



Wspólnie działamy na rzecz
Europy **zielonej**, **konkurencyjnej**
i **sprzyjającej integracji**
społecznej.

Aneta Kamińska

SPOŁECZNY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY



godna
praca to
bezpieczna
praca
II edycja



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021,
w ramach programu „Dialog Społeczny – Godna Praca”.

Aneta Kamińska

Spółeczny nadzór nad warunkami pracy

Gdańsk 2024



godna
praca to
bezpieczna
praca
II edycja



Publikacja finansowana z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca II edycja”.

Spółeczny nadzór nad warunkami pracy

Autor: Aneta Kamińska

Wydawca:

Region Gdański NSZZ „Solidarność”

ul. Wały Piastowskie 24

80-855 Gdańsk

tel. 58 301 88 54

www.solidarnosc.gda.pl/bezpiecznapraca

facebook.com/godna.bezpieczna.praca

instagram.com/godnabezpiecznapraca

Skład i oprac. graficzne

Ryszard Kuźma

Zdjęcia:

Paweł Glanert

pexels.com

pixabay.com

© Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



Spis treści

I.	Słowo wstępu	5
II.	Podstawa prawna działania społecznych organów nadzoru nad warunkami pracy.....	6
III.	Rola związków zawodowych w wyborach i wspieraniu działalności społecznej inspekcji pracy w zakładzie pracy.....	8
IV.	Wybory i struktura organizacyjna społecznej inspekcji pracy	10
	1. Struktura organizacyjna społecznej inspekcji pracy....	10
	2. Wybory społecznego inspektora pracy	10
V.	Uprawnienia i obowiązki społecznego inspektora pracy ..	14
	1. W zakresie prawnej ochrony pracy	14
	2. W dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	17
VI.	Status prawny społecznego inspektora pracy	26
	1. Wynagrodzenie	26
	2. Ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy.....	26
VII.	Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy ze społecznymi inspektorami pracy.....	28
VIII.	Księga zaleceń i uwag.....	29
IX.	Odpowiedzialność wdrożeniowa i karna pracodawcy za utrudnianie działalności strony społecznej.....	30





I. Słowo wstępu

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465) zawiera regulacje dotyczące państwowych organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy o charakterze informacyjnym, sygnalizując jedynie, że takie instytucje z ramienia państwa zostały powołane do ochrony pracowników jako strony słabszej stosunku pracy. Jednym z tych organów, w myśl art. 18⁴ § 1 kodeksu pracy, jest Państwowa Inspekcja Pracy, która sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Drugim – Państwowa Inspekcja Sanitarna, która sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy (art. 18⁴ § 2).

Oprócz państwowych organów nadzorczo – kontrolnych, ustawodawca w art. 18⁵ § 1 kodeksu pracy przewidział również potrzebę powołania społecznej kontroli przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, którą sprawuje społeczna inspekcja pracy (SIP).

A zatem społeczna inspekcja pracy jest jednym z elementów systemu prawnej ochrony pracy w Polsce. Niezależnie od zewnętrznych (państwowych) organów nadzoru nad warunkami pracy, społeczna inspekcja pracy to podstawowa forma udziału pracowników w kształtowaniu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, która reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy, także tych, którzy nie są członkami zakładowych organizacji związkowych.

Społeczni inspektorzy pracy są obecni w zakładach pracy i mają dobrą znajomość warunków pracy jakie w nich panują. W ślad za tym, mogą na bieżąco monitorować przestrzeganie przez pracodawcę przepisów i reagować niezwłocznie w razie ich naruszenia.

Jednym z takich sposobów reagowania jest współpraca SIP z Państwową Inspekcją Pracy, którą szerzej omówiono w dalszej części niniejszego opracowania.



II. Podstawa prawna działania społecznych organów nadzoru nad warunkami pracy

Podstawowym aktem prawnym regulującym status i działalność społecznej inspekcji pracy jest ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tj. Dz.U. z 2015 r., poz. 567 z późn. zm.). Zgodnie z tą ustawą, społeczną inspekcję pracy powołano w trosce o systematyczną poprawę stanu bhp oraz zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Przepisy ogólne ustawy stanowią czym jest SIP, jakie są jej cele, kogo reprezentuje i kto ją tworzy.

Spółeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Ponadto reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Instytucja SIP, oprócz wspomnianego w Punkcie I niniejszego opracowania art. 18⁵ § 1, pojawia się w Kodeksie pracy w:

- art. 207 § 2 ust. 4 – pracodawca jest obowiązany do wykonywania zaleceń społecznego inspektora pracy,
- art. 237¹² § 1 – społeczny inspektor pracy wchodzi w skład komisji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- art. 237¹² § 2 – społeczny inspektor pracy jest wiceprzewodniczącym komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Działania Komisji BHP mają prowadzić do zapewnienia w zakładzie pracy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Z powyższych kodeksowych uregulowań w zakresie uprawnień społecznych inspektorów pracy wynika, że wolą ustawodawcy było wzmocnienia i rozwój instytucji społecznej inspekcji pracy.

Kolejnym aktem prawnym, który określa udział i rolę społecznego inspektora pracy jako reprezentanta załogi, a jednocześnie przeciwwagę dla służby BHP działającej w imieniu pracodawcy, jest Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870).





Zgodnie z § 4 tego rozporządzenia, okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz **społeczny inspektor pracy**.

Przepis § 3 ust. 2 cyt. rozporządzenia, zgodnie z którym pracodawca wyraża zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku, warunkuje tę decyzję pracodawcy od uzgodnienia ze **społecznym inspektorem pracy**, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

Postępowanie powypadkowe szczegółowo omówiono w Punkcie V – Uprawnienia i obowiązki społecznego inspektora pracy.



III. Rola związków zawodowych w wyborach i wspieraniu działalności społecznej inspekcji pracy w zakładzie pracy

Omawiając działalność społecznej inspekcji pracy, nie można pominąć roli zakładowych organizacji związkowych. Aby u pracodawcy mogła być powołana społeczna inspekcja pracy, muszą działać związki zawodowe, gdyż to one z mocy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2022 r., poz. 854 z późn. zm.), sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli w powyższych sprawach, zdaniem związku zawodowego, postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego czy też pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, to związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

Art. 26 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy;
- 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;
- 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) **kierowanie działalnością społeczną inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;**
- 5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.

Związki zawodowe kierują działalnością społecznej inspekcji pracy, mają wpływ na jej strukturę organizacyjną i przeprowadzenie wyborów oraz na to, czy w ogóle będzie ona powołana do życia w danym zakładzie.



Kontrola, o której mowa w art. 26 pkt 3 ww. ustawy, może być wykonywana samodzielnie lub we współpracy ze społeczną inspekcją pracy.

W zakresie przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zakładowa organizacja związkowa może powierzyć i najczęściej powierza kontrolę społecznemu inspektorowi pracy.

Innym uprawnieniem zakładowej organizacji związkowej w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy jest wymienione w art. 29 ust. 1 o związkach zawodowych prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Dotyczy to uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, a zatem czynników szkodliwych w środowisku pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca udostępnia ich wyniki zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.

Art. 29 ust. 2. ustawy o związkach zawodowych stanowi, że zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej przez pracodawcę o odrzuceniu wniosku lub niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia, upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.

Z kolei art. 29 ust. 3 w/w ustawy przewiduje, że w odpowiedzi na działania organizacji związkowej, pracodawca może w terminie 7 dni od dnia otrzymania takiego zawiadomienia, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.



IV. Wybory i struktura organizacyjna społecznej inspekcji pracy

1. Struktura organizacyjna społecznej inspekcji pracy

Struktura organizacyjna SIP w świetle ustawy przedstawia się następująco:

- Zakładowy SIP – dla całego zakładu,
- Oddziałowi (wydziałowi) SIP – dla poszczególnych oddziałów zakładu,
- Grupowi SIP – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

Dostosowanie organizacji SIP do potrzeb wynikających ze struktury zakładu należy do kompetencji zakładowych organizacji związkowych. Przy czym warto zwrócić uwagę, że w zakładach pracy, w których struktura organizacyjna SIP jest rozbudowana, Zakładowy SIP nie jest przełożonym oddziałowych i grupowych SIP. Każdy z wybranych społecznych inspektorów pracy działa samodzielnie na powierzonym mu obszarze zakładu pracy.

2. Wybory społecznego inspektora pracy

Wybory społecznych inspektorów pracy organizowane są wyłącznie przez zakładowe organizacje związkowe, które powołując społeczną inspekcję pracy muszą uwzględnić strukturę zakładu pracy. Mają one obowiązek opracowania i uchwalenia regulaminu wyborów SIP. Społecznego inspektora pracy powołuje się na okres 4 lat.

Doświadczenie zawodowe autorki pokazuje, że zdarzają się przypadki, w których, pomimo upływu kadencji SIP, nie przeprowadzono nowych wyborów, a pracownik nadal faktycznie wykonuje zadania SIP i pełni swoją funkcję. Nasuwa się pytanie czy w takim przypadku możemy uznać, że jego działania są zgodne z prawem i czy jest chroniony jako społeczny inspektor pracy, np. przed zwolnieniem?

Zagadnienie to było przedmiotem postępowania sądowego, w wyniku którego Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.12.2001 r.,



sygn. akt IPKN 755/00 orzekł, że pracownik, który przez wiele lat faktycznie pełnił funkcję SIP za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu, mimo niedokonania formalnego wyboru po upływie wcześniejszej kadencji, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w granicach określonych przez art. 13 ust. 1 ustawy o SIP.

Jak przy każdych wyborach, tak również wybierając społecznego inspektora pracy, mamy do czynienia z czynnym i biernym prawem wyborczym.

Czynne prawo wyborcze oznacza, że każdy pracownik danego pracodawcy pracy ma prawo dokonania wyboru SIP i nie musi być członkiem związku zawodowego.

Należy pamiętać, że pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba fizyczna, która ukończyła 18 lat i jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, stosunku mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Ponadto status pracownika ma też młodociany.

Bierne prawo wyborcze natomiast przysługuje temu, kto spełnia ustawowe wymagania, aby zostać wybranym jako SIP. Zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami, społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierowniczego lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu pracy.

Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu **nie będący członkiem związku zawodowego**.

Dodatkowe wymagania stawiane społecznemu inspektoreowi pracy to:

- Znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania SIP,
- **Zakładowy SIP** – co najmniej 5 letni staż pracy w branży i co najmniej 2 letni staż pracy w zakładzie,
- **Oddziałowy (wydziałowy SIP)** – co najmniej 2 letni staż pracy w branży i co najmniej roczny staż pracy w zakładzie.

W praktyce może wystąpić sytuacja, gdy powyższe przesłanki formalne nie zostaną spełnione. Dotyczy to nowo powstających zakładów pracy. Czy to oznacza, że społeczna inspekcja pracy nie może zostać zorganizowana? U każdego pracodawcy, u którego działają związki zawodowe możliwe jest, a nawet wskazane, powołanie struktur SIP, nawet jeśli dodatkowe wymagania z oczywistych względów nie mogą być spełnione.





W zależności od wielkości i struktury zakładu pracy wybory SIP mogą być bezpośrednie lub pośrednie. I tak:

- **wybory bezpośrednie** – wybiera ogólne zebranie wszystkich pracowników zakładu lub oddziału (wydziału) w zakładach lub wydziałach liczących do 300 pracowników,
- **wybory pośrednie** – w zakładach lub oddziałach liczących powyżej 300 pracowników: zakładowego SIP wybiera zebranie oddziałowych (wydziałowych) i grupowych SIP, oddziałowego SIP wybiera zebranie grupowych SIP.

W przypadku niewywiązywania się przez SIP ze swoich obowiązków, może on zostać odwołany z funkcji przed upływem kadencji. Odwołanie następuje na wniosek zakładowych organizacji związkowych lub co najmniej jednej piątej pracowników, a procedura odwołania jest taka sama, jak przy wyborach SIP.

SIP przestaje pełnić swoją funkcję również w przypadku zrzeczenia się jej lub ustania stosunku pracy (śmierć pracownik, długotrwałe tymczasowe aresztowanie).

Zdarza się, że podczas wyborów SIP dochodzi do nieporozumień co do prawidłowości wyborów i ich zgodności z prawem, zwłaszcza, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa. Kolegium Kompetencyjne przy Sądzie Najwyższym uznało w Postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995 r., sygn. akt SN III PO 16/95 (OSNAP z 1996 r. Nr 12, poz. 176), że do rozstrzygnięcia sporów związanych z prawidłowym,



zgodnym z prawem przebiegiem wyborów nie jest uprawniony żaden organ kontroli zewnętrznej (ani sądowy, ani PIP). A zatem, decyzja pracowników o wyborze SIP jest ostateczna i podważenie jej przez organ zewnętrzny stanowiłoby naruszenie prawa.

W takim przypadku, pracownicy lub organizacje związkowe niezadowolone z wyborów, powinny wszcząć procedurę odwołania i wybrać nowego SIP w wyborach uzupełniających.

W tym miejscu warto wspomnieć o rozwiązaniach szczególnych obowiązujących w dobie pandemii SARS-CoV-2. Ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 w art. 14i ust. 2, który wszedł w życie 19 sierpnia 2021 r., wprowadziła następujące regulacje.

Jeżeli w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 lub do 30 dni po odwołaniu danego stanu **upływa kadencja organu statutowego** związku zawodowego, związku lub organizacji przedsiębiorców, związków pracodawców, ich federacji i konfederacji lub **społecznego inspektora pracy** i w związku z obowiązywaniem tego stanu **nie mają oni możliwości przeprowadzenia wyborów, kadencja tych organów ulega przedłużeniu do czasu wyboru organu statutowego** związku zawodowego, związku lub organizacji przedsiębiorców, związków pracodawców, ich federacji i konfederacji lub społecznego inspektora pracy na nową kadencję, **jednak nie dłużej niż do 90 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.**

Od 1 lipca 2023 r. stan zagrożenia epidemicznego został odwołany, a zatem z końcem września 2023 r. winny być przeprowadzone wybory. Podkreślenia wymaga fakt, że w/w przepis nie zawierał bezwzględnego zakazu przeprowadzania wyborów, a jedynie dał taką możliwość.



V. Uprawnienia i obowiązki społecznego inspektora pracy

Spółeczna inspekcja pracy ustawowo otrzymała szerokie uprawnienia kontrolne, przede wszystkim w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również w zakresie prawnej ochrony pracy. Można je porównać do kompetencji państwowego inspektora pracy, z tym że w zakresie ograniczonym do zakładu pracy, w którym działa. Jednym z takich uprawnień jest to, że społeczni inspektorzy pracy mają prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy, a pracodawca musi im to umożliwić. W przeciwnym razie naraża się na zarzut utrudniania działalności SIP, a to z kolei jest wykroczeniem.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków realizacji zadań SIP oraz pokrycia kosztów związanych z działalnością, w tym: zakupienia księgi zaleceń i uwag, pokrycia kosztów szkoleń, prenumeraty prasy fachowej, zaopatrzenia SIP w przepisy, pokrycie kosztów podróży służbowych, wyposażenia SIP w ochrony osobiste, odzież i obuwie robocze. Tak stanowi art. 14 ustawy o SIP. Ten obowiązek pracodawcy nie musi się wiązać ze znacznymi nakładami finansowymi. Pracodawca może na przykład zapewnić dostęp do internetu, gdzie chociażby na stronach sejmowych dostępne są aktualne przepisy prawne. Bezpłatne szkolenia dla SIP organizuje Państwowa Inspekcja Pracy w ramach swoich zadań ustawowych.

Upewnienia kontrolne SIP i inne możliwości oddziaływania na przestrzeganie prawa pracy w niniejszym opracowaniu ujęto w podziale na prawną ochronę pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy.

1. W zakresie prawnej ochrony pracy

Kontroli SIP w ramach prawnej ochrony pracy, tj. przepisów powszechnie obowiązujących oraz postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy podlegają:

- czas pracy, w tym skrócony czas pracy ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy,
- ochrona pracy kobiet i młodocianych,





- wypłata świadczeń z tytułu wypadków przy pracy,
- zawieranie umów o pracę i treści tych umów,
- wydawanie świadectw pracy,
- udzielanie urlopów wypoczynkowych,
- praca w godzinach nadliczbowych, szczególnie w zakresie rozliczenia czasu pracy i dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych,
- praca w niedziele i święta, ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedniego rozliczenia tej pracy,
- termin wypłat wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych dla poszczególnych grup pracowników.

Zgodnie z art. 8 ustawy o SIP, społeczni inspektorzy pracy mają prawo do otrzymania od osób kompetentnych niezbędnych informacji oraz okazania przez nie dokumentów w wyżej wymienionych sprawach wchodzących w zakres działalności SIP, z tym zastrzeżeniem, że wykonanie tych czynności **następuje z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych oraz o ochronie danych osobowych.**

W tym miejscu warto przytoczyć Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r. sygn. akt. K 6/15 (Dz. U. z 2018 r., poz. 830), w którym TK orzekł, że społeczny inspektor pracy nie ma prawa do otrzymywania informacji oraz do wglądu w dokumentację pracodawcy, jeżeli znajdują się tam dane osobowe, a pra-



cownicy i inne osoby, których dane dotyczą, nie wyrazili zgody na ich udostępnianie społecznej inspekcji pracy.

Z uwagi na te ograniczenia prawne w dostępie i korzystaniu z dokumentacji pracowniczej, a także na specyfikę zagadnień natury prawnej i ich interpretacji, można zauważyć tendencję wśród społecznych inspektorów pracy, że często nie są przedmiotem ich zainteresowań. Niemniej, do społecznego inspektora pracy szybko docierają informacje o nieprawidłowościach dotyczących czasu pracy, na przykład, że ktoś nie otrzymał wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych, nie otrzymał jeszcze umowy o pracę albo że jest nierówno traktowany w zatrudnieniu. W takim przypadku, z racji pełnionej funkcji, zawsze pierwsze kroki winien kierować do pracodawcy w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. Jeśli ma wątpliwości natury prawnej, to może skorzystać z bezpłatnego poradnictwa prawnego udzielanego w każdym okręgowym inspektoracie pracy czy to w formie ustnej, czy telefonicznej, czy pisemnej. Organizacje związkowe również dysponują biurami prawnymi, które służą pomocą zarówno w indywidualnych sprawach pracowniczych, jak i z zakresu tak zwanego zbiorowego prawa pracy. Następnie, gdy te ścieżki nie rozwiążą problemu nadużycia praw pracowniczych w zakładzie pracy, należy nadać bieg sprawie składając wniosek lub skargę do Państwowej Inspekcji Pracy.

Nie można pominąć roli społecznej inspekcji pracy względem osób zatrudnionych na podstawie cywilnoprawnych form zatrudnienia, zgodnie bowiem z art. 304 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Zaangażowanie społecznych inspektorów pracy w działania na rzecz poprawy warunków pracy dla osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy jest bardzo ważne i uzasadnione, zwłaszcza po zmianach przepisów ustawy o związkach zawodowych, które rozszerzyły krąg uprawnionych do zakładania i wstępowanie w szeregi związków zawodowych właśnie o te osoby.



2. W dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Najczęściej wykorzystywanym przez społecznych inspektorów pracy uprawnieniem są działania z zakresu zagadnień BHP i jest to naturalne, gdyż SIP z reguły dobrze zna zagrożenia występujące w zakładzie pracy i jest osobą, która może pomóc pracownikom. Zgodnie z ustawą o SIP – społeczni inspektorzy pracy mają prawo do:

- kontroli stanu budynków, maszyn i urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia BHP,
- uczestniczenia w kontroli przestrzegania w zakładzie przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz analizowanie ich przyczyn,
- przeprowadzania społecznych przeglądów warunków pracy,
- opiniowanie projektów planów poprawy BHP oraz kontrola realizacji tych planów,
- podejmowanie działań na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu właściwych warunków BHP oraz oddziaływanie na przestrzeganie przez pracowników przepisów BHP,
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie.

W części X Rozdział XI Kodeksu pracy uregulowano konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bez-



pieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z tymi przepisami, **pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami** wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, o której mowa poniżej, konsultacje, mogą być prowadzone w ramach tej komisji. W takim przypadku opisane uprawnienia przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji. Ustawodawca zastrzegł również, że pracownicy lub ich przedstawiciele **nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji** z tytułu działalności na rzecz poprawy warunków BHP.

Inną instytucją powołaną przez ustawodawcę w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest komisja



bezpieczeństwa i higieny pracy, zwana w skrócie „komisją bhp”. Obowiązek jej powołania spoczywa na pracodawcy zatrudniającym więcej niż 250 pracowników. Ma ona rolę organu doradczego i opiniodawczego. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym **społeczny inspektor pracy**.

Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a **wiceprzewodniczącym - społecznym inspektorem pracy** lub przedstawiciel pracowników.

Do zadań komisji bhp należy:

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

Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Innym aktem prawnym wykonawczym nadającym istotną rolę społecznej inspekcji pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 200 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 70)

Rozporządzenie określa:

- sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy;
- skład zespołu powypadkowego.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego.



Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych;
- uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane;
- dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, **w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy**, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku. Jednakże nie dotyczy to sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego. W takim przypadku pracodawca wyraża zgodę po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie zaistnienia takich wypadków w zakładzie górniczym – także po uzgodnieniu z właściwym organem nadzoru górniczego.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody, jest dopuszczalne, jeżeli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu.

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz **społeczny inspektor pracy**.

U pracodawcy, który zgodnie z kodeksem pracy nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo specjalista spoza zakładu pracy.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- 1) dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;



- 2) jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku;
- 3) wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- 4) zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;
- 5) zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- 6) zebrać inne dowody dotyczące wypadku;
- 7) dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1205 z późn. zm.); ustawa ta w art. 3 ust. 4-6 zawiera definicje wypadków: śmiertelnego, ciężkiego i zbiorowego;
- 8) określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Zespół powypadkowy jest obowiązany wykorzystać materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie, jeżeli materiały te zostaną mu udostępnione.

Jeżeli wypadek miał rozmiary katastrofy albo spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego, zespół powypadkowy wykorzystuje ustalenia zespołu specjalistów, powołanego przez właściwego ministra, wojewodę lub organ sprawujący nadzór określony w art. 237¹⁴ kodeksu pracy, do ustalenia przyczyn wypadku oraz wyjaśnienia problemów technicznych i technologicznych.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – nie później niż w terminie **14 dni** od dnia użycia zawiadomienia o wypadku - protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zwany dalej „protokołem powypadkowym”, według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie delegacji ustawowej z art. 237 § 2 kodeksu pracy.

W przypadku, gdy wskutek uzasadnionych przyczyn i trudności, nie jest możliwe zachowanie 14-dniowego terminu, zespół powypadkowy jest zobowiązany podać przyczyny tego opóźnienia w treści protokołu powypadkowego.

Zespół powypadkowy sporządza protokół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy i wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową doręcza niezwłocznie pracodawcy w celu zatwierdzenia.



Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne, które powinien uzasadnić. W przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego o treści protokołu powypadkowego **decyduje pracodawca**.

Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.

Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

Poszkodowany ma prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzenia z nich notatek i odpisów oraz kopii.

Badając wypadek śmiertelny, zespół powypadkowy zapoznaje z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika, o których mowa w art 13 ust. 2 ustawy wypadkowej, oraz poucza ich o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym.

Stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

Do protokołu powypadkowego dołącza się zapis wyjaśnień poszkodowanego i informacji uzyskanych od świadków wypadku, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności pisemną opinię lekarza lub innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także **odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia**, stanowiące integralną część protokołu powypadkowego.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w terminie **5 dni** od dnia jego sporządzenia.

Pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół powypadkowy, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy, jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu.

Zespół powypadkowy, po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, o których mowa w ust. 2, sporządza, nie później niż w terminie **5 dni**, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół powypadkowy niezatwierdzony przez pracodawcę.





Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego - członkom rodziny zmarłego pracownika.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, zawierający ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może być zwrócony pracodawcy przez właściwego inspektora pracy, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku.

Przepis stanowi, że **pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych**. Można spotkać się z dwiema szkołami, tzw. „starą”, która mówi, że pracodawca ma obowiązek prowadzenia rejestru niez-



leżnie od tego czy wypadki przy pracy miały miejsce, czy też nie i tzw. „nową”, zgodnie z którą, stosując wykładnię językową cytanowanego wyżej przepisu, rejestr wypadków prowadzi się dopiero wtedy, gdy dojdzie do wypadku i zostanie sporządzony protokół/oły powypadkowy/we. Która z powyższych interpretacji jest właściwa, pozostawiam ocenie czytelników i ewentualnej dyskusji ze służbą „behape” i inspektorem pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Rejestr wypadków przy pracy zawiera:

- 1) imię i nazwisko poszkodowanego;
- 2) miejsce i datę wypadku;
- 3) informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego;
- 4) datę sporządzenia protokołu powypadkowego;
- 5) stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy;
- 6) datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy;
- 7) liczbę dni niezdolności do pracy;
- 8) inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

Rozporządzenie zawiera również szczegółowe regulacje dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy na terenie innego zakładu pracy, któremu uległa osoba niebędąca pracownikiem tego zakładu.

Kończąc tę część opracowania, pamiętajmy, że ustawa została uchwalona i weszła w życie w 1983 r., tj. przed transformacją ustrojową w Polsce. Ówczesna Rada Państwa wydała uchwałę w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy. Uchwała Rady Państwa z dnia 06.07.1983r. (M.P. nr 23, poz. 128) ma moc aktu obowiązującego do dzisiaj. Stąd przywołuję niektóre jej wytyczne w rozbiciu na bezpieczeństwo i higienę:

Bezpieczeństwo

- Przestrzeganie wymogów technologicznych pod względem bezpieczeństwa pracy, postanowień dokumentacji techniczno-ruchowej oraz instrukcji obsługi,
- Wyposażenie maszyn i urządzeń technicznych w osłony i urządzenia zabezpieczające oraz sprawności i przydatności tych osłon i urządzeń podczas ruchu,
- Kontrola stanu urządzeń energetycznych i skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych,



- Wyposażania pracowników w sprawny sprzęt i ochrony osobiste,
- Przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy.

Higiena

- Zapewnienie pracownikom: szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków oraz urządzeń higieniczno-sanitarnych,
- Przestrzeganie norm higienicznych, w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia,
- Wydawania przysługujących posiłków i napojów oraz środków higieny osobistej,
- Poddawanie pracowników obowiązkowym badaniom lekarskim oraz szkoleniom BHP.



VI. Status prawny społecznego inspektora pracy

1. Wynagrodzenie

Zasadą jest, że społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy.

W razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.

W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, *kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.*

W szczególnie uzasadnionych wypadkach *kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.*

W zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru, *kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może zwolnić na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.*

2. Ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy

Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu (łącznie ochrona wynosi 5 lat), chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W takim przypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.



Ochrona przed wypowiedzeniem nie obejmuje:

- ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu,
- sytuacji uzyskania prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- zwolnień grupowych – jedynie wypowiedzenie zmieniające z dodatkiem wyrównawczym za okres ochrony (okres kadencji plus rok po jej ustaniu),
- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania – ochrona okres kadencji plus rok po jej ustaniu

W praktyce zdarzają się sytuacje, w których pracodawca podważa umocowanie społecznego inspektora pracy do pełnienia swojej funkcji z uwagi na wybór niezgodny z przepisami, nie respektując w ten sposób ochrony przed zwolnieniem. W tej sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r. sygn.. akt II PK 371/09. Zgodnie z tym wyrokiem pracownik, który pełni równocześnie funkcję SIP, nie może zostać zwolniony, nawet jeśli został wybrany na tę funkcję niezgodnie z przepisami.

Z kolei, jeżeli SIP został wybrany przez załogę do reprezentowania jej interesów, ale faktycznie nie pełni swojej funkcji, nie korzysta z przysługujących mu uprawnień, to analizując prawo do ochrony przed zwolnieniem, pracodawca, słusznie zresztą, może mieć wątpliwość. Sprawa taka była przedmiotem postępowania sądowego i wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2010 r. rozstrzygnięta w taki sposób, że osoba, która została wybrana przez załogę do reprezentowania jej interesów wobec pracodawcy, korzysta ze szczególnych gwarancji zatrudnienia. Ale nie wtedy, gdy tylko formalnie pełni swoją funkcję.



VII. Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy ze społecznymi inspektorami pracy

Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. Dz.U. z 2023 r., poz.), przy realizacji swoich zadań Państwowa Inspekcja Pracy współdziała m. in. ze społeczną inspekcją pracy. Współpraca ta wynika również z przepisów ustawy o SIP.

W toku czynności kontrolnych inspektor pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy. Współdziałanie polega w szczególności na:

- informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli,
- analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń,
- informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach,
- udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy.

PIP udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez:

- poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie,
- przeprowadzanie kontroli wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy,
- na wniosek zakładowego SIP inspektorzy pracy przeprowadzają kontrole oraz wszczynają postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- Zakładowy SIP ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez IP oraz w podsumowaniu kontroli.

Spostrzeżenia zgłaszane przez społecznych inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych pomagają inspektorom pracy w rozstrzygnięciu najbardziej istotnych dla pracowników problemów występujących u danego pracodawcy oraz zmniejszają ryzyko nieobjęcia zakresem kontroli ważnych problemów.

A gdy jest to niezbędne, ze względu na zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, społeczni inspektorzy pracy mogą składać skargi albo wnioskować o kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy. Można uznać, że SIP uzupełnia i wspiera działania Państwowej Inspekcji Pracy.



VIII. Księga zaleceń i uwag

Spółeczny Inspektor Pracy może m.in.:

- zwrócić uwagę pracownikowi na obowiązek przestrzegania przepisów BHP – wniosek do kierownika właściwej komórki zakładu o odsunięcie pracownika od pracy i zapoznanie go z przepisami BHP,
- uwaga SIP powinna zostać wpisana w księgę uwag i wniosków SIP – uwaga nie ma charakteru wiążącego – pracodawca (kierownik) powinien niezwłocznie poinformować SIP o sposobie realizacji uwagi,
- **zakładowy SIP** (na wniosek oddziałowych SIP lub własny) może wydawać pracodawcy **pisemne zalecenia (księga zaleceń i uwag SIP)** usunięcia stwierdzonych uchybień, od których pracodawcy przysługuje prawo w terminie 7 dni wniesienia sprzeciwu do PIP (zalecenie terminowe), bezzwłocznie (zalecenie dot. wstrzymania prac lub robót).

Księga zaleceń i uwag musi być łatwo dostępna także dla innych organów nadzoru i kontroli.

Zalecenie powinno:

- określać rodzaj stwierdzonych uchybień,
- być jasne i precyzyjne,
- określać sposób jego realizacji,
- określać miejsce występowania nieprawidłowości,
- określać termin usunięcia nieprawidłowości,
- być opatrzone podpisem SIP z określeniem daty jego wydania.

Rodzaje zaleceń:

- a) **zalecenie terminowe** – wydawane w przypadku stwierdzenia uchybień nie zagrażających w sposób bezpośredni zdrowiu i życiu pracowników,
- b) **zalecenie wstrzymania prac urządzenia technicznego lub określonych robót** – bezpośrednie zagrożenie mogące spowodować wypadek przy pracy (bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia).



IX. Odpowiedzialność wykroczeniowa i karna pracodawcy za utrudnianie działalności strony społecznej

Art. 22 ustawy o SIP stanowi, że naruszenie przepisów tej ustawy, a w szczególności uniemożliwianie działalności społecznej inspekcji pracy, jak również niewykonanie zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy jest wykroczeniem. Podmiotem dopuszczającym się wykroczenia jest osoba, która działa w imieniu pracodawcy.

Popelnienie wykroczeń przeciwko przepisom ustawy zagrożone jest karą grzywny do wysokości 2.500 zł.

Grzywna może być nałożona przez państwowego inspektora pracy w postępowaniu mandatowym albo orzeczona w postępowaniu sądowym wszczętym z wniosku inspektora pracy w trybie określonym w dziale VII Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Broszura niniejsza jest poświęcona społecznej inspekcji pracy, ale jako że instytucja SIP jest nierozdzielnie związana z zakładowymi organizacjami związkowymi, nie sposób nie wspomnieć w tym miejscu o odpowiedzialności karnej pracodawców i osób działających w ich imieniu.

I tak, zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy związkowej kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
- 2) **utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,**
- 3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
- 4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26¹, 33¹ i 34¹

podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.





Projekt Dialog społeczny kluczem do rozwoju realizowany jest przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Region Gdański NSZZ „Solidarność” jest jedną z 33 regionalnych struktur największej centrali związkowej w Polsce. Gdańska „Solidarność” posiada dziesięć oddziałów i biur terenowych. W Zarządzie Regionu zarejestrowanych jest obecnie ponad 300 organizacji zakładowych zrzeszających około 30 tys. członków.

Wśród celów statutowych Związku znajdują się:

- zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowanie działań w duchu dialogu społecznego, zmierzających do zharmonizowania interesów pracodawcy z interesami pracowników,
- wpływanie na kształt polityki gospodarczej i społecznej,
- podejmowanie działań na rzecz ochrony naturalnego środowiska człowieka,
- NSZZ „Solidarność” na szczeblu krajowym, jako organizacja reprezentatywna jest członkiem Rady Dialogu Społecznego, na szczeblu regionalnym natomiast wojewódzkich rad dialogu społecznego. W wielu zakładach pracy bierze udział w negocjacjach zbiorowych.

Region Gdański NSZZ „Solidarność” posiada wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów zarówno innowacyjnych jak i szkoleniowych. Pozyskiwaniem funduszy strukturalnych i realizacją związanych z nimi projektów w Regionie Gdańskim zajmuje się Dział Programów Europejskich.



Projekt finansowany jest z Funduszy Norweskich 2014-2021

Fundusze norweskie i fundusze EOG reprezentują wkład Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.

Bardziej przejrzysty i uczciwy rynek pracy jest głównym obszarem programu Funduszy Norweskich w Polsce. Program „Dialog społeczny – godna praca” wspiera współpracę między pracodawcami, pracownikami i władzami publicznymi w zakresie promowania uczciwych i godnych warunków zatrudnienia, rozwoju rynku pracy oraz integracji społecznej.

W ramach funduszy norweskich i funduszy EOG Norwegia przyczynia się do ograniczenia nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienia relacji dwustronnych z państwami beneficjentami z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego. Norwegia ściśle współpracuje z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).