



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

Piotr Prokopowicz

RAZEM ZARZĄDZAJMY ZDROWIEM I ŻYCIEM W MIEJSCU PRACY



Razem zarządzamy zdrowiem i życiem w miejscu pracy



godna
praca to
bezpieczna
praca
II edycja

Gdańsk 2023



Norway
grants



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

Razem zarządzamy zdrowiem i życiem w miejscu pracy

Autor:
Piotr Propkopowicz

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](https://www.facebook.com/godna.bezpieczna.praca)
<https://www.instagram.com/godnabezpiecznapraca>

Skład i oprac. graficzne
Ryszard Kuźma

Zdjęcia:
Adobe Stock
pexels.com
unsplash.com
Paweł Głanert
zasoby własne



godna
praca to
bezpieczna
praca
II edycja

© Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

Spis treści

1. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	5
2. System ochrony pracy w Polsce	6
System prawny w Polsce	6
System organizacyjny w Polsce	8
Rada Ochrony Pracy	10
Państwowa Inspekcja Pracy	10
Wyższy Urząd Górniczy	14
Urząd Dozoru Technicznego	15
Służba Medycyny Pracy	17
Państwowa Inspekcja Sanitarna	20
Centralny Instytut Ochrony Pracy	23
Finansowanie działań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce	24
3. Czynniki społeczny	25
4. Związki zawodowe	26
5. Społeczna Inspekcja Pracy.....	33
Uwagi	50
Zalecenia.....	51
6. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	53
7. Przedstawiciel pracowników	56
8. Rady pracowników	60
9. Rozwiązanie w zakresie systemu ochrony pracy przyjęte w innych krajach Europy	63
Norwegia	63
Republika Federalna Niemiec	67
Francja	68
Dania.....	69
Bibliografia.....	71



1. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Polski ustawodawca postanowił, iż prawo to do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest zasadniczą normą ochrony pracy. W art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. wskazał, iż praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

Oznacza to, iż na państwie polskim spoczywa obowiązek dbałości o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, godziwej płacy oraz ochrony prawnej w razie naruszenia przepisów prawa pracy.

To zobowiązanie zostało potwierdzone w art. 66 Konstytucji stanowiącym, iż każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

Ponadto w tym samym artykule określono, iż pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.

Z powyższymi zapisami koresponduje art. 38 Konstytucji zawierający podstawową zasadę prawnej ochronę życia oraz art. 68 ust. 1 stanowiący, że każdy ma prawo do ochrony zdrowia. Państwo wypełnia Konstytucyjne obowiązki zapewnienia obywatelom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy poprzez swoje organy, takie jak rząd, inspekcja pracy oraz poprzez stanowione prawo.



Art. 66 Konstytucji stanowi, iż każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

2. System ochrony pracy w Polsce

Wywiązanie się z zobowiązań państwa zadeklarowanych w Konstytucji, a dotyczących zapewnienia obywatelom prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wymaga podjęcia działań w celu stworzenia systemu ochrony pracy. Sprawnie i efektywnie działający system jest podstawowym warunkiem skutecznego zapobiegania wypadkom i zagrożeniom dla zdrowia, związanym z pracą lub występującym w trakcie pracy.

Mówiąc o systemie ochrony pracy rozróżnia się system prawny od systemu organizacyjnego. Ten pierwszy to zespół norm prawnych bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Ten drugi to z kolei zbiór jednostek organizacyjnych, wzajemnie powiązanych, zależnych lub współpracujących w celu ochrony pracowników, a w niektórych obszarach szerszą grupę osób – pracobiorców.

W tym miejscu należałoby wskazać na jeszcze bardzo istotny element, który ma wpływ na system ochrony pracy, a wręcz stanowi III filar tego systemu, czyli jego finansowanie.

System prawny w Polsce

System ochrony pracy w Polsce opiera się na źródłach prawa, które określa Konstytucja. W art. 87 Konstytucji wskazano, iż źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia. Ponadto źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są na obszarze działania organów, które je ustanowiły, akty prawa miejscowego. Zapisy w samej Konstytucji przyznają każdemu obywatelowi Rzeczypospolitej Polskiej, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa został wskazany przede wszystkim w ustawie Kodeks pracy, a konkretnie w dziale X Kodeksu pracy dotyczącym BHP, w dziale VII Kodeksu pracy dotyczącym ochrony pracy kobiet oraz w dziale IX Kodeksu pracy dotyczącym ochrony pracy młodocianych.

Poza Kodeksem pracy, źródłem prawa powszechnie obowiązującego są akty wykonawcze – rozporządzenia, będące rozwinięciem postanowień m.in. art. 222 § 3, art. 222¹ § 3, art. 228 § 3, art. 237, art. 237⁵, art. 237¹¹ § 5, art. 237¹⁵ Kodeksu pracy. Przepisy te regulują szereg obszarów związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem i higieną pracy, m.in.:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy,
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych,
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie



System ochrony pracy w Polsce opiera się na źródłach prawa, które określa Konstytucja. W art. 87 Konstytucji wskazano, iż źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia.



szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki,

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne,
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych,
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe,





bardzo istotny źródłem prawa pracy są, wskazane w art. 9 Kodeksu pracy, postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Do przepisów powszechnie obowiązujących należy również zaliczyć ustawy regulujące kwestie związane z kontrolą i nadzorem nad warunkami pracy, m.in.:

- ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy,
- ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej,
- ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy,
- ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym.

Kolejną grupą przepisów, które są źródłem prawa powszechnie obowiązującego to przepisy dotyczące innych dziedzin prawa, jednakże regulujące sprawy z zakresu BHP:

- ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane,
- ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze,
- ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. Prawo atomowe.

Kolejnym bardzo istotnym źródłem prawa pracy są, wskazane w art. 9 Kodeksu pracy, postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Należy w tym miejscu podkreślić, iż wyżej wskazany art. 9 Kodeksu pracy, wprowadzając inne źródła prawa pracy, jednocześnie wskazał ich hierarchię, co umożliwi rozwiązywanie ewentualnych sprzeczności między nimi. Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy jakimi są układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia nie powinny być sprzeczne z zapisami zawartymi w Konstytucji, ustawach i rozporządzeniach. Natomiast regulaminy i statuty nie mogą być mniej korzystne dla pracownika, niż akty wyższego rzędu, tj. Konstytucja, ustawy, rozporządzenia, układy zbiorowe i porozumienia zbiorowe oparte na ustawie.

Należy podkreślić, iż od 1 stycznia 2003 r. do grupy przepisów powszechnie obowiązujących nie zaliczamy już norm technicznych. Zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji, stosowanie Polskich Norm jest całkowicie dobrowolne. W poprzednim stanie wprawdzie co do zasady stosowanie Polskich Norm też było dobrowolne, jednak mogły mieć charakter obowiązkowy, w sytuacji jeżeli właściwy minister wprowadził obowiązek ich stosowania.

System organizacyjny w Polsce

Drugim filarem systemu ochrony pracy jest system organizacyjny, na który składają się elementy funkcjonujące na poziomie całego państwa oraz zakładu pracy. Jako elementy systemu organizacyjnego na poziomie państwa należy wymienić:

- parlament,
- rząd,
- ministerstwa (m.in. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia)
- urzędy państwowe (m.in. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Główny Urząd Statystyczny),
- organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy (m.in. Rada Ochrony Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, Wyższy Urząd Górniczy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego),





- inne organy i instytucje (Centralny Instytut Ochrony Pracy, Instytut Medycyny Pracy, organizacje pracodawców, ponadzakładowe organizacje związkowe).

Elementy systemu organizacyjnego na poziomie zakładu, to:

- służba bezpieczeństwa i higieny pracy,
- służba medycyny pracy (podstawowa jednostka medycyny pracy),
- komisja ds. BHP,
- zakładowe organizacje związkowe,
- społeczna inspekcja pracy.

Oczywiście taki podział jest nieostry, gdyż niektóre elementy systemu funkcjonują na poziomie zarówno państwa jak i zakładu, np. organizacje związkowe (zakładowe lub ponadzakładowe). W ocenie systemu organizacyjnego jednak nie jest najważniejsza klasyfikacja jego elementów, ale bardziej istotne są ich wzajemne powiązania, które powinny zapewniać sprawne działanie systemu.

Warto w tym miejscu wskazać na najważniejsze elementy oraz ich zadania, systemu organizacyjnego ochrony pracy w obszarze związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy.



Rada Ochrony Pracy

Rada Ochrony Pracy to, działający na mocy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, organ opiniotwórczy i nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy. W skład Rady wchodzi 30 członków, których powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu spośród posłów, senatorów i kandydatów zgłoszonych przez Prezesa Rady Ministrów oraz przez reprezentatywne organizacje związkowe i organizacje pracodawców, a także przez inne organizacje społeczne zajmujące się problematyką ochrony pracy. Do rady powołuje się także ekspertów i przedstawicieli nauki.

Zadania Rady Ochrony Pracy:

- ocena działalności Państwowej Inspekcji Pracy,
- opiniowanie projektów aktów prawnych dotyczących problematyki ochrony pracy,
- inicjowanie prac związanych z ratyfikacją konwencji międzynarodowych oraz międzynarodowych norm z zakresu ochrony pracy i ergonomii,
- występowanie do organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz organizacji pracodawców i pracobiorców w sprawach związanych z ochroną pracy,
- ocena problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym - człowiek w środowisku pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy



Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) to instytucja wiodąca w zakresie kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem przestrzegania prawa pracy w Polsce. Powołana została do życia już w 2019 roku, tuż po odzyskaniu niepodległości przez Polskę, jednym z pierwszych dekretów Naczelnika Państwa Polskiego Józefa Piłsudskiego. Po II wojnie światowej początkowo powołano inspekcję państwową, a w 1950 roku powstała dodatkowo społeczna inspekcja pracy. W roku 1954 zlikwidowano państwową inspekcję pracy, a część jej uprawnień przekazano inspekcji pracy związków zawodowych. W roku 1981, ponownie powołano Państwową Inspekcję Pracy, jako instytucję niezależną zarówno od władzy wykonawczej, jak i związkowej.

Obecnie Państwowa Inspekcja Pracy działa na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy. Urząd ten podlega Sejmowi, a nadzór nad nim sprawuje Rada Ochrony Pracy. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców. Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej. Jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu.



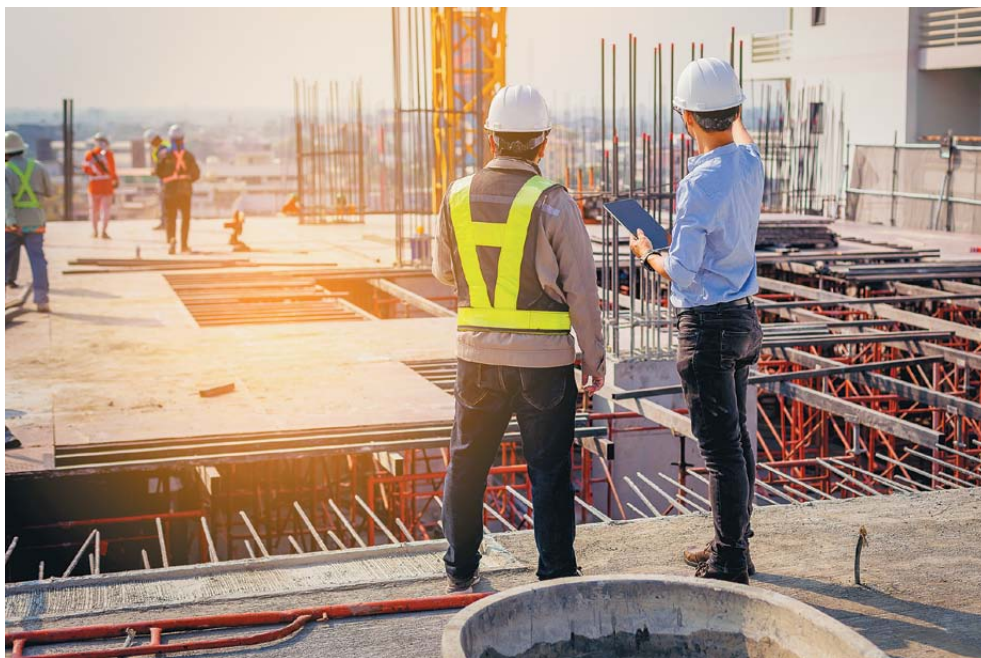
Zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r., Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają wszyscy pracodawcy i przedsiębiorcy niebędący pracodawcami, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne, w tym osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia pracy.

Zgodnie z art. 10 ww. ustawy do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in.:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania m.in. obowiązku: informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, opłacania składek na Fundusz Pracy, dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru, prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- kontrola spełniania przez wyroby wymagań, kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia oraz kontrola w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku w odniesieniu do wyrobów przeznaczonych do stosowania u pracodawców,
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach,
- nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji,
- badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
- inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
- udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
- podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,



Obecnie Państwowa Inspekcja Pracy działa na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy. Urząd ten podlega Sejmowi, a nadzór nad nim sprawuje Rada Ochrony Pracy.



- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
- kontrola wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych,
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie,
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2021 r. poz. 936 i 1891), w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych,
- podejmowanie działań w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy.



W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju,
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku,
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach,
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wyżej wymienione, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych,
- nakazania pracodawcy umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych albo wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie,
- nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa



W przypadku stwierdzenia w trakcie kontroli nieprawidłowości noszących znamiona wykroczenia, inspektor pracy może ukarać osobę winną popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika mandatem w wysokości od 1000 do 2000 zł.

w ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych albo wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji,

- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Zgodnie z art. 23 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo m.in. do:

- przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń,
- żądania od pracodawcy i pracowników informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania,
- żądania okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji do analiz lub badań,
- żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników,
- utrwalania przebiegu i wyników oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku,
- sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia.

Należy podkreślić, iż co do zasady, postępowanie przed organami Państwowej Inspekcji Pracy opiera się na ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast w sprawach nieuregulowanych w ustawie bądź przepisach wydanych na jej podstawie albo w przepisach szczególnych stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

W przypadku stwierdzenia w trakcie kontroli nieprawidłowości noszących znamiona wykroczenia, inspektor pracy może ukarać osobę winną popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika mandatem w wysokości od 1000 do 2000 zł. W przypadku wystąpienia tzw. „recydywy”, dwukrotnego ukarania za wykroczenie i popełnienia w ciągu 2 lat od ostatniego ukarania kolejnego takiego wykroczenia, wysokość mandatu może wynieść nawet 5000 zł. Inspektor pracy może również skierować wnioski o ukaranie do sądu karnego, który może wymierzyć grzywnę do 30 000 zł.

Wyższy Urząd Górniczy

Wyższy Urząd Górniczy to centralny urząd administracji rządowej. Wyższym Urzędem Górniczym kieruje Prezes Wyższego Urzędu Górniczego, któremu podlegają Okrę-



gowe Urzędy Górnicze. Prezes Wyższego Urzędu Górniczego oraz dyrektorzy okręgowych urzędów górniczych i specjalistycznych urzędów górniczych, zgodnie z art. 106 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze, są organami nadzoru górniczego.

Wyższy Urząd Górniczy sprawuje nadzór m.in. w zakresie ratownictwa górniczego, gospodarki złożami kopalin w procesie ich wydobywania, ochrony środowiska, budowy i likwidacji zakładu górniczego, bezpieczeństwa pożarowego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Okręgowe urzędy górnicze, w granicach ich właściwości miejscowej, wykonują zadania wymienione w przepisach określających kompetencje dyrektorów okręgowych urzędów górniczych do których należy m.in:

- przeprowadzanie kontroli w siedzibie przedsiębiorcy,
- przeprowadzanie kontroli w zakładach górniczych,
- przeprowadzanie kontroli w miejscach wydobywania kopalin,
- nakazywanie usunięcia nieprawidłowości powstałych wskutek naruszenia przepisów stosowanych w ruchu zakładu górniczego lub warunków określonych w planie ruchu zakładu górniczego, a w przypadku działalności prowadzonej na podstawie koncesji udzielonej przez starostę – warunków dotyczących ruchu zakładu górniczego, określonych w tej koncesji,
- wstrzymywanie w całości lub w części ruchu zakładu górniczego lub jego urządzeń oraz określanie warunków wznowienia ruchu tego zakładu lub urządzeń, w przypadku bezpośredniego zagrożenia dla zakładu górniczego, jego pracowników, bezpieczeństwa powszechnego lub środowiska,
- nakazywanie podjęcia niezbędnych środków profilaktycznych, w tym skierowanie określonego zagadnienia do rozpatrzenia przez (powołaną przez Prezesa WUG) komisję do opiniowania stanu bezpieczeństwa powszechnego, związanego z ruchem zakładu górniczego, stanu bezpieczeństwa pracy w górnictwie oraz stanu rozpoznania i zwalczania zagrożeń w zakładach górniczych,
- ustalanie stanu faktycznego i przyczyn niebezpiecznego zdarzenia, zaistnienia wypadku lub zaistnienia zgonu naturalnego w ruchu zakładu górniczego.

Urząd Dozoru Technicznego

Urząd Dozoru Technicznego jest państwową osobą prawną, działającą zgodnie z ustawą z dnia 21 grudnia 2000 roku o dozorcze technicznym, która podlega ministrowi gospodarki. To instytucja powołana w celu zapewnienia bezpieczeństwa eksploatacji urządzeń i instalacji technicznych podlegających dozorowi technicznemu. Ponadto Urząd Dozoru Technicznego, jako jednostka notyfikowana, prowadzi działalność certyfikacyjną (UDT-CERT) i szkoleniową (Akademia UDT). Posiada również zaplecze badawczo-eksperymentalne, tj. Centralne Laboratorium Dozoru Technicznego (CLDT) w Poznaniu. W roku 2000 r. Urząd Dozoru Technicznego został przekształcony w agencję wykonawczą podlegającą Ministrowi Gospodarki, a w roku 2004 – w samodzielny podmiot prawa publicznego.





Urząd Dozoru Technicznego jest państwową osobą prawną, działającą zgodnie z ustawą z dnia 21 grudnia 2000 roku o dozorze technicznym, która podlega ministrowi gospodarki. To instytucja powołana w celu zapewnienia bezpieczeństwa eksploatacji urządzeń i instalacji technicznych podlegających dozorowi technicznemu.

Podstawowy zakres działania Urzędu Dozoru Technicznego, to zgodnie z art. 37 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów o dozorze technicznym, a także przepisów i zasad z zakresu bezpieczeństwa techniki dotyczących urządzeń technicznych,
- wykonywanie dozoru technicznego nad urządzeniami technicznymi w zakresie określonym ustawą,
- wydawanie decyzji w sprawach wynikających z wykonywania dozoru technicznego,
- prowadzenie ewidencji eksploatowanych urządzeń technicznych,
- analizowanie przyczyn i skutków uszkodzeń urządzeń technicznych oraz stała ocena stopnia zagrożenia stwarzanego przez te urządzenia,
- inicjowanie działalności mającej na celu podnoszenie zawodowych kwalifikacji wytwórców oraz użytkowników w zakresie bezpiecznej pracy urządzeń technicznych,
- uzgadnianie programów szkolenia osób obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne,
- sprawdzanie kwalifikacji osób wytwarzających, naprawiających, modernizujących, obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne oraz osób wykonujących badania nieniszczące,
- certyfikowanie systemów jakości dotyczących urządzeń technicznych.

Rodzaje urządzeń podlegających dozorowi technicznemu określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu wydane na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy o dozorze technicznym. Zgodnie z ww. rozporządzeniem Urząd Dozoru Technicznego (UDT) kontroluje m.in.:

- urządzenia ciśnieniowe, w których znajdują się ciecze lub gazy pod ciśnieniem różnym od atmosferycznego,
- zbiorniki bezciśnieniowe i zbiorniki o nadciśnieniu nie wyższym niż 0,5 bara, przeznaczone do magazynowania materiałów niebezpiecznych o właściwościach trujących lub żrących oraz do magazynowania materiałów ciekłych zapalnych,
- zbiorniki, w tym cysterny, do przewozu, materiałów niebezpiecznych oraz duże pojemniki do przewozu luzem materiałów niebezpiecznych (DPPL),
- maszyny służące do przemieszczania osób lub ładunków w ograniczonym zasięgu (m.in. wciągarki i wciągniki, suwnice, żurawie, wyciągi towarowe, wyciągi statków, podesty ruchome, urządzenia dla osób niepełnosprawnych, schody i chodniki ruchome, przenośniki okrężne kabinowe i platformowe, wózki jezdniowe podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia),
- urządzenia techniczne służące do przemieszczania kontenerów przy pracach przeładunkowych,
- osobowe i towarowe koleje linowe.





Dozór techniczny nad urządzeniami technicznymi, jest wykonywany w formie dozoru technicznego pełnego, dozoru technicznego ograniczonego lub dozoru technicznego uproszczonego. Urządzenia techniczne objęte dozorem technicznym, mogą być eksploatowane tylko na podstawie decyzji zezwalającej na ich eksploatację, wydanej przez organ właściwej jednostki dozoru technicznego. Organ właściwej jednostki dozoru technicznego przed wydaniem ww. decyzji, m.in. przeprowadza badania i wykonuje czynności sprawdzające, sprawdza kompletność i prawidłowość przedłożonej dokumentacji, dokonuje badania urządzenia, przeprowadza próby techniczne. W przypadku nieprzestrzegania przez eksploatującego przepisów o dozorcze technicznym lub w przypadku stwierdzenia zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia i środowiska, organ właściwej jednostki dozoru technicznego wydaje decyzję o wstrzymaniu eksploatacji urządzenia.

Służba Medycyny Pracy

Służba medycyny pracy utworzona została w celu ochrony zdrowia pracujących przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska pracy i sposobem jej wykonywania oraz sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w tym kontroli zdrowia pracujących. Cel ten służba medycyny pracy realizuje przede wszystkim poprzez systematyczną kontrolę zdrowia pracujących, prowadzona także w celu aktywnego oddziaływania na poprawę warunków pracy przez pracodawcę i ograniczania w ten sposób ryzyka zawodowego. Wprowadzone przez służbę medycyny pracy procedury i badania służące ocenie zdrowia pracujących, są ukierunkowane na identyfikowanie tych elementów stanu zdrowia, które pozostają w związku przyczynowym z warunkami pracy. W ramach kontroli zdrowia osoby pracujące powinny otrzymywać informacje i wskazania lekarskie odnośnie sposobów zapobiegania niekorzystnym zmianom w stanie zdrowia.

Zadania, uprawnienia i organizacja służby medycyny pracy uregulowane zostały w ustawie z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy. Jednostkami organiza-

cyjnymi służby medycyny pracy są podmioty wykonujące działalność leczniczą w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, nazwane w ustawie „podstawowymi jednostkami służby medycyny pracy” oraz wojewódzkie ośrodki medycyny pracy. Zadania służby medycyny pracy wykonują: lekarze, pielęgniarki, psycholodzy i inne osoby o kwalifikacjach zawodowych niezbędnych do wykonywania wielodyscyplinarnych zadań tej służby.

Podstawowe zadania i kompetencje służby medycyny pracy:

- ograniczanie szkodliwego wpływu pracy na zdrowie, w szczególności poprzez współdziałanie z pracodawcą w procesach rozpoznawania i oceny czynników występujących w środowisku pracy oraz sposobów wykonywania pracy mogących mieć ujemny wpływ na zdrowie, współdziałanie z pracodawcą w procesach rozpoznawania i oceny ryzyka zawodowego w środowisku pracy oraz udzielanie pracodawcom i pracującym porad w zakresie organizacji pracy, ergonomii, fizjologii i psychologii pracy,
- sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w szczególności przez wykonywanie badań wstępnych, okresowych i kontrolnych,
- organizowanie i udzielanie pierwszej pomocy medycznej w nagłych zachorowaniach i wypadkach, które wystąpiły w miejscu pracy, służby lub pobierania nauki,
- inicjowanie i realizowanie promocji zdrowia, a zwłaszcza profilaktycznych programów prozdrowotnych, wynikających z oceny stanu zdrowia pracujących,
- inicjowania działań pracodawców na rzecz ochrony zdrowia pracowników i udzielania pomocy w ich realizacji, a w szczególności w zakresie informowania pracowników o zasadach zmniejszania ryzyka zawodowego, organizowania pierwszej pomocy przedmedycznej,



- prowadzenia analiz stanu zdrowia pracowników, a zwłaszcza występowania chorób zawodowych i ich przyczyn oraz przyczyn wypadków przy pracy.

Obowiązek objęcia profilaktyczną opieką zdrowotną pracowników i ponoszenia jej kosztów, spoczywa na pracodawcach, którzy zawierają pisemną umowę z podstawową jednostką medycyny pracy. Zapisy jakie obligatoryjnie muszą znaleźć się w zawartej umowie, poza wykonywaniem badań wstępnych, okresowych i kontrolnych pracowników, to obowiązki zleceniodawcy (pracodawcy) wobec zleceniobiorcy (podstawowej jednostki medycyny pracy) dotyczące:

- przekazywania informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów tych czynników,
- zapewnienia udziału w komisji bezpieczeństwa i higieny pracy działającej na terenie zakładu pracy,
- zapewnienia możliwości przeglądu stanowisk pracy w celu dokonania oceny warunków pracy,
- udostępniania dokumentacji wyników kontroli warunków pracy, w części odnoszącej się do ochrony zdrowia.

Profilaktyczną opieką zdrowotną służby medycyny pracy obejmuje się również, na wniosek niżej wskazanych pracobiorców:

- osób prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek i osób z nimi współpracujących,
- osób wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy,
- rolników indywidualnych i pracujących z nimi domowników oraz członków spółdzielni produkcji rolnej,
- byłych pracowników oraz osób, które wykonywały pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osób, które pozostawały w stosunku służbowym.

Do zadań wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy należy w szczególności udzielanie konsultacji podstawowym jednostkom służby medycyny pracy oraz wykonywanie kontroli podstawowych jednostek służby medycyny pracy. Jeżeli w wyniku przeprowadzonej kontroli zostały stwierdzone nieprawidłowości, kierownik wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy kieruje do podstawowej jednostki służby medycyny pracy, wystąpienie pokontrolne, w którym wskazuje nieprawidłowości i ich przyczyny oraz przedstawia wnioski dotyczące ich usunięcia, a także określa termin powiadomienia o wykonaniu zaleceń zawartych we wnioskach lub o ich niewykonaniu wraz z przyczynami. W razie stwierdzenia istotnych uchybień dotyczących trybu, zakresu i jakości udzielanych świadczeń zdrowotnych lub sprawowania opieki zdrowotnej kierownik wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy kieruje jednocześnie wniosek do zleceniodawcy o zastosowanie wobec zleceniobiorcy skutków przewidzianych w umowie oraz odpowiedniego organu właściwej okręgowej izby o wszczęcie postępowania w przedmiocie odpowiedzialności zawodowej.



Obowiązek objęcia profilaktyczną opieką zdrowotną pracowników i ponoszenia jej kosztów, spoczywa na pracodawcach, którzy zawierają pisemną umowę z podstawową jednostką medycyny pracy.



Państwowa Inspekcja Sanitarna

Zgodnie z art. 18⁴ § 2 Kodeksu pracy nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarnej, która działa w oparciu o ustawę z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Państwowa Inspekcja Sanitarna podlega ministrowi właściwemu do spraw zdrowia, a kieruje nią Główny Inspektor Sanitarny jako centralny organ administracji rządowej. Ponadto w strukturze Państwowej Inspekcji Sanitarnej funkcjonuje państwowy wojewódzki inspektor sanitarny, państwowy powiatowy inspektor sanitarny oraz państwowy graniczny inspektor sanitarny dla obszarów przejść granicznych drogowych, kolejowych, lotniczych, rzecznych i morskich, portów lotniczych i morskich oraz jednostek pływających na obszarze wód terytorialnych.

Państwowa Inspekcja Sanitarna realizuje zadania z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami:

1. higieny środowiska,
 2. higieny pracy w zakładach pracy,
 3. higieny radiacyjnej,
 4. higieny procesów nauczania i wychowania,
 5. higieny wypoczynku i rekreacji,
 6. zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku,
 7. higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne
- w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych.

W szerokim zakresie zadań Państwowej Inspekcji Sanitarnej mieszczą się również zadania, które w większym lub mniejszym zakresie, związane są z ochroną pracy.

Wykonywanie zadań Państwowej Inspekcji Sanitarnej polega na:

- sprawowaniu zapobiegawczego nadzoru sanitarnego,
- sprawowaniu nadzoru bieżącego nadzoru sanitarnego,
- prowadzeniu działalności zapobiegawczej i przeciwepidemicznej w zakresie chorób zakaźnych i innych chorób powodowanych warunkami środowiska,
- prowadzeniu działalności oświatowo-zdrowotnej.

Jeżeli chodzi o działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej w dziedzinie zapobiegawczego nadzoru sanitarnego, które związane są ochroną pracy, to należy do nich uzgadnianie dokumentacji projektowej pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych dotyczących budowy oraz zmiany sposobu użytkowania obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych oraz uczestniczenie w dopuszczeniu do użytku obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych oraz środków komunikacji lądowej.



Działania w dziedzinie bieżącego nadzoru sanitarnego, związane z ochroną pracy, to kontrola przestrzegania przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne, w szczególności dotyczących:

- higieny środowiska, a zwłaszcza wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi, powietrza w pomieszczeniach przeznaczonych na pobyt ludzi,
- utrzymania należytego stanu higienicznego zakładów pracy,
- warunków zdrowotnych środowiska pracy, a zwłaszcza zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy,
- higieny pomieszczeń i wymagań w stosunku do sprzętu używanego w szkołach i innych placówkach oświatowo-wychowawczych, szkołach wyższych oraz w ośrodkach wypoczynku,
- przestrzegania przez producentów, importerów, osoby wprowadzające do obrotu, stosujące lub eksportujące substancje chemiczne, ich mieszaniny lub wyroby w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach, obowiązków wynikających z tej ustawy oraz z rozporządzeń Wspólnot Europejskich w niej wymienionych,
- kontrola przestrzegania przepisów dotyczących wprowadzania do obrotu produktów biobójczych i substancji czynnych oraz ich stosowania w działalności zawodowej,
- kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, w zakresie warunków dotyczących higieny pracy w zakładach inżynierii genetycznej.

Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej w dziedzinie zapobiegania i zwalczania chorób w obszarze ochrony pracy należy wydawanie decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej lub decyzji o braku podstaw do jej stwierdzenia.

Jeżeli chodzi o działalność oświatowo-zdrowotną, która dotyczy ochrony pracy, to należy wskazać przede wszystkim:

- inicjowanie i wytyczanie kierunków przedsięwzięć zmierzających do zaznajamiania społeczeństwa z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, popularyzowania zasad higieny i racjonalnego żywienia, metod zapobiegania chorobom oraz umiejętności udzielania pierwszej pomocy,
- udzielanie porad i informacji w zakresie zapobiegania i eliminowania negatywnego wpływu czynników i zjawisk fizycznych, chemicznych i biologicznych na zdrowie ludzi.

Uprawnienia Państwowej Inspekcji Sanitarnej *związane z ochroną pracy*:

1. Państwowy inspektor sanitarny jest uprawniony do kontroli zgodności budowanych obiektów z wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi, Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości są wpisywane do dziennika budowy, z wyznaczeniem terminu ich usunięcia.



Działania w dziedzinie bieżącego nadzoru sanitarnego, związane z ochroną pracy, to kontrola przestrzegania przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne.

2. W razie stwierdzenia naruszenia wymagań higienicznych i zdrowotnych, państwowy inspektor sanitarny nakazuje, w drodze decyzji, usunięcie w ustalonym terminie stwierdzonych uchybień.
3. Jeżeli naruszenie wymagań higienicznych i zdrowotnych, spowodowało bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi, państwowy inspektor sanitarny nakazuje unieruchomienie zakładu pracy lub jego części (stanowiska pracy, maszyny lub innego urządzenia), zamknięcie obiektu użyteczności publicznej, wyłączenie z eksploatacji środka transportu, wycofanie z obrotu środka spożywczego, materiału i wyrobu przeznaczonego do kontaktu z żywnością, produktu kosmetycznego lub innego wyrobu mogącego mieć wpływ na zdrowie ludzi albo podjęcie lub zaprzestanie innych działań.
4. W przypadku stwierdzenia, że do obrotu zostały wprowadzone substancje chemiczne, ich mieszaniny lub wyroby wbrew ograniczeniom określonym w przepisach wydanych na podstawie m.in. 26 ust. 1 ustawy z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach lub przepisach załącznika XVII do rozporządzenia nr 1907/2006 albo wbrew warunkom określonym w tych przepisach, właściwy państwowy inspektor sanitarny nakazuje, w drodze decyzji, wstrzymanie produkcji lub wprowadzania do obrotu tej substancji, mieszaniny lub wyrobu albo, o ile to konieczne, wycofanie tej substancji, mieszaniny lub wyrobu z rynku i niezwłocznie powiadamia Prezesa Biura do spraw Substancji Chemicznych.
5. W przypadku stwierdzenia, że jest produkowana lub została wprowadzona do obrotu substancja chemiczna w jej postaci własnej, jako składnik mieszaniny lub w wyrobie bez jej zarejestrowania, jeżeli jest to wymagane, zgodnie z odpowiednimi przepisami tytułu II i III rozporządzenia nr 1907/2006 oraz wbrew terminom określonym w m.in. 21 tego rozporządzenia, właściwy państwowy inspektor sanitarny nakazuje, w drodze decyzji, wstrzymanie produkcji lub wprowadzania do obrotu tej substancji chemicznej, jej mieszaniny lub wyrobu albo, o ile to konieczne, wycofanie tej substancji chemicznej, jej mieszaniny lub wyrobu z rynku i niezwłocznie powiadamia Prezesa Biura do spraw Substancji Chemicznych.
6. Państwowemu inspektorowi sanitarnemu przysługuje prawo zgłoszenia sprzeciwu przeciwko uruchomieniu wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy lub innego obiektu budowlanego, wprowadzeniu nowych technologii lub zmian w technologii, dopuszczeniu do obrotu materiałów stosowanych w budownictwie lub innych wyrobów mogących mieć wpływ na zdrowie ludzi – jeżeli w toku wykonywanych czynności stwierdzi, że z powodu nieuwzględnienia wymagań higienicznych i zdrowotnych określonych w obowiązujących przepisach mogłoby nastąpić zagrożenie życia lub zdrowia ludzi. Zgłoszenie sprzeciwu wstrzymuje dalsze działania, do czasu wydania decyzji przez państwowego inspektora sanitarnego wyższego stopnia.

W związku z wykonywaną kontrolą, Państwowy Inspektor Sanitarny lub Główny Inspektor Sanitarny m.in. ma prawo:



- wstępu do zakładów pracy oraz wszystkich pomieszczeń i urządzeń wchodzących w ich skład,
- wstępu do obiektów użyteczności publicznej, obiektów handlowych, ogrodów działkowych i nieruchomości oraz wszystkich pomieszczeń wchodzących w ich skład,
- wstępu do środków transportu i obiektów z nimi związanych, w tym również na statki morskie, żeglugi śródlądowej i powietrzne,
- żądania pisemnych lub ustnych informacji oraz wzywania i przesłuchiwania osób,
- żądania okazania dokumentów i udostępniania wszelkich danych,
- pobierania próbek do badań laboratoryjnych,
- wstępu do mieszkań w razie podejrzenia lub stwierdzenia choroby zakaźnej, zagrożenia zdrowia czynnikami środowiskowymi, a także jeżeli w mieszkaniu jest lub ma być prowadzona działalność produkcyjna lub usługowa.

Centralny Instytut Ochrony Pracy

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP – PIB) jest podstawową jednostką naukowo-badawczą w Polsce zajmującą się kompleksowo problematyką ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kształtowania warunków pracy, zgodnie z psychofizycznymi możliwościami człowieka. Instytut działa w oparciu o ustawę z dnia 4 kwietnia 1950 r. o utworzeniu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz statut wprowadzony Zarządzeniem Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 23 kwietnia 2021 r. w sprawie statutu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Do zakresu działania instytutu należą:

- prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych w dziedzinie nauk inżynierijnotechnicznych, w dyscyplinie inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka, w zakresie tematyki ochrony pracy oraz ergonomii, w tym w szczególności w ramach programów wieloletnich, ustanawianych przez Radę Ministrów,
- przystosowywanie wyników tych badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki oraz udział w ich wdrażaniu,
- upowszechnianie wyników ww. prac, przez wydawnictwa, publikacje, konkursy, wystawy, konferencje naukowe, sympozja i seminaria,
- wykonywanie ekspertyz i analiz oraz opracowywanie opinii w zakresie ochrony pracy i ergonomii,
- opracowywanie ocen dotyczących stanu i rozwoju poszczególnych dziedzin nauki i techniki oraz sektorów gospodarki, które wykorzystują wyniki badań naukowych i prac rozwojowych, a także w zakresie osiągnięć światowej nauki i techniki,
- prowadzenie i organizowanie prac Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy,

- tworzenie programów i pomocy edukacyjnych dla systemu edukacji narodowej oraz prowadzenie szkoleń i kształcenia podyplomowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii,
- prowadzenie certyfikacji w zakresie uzyskanych akredytacji, a także certyfikacji innych wyrobów lub usług związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wykonywanie badań laboratoryjnych do celów certyfikacji,
- prowadzenie działalności normalizacyjnej w zakresie ochrony pracy oraz ergonomii,
- prowadzenie działalności w zakresie informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej, wynalazczości oraz ochrony własności przemysłowej i intelektualnej, a także wspierającej innowacyjność przedsiębiorstw,
- wspieranie administracji rządowej w zakresie realizacji zobowiązań wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej oraz podpisanych lub ratyfikowanych przez Rzeczpospolitą Polską umów dotyczących ochrony pracy,
- opracowywanie analiz, ocen i ekspertyz,
- wykonywanie innych zadań zleczanych przez organ nadzorujący.

Finansowanie działań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce

Państwo, wywiązując się ze zobowiązań dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, bez wątpienia jest aktywne w obszarze wyżej opisanych dwóch pierwszych filarów systemu ochrony pracy. W zasadzie ma głos rozstrzygający i decydujący w obszarze systemu prawnego oraz systemu organizacyjnego. Natomiast finansowanie działań w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy zostało praktycznie w całości przerzucone na przedsiębiorcę, który zatrudnia pracobiorców. Wprawdzie w przypadku przedsiębiorców, którzy jednocześnie posiadają status pracodawcy przewidziano różną wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe. Ustalana jest ona dla konkretnego podmiotu w zależności od liczby osób zgłoszonych do ZUS-u, a także grupy działalności, z którą wiąże się kategoria ryzyka, a co za tym idzie wysokość stopy procentowej składki wypadkowej.

Przewidziany jest również mechanizm podwyższenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może podwyższyć stopę procentową składki wypadkowej płatnikowi, w przypadku wystąpienia z takim wnioskiem przez inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Przesłanką do złożenia takiego wniosku jest stwierdzenie przez inspektora pracy, w trakcie dwóch kolejnych kontroli, rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku inspektora pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w formie decyzji, podnosi płatnikowi o 100 proc. stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalone na najbliższy rok składkowy.

Opisane wyżej rozwiązania dotyczące podwyższenia składki na ubezpieczenie wypadkowe dalekie są jednak od uznania, iż funkcjonuje zróżnicowana składka na ubezpieczenie wypadkowe.



3. Czynniki społeczny

W systemie ochrony pracy niewątpliwie bardzo istotne jest zapewnienie czynnego udziału pracownika w szeroko pojętym zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie pracy. Ustawodawca zapewnił taki udział pracownika, poprzez szereg rozwiązań przewidzianych w obowiązujących przepisach prawa pracy. Poczynając od uprawnień związków zawodowych w obszarze związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy, poprzez instytucję Społecznej Inspekcji Pracy, rady pracowników i wreszcie po przedstawicielstwo pracownicze w zakładzie pracy.

Podejście do problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ulega ciągłym zmianom. W polskich warunkach ciągle jeszcze przeważa tradycyjne podejście do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, które charakteryzuje się podejmowaniem głównie działań niezbędnych, wskazanych w obowiązujących przepisach prawa pracy. Coraz częściej jednak do kwestii bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących, przedsiębiorcy zaczynają podchodzić w sposób systemowy. Należy podkreślić, iż według normy PN-N-18001 bezpieczeństwo i higiena pracy jest stanem warunków i organizacji pracy oraz zachowań pracowników zapewniającym wymagany poziom ochrony zdrowia i życia przed zagrożeniem występującym w środowisku pracy. Natomiast zgodnie z ISO 45001:2018 została wdrożona do Polskich Norm jako PN-ISO 45001:2018-06 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Wymagania i wytyczne stosowania”, skuteczność i zdolność do osiągnięcia zamierzonych wyników m.in. zależy od:

- przywództwa, zaangażowania, odpowiedzialności najwyższego kierownictwa,
- rozwijania w organizacji kultury bezpiecznej pracy,
- przydzielania niezbędnych zasobów,
- polityki w zakresie BHP, zgodne z ogólnymi celami strategicznymi i kierunkiem działania organizacji,
- konsultacji i udziału pracowników / przedstawicieli pracowników.

Jak widać w systemowym podejściu bardzo istotne są kwestie związane z kulturą pracy, polityką w zakresie BHP, ale również udziałem pracowników lub ich przedstawicieli w zarządzaniu BHP.



”

W systemie ochrony pracy niewątpliwie bardzo istotne jest zapewnienie czynnego udziału pracownika w szeroko pojętym zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie pracy.

4. Związki zawodowe

Związek zawodowy to dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Wolność tworzenia i działania związków zawodowych oraz wolność zrzeszania się w związkach zawodowych zapewnia art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, niezależnie od ich przynależności związkowej, tj. osoby wykonujące pracę zarobkową, emerytów, rencistów, osoby bezrobotne, wolontariuszy, stażystów i inne osoby, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, osoby skierowane do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Więziennej, strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz pracowników Najwyższej Izby Kontroli.

W tym zakresie reprezentacji dosyć szeroko określonej grupy osób, związki zawodowe przede wszystkim mają prawo zajmować stanowisko wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników. Natomiast art. 7 ust. 2 reguluje kwestie dotyczące indywidualnej reprezentacji pracowników w zakresie wykonywania pracy zarobkowej, zawężając grupę osób w zasadzie do członków związków, jednak w art. 7 ust. 3 przewidziano możliwość reprezentowania osób niezrzeszonych, na ich wnioski.

W tym miejscu należy podkreślić, iż nastąpiły zmiany przepisów, dotyczące zasad tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Do momentu tej zmiany, prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, przysługiwało pracownikom bez względu na podstawę stosunku pracy, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Po zmianie przepisów ustawy, na dzień dzisiejszy prawo takie przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową, a więc także osobom wykonującym pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej czy osobom samozatrudnionym. Zmian zapisów ustawy nastąpiło dopiero od 1 stycznia 2019 r., pomimo iż już w roku 2015 Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 czerwca 2015 r., K 1/13 (Dz.U. z 2015 r., poz. 791), uznał za niekonstytucyjne przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w zakresie dotyczącym osób uprawnionych do ich tworzenia i wstępowania do nich, poprzez ograniczenie wolności tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową, niebędącym pracownikami.

Jako cel działania związków zawodowych ustawodawca wskazał w art. 1 i art. 4 ustawy o związkach zawodowych, reprezentację i obronę praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy, a także obronę ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Ponadto w art. 6 ustawy podkreślono jeszcze funkcję partycypacyjną związków zawodowych w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. Niewątpliwie we wskazanych celach działania związków zawodowych mieszczą się kwestie dotyczące zapewnienia przestrzegania wobec zatrudnionych, przepisów prawa pracy oraz zapewnienia bezpiecznych warun-

”

Związek zawodowy to dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Wolność tworzenia i działania związków zawodowych oraz wolność zrzeszania się w związkach zawodowych zapewnia art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.





ków pracy. Ochrony zdrowia i życia pracowników, jako podstawowe zadanie związków zawodowych, zostało przez ustawodawcę wyraźnie podkreślone w ustawie o związkach zawodowych.

Wskazany wyżej jeden z podstawowych celów działania związków zawodowych, materializuje się w nadanych związkom zawodowym uprawnieniach do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakres i sposób realizacji tych uprawnień określa przede wszystkim ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, ale także inne przepisy prawa. Przyznane związkom zawodowym uprawnienia są bardzo zróżnicowane, zarówno w zakresie przedmiotowym jak i podmiotowym. Jeżeli chodzi o zakres podmiotowy to związany jest on z indywidualnymi sprawami pracowników, a od niedawna również zleceniobiorców. Natomiast w części spraw działanie związków zawodowych dotyczy całego zakładu pracy, a nawet ogółu zatrudnionych.

Zakres przedmiotowy dotyczy:

- uzgodnień m.in. w zakresie: rozwiązania umowy o pracę, rozpatrzenie sprzeciwu pracownika od wymierzonej mu kary porządkowej, ustalenia regulaminu pracy w zakładzie, ustalenia i zmiany zakładowego systemu wynagradzania i związanego z nim regulaminu nagród i premiovania, ustalenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- konsultacji m.in. w zakresie: wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy lub płacy, rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia,

”

Jako cel działania związków zawodowych ustawodawca wskazał w art. 1 i art. 4 ustawy o związkach zawodowych, reprezentację i obronę praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy, a także obronę ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.



Jeżeli chodzi o konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to zgodnie z art. 237^{11a} Kodeksu pracy, pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

- realizowania własnych zadań lub inicjatyw, m.in. wystąpienie z wnioskiem o zatarcie kary porządkowej przed upływem roku od jej udzielenia, wystąpienie z wnioskiem do kierownika zakładu pracy w sprawie zwolnienia od pracy zakładowego inspektora pracy na czas pełnienia funkcji, odwołanie pracownika z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy w razie nie wywiązywania się przez niego z obowiązków.

Z kolei zakres przedmiotowy uprawnień związków zawodowych w obszarze dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy m.in. uzgodnień. Zgodnie z § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków w sposób, ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

Literalna wykładnia tego przepisu wyraźnie wskazuje, iż szczegółowe zasady wydawania posiłków profilaktycznych i napojów, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków w sposób, podlegają uzgodnieniom przez pracodawcę z działającą w zakładzie organizacją związkową. Natomiast w przypadku braku związków zawodowych w zakładzie, tylko konsultacjom z przedstawicielami pracowników.

Jeżeli chodzi o konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to zgodnie z art. 237^{11a} Kodeksu pracy, 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.

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

Wspomniane wyżej uprawnienia związków zawodowych do sprawowania bezpośredniej kontroli nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wynikają przede wszystkim z zapisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przyznane im zostało upraw-



nienie do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestnictwa, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Uprawnienie to znajduje swoje rozwinięcie w art. 23 ust. 2 przywołanej wyżej ustawy, zgodnie z którym w sprawach, o których mowa w ust. 1, jeżeli zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

Zakres działania zakładowej organizacji związkowej wskazany w art. 26 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje również uprawnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Ustawodawca wskazał, iż do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy m.in. sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto zakładowa organizacja związkowa, zgodnie z art. 26 ust. ustawy o związkach zawodowych kieruje działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziała z państwową inspekcją pracy.

W art. 29 ustawy o związkach zawodowych rozwinięto uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w zakresie badania bezpieczeństwa pracy. Po pierwsze wskazano, iż w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 4¹-6, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy.

Po takim wystąpieniu zakładowej organizacji związkowej, pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wyników badań, udostępnia te wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia. Ustawodawca przewidział możliwość nieuwzględnienia przez pracodawcę ww. wniosku, poprzez jego odrzucenie. W takim przypadku zakładowa organizacja związkowa może przeprowadzić niezbędne badania na koszt pracodawcy.

Również niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od jego złożenia, upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia takich badań. Należy jednak podkreślić, iż zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek z 14 dniowym wyprzedzeniem, powiadomić na piśmie pracodawcę o zamiarze wykonania badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach. Od takiej decyzji zakładowej organizacji związkowej, przewidziano *quasi* odwołanie. Pracodawca bowiem, może w terminie 7 dni od dnia otrzymania 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.

Powyższy przepis choć z pozoru nie budzi wątpliwości, co do przewidzianej procedury związanej z uprawnieniem zakładowej organizacji związkowej związanym z przeprowadzeniem badań, to jednak po głębszej analizie zaczyna budzić problemy związane z jego wykładnią gramatyczną, ale również celowościową.

Za pozytywne należy uznać, iż ustawodawca przyznał zakładowej organizacji związkowej uprawnienie do reagowania w sytuacji występowania zagrożenia życia lub zdrowia dla szerokiej grupy osób, a nie tylko osób wykonujących pracę zarobkową. Jednocześnie jednak mocno ograniczony został sposób reagowania w takiej sytuacji do, jak wskazał ustawodawca, wystąpienia z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań. W tym miejscu powstaje kolejna wątpliwość, dotycząca sformułowania: „odpowiednie badania”. Czy badania takie należy traktować zawężająco jako wyłącznie badania i pomiary czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy, przewidziane w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów *czynników szkodliwych* dla zdrowia w środowisku pracy.

Przy takiej interpretacji przepisu, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o wykonanie badań i pomiarów czynników chemicznych i pyłów, czynników fizycznych (m.in. promieniowanie optyczne nielaserowe, promieniowanie laserowe, pola lub promieniowanie elektromagnetyczne o częstotliwości z zakresu 0 Hz-300 GHz, mikroklimat zimny albo gorący, hałas, hałas ultradźwiękowy, drgania mechaniczne działające na organizm człowieka przez kończyny górne lub drgania mechaniczne o ogólnym działaniu na organizm człowieka). Wydaje się jednak iż z uwagi na cel tego przepisu, czyli wyposażenie związków zawodowych w skuteczne narzędzia do kontroli bezpiecznych warunków pracy, zasadnym jest rozszerzające potraktowanie sformułowania: „odpowiednie badania”. W związku z tym, za „odpowiednie badania” należy



również uznać badania i pomiary wydatku energetycznego na stanowisku pracy, które nie zostały przecież uregulowane w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Jednak ocena ciężkości pracy jest koniecznym elementem m.in. do oceny stanowiska pracy pod kątem bezpieczeństwa pracy i ergonomii. Takie informacje są również niezbędne do wypełnienia obowiązków nałożonych na pracodawcę w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, tj. ustalenie stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje. Wreszcie na podstawie ustalonego wydatku energetycznego można w sposób prawidłowy ustalić wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży i kobietom karmiącym, w zakresie prace związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym.

Wątpliwości interpretacyjne budzi również przewidziana w art. 29 ustawy o związkach zawodowych możliwość weryfikacji zasadności wykonania zamierzonych badań przez okręgowego inspektora pracy. Przepisy ustawy o związkach zawodowych nie wskazują trybu w jakim okręgowy inspektor pracy miałby to rozstrzygać. Również ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie reguluje tego zagadnienia. Oczywiście można założyć, iż okręgowy inspektor pracy, który jako organ II instancji co do zasady nie posiada uprawnień do prowadzenia czynności kontrolnych, przekazuje realizację tego obowiązku organowi I instancji, tj. inspektorowi pracy, który dokonana wymaganych ustaleń w ramach przeprowadzonej kontroli.

Powyższe uprawnienia wskazane w art. 26 i 29 ustawy o związkach zawodowych, z jednej strony dają możliwości kontroli przez zakładową organizację związkową szerokiego obszaru związanego z przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Z drugiej jednak strony ustawodawca w żaden sposób nie rozwinął przepisu i nie skonkretyzował, a tym samym nie wyposażył zakładowej organizacji związkowej w narzędzia umożliwiające skuteczną kontrolę w zakresie BHP. Należy również pokreślić, iż opisane wyżej uprawnienia związków zawodowych zostały ograniczone przede wszystkim do możliwości kontroli, a praktycznie związki zawodowe nie mają możliwości bezpośredniego nadzoru nad warunkami pracy, tj. władczego oddziaływania.

Związki zawodowe poza bezpośrednim wpływem na zagadnienia dotyczące zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, mogą na ten obszar oddziaływać pośrednio. Po pierwsze, ustawą z dnia 24 czerwca 1983 r. powołano instytucję społecznej inspekcji pracy, która wprawdzie zgodnie z art. 1 przedmiotowej ustawy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy, ale jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Ponadto co do zasady, funkcję społecznego inspektora pracy może pełnić wyłącznie pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Zakładowe organizacje związkowe mogą jednak powierzyć funkcję społecznego inspektora pracy pracownikowi zakładu, niebędącemu członkiem związku zawodowego. W tym miejscu należy jednak podkreślić, iż zgodnie z poglądem doktryny, przyznanie społecznemu inspektorowi pracy własnych kompetencji

”

Ustawą z dnia 24 czerwca 1983 r. powołano instytucję społecznej inspekcji pracy, która wprawdzie zgodnie z art. 1 przedmiotowej ustawy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy, ale jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

ustawowych oznacza, że kierownictwo zakładowej organizacji związkowej nad inspektorem pracy ogranicza się wyłącznie do kwestii organizacyjnych, nie zaś merytorycznych. Po drugie związki zawodowe ustawowo współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy.

Prawo do takiej współpracy dla związków zawodowych zostało przewidziane w ustawie o związkach zawodowych, gdzie w zakresie działania zakładowej organizacji związkowej jako jedno z zadań wskazano współdziałanie z państwową inspekcją pracy. Z kolei w art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy znalazł się zapis, iż Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała m.in. ze związkami zawodowymi.

Ponadto każdy inspektor pracy w toku wykonywania czynności kontrolnych ma obowiązek współpracować m.in. ze związkami zawodowymi, co w szczególności polega na informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli, analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń, informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach oraz udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy.

Po trzecie zakładowe organizacje związkowe wybierają przedstawicieli pracowników wchodzących w skład komisji BHP działających u pracodawców, którzy zatrudniają więcej niż 250 pracowników. Dzięki temu zakładowe organizacje związkowe mają pośredni wpływ m.in. na dokonywanie okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Reasumując, ustawa o związkach zawodowych pomimo, iż przyznaje związkom zawodowym uprawnienia związane kontrolą bezpieczeństwa pracy, jednak przez brak szczegółowych uregulowań, brak jest odpowiednich narzędzi do skutecznej realizacji przez związki zawodowe tak istotnego uprawnienia. Wprawdzie w preambule do ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy wprost wskazano, iż instytucję tę powołano w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. W związku z czym można by się pokusić o tezę, iż uprawnienia społecznego inspektora pracy przewidziane ustawie o SIP w pewnym sensie uzupełniają brak tych uprawnień w ustawie o związkach zawodowych. Jednak po pierwsze nie w każdym z zakładów, w których funkcjonują związki zawodowe, powołano społecznego inspektora pracy, a po drugie zakładowa organizacja związkowa i społeczny inspektor pracy są jednak odrębne i autonomiczne. W związku z tym wydaje się zasadne uwzględnienie w ustawie o związkach zawodowych podobnych rozwiązań, jakie zostały przewidziane w ustawie o społecznej inspekcji pracy.

”

Ustawa o związkach zawodowych pomimo, iż przyznaje związkom zawodowym uprawnienia związane kontrolą bezpieczeństwa pracy, jednak przez brak szczegółowych uregulowań, brak jest odpowiednich narzędzi do skutecznej realizacji przez związki zawodowe tak istotnego uprawnienia.



5. Społeczna Inspekcja Pracy

Ustawodawca w art. 18⁴ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, wskazał, iż nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, a nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Niezależnie od państwowych organów nadzoru nad warunkami pracy, ustawodawca przewidział społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad BHP, powołując w art. 18 art. 18⁴ § 1 i 2 ustawy Kodeks pracy, społeczną inspekcję pracy.

Historycznie, społeczną inspekcję pracy powołano ustawą z dnia 4 lutego 1950 r. o Społecznej Inspekcji Pracy. Aktualnie, szczegółowe regulacje dotyczące funkcjonowania społecznej inspekcji pracy, zawarto w ustawie z dnia z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

W preambule do tejże ustawy wskazano, iż społeczna inspekcja pracy powołana została w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a w art. 2 wskazano iż kierują nią zakładowe organizacje związkowe.

Strukturę społecznej inspekcji pracy tworzy zakładowy społeczny inspektor pracy, działający na rzecz całego zakładu pracy, oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy, powoływani dla poszczególnych oddziałów (wydziałów) oraz grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów). Jednak o ostatecznych rozwiązaniach w obszarze organizacji społecznej inspekcji pracy, decydują zakładowe organizacje związkowe, uwzględniając potrzeby wynikające ze struktury zakładu pracy.



”

O ostatecznych rozwiązaniach w obszarze organizacji społecznej inspekcji pracy, decydują zakładowe organizacje związkowe, uwzględniając potrzeby wynikające ze struktury zakładu pracy.

”

Organizacja związkowa może postanowić, że kandydat na społecznego inspektora pracy może nie być członkiem związku zawodowego.

Podkreślić jednak należy, iż społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników i reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy, a nie tylko pracowników którzy należą do danej organizacji związkowej. Potwierdzają to zapisy zawarte w przywołanym wyżej art. 2 ustawy oraz w art. 6 ust. 1, gdzie wyraźnie wskazano, iż społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy. Oznacza to, iż czynne prawo wyborcze przysługuje wszystkim pracownikom zatrudnionym aktualnie w zakładzie pracy, bez względu na ich przynależność związkową.

Od tej zasady przewidziano w ustawie o społecznej inspekcji pracy pewne wyjątki, gdyż w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących powyżej 300 pracowników, zakładowego społecznego inspektora pracy wybiera zebranie oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy, a oddziałowego (wydziałowego) społecznego inspektora pracy wybiera zebranie grupowych społecznych inspektorów pracy.

Natomiast jeżeli w takich zakładach nie wybrano grupowych społecznych inspektorów pracy, to tryb wyborów zakładowych i oddziałowych społecznych inspektorów pracy, określają zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli chodzi o bierne prawo wyborcze, co do zasady przysługuje pracownikowi danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu.

Od tej zasady ustawodawca przewidział wyjątek, wskazując w art. 5 ust. 2 ustawy społecznej inspekcji pracy, iż organizacja związkowa może postanowić, że kandydat na społecznego inspektora pracy może nie być członkiem związku zawodowego. Ponadto w ustawie o SIP określone zostały również dodatkowe wymogi dla społecznych inspektorów pracy, czyli niezbędna znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy.

Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien również posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a oddziałowy lub grupowy społeczny inspektor pracy – co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie. Wprawdzie, jak wyżej wskazano, funkcję społecznego inspektora pracy może pełnić w zakładzie praktycznie każdy pracownik, z wyłączeniem osób zajmujących stanowiska kierownika zakładu pracy lub zajmujących stanowisko kierownicze bezpośrednio podległe kierownikowi zakładu. Wydaje się, krąg takich osób należałoby jeszcze rozszerzyć o pracowników służby BHP. Pracownicy służby BHP bez wątpienia posiadają wymagane kwalifikacje, jednak połączenie dwóch takich funkcji może powodować naruszenie niezależności społecznego inspektora pracy.

Służba BHP jest podległa bezpośrednio pracodawcy i realizuje swoje zadania na rzecz pracodawcy. Natomiast społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników i dba o zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy.

Organizacja wyborów społecznego inspektora pracy leży po stronie zakładowych organizacji związkowych, które przeprowadzają je w oparciu o uchwalony przez siebie regulamin wyborów. Należy podkreślić, iż jest to uprawnienie przynależne wyłącznie zakładowym organizacjom związkowym. Ważność wyborów społecznego inspektora pracy





nie podlega również żadnej zewnętrznej kontroli, co potwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95. OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 176. Oznacza to jednak, iż w przypadku sporu co do ważności wyborów społecznego inspektora pracy lub jego odwołania, jaki może mieć miejsce pomiędzy działającymi w tym samym zakładzie organizacjami związkowymi, żaden organ zewnętrzny nie ma kompetencji do rozstrzygnięcia go. Rozwiązanie takiej sytuacji wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do przywołanego wyżej postanowienia:

„Ustawodawca nie przewidział w tym zakresie żadnej kontroli zewnętrznej – ani o charakterze nadzoru administracyjnego, ani sądowego – i nie należy traktować tego jako przeoczenia, czy też niedopowiedzenia, lecz jako świadome dążenie do tego, by wybór społecznego inspektora pracy leżał tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu i by żaden czynnik zewnętrzny w procesie wybierania takiego inspektora nie brał udziału. Jeśli pracownicy zakładu – np. na wniosek organizacji związkowej – uznają, że wybór inspektora został dokonany nieprawidłowo, lub też, że inspektor źle wywiązuje się ze swych obowiązków, mogą zawsze (art. 7 ust. 1 i 2 cyt. ustawy) odwołać go z tej funkcji i przeprowadzić nowe (uzupełniające) wybory. W każdym jednak razie decyzja zebrania pracowników co do wyboru społecznego inspektora pracy jest ostateczna i podważanie jej przez jakikolwiek organ zewnętrzny należałoby – w świetle wyraźnego stanowiska ustawodawcy – uznać za naruszające prawo”.

Kadencja społecznego inspektora pracy trwa 4 lata, jednak w niektórych przypadkach może ulec skróceniu. Po pierwsze w razie niewywiązywania się ze swoich obo-

”

Kadencja społecznego inspektora pracy trwa 4 lata, jednak w niektórych przypadkach może ulec skróceniu. Po pierwsze w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków, społeczny inspektor pracy może zostać odwołany przed upływem kadencji, na takich samych zasadach na jakich był wybierany.



wiązków, społeczny inspektor pracy może zostać odwołany przed upływem kadencji, na takich samych zasadach na jakich był wybierany. Inicjatorem wszczęcia procedury odwoławczej może być zakładowa organizacja związkowa lub co najmniej jedna piąta pracowników. Przepis nie przewiduje możliwości złożenia takiego wniosku przez pracodawcę. Potwierdza to wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r., K 6/15 (Dz.U. z 2018 r., poz. 830), w którego tezach wskazano m.in., iż art. 7 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy w zakresie, w jakim nie przewiduje prawa pracodawcy do złożenia wniosku o odwołanie społecznego inspektora pracy, jest zgodny z zasadą prawidłowej legislacji wywodzoną z art. 2 Konstytucji.

Uzasadniając takie stanowisko Trybunał Konstytucyjny wskazał, iż społeczna inspekcja pracy ma stanowić – w świetle treści preambuły do ustawy o społecznej inspekcji pracy – jeden ze środków służących związkom zawodowym do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. W związku z tym ingerowanie przez pracodawcę w przeprowadzane przez zakładowe organizacje związkowe wybory społecznego inspektora pracy, byłoby w istocie pewną formą ograniczenia wolności związkowej.

Po drugie skrócenie kadencji społecznego inspektora pracy może nastąpić również w przypadku zrzeczenia się pełnionej funkcji przez samego inspektora lub ustania jego stosunku pracy. W takich sytuacjach zakładowe organizacje związkowe powinny przeprowadzić uzupełniające wybory na społecznego inspektora pracy.

Wprawdzie, jak już wyżej wskazano, społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, jednak ustawodawca przewidział rozwiązania po pierwsze ułatwiające realizację tych zadań, a po drugie chroniące społecznego inspektora pracy,



w związku z pełnioną przez niego funkcją. Jeżeli chodzi o ułatwienia dla społecznego inspektora pracy, to w art. 15 ustawy o społecznej inspekcji pracy przewidziano, iż co do zasady społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy, jednakże w razie konieczności, mogą wykonywać takie czynności lub uczestniczyć w naradach i szkoleniach, w godzinach pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W przypadku znacznego obciążenia zadaniami przewidziano również możliwość, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, ustalenia przez kierownika zakładu dla społecznego inspektora pracy – miesięcznego wynagrodzenia zryczałtowanego do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy dla osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy. W szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, takie zryczałtowane wynagrodzenie do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

W tym samym artykule wskazano również, iż 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. Oczywiście wątpliwości interpretacyjne budzi sformułowanie użyte przez ustawodawcę: „znaczne obciążenie zadaniami”. Zwrot ten jest tzw. klauzulą generalną, których istotą i funkcją jest zgodnie uzasadnieniem postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1979 r., o sygn. III CRN 59/79:

„... możliwość uwzględnienia w ocenie różnego rodzaju okoliczności faktycznych, które nie mogą w oderwaniu od konkretnego stanu faktycznego (sytuacji prawnie relewantnej) – być według schematu mającego walor bezwzględny – oceniane raz na zawsze i w sposób jednakowy...”

Oznacza to, iż oceniając „znaczne obciążenie zadaniami” społecznego inspektora pracy, za każdym razem należy uwzględniać konkretny, jednostkowy stan faktyczny. Natomiast rozwiązania chroniące społecznego inspektora pracy, to przede wszystkim związane są one z ochroną stosunku pracy. Zgodnie z art. 13 ust. ustawy o społecznej inspekcji 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. Należy podkreślić, iż warunkiem ochrony jest faktyczne pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05, OSNAPiUS 2007 nr 15-16, poz. 218, s. 642. W uzasadnieniu wyroku wskazano, iż „rzeczywiste pełnienie przez pracownika funkcji zakładowego inspektora pracy, niekwestionowane przez związki zawodowe i pracodawcę, powoduje, że pracownik korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy”.



W celu wsparcia społecznej inspekcji pracy w realizacji jej ustawowych zadań, przewidziano możliwości, a w niektórych sytuacjach obowiązek współdziałania z organami nadzoru i kontroli warunków pracy. Oczywiście w największym zakresie do współpracy ze społeczną inspekcją pracy została zobowiązana Państwowa Inspekcja Pracy.

Wyjątek od zasady ochrony stosunku pracy społecznego inspektora pracy został przewidziany w 4 przypadkach:

1. Przesłanką do rozwiązania stosunku pracy jest wystąpienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.
2. Społeczny inspektor pracy nie podlega szczególnej ochronie w razie uzyskania prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, co zgodnie z art. 40 Kodeksu pracy, daje podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę.
3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy społecznemu inspektorowi pracy, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której należy pracownik pełniący obowiązki społecznego inspektora pracy.
4. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy społecznemu inspektorowi pracy, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika pełniącego obowiązki społecznego inspektora pracy, utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

W celu wsparcia społecznej inspekcji pracy w realizacji jej ustawowych zadań, przewidziano możliwości, a w niektórych sytuacjach obowiązek współdziałania z organami nadzoru i kontroli warunków pracy.

Oczywiście w największym zakresie do współpracy ze społeczną inspekcją pracy została zobowiązana Państwowa Inspekcja Pracy i obowiązki te zostały najszerzej opisane w ustawie o społecznej inspekcji pracy. W art. 17 ustawy wskazano, iż społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie ustalonym ustawą oraz wytycznymi, które do działalności społecznych inspektorów pracy mogą określać ogólnokrajowe organizacje związkowe.

Ponadto w art. 18 wskazano, iż Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie oraz inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy. W art. 19 ustawy przyznano również społecznej inspekcji pracy uprawnienie do kierowania do Państwowej Inspekcji Pracy wniosku o przeprowadzenie kontroli i wszczęcie postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Wniosek taki można kierować w sytuacjach zagrożenia zdrowia lub życia pracowników, jednak musi on być umotywowany i uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi. Wreszcie zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej inspekcji pracy oraz w podsumowaniu kontroli. Poza zapisami w ustawie o społecznej inspekcji pracy, ustawodawca zawarł stosowne zapisy w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. W art. 14 ust. 1 tejże ustawy, znalazł się zapis, iż Państwowa

”

Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie oraz inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.



Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała m.in. ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją. W ust. 3 tego samego artykułu rozwinięto zasady współpracy, wskazując, iż Państwowa Inspekcja Pracy może, na wniosek związków zawodowych, prowadzić szkolenie i instruktaż oraz udzielać pomocy w szkoleniu społecznych inspektorów pracy, a także podejmować działania na rzecz doskonalenia i zwiększenia skuteczności działania społecznej inspekcji pracy.

Ponadto ustalonej dla inspektorów pracy metodyce prowadzenia kontroli, w art. 29 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przewidziano obowiązek współdziałania w czasie kontroli ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy. Współdziałanie to polegać ma 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.

W ustawie o społecznej inspekcji pracy określono również zasady współpracy z innymi organami, oczywiście w dużo węższym zakresie niż zasady współpracy z Państwową Inspekcją Pracy. W przytoczonym już powyżej art. 17 ustawy, do współpracy ze społeczną inspekcją pracy, poza Państwową Inspekcją Pracy, zobowiązano również inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy. Ten ogólny zapis został rozwinięty w art. 20 ustawy, gdzie wyraźnie wskazano iż Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy obowiązane są udzielać społecznej inspekcji pracy pomocy w wykonywaniu jej zadań. Należy jednak podkreślić, w przeciwieństwie do zapisów w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w przepisach dotyczących funkcjonowania Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego oraz innych organów nadzoru i kontroli warunków pracy, nie zostały zawarte żadne zapisy, które dotyczyłyby współpracy ze społeczną inspekcją pracy.

Jak już wyżej wspomniano, podstawowym celem służby społecznej, jaką jest społeczna inspekcja pracy, jest zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrona uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Aby realizacja tego celu była możliwa, społecznemu inspektorowi pracy przyznano szereg uprawnień w obszarze związanym z prawem pracy, technicznym bezpieczeństwem pracy, ale również ochroną środowiska. W art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy wyraźnie wskazano, iż społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

”

W art. 8 ustawy, w celu realizacji ustawowych zadań związanych z kontrolą warunków pracy i przestrzegania uprawnień pracowniczych, przyznano społecznym inspektorom pracy prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy.

- uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
 - brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy,
 - brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
 - uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
 - opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
 - podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- a także wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

W art. 8 ustawy, w celu realizacji ustawowych zadań związanych z kontrolą warunków pracy i przestrzegania uprawnień pracowniczych, przyznano społecznym inspektorom pracy prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy. Ponadto społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania. Jeżeli chodzi o dostęp do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy, to należy podkreślić, iż dotyczy on tylko sytuacji, kiedy społeczny inspektor pracy realizuje swoje ustawowe zadania, natomiast nie ma zastosowania w przypadku działań, które nie są związane z wykonywaniem obowiązków niezwiązanych ze społecznym nadzorem pracy. W takiej sytuacji pracodawca może ograniczyć poruszanie się po terenie, obiektach i pomieszczeniach zakładu.

Należy również podkreślić, iż prawo wstępu do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy, po pierwsze nie zwalnia społecznego inspektora z konieczności przestrzegania ogólnych norm prawa pracy, w tym przepisów i zasad BHP oraz w szczególności dotyczących ochrony danych osobowych. Taką interpretację zapisów dotyczących uprawnień społecznego inspektora pracy potwierdził Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 kwietnia 2018 r., K 6/15 (Dz.U. z 2018 r., poz. 830), zajął stanowisko, iż

„ ... przyznanie inspektorowi prawa wstępu jest środkiem niezbędnym do efektywnego wykonywania funkcji kontrolnej. Korzystanie z tego środka w sposób zgodny z przeznaczeniem nie powoduje uciążliwości dla pracodawcy nieproporcjonalnych w porównaniu z korzyściami dla życia, zdrowia oraz ogólnego dobrostanu pracowników, jakie przynieść może bieżąca kontrola przez przedstawicieli pracowników warunków panujących w pomieszczeniach i urządzeniach zakładu (...) Inspektor nie jest uprawniony – co wynika wprost z art. 8 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy – wkraczać do pomieszczeń i urządzeń w celach niezwiązanych ze





sprawowaniem kontroli, zaś pracodawca nie ma obowiązku umożliwić mu wstępu w takich wypadkach (...) prawo wstępu nie zwalnia inspektora z konieczności przestrzegania ogólnych norm prawa pracy, w tym przepisów i zasad BHP. Osoba pełniąca tę funkcję pozostaje pracownikiem ze wszystkimi wynikającymi z tego tytułu prawami i obowiązkami ... ”.

Sposób realizacji zadań przez społecznego inspektora pracy można i wynikające stąd pewne ograniczenia, można porównać z inspektorem pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 30 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, podczas wykonywania czynności kontrolnych inspektorzy pracy obowiązani są do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz przepisów o ochronie informacji niejawnych. Jeżeli chodzi wskazane w art. 8 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy, prawo żądania od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres działania społecznego inspektora pracy, to zostało ono ograniczone. Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018 r. sygn. akt K 6/15 (Dz.U.2018.830), uznał art. 8 ust. 2 w zakresie, w jakim nie uzależnia obowiązku udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji oraz okazania mu dokumentów od uzyskania zgody pracownika w wypadkach, w których realizacja tego obowiązku wią-



Inspektorzy pracy, pomimo iż są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, to co do zasady czynności związane z kontrolą warunków pracy, prowadzą w obecności pracodawcy lub jego upoważnionych przedstawicieli.

załaby się z udostępnieniem danych osobowych tego pracownika za niezgodny z art. 47 Konstytucji RP. Trybunał Konstytucyjny, uzasadniając swoje stanowisko powołał się na, przewidzianą w przywołanym wyżej art. 47 Konstytucji, ochronę życia prywatnego, która oznacza prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących siebie, jak również prawo do kontrolowania tych informacji, jeżeli znajdują się w dyspozycji innych podmiotów.

W ocenie Trybunału, taką ochronę życia prywatnego należałoby odnieść odpowiednio także do problemu ochrony autonomii informacyjnej pracownika w kontekście realizacji funkcji kontrolnej przez społecznych inspektorów pracy. W praktyce oznacza to, iż społeczny inspektor pracy może mieć dostęp do części informacji i dokumentów tylko za zgodą pracownika. Z uwagi na fakt, iż większość dokumentów związanych z zatrudnieniem zawiera dane osobowe, wykonywanie zadań przez społecznego inspektora pracy zostało mocno utrudnione.

W takim stanie prawnym, bez zgody pracownika, społeczny inspektor pracy stracił możliwość kontroli m.in.:

- orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku,
- zaświadczeń o odbyciu szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy BHP,
- kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- dokumentów związanych z korzystaniem przez pracownika z uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- ewidencji czasu oraz innych dokumentów związanych z organizacją czasu pracy, np. wniosków o objęcie pracownika indywidualnym rozkładem czasu pracy lub ruchomym czasem pracy,
- (nie tylko te płacowe lub z ewidencji czasu pracy, ale też np. te dotyczące uprawnień rodzicielskich, urlopów, pracy młodocianych i osób niepełnosprawnych).

Takie ograniczenia dotyczą nawet protokołu z ustalenia okoliczności wypadków przy pracy, jeżeli społeczny inspektor pracy nie był członkiem zespołu powypadkowego.

W takim stanie prawnym wskazana byłaby taka nowelizacja ustawy o społecznej inspekcji pracy, która umożliwiłaby społecznemu inspektorowi pracy prowadzenie kontroli warunków pracy w pełnym zakresie, przewidzianym w ustawie.

Odnosząc się do poszczególnych uprawnień przyznanych społecznemu inspektorowi pracy, należy pamiętać o uchwalonej na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy Uchwale Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy. W § 2 Uchwały wskazano, iż Państwowa Inspekcja Pracy zorganizuje niezbędną pomoc dla związków zawodowych w zakresie szkolenia inspektorów pracy i podejmie wydawanie odpowiednich materiałów informacyjno-metodycznych. Natomiast szczegółowe wytyczne do działalności społecznych inspektorów pracy, zawarte zostały w załączniku do uchwały.



Należy również podkreślić, iż uprawnienia te podlegają pewnym rygorom i ograniczeniom:

1. Kontrola stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak wyżej wskazano, społeczny inspektor pracy ma co do zasady swobodny dostęp do budynków, pomieszczeń, maszyn i urządzeń technicznych w zakładzie. Ta swoboda podlega jedynie ograniczeniu w dwóch obszarach.

Po pierwsze społeczny inspektor pracy musi realizować swoje ustawowe obowiązki, tj. przeprowadzać kontrolę warunków pracy.

Po drugie, prowadząc kontrolę musi respektować i przestrzegać ogólnych norm prawa pracy, w tym przepisów i zasad BHP oraz przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. Wątpliwości budzi kwestia obecności w czasie kontroli pracodawcy lub jego przedstawiciela. Zagadnienie to nie zostało uregulowane w obowiązujących przepisach prawa pracy, wydaje się jednak iż można przyjąć metodykę kontroli podobną do inspektorów pracy. Inspektorzy pracy, pomimo iż są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, to co do zasady czynności związane z kontrolą warunków pracy, prowadzą w obecności pracodawcy lub jego upoważnionych przedstawicieli.

Należy również podkreślić, iż nieuzasadnione ograniczanie społecznemu inspektorowi pracy dostępu do budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych, jest uniemożliwianiem prowadzenia działalności przez społecznego inspektora pracy i zgodnie art. 22 ustawy o społecznej inspekcji podlega karze grzywny do 2500 zł.

W § 3 pkt 1 Załącznika do uchwały Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy, wskazano szczegółowe wytyczne w zakresie kontroli zagadnień bezpieczeństwa pracy. Społeczny inspektor pracy w zakresie bezpieczeństwa pracy powinien skupiać swoje oddziaływanie na eliminowaniu zagrożeń, które są przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a których likwidacja lub ograniczenie przyniesie trwałą poprawę warunków pracy.

W szczególności powinien kontrolować:

- przestrzeganie wymogów technologicznych pod względem bezpieczeństwa pracy, postanowień dokumentacji techniczno-ruchowej oraz instrukcji obsługi maszyn,
- wyposażenie maszyn u urządzeń technologicznych w osłony i urządzenia zabezpieczające oraz sprawność i przydatność tych osłon i urządzeń podczas ruchu,
- stan urządzeń energetycznych i skuteczność działania ochron przeciwporażeniowych,
- wyposażenie pracowników w sprawny sprzęt ochron osobistych,
- przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy.

Natomiast w § 3 pkt 2 Załącznika wskazano zakres kontroli społecznego inspektora pracy w zakresie higieny pracy:

- kontrola zapewnienia pracownikom, zgodnie z obowiązującymi przepisami: szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków, urządzeń higieniczno-sanitarnych odpowiednich do rodzaju *pracy* i liczby osób,
- kontrola przestrzegania norm higienicznych, a w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia,
- kontrola wydawania przysługujących na określonych stanowiskach *pracy* środków odżywczych, napojów i środków higieny osobistej,
- kontrola poddawania pracowników obowiązkowym badaniom profilaktycznym oraz ważność orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku pracy pracowników zatrudnionych w uciążliwych i szkodliwych warunkach dla zdrowia.

2. Kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Kontrola zagadnień wskazanych w art. 4 pkt 2) została mocno utrudniona społecznej inspekcji pracy, poprzez opisane powyżej, ograniczenie dostępu do dokumentacji pracowniczej. Tym niemniej samo uprawnienie do kontroli zagadnień związanych z prawem pracy nie zostało ograniczone. Potwierdził to również Trybunał Konstytucyjny w przywołanym powyżej wyroku z dnia 26 kwietnia 2018 r., gdzie w uzasadnieniu wskazał iż:

„ ... Tworząc w 1983 r. społeczną inspekcję pracy, ustawodawca zamierzał osiągnąć dwa podstawowe cele, którym dał wyraz w preambule do ustawy o społecznej inspekcji pracy. Są nimi: systematyczna poprawa stanu BHP, a także zapewnienie związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przepisów prawa pracy (prima facie niezależnie od charakteru zagadnień regulowanych przez te przepisy). Instrumentem realizacji tych celów jest właśnie – utworzona na mocy art. 1 u.s.i.p. – społeczna inspekcja pracy, o zakresie działania wyznaczonym w tym przepisie, wobec której uprawnienia kierownicze sprawują – stosownie do art. 2 in fine u.s.i.p. – zakładowe organizacje związkowe (...) ograniczenie zakresu działania społecznej inspekcji pracy do spraw dotyczących przestrzegania przez pracodawcę przepisów i zasad BHP prowadziłoby do daleko idącego osłabienia zdolności związków zawodowych i zakładowych organizacji związkowych do sprawowania kontroli przestrzegania prawa pracy – które to zadanie ustawodawca powierzył tym podmiotom w ustawie o związkach zawodowych...”



W § 3 pkt 3 Załącznika wskazano, iż w zakresie prawnej ochrony pracy społeczni inspektorzy pracy powinni kontrolować w szczególności przestrzeganie przepisów dotyczących:

- skróconego czasu pracy wprowadzonego ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy,
- ochrony pracy kobiet i młodocianych, zwłaszcza czy osoby te nie są zatrudnione przy pracach im wzbronionych, a czas pracy jest zgodny z przepisami prawa pracy,
- ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń należnych z układów zbiorowych pracy.

3. Uczestniczenie w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego.

Powyższe uprawnienie społecznego inspektora pracy, w zasadzie jako jedyne, nie jest zbieżne z zakresem działania inspektora pracy, natomiast mieści się w zakresie działania Inspekcji Ochrony Środowiska. Jak już wskazano wyżej, zgodnie z art. 17 ustawy o społecznej inspekcji pracy, społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy. Ponadto zgodnie z art. 21 ww. ustawy Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy obowiązane są udzielać *społecznej inspekcji pracy* pomocy w wykonywaniu jej zadań. Powyższe zapisy, teoretycznie dają podstawę do współpracy społecznej inspekcji pracy z Inspekcją Ochrony Środowiska w zakresie związanym z kontrolą przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego. Jednak w ustawie z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska, brak jakichkolwiek zapisów zobowiązujących pracowników urzędu do współpracy ze społeczną inspekcją pracy.

4. Udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy.

Kolejnym uprawnieniem społecznego inspektora pracy jest uczestniczenie w pracach zespołu powypadkowego, którego zadaniem jest ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy. Zgodnie z art. 234 § 1 Kodeksu pracy, w razie zaistnienia wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany m.in. ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Tryb ten został szczegółowo opisany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Należy wyraźnie podkreślić, iż ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, ale też kwalifikacja danego zdarzenia pod kątem uznania go za wypadek przy pracy leży po stronie zespołu powypadkowego. Oznacza to, że pracodawca nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania kwalifikowania zdarzenia wypadkowego dotyczącego pracownika. Potwierdza to linia orzecznicza, w tym wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 lutego 2017 r., I OSK 3428/15, w którym Sąd wypowiedział się nt. obo-

wiązku pracodawcy powołania zespołu powypadkowego w razie zaistnienia wypadku przy pracy.

W uzasadnieniu wyroku wskazano, iż

„ ... realizacja przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 234 § 1 k.p. w zakresie ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, czy wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, dotyczy powołania zespołu powypadkowego. Oznacza to, że pracodawca nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania kwalifikowania zdarzenia wypadkowego dotyczącego pracownika przy uwzględnieniu pojęć zawartych w art. 3 ust. 1, 2, i 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych”.

W § 4, 5 i 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy opisano skład zespołu powypadkowego. Co do zasady w skład zespołu powypadkowego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.

U pracodawcy, który 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.

Z kolei pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Wydaje się jednak, iż wskazana wyżej możliwość włączenie do zespołu powypadkowego pracodawcy, może mieć negatywny wpływ na bezstronność zespołu powypadkowego. Należy przecież mieć na uwadze, iż protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zatwierdza pracodawca, a przepisy zarówno Kodeksu pracy i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków, nie przewidują możliwości delegowania przez pracodawcę uprawnienia do zatwierdzania protokołu powypadkowego innej osobie.

Należy podkreślić, iż członkowie zespołu powypadkowego w zakresie dotyczącym prac zespołu są równoprawnymi jego członkami, pomimo iż społeczny inspektor pracy otrzymał jedno, autonomiczne uprawnienie. Zgodnie bowiem z § 3 ust. 2 ww., 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,

”

U pracodawcy, który 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.



szkicu lub fotografii miejsca wypadku. Oczywiście nie dotyczy to wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, bowiem w tym przypadku zgodę taką wyraża pracodawca po uzgodnieniu z inspektorem Państwowej Inspekcji Pracy i prokuratorem.

Powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy powinien, niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku, przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Działania podejmowane przez zespół powypadkowy, to w szczególności:

- oględziny 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,
- jeżeli jest to konieczne, sporządzenie szkicu lub wykonanie fotografii miejsca wypadku,
- wysłuchanie wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
- zebranie informacji dotyczących wypadku od świadków wypadku,
- zasięgnięcie opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,
- zebranie innych dowodów dotyczących wypadku.

Ponadto zespół powypadkowy jest zobowiązany wykorzystać materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie, jeżeli materiały te zostały mu udostępnione. Zespół powypadkowy powinien również dokonać prawnej kwalifikacji wypadku i rozstrzygnąć czy zdarzenie spełnia przesłanki zawarte w 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. spełnia definicję wypadku przy pracy.

Oczywiście zadaniem członków zespołu powypadkowego to przede wszystkim ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Poza tym jednak, bardzo istotnym obowiązkiem zespołu powypadkowego jest określenie środków profilaktycznych oraz wniosków, w szczególności wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Prawidłowe wnioski i środki profilaktyczne są bardzo istotne dla pracodawcy, który zgodnie z art. 236 Kodeksu pracy, ma obowiązek systematycznego analizowania przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy oraz na podstawie wyników tych analiz stosowania właściwych środków zapobiegawczych.

Swoje działania, zespół powypadkowy dokumentuje w protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zwanym „protokołem powypadkowym”. Dokument ten należy sporządzić nie później, niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku. Termin ten można wydłużyć, jeżeli wystąpiły uzasadnione przeszkody lub trudności. Wymaga to jednak podania przyczyn 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. W tym miejscu należy wskazać na uprawnienie członków zespołu powypadkowego, przewidziane w § 10 rozporządzenia Rady Mini-



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

strów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, tj. prawo złożenia do protokołu powypadkowego zdania odrębnego, które oczywiście należy uzasadnić. Wprawdzie w przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego, ostatecznie o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca. Wydaje się jednak, iż w sytuacjach kiedy w pracach zespołu powypadkowego pojawiają się problemy z obiektywną oceną stanu faktycznego i pojawia się zbyt duży nacisk na przypisanie winy poszkodowanemu pracownikowi, społeczny inspektor pracy powinien przynajmniej skorzystać z możliwości wniesienia zdania odrębnego wraz z uzasadnieniem.

5. Udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych.

Naturalnym następstwem związanym z uczestnictwem przez społecznego inspektora pracy w pracach zespołów powypadkowych, jest branie udziału w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy. To uprawnienie zostało jeszcze poszerzone o analizę przyczyn zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy. Poza udziałem w samej analizie, społeczny inspektor pracy posiada uprawnienie do kontroli stosowania wynikających z tej analizy, właściwych środków zapobiegawczych.

Uprawnienie to, jak już wyżej wspomniano, łączy się z obowiązkiem systematycznego analizowania przez pracodawcę przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy oraz na podstawie wyników tych analiz stosowania właściwych środków zapobiegawczych. Ponadto, zgodnie z art. 235 § 3 Kodeksu pracy, pracodawca w razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, jest m.in. obowiązany przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze.

6. Uczestniczenie w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy.

Społeczny przegląd warunków pracy, z jednej strony należy traktować oczywiście jako autonomiczne uprawnienie społecznego inspektora pracy, z drugiej strony wydaje się że jest to uzupełnienie działań, do których zobowiązany jest pracodawca, a w szczególności służba BHP. Zgodnie bowiem z § 40 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustalenia sposobów rejestracji nieprawidłowości i metod ich usuwania.

Natomiast zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jednym z podstawowych jej zadań jest przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na

”

w sytuacjach kiedy w pracach zespołu powypadkowego pojawiają się problemy z obiektywną oceną stanu faktycznego i pojawia się zbyt duży nacisk na przypisanie winy poszkodowanemu pracownikowi, społeczny inspektor pracy powinien przynajmniej skorzystać z możliwości wniesienia zdania odrębnego wraz z uzasadnieniem.



których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. To zadanie znajduje swoje rozwinięcie w przyznanym w § 3 pkt 1 ww. rozporządzenia, uprawnieniu do przeprowadzania przez służbę BHP kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy.

Niestety w dzisiejszym stanie prawnym brak jest przepisów, które określałyby sposób i zasady przeprowadzania przez społecznego inspektora pracy, przeglądów warunków pracy. Przepisy takie funkcjonowały do dnia 31 sierpnia 1989 r. w formie Uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 25 listopada 1966 r. w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy wraz z Załącznikiem: „Instrukcja w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy”. W Instrukcji tej szczegółowo opisano zasady przeprowadzania społecznych przeglądów warunków pracy przez społecznych inspektorów pracy. Oczywiście przepis ten nie mógł funkcjonować w stanie prawnym po roku 1990, jednak warto byłoby rozważyć podjęcie odpowiednich zmian legislacyjnych, które umożliwiłyby społecznej inspekcji w pełni wykorzystać przyznane jej uprawnienie.

7. Opiniowanie projektów planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolowanie realizacji tych planów.

Wydaje się, iż w praktyce społeczni inspektorzy pracy niezwykle rzadko korzystają z tego uprawnienia. W celu zwiększenia aktywności społecznych inspektorów pracy dobrym rozwiązaniem mogłoby być włączenie społecznych inspektorów pracy do przeglądów warunków pracy prowadzonych przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy.



8. Podejmowanie działań na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływanie na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

To uprawnienie ewidentnie mieści się w obszarze działań prewencyjno-promocyjnych. Wydaje się jednak, iż bez wsparcia pracodawcy, społeczny inspektor pracy niezbyt często będzie miał okazję z niego skorzystać.

Spółeczny inspektor pracy uprawniony do prowadzenia kontroli w obszarze prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy, został również wyposażony w narzędzia służące do egzekwowania od pracodawcy działań mających na celu wyeliminowanie stwierdzonych w trakcie nieprawidłowości. Na podstawie zapisów zawartych w ustawie z dnia z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy oraz w Załączniku do uchwały Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy, wynika iż społeczny inspektor pracy w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami może, co do zasady, stosować dwa rodzaje środków, tj. uwagi i zalecenia.

Uwagi

W art. 9 ustawy o społecznej inspekcji pracy wskazano, iż w razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy mieszczące się w zakresie kontroli społecznego inspektora pracy, informuje on o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), czyniąc jednocześnie stosowny zapis w księgach, tj. zakładowej księdze zaleceń i uwag lub oddziałowej (wydziałowej) księdze uwag. W związku z uwagami, kierownik zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) podejmuje decyzję w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i informuje o tym społecznego inspektora pracy.

Wyżej przywołane zapisy, zostały doprecyzowane w Załączniku do uchwały Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy. Zgodnie z zapisami zawartymi w Załączniku, w razie stwierdzenia naruszeń przepisów, grupowy społeczny inspektor *pracy* informuje o tym bezpośredniego przełożonego, czyniąc jednocześnie stosowny zapis w oddziałowej (wydziałowej) księdze uwag.

Natomiast na podstawie ustaleń własnych bądź grupowego *społecznego inspektora pracy* oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy informuje kierownika oddziału (wydziału) o stwierdzonych uchybieniach i naruszeniach, czyniąc jednocześnie stosowny zapis w oddziałowej (wydziałowej) księdze uwag. Wreszcie w przypadku stwierdzenia naruszeń, których usunięcie należy do kompetencji kierownika zakładu *pracy*, oddziałowy (wydziałowy) *społeczny inspektor pracy* przedstawia zakładowemu *społecznemu inspektorowi pracy* wnioski w *sprawie uwag*.

Z kolei w art. 10 ww. ustawy przewidziano możliwość zwrócenia uwagi pracownikowi przez społecznego inspektora pracy, w razie stwierdzenia naruszenia przez niego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym samym artykule przewidziano



również uprawnienie społecznego inspektora pracy do czasowego odsunięcia pracownika od pracy. Mianowicie w sytuacji, gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników, społeczny inspektor pracy zwraca się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznaje go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wydaje się, iż w opisanej wyżej sytuacji naruszenia przez pracownika zasad i przepisów BHP lub wykonywania przez niego pracy w sposób narażający jego lub innych na zagrożenie, społeczny inspektor pracy powinien bezwzględnie korzystać z przyznanych mu uprawnień.

Zalecenia

Drugim środkiem, który może zastosować społeczny inspektor pracy w związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami, jest zalecenie. Jest to środek prawny o szczególnej randze, a zastosować może go tylko zakładowy społeczny inspektor pracy.

Zgodnie z art. 11 ustawy o społecznej inspekcji pracy, na podstawie ustaleń własnych, oddziałowego (wydziałowego) lub grupowego społecznego inspektora pracy zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zalecenie usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień. W sytuacji bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.

W przypadku kiedy kierownik zakładu (pracodawca) uzna zalecenie zakładowego społecznego inspektora pracy za niezasadne, może wnieść sprzeciw do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Sprzeciw od zalecenia wydanego z terminem wykonania, należy wnieść w ciągu 7 dni od dnia doręczenia zalecenia. Natomiast od zalecenia, które zostało wydane w sytuacji bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, sprzeciw należy wnieść niezwłocznie. Oczywiście samo wniesienie sprzeciwu nie skutkuje uchyleniem zalecenia, ale wszczęciem kontroli przez inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy. W trakcie kontroli inspektor pracy dokonuje oceny stanu faktycznego i ewentualnie wydaje środki prawne przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.

Jak już wyżej wskazano zalecenie to środek prawny o szczególnej randze, ale też o wyjątkowej konstrukcji, która podobna jest do decyzji administracyjnej. Posiada on bowiem formę władczego oddziaływania na pracodawcę, a jednocześnie przewidziano *quasi* odwołanie od wydanego zalecenia. Jednak pomimo podobieństw zalecenie nie jest decyzją administracyjną i wydanie go nie wymaga od społecznego inspektora pracy uzasadnienia faktycznego i prawnego. Z drugiej jednak strony, przewidziana droga od-



Drugim środkiem, który może zastosować społeczny inspektor pracy w związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami, jest zalecenie. Jest to środek prawny o szczególnej randze, a zastosować może go tylko zakładowy społeczny inspektor pracy.

woławcza zakłada, iż w przypadku weryfikacji przez inspektora pracy zasadności wydanego zalecenia, w jego miejsce stosuje on środki prawne w ramach posiadanych kompetencji. W tym miejscu należy podkreślić, iż bardzo istotne jest, żeby stany nieprawidłowe wykazywane przez społecznego inspektora pracy, miały swoje odniesienie w przepisach prawa pracy. W przeciwnym razie brak będzie podstaw prawnych do wydania środków prawnych przez inspektora pracy, a tym samym do pozytywnej weryfikacji działań społecznego inspektora pracy.

Wydaje się, że przy takiej konstrukcji zalecenia dobrym rozwiązaniem dla społecznych inspektorów pracy, byłoby wydawanie zaleceń wzorowanych na środkach prawnych inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy, inspektor pracy, m.in.:

- nakazuje usunięcie stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nakazuje wstrzymanie prac, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- nakazuje wstrzymanie działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób prowadzących działalność – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- skierowuje do innych prac pracowników lub inne osoby dopuszczone do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- skierowuje do innych prac pracowników lub inne osoby dopuszczone do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- nakazuje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- zakazuje wykonywania pracy w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- zakazuje prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi – nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu.

Większość wyżej opisanych środków prawnych o randze decyzji administracyjnej, społeczny inspektor pracy może wykorzystać przy formułowaniu zaleceń, przewidzianych w ustawie o społecznej inspekcji pracy.



6. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Komisja BHP jest jedną z instytucji funkcjonujących w systemie polskiego prawa, która umożliwia rozwój dialogu pracodawcy z pracownikami w obszarze BHP. Wydaje się, iż historycznych korzeni współczesnej komisji BHP należy upatrywać w rozwiązaniach przyjętych jeszcze w poprzednim systemie politycznym.

Obowiązująca od dnia 1 lipca 1965 r. ustawa z dnia 30 czerwca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy przewidywała m.in. „społeczne przeglądy warunków pracy”. Wprowadzona do Działu X ustawy Kodeks pracy komisja BHP początkowo nakładała obowiązek jej utworzenia na pracodawców zatrudniających więcej niż 50 pracowników. Obecnie art. 237¹² Kodeksu pracy stanowi, iż komisję bezpieczeństwa i higieny pracy powołuje pracodawca zatrudniający powyżej 250 pracowników. W skład komisji 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. Jej przewodniczącym jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

Analizując powyższe zapisy, należy zauważyć, iż jednoznacznie nie wskazano czy w skład komisji powinni wchodzić wszyscy pracownicy służby BHP, czy tylko wybrani, co ma istotne znaczenie w przypadku komórek służby BHP wieloosobowych. Wydaje się, iż co do zasady w skład komisji powinni wchodzić wszyscy pracownicy służby BHP. Kolejną wątpliwość powstaje w przypadku udziału w składzie komisji społecznego inspektora pracy, a takiego określenia użył ustawodawca.

Nie budzi oczywiście wątpliwości, iż w skład komisji powinien wchodzić zakładowy społeczny inspektor pracy, natomiast wydaje się iż w przypadku rozbudowanej struktury społecznej inspekcji pracy w zakładzie, udział oddziałowych inspektorów pracy w składzie komisji nie jest konieczny. Najmniej wątpliwości budzi udział w komisji le-



”

Obecnie art. 237¹² Kodeksu pracy stanowi, iż komisję bezpieczeństwa i higieny pracy powołuje pracodawca zatrudniający powyżej 250 pracowników. W skład komisji 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.



Cele i zadania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, to zgodnie ze wskazanym wyżej art. 237¹² Kodeksu pracy, to pełni ona rolę organu doradczego i opiniodawczego pracodawcy.

karza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, który w skład komisji powinien wchodzić obowiązkowo. Oczywiście koszty udziału lekarza w pracach komisji ponosi pracodawca, gdyż zgodnie z art. 229 § 6 Kodeksu pracy pracodawca, poza kosztami badań ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy. Z kolei § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów, udział lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami w komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, mieści się w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad *pracownikami*. Pozostali członkowie komisji, będący pracownikami za okres niewykonywania pracy w związku z udziałem w pracach komisji, zachowują prawo do wynagrodzenia.

Wątpliwości budzi rola pracodawcy, dla którego komisja ma stanowić organ doradczy i opiniodawczy, a jednocześnie tenże pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, kieruje jej pracami. Wprawdzie w doktrynie wskazuje się, iż pracodawca wprawdzie kieruje pracami komisji, jednak nie wchodzi w jej skład, a co za tym idzie nie przysługują mu kompetencje, jakie posiada każdy inny członek komisji. Kierowanie pracami komisji sprowadza się do spraw czysto formalnych, a nie merytorycznych. Jednak wydaje się, iż mimo wszystko przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie, polegające na powierzeniu pracodawcy przewodniczenia komisji ds. BHP, w praktyce często pozbawia ją autonomii.

Jeżeli chodzi o cele i zadania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, to zgodnie ze wskazanym wyżej art. 237¹² Kodeksu pracy, to pełni ona rolę organu doradczego i opiniodawczego pracodawcy. W tym miejscu powstaje pytanie, czy Komisja BHP, wzorem innych form partycypacji strony społecznej w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy w zakładzie, posiada również w zakresie swojego działania kompetencje kontrolne lub nadzorcze. Odpowiedzią na te wątpliwości jest ciągle aktualna teza z Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 r. I PK 26/13, gdzie wyraźnie zostały określone kompetencje Komisji ds. BHP:

„Komisja BHP jest organem doradczym i opiniodawczym u pracodawców zatrudniających co najmniej z 250 osób (art. 237¹² § 1 k.p.), który dokonuje przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także opiniuje podejmowane przez pracodawcę środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułuje wnioski dotyczące poprawy warunków pracy oraz współdziała z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237¹³ § 1 k.p.). W tak ustawowo wskazanym zakresie kompetencji komisji BHP nie sposób pomieścić jej kompetencji do kontroli ani weryfikowania profilaktycznych (okresowych i kontrolnych) badań lekarskich, o których mowa w art. 229 § 2 i 3 k.p.”.

W ramach swoich funkcji doradczo-opiniodawczych, komisja BHP ma za zadanie 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. W sytuacji kiedy komisja realizując swoje zadania napotka zagadnienie, którego rozwiązanie przekracza jej kompetencje, może skorzystać z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy. Oczywiście odbywa się to na koszt pracodawcy, ale za jego zgodą. Na koniec należałoby jeszcze wskazać na rolę Komisji ds. BHP w kontekście obowiązków pracodawcy, wynikających z art. 237^{11a} Kodeksu pracy, tj. konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Należy uznać, iż biorąc pod uwagę skład Komisji, takie konsultacje mogą się odbywać w ramach jej funkcjonowania.

7. Przedstawiciel pracowników

Przedstawicielstwo pracownicze w obszarze dotyczącym bezpieczeństwa pracy jest istotnym w wielu krajach europejskich. Jako przykład państw, w których szczególny nacisk kładzie się na udział tzw. czynnika społecznego w kreowaniu bezpiecznych warunków pracy należy wskazać m.in. kraje skandynawskie, Holandię i Belgię. Oczywiście w każdym z tych państw przyjęto trochę inne rozwiązania.

W Norwegii w zakładach pracy, w których zatrudnionych jest co najmniej 10 osób, pracownicy wybierają spośród siebie rzecznika ds. bezpieczeństwa. W zakresie jego zadań mieści się kontrola warunków pracy pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy. Rzecznik ds. bezpieczeństwa szczególną uwagę zwraca na wyposażenie pracowników środki ochrony indywidualnej. W przypadku stwierdzenia w miejscu pracy bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia, rzecznika ds. bezpieczeństwa posiada uprawnienia, pozwalające nawet na wstrzymanie pracy. Instytucja rzecznika ds. bezpieczeństwa jest na tyle istotna, iż funkcjonują też regionalni rzecznicy bezpieczeństwa, których zadaniem jest kontrola warunków pracy na placach budów. Ponadto regionalni rzecznicy w zakresie swoich zadań pomoc pracownikom, którzy pracują w zakładach niemających swoich rzeczników. Rzecznicy regionalni zobowiązani są do zachowania tajemnicy zawodowej.

Z kolei w Szwecji wywiązywanie się pracodawców z ustawowych obowiązków dotyczących funkcjonowania w zakładzie przedstawicielstwa pracowniczego jest monitorowane przez inspektorów pracy, którzy regularnie kontaktują się z przedstawicielami pracowników.

Ten optymistyczny wydawałoby się obraz dotyczący funkcjonowania przedstawicielstwa pracowniczego w wielu krajach europejskich trochę zweryfikowały badania prowadzone przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (*European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA*). Instytucja ta powołana została w roku 1994 na podstawie Postanowienia Rady Europy nr 2062/94 z dnia 18 lipca 1994 r. Agencja przede wszystkim zajmuje się gromadzeniem, analizowaniem i rozpowszechnianiem informacji wśród podmiotów zaangażowanych w zapewnianie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. W ramach prowadzonej działalności Agencja w roku 2014 przeprowadziła badania, które były kontynuacją drugiego Europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2).

Z badań wynika, że w Europie rola przedstawicielstwa pracowników w obszarze zarządzania BHP w zakładzie pracy maleje, natomiast coraz istotniejsza w tym zakresie jest rola osób kierujących. W tym miejscu warto zacytować słowa Dyrektora Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy dr Christy Sedlatschek, która podkreśla, że

„pomimo różnic kontekstowych między państwami członkowskimi, jedna kwestia jest jasna: silne zaangażowanie pracodawcy w oparte na uczestnictwie podejścia w odniesieniu do BHP, wspierające organizacje pracowników w ramach zakładów lub poza nimi, a także dobrze wyszkoleni i poinformowani przedstawiciele pracowników stanowią kluczowe warunki skutecznej reprezentacji pracowników”.



W polskich przepisach prawa pracy również istnieje instytucja przedstawiciela lub przedstawicieli pracowników. Ponadto w przepisach prawa pracy używane jest pojęcie przedstawicielstwa pracowniczego. Najwięcej odniesień do przedstawiciela, przedstawicieli lub przedstawicielstwa pracowniczego mamy w ustawie Kodeks pracy, ale ustawodawca posługuje się tym pojęciem również w innych przepisach.

Podstawowa rola przedstawicieli pracowników to konsultowanie lub uzgadnianie szeregu działań, które podejmuje pracodawca. Uprawnienia konsultacyjne przedstawicieli pracowników oznaczają tylko możliwość wyrażenia swojego stanowiska w danej kwestii. Oznacza to, iż negatywne stanowisko przedstawicieli pracowników nie jest wiążące dla pracodawcy i to on samodzielnie podejmuje decyzję. Natomiast uzgadnianie oznacza konieczność uzyskania przez pracodawcę akceptacji dla podejmowanych działań i decyzja nie może zostać podjęta przez niego samodzielnie. Oczywiście obowiązek konsultacji lub uzgodnień dotyczy kwestii związanych z prawną ochroną pracy, ale także technicznym bezpieczeństwem pracy.

Uprawnienia o charakterze konsultacyjnym związane z prawną ochroną pracy to m.in.:

- konsultacja wprowadzenia zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie (art. 67²⁰ § 4 ustawy Kodeks pracy),
- konsultowanie zamiaru zwolnień grupowych oraz regulaminu zwolnień grupowych, wskazane w art. 2 ust. 7 i art. 3 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jeżeli chodzi o konsultowanie działań w obszarze technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy to należy wskazać tutaj:

- przede wszystkim obowiązek wskazany w art. 237^{11a} ustawy Kodeks pracy, tj. obowiązek konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- konsultacja wykazu prac w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia na potrzeby ustalania skróconego czasu pracy, o którym mowa w art. 145 ustawy Kodeks pracy,
- konsultowanie, wskazanego w art. 225 ustawy Kodeks pracy, wykazu prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji, z uwagi na istnienie możliwości wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego.

Do uprawnień o charakterze uzgodnień, w obszarze prawnej ochrony pracy, należą, m.in.:

- zawieranie porozumień zawieszających stosowanie przepisów prawa pracy, przewidziane w art. 9¹ ustawy Kodeks pracy,
- udzielenie zgody na monitoring pomieszczeń sanitarnych (art. 22² § 2 ustawy Kodeks pracy),
- zawieranie porozumień w sprawie wprowadzenia systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 § 3 ustawy Kodeks pracy).

Uzgodnień z przedstawicielami pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca musi dokonywać, m.in.:

- ustalając, wskazany w art. 151⁷ ustawy Kodeks pracy, wykaz prac dla pracujących w nocy, którzy wykonują prace szczególnie niebezpieczne prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym; wykaz ten ustala się w związku z zakazem zatrudniania takich osób przy wykonywaniu pracy w porze nocnej w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę,

Ponadto instytucja przedstawiciela pracowników pojawia się:

- w art. art. 208 § 1 pkt 4 ustawy Kodeks pracy, regulującym obowiązki związane z bezpiecznym wykonywaniem pracy, w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców. Jednym z obowiązków, jaki spoczywa w takiej sytuacji na pracodawcach, jest informowanie siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac,
- w art. 237¹² § 1 ustawy Kodeks pracy, który na pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników nakłada obowiązek powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład której wchodzi m.in. przedstawiciele pracowników, a jej wiceprzewodniczącym jest społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników,
- w § 10 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, gdzie wskazano, iż pracodawca jest obowiązany:
 - zapewnić udział pracowników lub ich przedstawicieli w projektowaniu i realizacji działań zapobiegających narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym lub ograniczających poziom tego narażenia,
 - umożliwić pracownikom i ich przedstawicielom kontrolę stosowania wymagań określonych w rozporządzeniu oraz w innych przepisach regulujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - informować na bieżąco pracowników i ich przedstawicieli o narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a w przypadkach narażenia powstałego w wyniku awarii i innych zakłóceń procesu technologicznego lub w wyniku podejmowanych prac remontowych, konserwacyjnych i w innych okolicznościach – o przyczynach powstałego narażenia oraz o środkach zapobiegawczych, jakie już zostały lub będą podjęte w celu poprawy sytuacji.

Jeżeli chodzi o wybór przedstawiciela pracowników, to niestety przepisy prawa pracy nie precyzują w jaki sposób ten wybór powinien nastąpić. W przepisach nie wskazano

”

Jeżeli chodzi o wybór przedstawiciela pracowników, to niestety przepisy prawa pracy nie precyzują w jaki sposób ten wybór powinien nastąpić. W przepisach nie wskazano również liczby przedstawicieli pracowników, którzy powinni funkcjonować w zakładzie.



również liczby przedstawicieli pracowników, którzy powinni funkcjonować w zakładzie. Wreszcie ustawodawca nie określił, czy przedstawiciel pracowników powinien być wybierany na stałe, czy może być wybierany *ad hoc*.

Oceniając rolę przedstawicielstwa pracowników w obszarze dotyczącym bezpieczeństwa pracy w Polsce należy po pierwsze podkreślić, iż w obowiązujących przepisach prawa przewidziano, opisane wyżej rozwiązania, teoretycznie pozwalające na czynny udział przedstawicieli w zarządzaniu szeroko pojętym bezpieczeństwem pracy. Jednak z drugiej strony ustawodawca nie uregulował w przepisach prawa licznych kwestii w tym zakresie.

Przepisy prawa m.in. nie określają, w jaki sposób powinien nastąpić wybór przedstawicieli pracowników, nie wskazują liczby przedstawicieli w zakładzie, nie określają również, czy przedstawiciel pracowników musi funkcjonować w sposób ciągły, czy tylko może być wybierany *ad hoc* (w razie potrzeby).

Ponadto przedstawiciel pracowników nie korzysta z żadnej ochrony prawnej w związku z pełnioną funkcją, m.in. nie przysługuje ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę. Pracodawcy z kolei często sygnalizują, iż mimo możliwości jakie są przez nich stwarzane, pracownicy nie zawsze chcą mieć realny wpływ na funkcjonowanie swojego zakładu pracy. Potwierdzają to sytuacje, kiedy mimo działań pracodawcy, reprezentacja załogi nie zostaje wybrana. Należy jeszcze dodać, iż żadna z instytucji państwowych nie została wyposażona w narzędzia do kontroli i weryfikacji prawidłowości funkcjonowania przedstawicielstwa pracowniczego w zakładach pracy. Jeżeli to tego wszystkiego dodamy jeszcze historyczny brak tradycji, jeżeli chodzi o udział pracownika w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy w zakładzie pracy, to rysuje nam się niezbyt optymistyczny obraz w tym obszarze. Potwierdzają to doświadczenia leżące zarówno po stronie pracodawców, pracowników i instytucji kontrolnych, wskazujące na niezbyt aktywny udział pracowników w kreowaniu swoich miejsc pracy, szczególnie w obszarze bezpieczeństwa pracy.

Na koniec warto zacytować słowa Trybunału Konstytucyjnego będące uzasadnieniem wyroku z 1 lipca 2008 r., sygn. K 23/07 (OTK ZU nr 6/A/2008, poz. 100), dotyczącego wniosku Konfederacji Pracodawców Polskich nt. konstytucyjności niektórych przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Trybunał wskazał m.in. iż uregulowana w tej ustawie procedura informowania pracowników i konsultowania z nimi – za pośrednictwem ich przedstawicieli – określonych spraw dotyczących podmiotu zatrudniającego

„jest przejawem partycypacji pracowniczej, stanowiącej ważny element współdziałania «pracy i kapitału» i budowania ładu społecznego. W interesie obu stron leży, aby przedstawicielstwo pracowników («załogi» zakładu pracy) było jak najbardziej reprezentatywne, cieszyło się zaufaniem możliwie największej części społeczności pracowników i aby istniał pełny i sprawny przepływ informacji od przedstawicieli do pracowników. Z tego punktu widzenia szczególnie istotne są zaskarżone przepisy ustawy dotyczące sposobu wyboru przedstawicieli pracowników oraz ich odwoływania”.

8. Rady pracowników

Pozazwiązkowym przedstawicielstwem pracowników w zakładzie pracy są również rady pracowników. Geneza ich powstania w Polsce z jednej strony ma podłoże historyczne, gdyż dekretem z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych powstało w powojennej Polsce przedstawicielstwo pracownicze. Jednak z uwagi na realia polityczne tamtego okresu, rady zakładowe w praktyce stały się jeszcze jednym z narzędzi, służących ówczesnemu państwu w utrzymaniu obranego kursu stworzenia i funkcjonowania państwa komunistycznego – totalitarnego.

W obecnym stanie prawnym w przedsiębiorstwach państwowych funkcjonują rady pracownicze. Działają one w oparciu o ustawę z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.

Rada pracownicza, określana również jako rada zakładowa, składa się z reguły z 15 pracowników i ma uprawnienia m.in. do:

- wyrażania zgody na utworzenie lub przystąpienie do spółki handlowej lub innej struktury organizacyjnej przewidzianej przepisami prawa bądź nabycie jej udziałów (akcji), jak również podejmowanie uchwał w sprawie wystąpienia z takiej struktury, żądania jej rozwiązania lub zbycia jej udziałów (akcji),
- podejmowania uchwał w sprawie łączenia i podziału przedsiębiorstw oraz zmiany kierunku działalności przedsiębiorstwa,
- decydowania o przystąpieniu przedsiębiorstwa w charakterze członka zbiorowego do organizacji społecznych,
- podejmowania uchwał o przeprowadzeniu w przedsiębiorstwie referendum,
- wyrażania opinii we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa oraz jego kierownictwa,
- możliwość przeprowadzania konsultacji, przekazywania opinii o zmianach aktu o utworzeniu lub likwidacji przedsiębiorstwa.

Natomiast rada pracowników to organ samorządu pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach innych niż państwowe. Współczesne rady pracowników w Polsce utworzone zostały w ramach wdrożenia Dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. UE L Nr 80, s. 29). Takie działania stanowią w Unii Europejskiej jedną z najważniejszych form unijnej polityki społecznej.

Jak potwierdzają to doświadczenia innych krajów, rady pracowników są ważnym miejscem dialogu społecznego w przedsiębiorstwie, które funkcjonuje mimo obok dotychczasowych form reprezentacji pracowniczej, np. związków zawodowych. W Danii rady uczestniczą m.in. w konsultacjach na temat istotnych zmian w przedsiębiorstwie oraz warunków pracy. Hiszpanie w ramach rad pracowniczych konsultują kwestie dotyczące min. zwolnień pracowników, redukcji czasu pracy oraz oceny stanowisk pracy.

W Niemczech działanie rad pracowników obejmuje obszar związany z organizacją i z czasem pracy, z systemem wynagrodzeń oraz z ochroną zdrowia pracowników. Jak

”

W obecnym stanie prawnym w przedsiębiorstwach państwowych funkcjonują rady pracownicze. Działają one w oparciu o ustawę z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Rada pracownicza, określana również jako rada zakładowa, składa się z reguły z 15 pracowników





pokazują powyższe przykłady działania rad pracowników w Unii Europejskiej, zakres ich działania jest trochę inny w różnych krajach, jednak zawsze uwzględnia zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

W Polsce funkcjonowanie rad pracowników reguluje ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Przewiduje ona, iż w zakładach pracy co najmniej 50 pracowników, pracodawca może powołać tzw. radę pracowników, w skład której wchodzi pracownicy wybrani w wyborach zorganizowanych przez pracodawcę.

Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa, przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników oraz państwowych instytucji filmowych. Oczywiście utworzenie rady pracowników nie jest obowiązkowe. Zgodnie z art. 8 ust. 1 przywołanej wyżej ustawy, wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 proc. pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego od 50 do 250 pracowników – 3 pracowników, od 251 do 500 pracowników – 5 pracowników oraz powyżej 500 pracowników – 7 pracowników.

Jeżeli chodzi o zadania rady pracowników, to radzie pracowników pracodawca przekazuje informacje dotyczące działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian.

Natomiast przekazuje informacje i konsultuje zagadnienia dotyczące:

1. stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,



Po ponad 17 latach należy jednak stwierdzić, iż rady pracowników niestety nie spełniły pokładanych w nich oczekiwań. Według danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, ogólna liczba podmiotów, które zgłosiły utworzenie rady pracowników to około 3700.

2. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Wprawdzie w ustalonych przez ustawodawcę zadaniach rady pracowników nie wskazano wprost zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak należy przyjąć, iż w zakładach pracy, w których stosuje się przepisy ustawy z dnia 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, rada pracowników pełni rolę przedstawiciela pracowników, o którym mowa w art. 237^{11a} ustawy Kodeks pracy. Ponadto, jeżeli u pracodawców zatrudniających ponad 250 osób nie działa komisja BHP, a działa rada pracowników, to z jej przedstawicielami pracodawca może konsultować działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

W związku z następującym spadkiem aktywności pracowników w obszarze zrzeszania się w formie dotychczas przyjętej tj. związków zawodowych, wydawało się, że wejście w życie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, stworzy nową platformę dialogu pomiędzy pracodawcą a pracownikami, w której znajdzie się również miejsce dla spraw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Po ponad 17 latach należy jednak stwierdzić, iż rady pracowników niestety nie spełniły pokładanych w nich oczekiwań. Według danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, ogólna liczba podmiotów, które zgłosiły utworzenie rady pracowników to około 3700.



9. Rozwiązanie w zakresie systemu ochrony pracy przyjęte w innych krajach Europy

Omawiając rozwiązania przyjęte w krajach Unii Europejskiej należy podkreślić, iż Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: Konwencja Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r. i Konwencja Nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy – nie narzucają jednolitych rozwiązań organizacyjnych systemu ochrony pracy. W związku z tym Polska i każdy z krajów europejskich wybrał inne, czasami bardzo specyficzne rozwiązania w tym zakresie.

Norwegia

Norweski system ochrony pracy charakteryzuje się dużą aktywnością i udziałem w kreowaniu warunków pracy, zarówno administracji rządowej, samorządowej i pracodawców, ale przede wszystkim pracowników. Jednym elementem współpracy strony rządowej, samorządów, organizacji pracodawców oraz związków zawodowych, jest zawierana umowa intencyjna. W „Umowie Intencyjnej o Środowisku Pracy Zwiększającym Udział w Życiu Zawodowym”, która zawarta została na okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2022 r. znajdujemy zapisy, które oddają filozofię, jaka przyświeca Norwegom w budowaniu systemu ochrony pracy.

Na wstępie ww. umowy wskazano, iż:

„Celem jest zapewnienie, aby możliwie największa liczba osób pracowała w możliwie największym wymiarze, możliwie najdłużej. Siła robocza to największy zasób Norwegii. Dzięki wysokiemu poziomowi zatrudnienia nasze społeczeństwo pozostaje w równowadze i dobrobycie, ponadto posiadanie pracy ma duże znaczenie dla jednostki. Współpraca trójstronna pomiędzy pracodawcami, pracownikami i władzami, skupiona na zwiększaniu udziału w życiu zawodowym ma za zadanie przyczynić się do podnoszenia poziomu zatrudnienia i mobilizacji siły roboczej poprzez zapobieganie nieobecnościom z powodu choroby i obniżanie ich wymiaru, a także zapobieganie rezygnacji z życia zawodowego”.

Jeżeli chodzi o przepisy prawa pracy w Norwegii, to podstawowymi przepisami są Kodeks pracy (*Arbeidsmiljøloven*) oraz Ustawa Urlopowa (*Ferieloven*).

Kodeks pracy zawiera przepisy związane m.in. z ochroną środowiska, ochroną zatrudnienia, czasem pracy. Norweski Kodeks pracy obowiązuje wszystkie przedsiębiorstwa, które zatrudniają przynajmniej jednego pracownika, oprócz branży związanej z rybołówstwem, żegluga i łowiectwem.

Podstawowe cele, które przyświecają ustawie:

- rozwój przedsiębiorstwa oraz utrzymanie pracy przez pracowników,



- przestrzeganie przepisów BHP w miejscu pracy, w celu ochrony zdrowia i życia pracowników,
- poczucie równości pracowników w firmie,
- możliwość dokonania zmian w zatrudnieniu, jeżeli wymaga tego sytuacja osobista pracownika.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę następujące obowiązki:

- udział w szkoleniu BHP,
- dostrzeganie i sporządzanie rejestru zagrożeń w pracy,
- ocenianie ryzyka wystąpienia szkód oraz wypadków,
- eliminowanie wszelkich niedociągnięć i błędów oraz ciągle zmniejszanie ryzyka wystąpienia wypadków,
- podejmowanie działań oraz finansowanie środków, mających na celu poprawę bezpieczeństwa,
- zapewnienie, aby każdy pracownik:
 - miał świadomość zagrożeń w miejscu pracy,
 - odbył stosowne szkolenie,
 - otrzymał odzież ochronną, przybory i sprzęt ochronny, jeśli jego stanowisko tego wymaga dla zwiększenia bezpieczeństwa w pracy,
 - zapewnienie pracownikom bezpiecznego środowiska pracy,
 - współpraca z ośrodkami zdrowia w przypadku, gdy w przedsiębiorstwie występują czynniki zwiększonego ryzyka.

Szczególnie istotnym elementem norweskich przepisów prawa pracy są układy zbiorowe pracy. Norweski układ zbiorowy pracy (*tariffavtale*) to umowa, którą zawiera strona związkowa z pracodawcą. Przedmiotem zawieranych układów zbiorowych są przede wszystkim warunki płacowe, ale również warunki pracy. Z uwagi na fakt, iż w Norwegii związek zawodowy reprezentuje tylko swoich członków, układ zbiorowy związek zawodowy zawiera w imieniu swoich członków. Jednak stosując zawarty układ zbiorowy, pracodawca nie może dyskryminować pracowników, którzy nie należą do związku zawodowego. W praktyce oznacza to, iż pracodawca zawarty układ zbiorowy stosuje wobec wszystkich pracowników. Taki mechanizm stosowany jest w sektorze prywatnym. W sektorze publicznym, zapisy ustawowe przewidują, iż obowiązujące zapisy układu zbiorowego dla sektora publicznego, jeżeli chodzi o kwestie płacowe, obejmują wszystkich pracowników tego sektora.

Należy również podkreślić duży zasięg zawieranych układów zbiorowych, gdyż około 70 proc. pracowników objętych jest układami zbiorowymi, a w sektorze publicznych 100 proc. Osoby które nie zostały objęte układami zbiorowymi to przede wszystkim pracownicy zatrudnieni w mikro i małych przedsiębiorstwach.

Warto również podkreślić, iż w Norwegii nie została wprowadzona jedna, obowiązująca wszystkich minimalna stawka wynagrodzenia. Co do zasady płacę minimalną regulują układy zbiorowe. Natomiast w 9 branżach gospodarki zapewniono ustawowo płacę minimalną, która jest jednak zróżnicowana w zależności od branży.



Szczególnie istotnym elementem norweskich przepisów prawa pracy są układy zbiorowe pracy. Norweski układ zbiorowy pracy (*tariffavtale*) to umowa, którą zawiera strona związkowa z pracodawcą.



9. Rozwiązanie w zakresie systemu ochrony pracy przyjęte w innych krajach Europy

Norweska Państwowa Inspekcja Pracy (*Arbeidstilsynet*) to urząd podlegający Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej (*Arbeids- og sosialdepartementet*). Składa się z jednostki nadrzędnej – *Direktoratet for arbeidstilsynet* oraz z siedmiu oddziałów regionalnych z podlegającymi im urzędami rozszanymi po całym kraju. Siedziba główna Dyrektoratu znajduje się w Trondheim.

Zadaniem tego urzędu jest nadzór nad przestrzeganiem przez przedsiębiorstwa norweskiego Kodeksu pracy. Państwowa Inspekcja Pracy ma również prawo i obowiązek kontroli warunków pracy i płacy pracowników zagranicznych. Urząd ten bada również wszystkie poważne wypadki jakie mają miejsca w zakładach pracy.

Główne obszary działalności:

- nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy i analiza wypadków przy pracy,
- wsparcie i pomoc dla pracowników (poradnictwo),
- zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy,
- działalność wydawnicza (ulotki i broszury informacyjne)
- kampanie skierowane do przedsiębiorców (m.in. sektor budowlany, hotelarski, rolniczy, transportowy).

Jeżeli warunki panujące w danym miejscu pracy są niezgodne z obowiązującymi przepisami, norwescy inspektorzy pracy mogą nakazać wprowadzenie odpowiednich zmian albo ewentualnie wstrzymać pracę danego przedsiębiorstwa. Pracownicy mogą zwrócić się Państwowej Inspekcji Pracy z problemami i pytaniami, a inspektorzy pracy mają obowiązek zachowania w tajemnicy tego faktu w trakcie kontroli pracodawcy.

W norweskim systemie ochrony pracy wprowadzone zostały rozwiązania, które zapewniają udział pracowników w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie. W Norwegii pracownicy wybierają spośród siebie rzeczownika ds. BHP (*Verneombud*). Przedstawiciele pracowników ds. BHP powinni być wybrani we wszystkich zakładach, w których obowiązuje norweski Kodeks pracy.

W przypadku, gdy zakład zatrudnia do 10 osób strony mogą, tj. pracodawca i pracownicy, mogą zrezygnować z wyboru rzeczownika ds. BHP. Jednak taką umowę o rezygnacji z wyboru strony mogą zawrzeć na maksymalny okres 2 lat, a ponadto norweska inspekcja pracy (*Arbeidstilsynet*), biorąc pod uwagę ocenę warunków pracy, może polecić wybór przedstawiciela ds. BHP.

W przypadku większych zakładów, zatrudniających więcej niż 10 osób może być wybrana większa liczba przedstawicieli. Również w przypadku zakładu o rozbudowanej strukturze lub gdy jest wykonywana praca na zmiany – powinien być wybrany co najmniej jeden przedstawiciel ds. BHP w każdym oddziale lub dla każdej grupy zmianowej.

Szczegółowe obowiązki przedstawiciela ds. BHP określa Kodeks pracy (*Arbeidsmiljøloven*). Do obowiązków jego należą m.in. kwestie dotyczące:

- przeszkolenie pracowników z zakresu BHP w przedsiębiorstwie,

- wyposażenia pracowników w odzież, obuwie robocze, ochronne i środki ochrony indywidualnej,
- bezpieczeństwa maszyn oraz sprzętu używanego w zakładzie,
- bezpiecznego przechowywania i użytkowania substancji i preparatów chemicznych,
- bezpiecznego i higienicznego wykonywania prac w zakładzie,
- wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

W Norwegii działają też regionalni rzecznicy BHP, których zadaniem jest kontrola warunków pracy na budowach oraz pomoc pracownikom, którzy pracują w zakładach niemających swoich rzeczników.

Ponadto w zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników, powołuje się radę ds. środowiska pracy. W jej skład wchodzi przedstawiciele pracowników, pracodawcy oraz personelu medycznego. Zadaniem rady są działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bardzo ważnym elementem norweskiego systemu ochrony pracy są związki zawodowe, do których należy blisko połowa pracowników. Każda osoba, która pracuje w Norwegii, ma możliwość przystąpienia do organizacji związkowej. Członkowie związków uzyskują pomoc w przypadku konfliktu z pracodawcą, mają też możliwość skorzystania z dodatkowego ubezpieczenia. Związki oferują też darmową pomoc prawną, szkolenia i pomoc w razie nagłych zdarzeń losowych. Przynależność do związków zawodowych wiąże się jednak z obowiązkiem opłacania składki.

Głównym zadaniem związków zawodowych jest działalność w celu poprawy warunków pracy oraz wynagrodzenia pracowników. Szczególnie istotne są tutaj rozwiązania przewidziane w norweskim systemie ochrony pracy, które przewidują możliwość zawierania układów zbiorowych pracy.

W Norwegii poszczególne związki zawodowe łączą się w większe stowarzyszenia zwane federacjami. Wyróżnić można cztery największe federacje związków zawodowych:

- Konfederacja Związków Zawodowych (Unio),
- Konfederacja Związków Zawodowych (YS),
- Federacja Norweskich Stowarzyszeń Zawodowych (Akademikerne),
- Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO).

”

Bardzo ważnym elementem norweskiego systemu ochrony pracy są związki zawodowe, do których należy blisko połowa pracowników. Każda osoba, która pracuje w Norwegii, ma możliwość przystąpienia do organizacji związkowej.



Republika Federalna Niemiec

Niemiecki system ochrony pracy charakteryzuje niezwykła stabilność rozwiązań prawnych i ekonomicznych. W niemieckim systemie prawnym przepisy prawa pracy znajdują się w wielu odrębnych aktach prawnych i brak jest odpowiednika polskiego Kodeksu pracy. Najważniejsze z nich to: niemiecki kodeks cywilny (*Bürgerliches Gesetzbuch*), ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem (*Kündigungsschutzgesetz*), ustawa o urlopach (*Bundesurlaubsgesetz*), ustawa o kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (*Entgeltfortzahlungsgesetz*), ustawa o ustroju przedsiębiorstw (*Betriebsverfassungsgesetz*), ustawa o układach zbiorowych (*Tarifvertragsgesetz*) oraz ustawa o płacy minimalnej (*Mindestlohnsgesetz*).

Efektorem takich rozwiązań jest sama umowa o pracę, która na terenie Niemiec jest dokumentem o wiele obszerniejszym, niż umowy o pracę zawierane na terenie Polski. Zawiera ona szereg zapisów, które w Polsce uregulowane zostały w Kodeksie pracy. Niemiecki ustawodawca pozostawia również większą elastyczność stronom umowy o pracę w kwestii ukształtowania łączącego je stosunku pracy.

Problematyka ochrony pracy należy do kompetencji Ministra Pracy i Spraw Socjalnych, któremu podlega inspekcja pracy (urzędy kontroli przemysłowej) oraz przemysłowa służba zdrowia. Minister Pracy i Spraw Socjalnych wydaje przepisy wykonawcze w zakresie ochrony pracy. W zakresie kontroli i nadzoru nad warunkami pracy kompetencje posiadają dwie instytucje:

1. Urzędy Kontroli Przemysłowej (*Gewerbeaufsichtsamt*),
2. Zrzeszenia Zawodowo-Ubezpieczeniowe (*Berufsgenossenschaften*).

Urzędy Kontroli Przemysłowej mają status państwowej inspekcji pracy i działają w imieniu władz administracyjnych poszczególnych krajów związkowych na podstawie ustawy o prawie przemysłowym z 1900 r. W poszczególnych krajach związkowych podlegają ministrom pracy. Urzędy te stanowią wyodrębnioną, specjalną administrację państwową. Przedmiotem nadzoru są wszelkie sprawy ochrony pracy, z wyjątkiem spraw zdrowia oraz nadzoru górniczego i morskiego. Zakres kontroli urzędów nadzoru przemysłowego obejmuje poza warunkami technicznego bezpieczeństwa pracy, sprawy ochrony środowiska oraz przestrzeganie przez pracodawcę przepisów ochronnego prawa pracy.

Zrzeszenia zawodowo-ubezpieczeniowe są instytucjami prawa publicznego obowiązkowo zrzeszającymi pracodawców danej branży; działają na podstawie ustawy ubezpieczeniowej z 1911 r. (*Reichsversicherungordnung*). Odpowiedzialne są za wykonanie ubezpieczenia społecznego od ryzyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Działalność ich oparta jest na zasadzie samorządu zrzeszonych pracodawców i zatrudnionych przez nich pracowników. Służba inspekcyjna działa w ramach 35 Przemysłowych Zrzeszeń Zawodowych, 19 Rolniczych Zrzeszeń Zawodowych i 40 Publicznych Instytucji Ubezpieczeń od Wypadków.



Odpowiednie warunki pracy w zakładach pracy wymuszane są nie tyle działaniami administracyjno-nakazowymi, co mechanizmem ekonomicznym. Stanowi go zróżnicowana i ruchoma składka ubezpieczenia od ryzyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Wysokość składki ulega zmniejszeniu lub zwiększeniu w zależności od stopnia zagrożenia wypadkami w danym zakładzie.

Istotne znaczenie ma także prawno-administracyjny sposób realizacji ubezpieczenia społecznego od ryzyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Ubezpieczenie wykonywane jest przez zrzeszenia zawodowo-ubezpieczeniowe, których członkami są pracodawcy.

Z opisanego wyżej sposobu organizacji niemieckiego systemu ochrony, wynikają również rodzaje odpowiedzialności ciążące na pracodawcy, w związku z naruszeniem obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:

- odpowiedzialność karno-administracyjna (pieniężna kara upominająca za drobne uchybienia przepisom, grzywna w wysokości zależnej od stopnia winy),
- odpowiedzialność karna, uregulowana przepisami prawa karnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- odpowiedzialność odszkodowawcza (odpowiedzialność przejmuje instytucja ubezpieczająca tj. właściwe zrzeszenie zawodowo-ubezpieczeniowe z wyjątkiem sytuacji, gdy wypadek został zawiniony zachowaniem się pracodawcy lub innej osoby odpowiedzialnej za stan warunków pracy),
- odpowiedzialność regresowa względem właściwego zrzeszenia zawodowo-ubezpieczeniowego (obowiązek zwrócenia zrzeszeniu ogółu kosztów świadczeń udzielonych przez nie poszkodowanemu pracownikowi, w tym m.in. koszty świadczeń leczniczych).

Francja

We Francji powołana została również państwowa inspekcja pracy. Podlega ona trzem ministerstwom: Ministerstwu Pracy, Ministerstwu Rolnictwa i Ministerstwu Transportu. Dla inspektorów wszystkich trzech ministerstw wspólne są: procedury rekrutacji, zakres kompetencji, wielkość wynagrodzenia, warunki pracy i szkolenia. Wiodące jest jednak Ministerstwo Pracy i jego Inspektorat (*Services Deconcentres du Travail et de l'Emploi - SDTE*), który sprawuje nadzór nad warunkami pracy w większości sektorów gospodarki.

Struktura organizacyjna Inspektoratu jest oparta na podziale administracyjnym. W każdym z 95 departamentów znajduje się Okręgowe Biuro Inspekcji Pracy zajmujące się sprawami w zakresie:

- czasu pracy i urlopów,
- wynagrodzenia za pracę,
- ochrony pracy kobiet i młodocianych,
- przestrzegania zasady równości płci,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przestrzegania układów zbiorowych pracy w kwestii płac,
- przedstawicielstwa pracowników w zakładzie pracy.



9. Rozwiązanie w zakresie systemu ochrony pracy przyjęte w innych krajach Europy

We Francji, podobnie jak w RFN, funkcjonują instytucje ubezpieczeń społecznych. Mają one prawo do podwyższania wysokości składki w przypadkach niezadowolającego stanu bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy. Składka może być podwyższona nawet do 25 proc.

W celu oceny stanu BHP, instytucje ubezpieczeniowe przeprowadzają kontrole w zakładach pracy.

Jeżeli chodzi o przepisy prawa pracy, to należy wskazać przede wszystkim na Kodeks pracy. Zawiera one jednak tylko ogólne zapisy dotyczące warunków pracy, które można uszczegóławiać w ramach układów zbiorowych pracy. We francuskim systemie ochrony pracy to właśnie układy zbiorowe pełnią najważniejszą rolę.

Pewnego rodzaju fenomenem jest to, iż we Francji poziom uzwiązkowienia wynosi ok. 8 proc., co jest jednym z najniższych wśród 38 wysoko rozwiniętych krajów należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Jednocześnie we Francji ponad 98 proc. zatrudnionych, objętych jest układami zbiorowymi pracy.

Dania

Nadzór nad całokształtem działalności w zakresie ochrony pracy sprawuje Minister Pracy. Podlegają mu:

- Rada Środowiska Pracy, której zadaniem jest zapewnienie pracodawcom i pracownikom udziału w działaniach na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Inspekcja Pracy, która nosi nazwę Służby Środowiska Pracy.

Inspekcja Pracy jest organem państwowym podległym Ministrowi Pracy, składającym się z dyrekcji, Instytutu Medycyny Pracy wraz z siecią inspektorów. Zadaniem Inspekcji jest sprawowanie nadzoru i kontroli w zakresie ochrony pracy. Uczestniczy ona ponadto w opracowywaniu przez Ministra Pracy przepisów wykonawczych do Ustawy o ochronie środowiska pracy, a także sama wydaje przepisy w ramach upoważnienia udzielanego przez tegoż ministra.

Do obowiązków Inspekcji należy także dokonywanie oceny zgodności z przepisami projektów urządzeń technicznych, surowców i materiałów, a ponadto analiza rozwoju postępu technicznego służącego poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspekcja Pracy jest wraz z Funduszem Środowiska Pracy głównym wydawcą materiałów edukacyjno-reklamowych dotyczących zagadnień ochrony pracy.

Do zadań Inspekcji należy również zbieranie, analiza i publikowanie informacji statystycznych związanych z badaniami stanu zakładów pracy. Dzięki czemu uzyskuje ona pełną wiedzę o środowisku pracy i jego wpływie na pracowników.

Należy zaznaczyć, iż nadzór na przestrzeganiem przez zakłady pracy przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada nie tylko inspekcja pracy. W niektórych sektorach odpowiedzialność za przepisy i ich egzekwowanie spoczywa na innych organach, a mianowicie:



”

W duńskim systemie ochrony pracy układy zbiorowe również pełnią bardzo ważną rolę. Objętych jest nimi prawie 90 proc. zatrudnionych.

- duńska Agencja ds. Energii jest odpowiedzialna za kontrolę zakładów/installacji znajdujących się na morzu,
- duński Urząd Morski jest odpowiedzialny za kontrolę żeglugi,
- duńska Administracja Lotnictwa Cywilnego jest odpowiedzialna za kontrolę w sektorze lotniczym.

Na poziomie zakładu pracy, zagadnieniami związanymi z ochroną pracy zajmują się Zakładowe Rady do spraw Bezpieczeństwa Pracy. W ich skład wchodzi, w równych proporcjach, przedstawiciele pracodawców, pracowników i personelu kierowniczego. Nadzór nad tymi Zakładowymi Radami sprawuje Rada Środowiska Pracy. W Danii wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające minimum dziesięciu pracowników (w przypadku biur - 20), mają ustawowy obowiązek utworzenia organizacji zakładowej, która będzie zajmowała się sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organizacja zakładowa ds. BHP może skorzystać z porad i pomocy Służby Ochrony Zdrowia Pracowników. Jest to organizacja zakładana i finansowana przez pracodawców, jednak zarządzana zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Od niektórych przedsiębiorstw (tych, w których istnieje wysokie ryzyko wypadków przy pracy lub chorób zawodowych) prawo wymaga obecności tej organizacji. Inne przedsiębiorstwa mogą ją założyć na zasadzie dobrowolności.

W duńskim systemie ochrony pracy układy zbiorowe również pełnią bardzo ważną rolę. Objętych jest nimi prawie 90 proc. zatrudnionych.



Bibliografia

- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
- Bojnowski W., *Spółeczny nadzór nad warunkami pracy. Materiał szkoleniowy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2004.
- Czarnecki P., Grzebyk P., Reda-Ciszewska A., Surdykowska B., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, C.H. Beck, Warszawa 2021.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń 2008.
- Rutkowski T., *Poradnik Społecznego Inspektora Pracy. Informator*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2005.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H.Beck, Warszawa 2023.
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Sobczyk A., *Rady pracowników. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska - Oficyna, Warszawa 2007.
- Stelina J. (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Rudolf S., *Udział przedstawicieli załogi w organach spółki*, [w]: D. Dobija, I. Koładkiewicz (red.), *Ład korporacyjny. Podręcznik akademicki*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Rudolf S., *Udział przedstawicielstwa załogi w nadzorze korporacyjnym. Tendencje zmian, Zarządzanie i Finanse 2018*, nr 16, s. 171-176
- Wujczyk M., *Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych – wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3, s. 195-216.
- Ambroziewicz M., *Spółeczna inspekcja pracy jako organ kontroli nad pracodawcą*, Komentarz, Wolters Kluwer.
- Kościukiewicz K., *Spółeczna Inspekcja Pracy*, Komentarz, Wolters Kluwer.

Kryczka S., *Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy*, Komentarz, Wolters Kluwer.

Latos-Miłkowska M., *Wpływ związków zawodowych na bhp w zakładzie pracy*, Komentarz, Wolters Kluwer.

Wyka T., *Spółeczna Inspekcja Pracy*, Komentarz, Wolters Kluwer.

Zimna T., *Udział związków zawodowych w kontrolach warunków pracy w szpitalu*, Komentarz, Wolters Kluwer.

BHP w Norwegii, Norwegia Consulting, <https://norwegiaconsulting.pl/bhp-w-norwegii.html#id3> [dostęp 20.09.2023].

BHP w Norwegii, Quali, <https://quali.no/bhp-norwegia/> [dostęp 20.09.2023].

Lesner D., *Pracownicy sami muszą wybrać swoich przedstawicieli*, Wolters Kluwer. Prawo.pl. Kadry i BHP, Warszawa 2023, <https://www.prawo.pl/kadry/przedstawiciel-pracownikow,265468.html> [dostęp 10.09.2023].

PolNor Consulting, *Kodeks pracy w Norwegii* <https://pol-nor.com/kodeks-pracy-w-norwegii/> [dostęp 10.09.2023].

Walczak A., *Konsultacje z przedstawicielami pracowników - kiedy występują?*, Web Innovative Software Sp. z o.o. Poradnik Pracownika, Wrocław 2023, <https://poradnik-pracownika.pl/-konsultacje-z-przedstawicielami-pracownikow-kiedy-wystepuja> [dostęp 10.09.2023].



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



dialog
społeczny
kluczem
do rozwoju
II edycja

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 310 organizacji zakładowych zrzeszających kilkadziesiąt tysięcy 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).