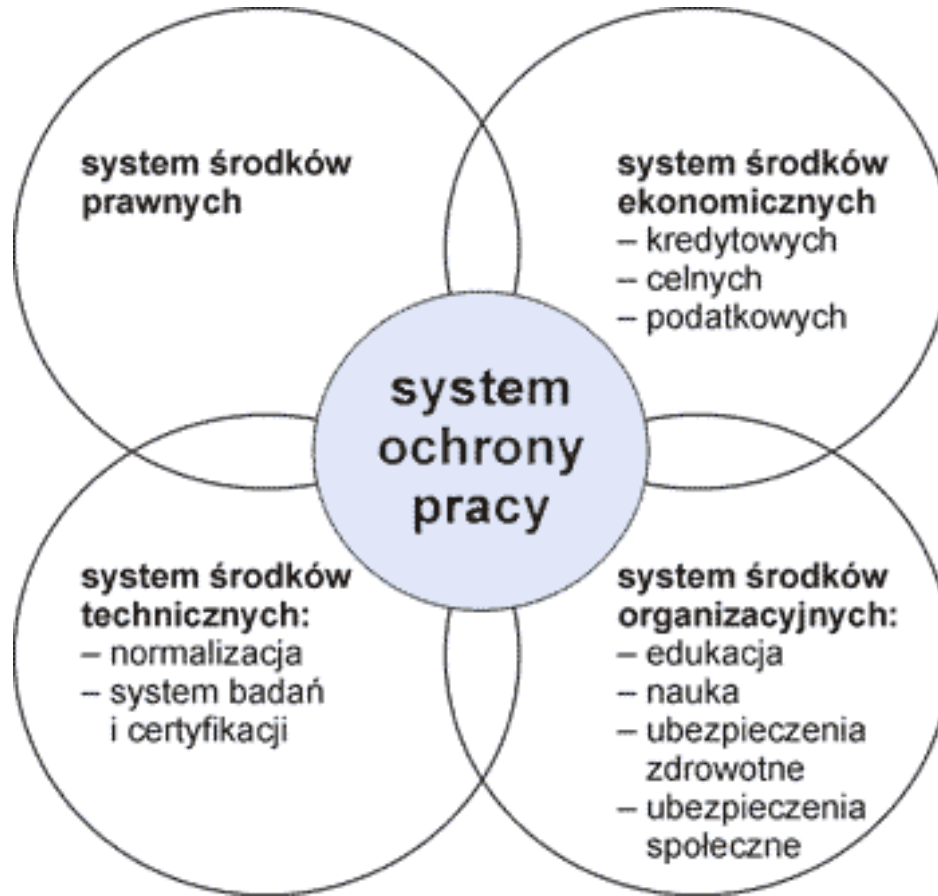
OCHRONA PRACY



<https://www.napofilm.net/pl/napos-films/napo-safety-in%E2%80%A6-and-outside-work>

OCHRONA PRACY

system środków prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych i technicznych służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy.



<https://www.napofilm.net/pl/napos-films/napo-safety-in%E2%80%A6-and-outside-work>

Obowiązki pracodawcy - BHP

Art. 207 - 209. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy

- zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy bhp
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy,
- zapewniać pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
- informować pracowników o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy,
- informować pracowników o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy i wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników,
- zapewniać pracownikowi pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

Obowiązki pracownika - BHP

Art. 211. Obowiązki pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

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

- 1) **znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy**, 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 bezpieczeństwa i higieny pracy 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;



Obowiązki pracownika - BHP

- 4) **stosować środki ochrony zbiorowej**, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 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.



BHP

oznakowanie miejsc pracy

Każde miejsce pracy musi być właściwie oznakowane. Rozróżniamy następujące typy znaków:

- Znaki zakazu (białe tło z czerwoną ramką)
- Znaki ostrzegawcze (żółte tło z czarną ramką)
- Znaki nakazu (białe tło z niebieską ramką)
- Znaki informacyjne (białe tło z zieloną ramką)
- Znaki ochrony przeciwpożarowej (białe tło z czerwoną ramką)



Środki ochrony osobistej

- **Środki ochrony osobistej** obejmują sprzęt, którego celem jest: ochrona nóg, rąk, głowy, twarzy, oczu, dróg oddechowych i słuchu pracownika, izolacja całego jego organizmu a także zabezpieczenie go przed upadkiem z wysokości. Pracownik nie może wykonywać swoich obowiązków bez ochron osobistych przewidzianych dla danego stanowiska pracy, które, jako mienie zakładu pracy, są przydzielane bezpłatnie. Sprzęt ochrony osobistej musi być używany zgodnie z przeznaczeniem i konserwowany według wskazań zawartych w instrukcji producenta, załączonej do każdego wyrobu.
- **Ochrona głowy** obejmuje: kaski, hełmy ochronne, czapki i czepki, których celem jest maksymalne zabezpieczenie głowy przed urazami, zimnem lub brudem.
- **Ochrona oczu i twarzy** obejmuje: gogle, okulary ochronne i osłony twarzy. Zadaniem tego sprzętu jest ochrona przed: odpryskami metali, tworzyw sztucznych czy drewna, promieniami lasera, środkami chemicznymi itp.
- **Ochrona dróg oddechowych** obejmuje: maseczki, maski, półmaski, filtry, pochłaniacze i urządzenia filtrujące. Zabezpieczenia te mają za zadanie chronić pracowników przed takimi chorobami jak pylica płuc.
- **Ochrona słuchu** obejmuje: wkładki przeciwhałasowe, nauszники i hełmy przeciwhałasowe, które chronią przed utratą słuchu spowodowaną pracą w hałasie.
- **Ochrona przed upadkiem z wysokości**, obejmuje: szelki i pasy bezpieczeństwa, amortyzatory, linki oraz urządzenia asekuracyjne. Są to zabezpieczenia niezbędne do pracy na wysokościach.



BHP

ZADANIE

1. Sprawdź jakie oznakowania bhp i ppoż znajdują się w Twoim miejscu odbywania Praktycznej Nauki Zawodu.
2. Jakie środki ochrony osobistej wymagane są dla Twojego zawodu.
3. Jakie zagrożenia mogą wystąpić w związku z wykonywaniem Twojego zawodu.

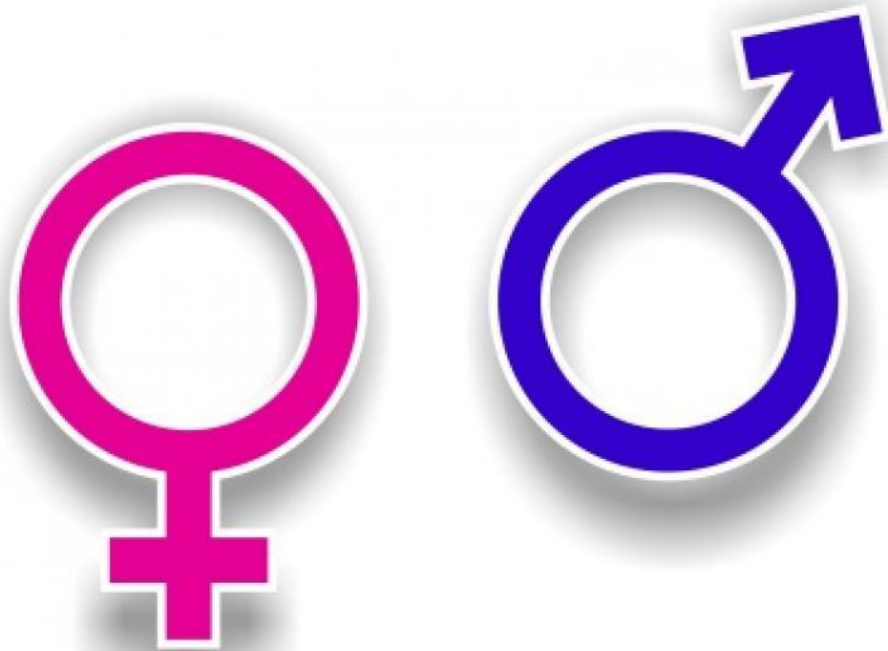
Na powyższe prześlij odpowiedź na adres:

bpoppek@zsgdow.edu.pl

Równouprawnienie w traktowaniu

Art. 11². Równe traktowanie pracowników

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.



Ochrona kobiet w ciąży

Art. 176. Zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety w ciąży lub karmiące piersią

§ 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią **nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.**

§ 2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz prac, o których mowa w § 1, obejmujący prace:

1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,

2) mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomu ich występowania

- kierując się aktualną wiedzą na temat wpływu warunków wykonywania pracy i czynników występujących w środowisku pracy na zdrowie kobiet, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

•

Ochrona kobiet w ciąży

Wykaz obejmuje prace:

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

Ochrona kobiet w ciąży

Art. 177. Ochrona pracownicza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego

§ 1. 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.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nie przekraczającym jednego miesiąca.

§ 3. **Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.**

§ 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Ochrona kobiet w ciąży

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego **może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.**

W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy **przysługują świadczenia** określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika- ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.



Ochrona kobiet w ciąży

Art. 178. Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i porze nocnej

§ 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 system przerywanego czasu pracy.

§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 system przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Ochrona rodzicielska

Art. 187. Przerwy w pracy na karmienie piersią

§ 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§ 2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Art. 188. Zwolnienie od pracy na opiekę nad dzieckiem

§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Młodociany

Art. 190. Ustawowe pojęcie młodocianego

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 zasady zatrudniania młodocianych



Młodociany

Art. 190. Ustawowe pojęcie młodocianego

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 zasady zatrudniania młodocianych

Art. 197. Obowiązek kształcenia się pracownika młodocianego

§ 1. Pracownik młodociany jest obowiązany kształcić się do ukończenia 18 lat.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do kształcenia się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;
- 2) do kształcenia się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

Art. 198. Zwolnienie młodocianego od pracy w związku z kształceniem się

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z kształceniem się.

Młodociany

Art. 200^l. Prace, przy których mogą być zatrudniani młodociani

§ 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

§ 2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204 zatrudnianie młodocianych przy pracach wzbronionych.

§ 4. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy.

Młodociany

Art. 200². Ustalanie wymiaru i rozkładu czasu pracy młodocianego

§ 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§ 2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

Młodociany

Art. 201. Ochrona zdrowia pracownika młodocianego

§ 1. Młodociany podlega **wstępnym badaniom lekarskim** przed przyjęciem do pracy oraz **badaniom okresowym i kontrolnym** w czasie zatrudnienia.

§ 2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 zaliczenie do stażu pracy pracownikowi przywróconemu do pracy okresu pozostawania bez pracy § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

Młodociany

Art. 202. Wymiar czasu pracy młodocianego

§ 1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

§ 2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§ 3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

§3¹. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Młodociany

Art. 203. Zakaz zatrudniania młodocianego w godzinach nadliczbowych i porze nocnej

§ 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 1¹. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰

§ 2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

§ 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 204. Zatrudnianie młodocianych przy pracach wzbronionych

§ 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§ 3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

Młodociany

Art. 205. Urlop wypoczynkowy pracownika młodocianego

§ 1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

§ 2. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

§ 3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

slyszalem jak w telewizji
mowili, ze szkola to
fabryka bezrobotnych

ale my jesteśmy
za mali by pracowac
w fabryce



Badania lekarskie

Art. 229. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1¹, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1¹. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy

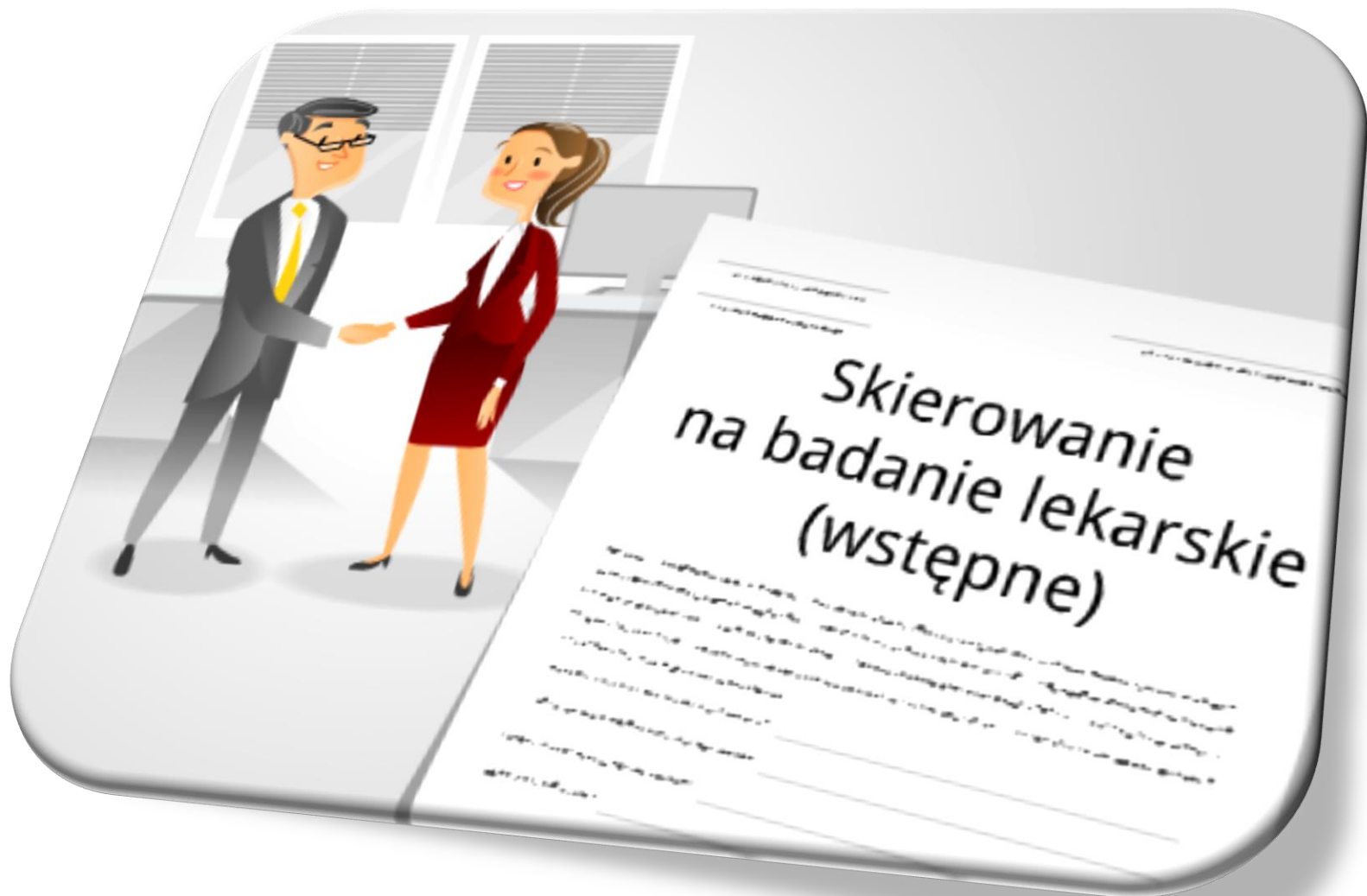
Badania lekarskie

§ 1³. Pracodawca żąda od osoby, o której mowa w § 1¹ pkt 2 oraz w § 1², aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

§ 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy.

§ 4. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.



Skierowanie na badanie lekarskie (wstępne)

Imię i nazwisko pacjenta: _____
Adres: _____
Data: _____
Leczący lekarz: _____
Specjalność: _____
Lecząca jednostka: _____
Leczący lekarz: _____
Lecząca jednostka: _____
Leczący lekarz: _____
Lecząca jednostka: _____

Szkolenia

Art. 237³. Obowiązek przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

§ 1. **Nie wolno** dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy **oraz prowadzenie okresowych szkoleń** w tym zakresie.

§ 2³. W przypadku gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Szkolenia

Art. 237⁴. Instrukcje i wskazówki pracodawcy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy

§ 1. Pracodawca jest **obowiązany zaznajamiać pracowników** z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Pracodawca jest **obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje** i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

§ 3. **Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie** zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.



Ochrona praw pracowniczych

Instytucjami, które sprawują nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy, są:

- Państwowa Inspekcja Pracy,
- Państwowa Inspekcja Sanitarna,
- społeczna inspekcja pracy.

Państwowa Inspekcja Sanitarna

sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem

- zasad
- przepisów higieny pracy
- warunków środowiska pracy

Ochrona praw pracowniczych

Nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy sprawuje **Państwowa Inspekcja Pracy**.

Do jej zadań należą m.in.:

- kontrola legalności zatrudnienia,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy,
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy,
- prawo wnoszenia powództw w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- udzielanie na pisemny wniosek osoby zainteresowanej informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników,
- współdziałanie z urzędami państw członkowskich UE odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudniania pracowników.

Ochrona praw pracowniczych



Ochrona praw pracowniczych

Związki zawodowe w Polsce



Oficjalny znak Niezależnego Samorządnego
Związku Zawodowego „Solidarność”



Federacja Związków
Zawodowych Służb
Mundurowych



Związek Nauczycielstwa
Polskiego



Ogólnopolski Związek Zawodowy
Pielęgniarek i Położnych