

Tomasz Rutkowski

PORADNIK SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Informator

Warszawa 2006

Copyright © Główny Inspektorat Pracy 2005

Wydanie drugie

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
Departament Informacji i Promocji

www.pip.gov.pl

Spis treści

Wstęp	5
-------------	---

Część I ZWIĄZKI ZAWODOWE

1. Uprawnienia związków zawodowych w zakresie prawnej ochrony pracy.....	7
1.1 Uprawnienia organizacji ponadzakładowych.....	7
1.2 Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych – reprezentacja interesów zbiorowych	8
Regulamin pracy	8
Regulamin wynagradzania	10
Układ zbiorowy pracy	10
Przekazanie pracowników w trybie art. 23 ¹ Kp	12
Konsultacja oraz porozumienie w sprawie zwolnień grupowych.....	13
Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	14
Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	15
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	16
Informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej	17
1.3 Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych – reprezentacja interesów indywidualnych	18
Konsultacja przy zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę i wypowiedzenia warunków indywidualnych	18
Konsultacja przy zamiarze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia	20
Współdziałanie w przypadkach zamiaru rozwiązania umowy z pracownikami szczególnie chronionymi	21
1.4 Inne uprawnienia organizacji związkowej	23
Procedura stosowania kar regulaminowych	23
Podział środków z funduszu socjalnego	24
2. Uprawnienia związków zawodowych w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy	24
3. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych	28

Procedura wszczynania postępowania w przypadkach naruszeń przepisów ustawy o związkach zawodowych	29
4. Współpraca związków zawodowych z organami Państwowej Inspekcji Pracy i innymi organami nadzoru nad warunkami pracy	30

Część II SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

1. Podstawy prawne funkcjonowania społecznej inspekcji pracy	32
2. Struktura społecznego nadzoru nad warunkami pracy	34
3. Wybory organów społecznej inspekcji pracy	35
Procedura odwołania sip	38
4. Uprawnienia i obowiązki społecznych inspektorów pracy	39
4.1 Uprawnienia kontrolne sip	39
4.2 Uwagi sip	45
4.3 Zalecenia sip	45
Zalecenia terminowe	48
Zalecenia wstrzymania pracy urządzenia technicznego lub określonych robót	50
4.4 Dochodzenie powypadkowe	53
4.5 Udział sip w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy	59
4.6 Wynagrodzenie zryczałtowane sip	61
4.7 Ochrona stosunku pracy sip	63
5. Współpraca społecznej inspekcji pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi	67
6. Współpraca społecznej inspekcji pracy z organami Państwowej Inspekcji Pracy	68
7. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy	70
Postępowanie karno-wykroczeniowe	71
Aneks	
Przykładowy regulamin wyborów sip	72
Zakładowa księga zaleceń i uwag zakładowego sip	75
Oddziałowa (wydziałowa) księga uwag sip	78
Ramowy program szkolenia podstawowego dla nowo wybranych sip	80
Ramowy program szkolenia okresowego dla sip	84
Literatura	86
Podstawowe akty prawne	86

Wstęp

Instytucja społecznego nadzoru nad warunkami pracy od szeregu lat odgrywa istotną rolę w dążeniu do poprawy warunków pracy, a co za tym idzie – zwiększeniu udziału pracowników w kształtowaniu bezpiecznego miejsca pracy. Realizacja tego zadania powierzona została przez ustawodawcę w pierwszej kolejności społecznym inspektorom pracy, ustalając ich status w akcie prawnym rangi ustawy.

Pierwsza ustawa o społecznej inspekcji pracy uchwalona została 4 lutego 1950 r., a zaczęła obowiązywać 28 lutego 1950 r., tak więc społeczna inspekcja pracy ma już 55 lat. Aktualnie obowiązująca ustawa pochodzi z 24 czerwca 1983 r., a więc od jej uchwalenia minęło ponad dwadzieścia lat. W tym okresie dokonały się radykalne przemiany ustrojowe, pojawił się między innymi pluralizm związkowy, natomiast społeczna inspekcja pracy funkcjonuje w ramach niezmienionych od lat podstaw prawnych.

Równie ważną rolę w działalności dotyczącej szeroko rozumianych warunków pracy powierzono organizacjom związkowym, które mogą działać nie tylko w przypisanym im obszarze ochrony stosunku pracy, ale również technicznego bezpieczeństwa pracy.

W związku z daleko posuniętą prywatyzacją gospodarki zmniejsza się liczba firm, w których funkcjonują związki zawodowe, a tym samym społeczna inspekcja pracy. Aby zahamować ten proces, konieczne jest pilne wprowadzenie zmian legislacyjnych tworzących możliwości funkcjonowania sip w firmach, w których nie działają związki zawodowe.

Zadaniem *Informatora* jest przedstawienie aktualnie obowiązujących zasad regulujących działalność społecznego nadzoru

nad warunkami pracy oraz praktyczne wyjaśnienie problemów funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

Życząc działaczom związkowym oraz społecznym inspektorom pracy sukcesów w działalności na rzecz poprawy przestrzegania prawa pracy w ich macierzystych zakładach pracy, a tym drugim w szczególności jak najrzadszego uczestniczenia w pracach zespołów powypadkowych

pozostaję z szacunkiem

Tomasz Rutkowski

ZWIĄZKI ZAWODOWE

1. Uprawnienia związków zawodowych w zakresie prawnej ochrony pracy

Uprawnienia związków zawodowych w zakresie szeroko rozumianej ochrony pracy reguluje **ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych** (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.).

1.1 Uprawnienia organizacji ponadzakładowych

Zgodnie z brzmieniem ustawy związki zawodowe mogą zrzeszać się w ogólnokrajowe federacje (zrzeszenia) związków zawodowych. Ogólnokrajowe związki zawodowe mogą zrzeszać się w ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe – konfederacje (art. 11), a także mogą tworzyć międzyzakładowe organizacje związkowe (art. 34). Podstawowe uprawnienia ogólnokrajowych organizacji związkowych, federacji i konfederacji związkowych to prawo reprezentacji zbiorowych interesów pracowniczych materialnych i moralnych (art. 4) oraz reprezentacja interesów pracowniczych na forum międzynarodowym (art. 5). W praktyce przejawia się to w prawie opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych oraz w prawie publicznego wyrażania opinii na temat założeń i projektów aktów prawnych w środkach ma-

sowego przekazu. Ponadto organizacji związkowej przysługuje prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, prawo wnioskowania o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie objętym zadaniami związku zawodowego oraz prawo prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Ponadzakładowe organizacje związkowe prowadzą również działalność szkoleniową dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy, a także działalność wydawniczą najczęściej ukierunkowaną na pracę związkową.

1.2 Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych – reprezentacja interesów zbiorowych

Regulamin pracy

Obowiązek tworzenia regulaminu pracy ciąży na **pracodawcy zatrudniającym co najmniej 20 pracowników** (art. 104 par. 2 kp). Obowiązek ten nie dotyczy pracodawcy, u którego obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy w zakresie odpowiadającym treści regulaminu pracy. Jeżeli u danego pracodawcy działa związek zawodowy, **pracodawca obowiązany jest uzgodnić treść regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową** (art. 104² par. 1 kp). Jeżeli strony, tzn. pracodawca i organizacja związkowa, w ustalonym wspólnie terminie nie dojdą do porozumienia co do treści regulaminu pracy, po upływie tego terminu pracodawca ma prawo samodzielnie ustalić treść regulaminu.

W przypadkach gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, zgodnie z treścią art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych organizacje związkowe powinny przedstawić pracodawcy **wspólnie uzgodnione stanowisko**.

Jeżeli w terminie 30 dni od rozpoczęcia negocjacji organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska, decyzje w sprawach objętych negocjacjami podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Jest to niewątpliwie sytuacja korzystna dla pracodawcy, gdyż nie musi już uzgadniać stanowiska z każdą organizacją odrębnie, a jedynie ich odrębne stanowiska rozpatrzyć, co nie oznacza, że musi je uwzględnić.

W regulaminie pracy (art. 104¹ par. 1 i 2 kp) znajdują się między innymi ustalenia co do **organizacji pracy, systemów i rozkładów czasu pracy, terminu, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia za pracę**, ponadto powinien również zawierać **wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym i kobietom**, a także określać **obowiązki zarówno pracodawcy, jak i pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**. Regulamin pracy jest więc bardzo ważnym wewnętrznym źródłem prawa, ponieważ mogą się w nim znaleźć **postanowienia zwiększające przywileje pracownicze** wykraczające ponad standardy określone w przepisach kodeksu pracy (art. 9 par. 2 kp). Jest to niezwykle ważny przywilej organizacji związkowej – dzięki umiejętnie prowadzonym negocjacjom może ona uzyskać znaczne korzyści dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Regulamin pracy nie musi być tylko powtórzeniem zapisów kodeksu pracy. W treści regulaminu można zawrzeć postanowienia wynikające ze specyfiki danej branży lub też zagwarantować dodatkowe przywileje pracownicze.

Regulamin wynagradzania

Podobnie jak w przypadku regulaminu pracy obowiązek tworzenia regulaminu wynagradzania ciąży na **pracodawcy zatrudniającym co najmniej 20 pracowników** (art. 77² par. 1 kp). Pracodawca nie ma takiego obowiązku, jeżeli zakład pracy objęty jest zakładowym układem zbiorowym pracy lub też ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Jeżeli u danego pracodawcy działa związek zawodowy, pracodawca obowiązany jest uzgodnić treść regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową (art. 77² par. 4 kp). W tym przypadku, odmiennie niż w trakcie negocjacji regulaminu pracy, strony nie są związane ustalonym wcześniej terminem i **pracodawca nie może samodzielnie wprowadzić regulaminu wynagradzania**. Jedynym wyjątkiem jest sytuacja negocjowania regulaminu wynagradzania z więcej niż jedną organizacją związkową. W tym przypadku również stosuje się opisywany wyżej art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych.

Pamiętaj!

Pracodawca musi uzgodnić regulamin wynagrodzenia z organizacją związkową. Nie jest to forma konsultacji, ale **obowiązek** pracodawcy.

Układ zbiorowy pracy

Przepisy prawa pracy nie nakładają obowiązku zawierania układu zbiorowego pracy. Jeżeli jednak dojdzie do jego zawarcia i zarejestrowania przez właściwego okręgowego inspektora pracy, dokument ten staje się podobnie jak regulamin pracy i regulamin wynagradzania wewnętrznym (zakładowym) źródłem prawa pracy. Układ zbiorowy pracy jest postanowieniem o dużym znacze-

niu, ponieważ w trakcie procedury rejestracyjnej został on „sprawdzony” przez służby okręgowego inspektora pracy pod względem zgodności z prawem.

Ustalenie treści układu zbiorowego następuje w drodze rokowań, które nie są ograniczone czasowo, a w przypadku gdy między stronami nie dojdzie do porozumienia, przepisy prawa pracy nie określają żadnej alternatywy.

Zgodnie z treścią art. 240 par. 1 i 2 kp w postanowieniach układu zbiorowego pracy zapisane są warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, oraz wzajemne zobowiązania stron, w tym dotyczące stosowania i przestrzegania układu. Poza tymi postanowieniami ogólnymi, które muszą się znaleźć w każdym układzie, dokument ten może zawierać uregulowania dotyczące szeroko rozumianego prawa pracy. **Granica swobody stron są regulacje ogólnie obowiązujące, które nie mogą być zmieniane na szczeblu pracodawcy. Są to na przykład zagadnienia dotyczące przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Istotne znaczenie ma zasada określona w art. 9 par. 2 kp, stanowiącym, że postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Hierarchia źródeł prawa pracy:

Konstytucja RP

ratyfikowane umowy międzynarodowe

ustawy (np. kodeks pracy)

przepisy wykonawcze (np. rozporządzenia)

ponadzakładowe układy zbiorowe pracy

układy zbiorowe pracy

regulaminy (np. regulamin pracy)

Każda zmiana treści układu zbiorowego pracy może nastąpić wyłącznie w drodze protokołów dodatkowych, które podlegają procedurom negocjacyjnym i rejestracyjnym takim samym jak sam układ. Jeżeli więc strony układu nie dojdą do porozumienia co do zmiany jego treści, nie ma możliwości jednostronnego wprowadzenia tych zmian przez pracodawcę. Ważne również jest to, że niekorzystna dla pracowników zmiana układu zbiorowego nie powoduje automatycznych zmian w stosunkach pracy poszczególnych osób. W takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek dokonać tzw. wypowiedzenia zmieniającego, czyli wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

Przekazanie pracowników w trybie art. 23¹ kp

W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części do innego pracodawcy, dotychczasowy pracodawca i nowy zobowiązani są do pisemnego poinformowania działających na terenie każdego z nich organizacji związkowych **o przyczynie, terminie przejęcia, a także o prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach tego przejęcia dla pracowników** (art. 26¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Ponadto pracodawcy powinni poinformować organizacje związkowe o swoich planach co do warunków zatrudnienia przejmowanych pracowników. Informację taką pracodawcy powinni przekazać organizacjom związkowym co najmniej na 30 dni przed dokonaniem przekształcenia.

Jeżeli pracodawca zamierza dokonywać zmian w warunkach zatrudnienia pracowników, jest zobowiązany negocjować porozumienie w tym zakresie. Ustawa o związkach zawodowych w art. 26¹ ust. 3 przewiduje samodzielne działania pracodawcy w zakresie warunków zatrudnienia pracowników, jeżeli w terminie 30 dni od dnia przekazania informacji nie dojdzie do zawarcia porozumienia.

Przejęcie pracowników w omawianym trybie nie powoduje rozwiązania stosunku pracy, nie zawiera się zatem nowych umów o pracę i nie wydaje świadectw pracy.

Konsultacja oraz porozumienie w sprawie zwolnień grupowych

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.) nakładają na pracodawcę **obowiązek skonsultowania z zakładowymi organizacjami związkowymi zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego** (art. 2). Jeżeli ten wstępny etap konsultacji nie doprowadził do wycofania się pracodawcy z zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych, wówczas pracodawca jest zobowiązany przekazać związkom zawodowym pisemną informację o przyczynach zamierzonego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia i inne. Dane te powinny być aktualizowane w przypadkach zmiany stanu faktycznego. Celem dalszych konsultacji jest szukanie możliwości uniknięcia zwolnień oraz opracowywanie możliwości przekwalifikowania w celu umożliwienia zwalnianym pracownikom innego zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem tego samego pracodawcy.

Kolejnym etapem procedury zwolnień grupowych jest **zawarcie porozumienia pomiędzy pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi** (art. 3 ustawy). Celem porozumienia jest przede wszystkim określenie zasad postępowania w sprawach

dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego, a także obowiązków pracodawcy w sprawach pracowni-
czych. Porozumienie powinno być zawarte w terminie nie dłuż-
szym niż 20 dni od daty przekazania związkowi zawodowemu pi-
semnej informacji, o której mowa powyżej. Jeżeli z powodu nie-
osiągnięcia wspólnego stanowiska nie dojdzie do zawarcia poro-
zumienia, pracodawca samodzielnie ustala regulamin zwolnień
grupowych, w miarę możliwości uwzględniając propozycje
przedstawiane przez związki zawodowe.

W przypadku zawarcia porozumienia z organizacjami
zawodowymi pracodawca zwolniony jest z obowiązku
konsultowania ze związkami zawodowymi poszczegól-
nych wypowiedzeń umów o pracę.

W przypadku niezawarcia porozumienia indywidualne
konsultacje są niezbędne.

Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Zgodnie z par. 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki
Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad
szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U.
nr 62, poz. 285) pracodawca określa częstotliwość i czas trwania
szkolenia okresowego z zakresu bhp po porozumieniu z zakłado-
wą organizacją związkową. Obowiązujące od 1 lipca 2005 r. roz-
porządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia
w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180,
poz. 1860) w par. 15 ust. 3 określa, że pracodawca ustala czę-
stotliwość i czas trwania szkolenia okresowego pracowników
po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami. Nowy
stan prawny osłabił więc pozycję związku zawodowego, ponie-

waż teraz **pracodawca jest zobowiązany tylko konsultować zasady szkoleń okresowych, a nie musi już, tak jak do tej pory, uzyskać porozumienia** w tym zakresie.

Przedmiotowe ustalenia mogą zostać spisane w formie odrębnych regulaminów lub jako fragment regulaminów pracy lub układów zbiorowych pracy.

Rzetelnie przeprowadzone szkolenie z zakresu bhp jest dla pracowników istotnym źródłem wiedzy także o ich podstawowych prawach z zakresu prawa pracy, takich jak prawo do świadczeń powypadkowych, uprawnienia urlopowe, ochrona pracy kobiet i młodocianych, ochrona stosunku pracy, badania lekarskie, ich koszty i sposób realizacji i wiele innych.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Pracodawca jest zobowiązany ustalić rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie jest niezbędne na określonych stanowiskach.

Można również ustalić listę stanowisk, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego. Dla tych pracowników ustalić należy wysokość ekwiwalentu pieniężnego, który powinien być waloryzowany w celu dostosowania go do aktualnych cen tego asortymentu.

Ustalenie katalogu środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz stanowisk, na których dopuszcza się stosowanie własnej odzieży i obuwia, **nie wymaga porozumienia z organizacją związkową.**

Nie ma przeszkód, aby ustalenia dotyczące rodzajów ochron osobistych, odzieży i obuwia roboczego oraz zasad wypłacania ekwiwalentów zawrzeć w treści regulaminu pracy lub układu zbiorowego pracy. W takim przypadku należy treść regulaminu uzgodnić z zakładową organizacją związkową. Ustalenia te mogą również funkcjonować w formie odrębnych regulaminów.

Uwaga!

Zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy. Niedopuszczalne jest płacenie ekwiwalentów za ochrony osobiste. Nie wolno również zlecać pracownikom zakupu tego rodzaju ochron we własnym zakresie.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Obowiązkiem pracodawcy, zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity Dz. U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.) oraz art. 27 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, jest ustalenie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, przy czym przepisy ustawy nie określają terminu, w jakim to uzgodnienie powinno nastąpić. Regulamin powinien określać zasady wykorzystania środków funduszu oraz podział środków na poszczególne cele i rodzaje działalności. W przypadkach gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, zgodnie z art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych organizacje związkowe powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko. Jeżeli w terminie 30 dni od rozpoczęcia nego-

racji organizacje związkowe nie przedstawiają takiego stanowiska, decyzje w sprawach objętych negocjacjami podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). W takim przypadku jest to sytuacja niewątpliwie korzystna dla pracodawcy, gdyż nie musi on już uzgadniać stanowisk z każdą organizacją odrębnie, a tylko rozpatrzyć ich stanowiska, co nie oznacza, że musi je uwzględnić.

Związki zawodowe uczestniczą również w podziale środków funduszu dla poszczególnych pracowników. Procedura ta jest opisana w rozdziale dotyczącym reprezentacji indywidualnych interesów pracowniczych.

Informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej

Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 28 ustawy o związkach zawodowych jest udzielanie organizacji związkowej, na jej żądanie, informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Informacje takie mogą być niezbędne organizacji związkowej do negocjacji wewnętrznych regulaminów, np. regulaminu wynagradzania, regulaminu premiowania i nagród czy zakładowego układu zbiorowego pracy; mogą być również pomocne w toku procedury zwolnień grupowych czy też indywidualnych zwolnień z przyczyn dotyczących pracodawcy.

1.3 Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych – reprezentacja interesów indywidualnych

Konsultacja przy zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę i wypowiedzenia warunków pracy i płacy

Obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, w formie pisemnej, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 38 Kp). Na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych pracodawca zobowiązany jest zwrócić się do organizacji związkowej o listę pracowników korzystających z jej obrony. Jeżeli organizacja związkowa w ciągu 5 dni nie udzieli takiej informacji, pracodawca zwolniony jest od obowiązku współdziałania z tą organizacją w sprawach dotyczących tych pracowników.

Prawo do reprezentowania przez związki zawodowe mają również pracownicy niezrzeszeni w organizacji związkowej, o ile zwrócą się o taką reprezentację, a organizacja wyrazi na nią zgodę.

W piśmie informującym związek zawodowy o zamiarze ww. wypowiedzenia pracodawca obowiązany jest **podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie**. Przyczyna ta powinna być określona precyzyjnie i musi być rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. Niewystarczające są stwierdzenia typu „pogorszenie jakości wykonywanej pracy” lub „utrata zaufania”.

Konsultacja związkowa jest konsultacją jednostopniową, pracodawca nie ma obowiązku kontynuowania jej w przypadku negatywnego stanowiska zakładowej organizacji związkowej. Zakładowa organizacja związkowa powinna zająć stanowisko, w formie pisemnej, w terminie 5 dni od otrzymania zawiadomie-

nia. W przypadku niezajęcia stanowiska przez organizację związkową lub gdy zgłoszono zastrzeżenia do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, decyzję w sprawie wypowiedzenia pracodawca podejmuje samodzielnie.

Zajęcie przez organizację związkową stanowiska wobec wypowiedzenia nie zamyka pracownikowi drogi sądowej. W terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia może on złożyć w sądzie pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie konsultuje się zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku likwidacji pracodawcy lub ogłoszenia upadłości (art. 41¹ par. 1 kp). Wtedy o kolejności dokonywania wypowiedzeń decyduje syndyk lub likwidator, kierując się dobrem prowadzonego postępowania likwidacyjnego lub upadłościowego.

Przepisy dotyczące obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi stosuje się odpowiednio **w przypadku zamiaru dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy** (art. 42 Kp). Potocznie nazywane wypowiedzenie zmieniające jest propozycją zmiany treści umowy o pracę, zarówno z korzyścią dla pracownika, jak i na jego niekorzyść. Przed dokonaniem takiego wypowiedzenia **należy przeprowadzić pełną konsultację ze związkami zawodowymi** na zasadach opisywanych wyżej.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie nakłada na pracodawcę obowiązku konsultacji tego wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.

Wypowiedzenie zmieniające również musi być przedłożone pracownikowi na piśmie, ale **odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków nie powstrzymuje rozwiązania umowy o pracę z upływem dokonanego wypowiedzenia**. Jest to nadal wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę.

Konsultacja przy zamiarze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

Procedura rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest podobna do procedury dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę.

Obowiązek konsultacji dotyczy zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zarówno w sytuacji winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne), jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (np. długotrwała choroba).

W toku nowelizacji przepisów Kodeksu pracy ustawodawca odstąpił od zasady konsultacji dwuetapowej. **W przypadku negatywnego stanowiska zakładowej organizacji związkowej decyzja należy do pracodawcy**. Ze względu na konieczność szybkiego podejmowania decyzji – pracodawca musi podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w ciągu jednego miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczno-

Etapy procedury konsultacyjnej rozwiązania umowy o pracę z wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia:

1. Zapytanie pracodawcy o pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych lub korzystających z ich ochrony,
2. Pismo pracodawcy informujące o zamiarze rozwiązania umowy z konkretnym pracownikiem,

3. Opinia związku zawodowego:

- nie później niż w ciągu 5 dni w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę,
- nie później niż w ciągu 3 dni w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

ści uzasadniającej wypowiedzenie – na zajęcie stanowiska przez organizację związkową przewidziano tylko 3 dni.

Należy jeszcze raz podkreślić, że procedura ta oparta jest o zasadę konsultacji, czyli zasięgnięcia opinii związku zawodowego, ale decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca podejmuje samodzielnie.

Współdziałanie w przypadkach zamiaru rozwiązania umowy z pracownikami szczególnie chronionymi

Do grupy pracowników szczególnie chronionych, co do których przewidziany jest obowiązek współdziałania z organizacjami związkowymi, należą:

■ **Kobiety w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego** (art. 177 kp). W stosunku do tych pracownic przewidziana jest szczególna ochrona stosunku pracy polegająca **na zakazie wypowiedzenia umowy o pracę**, zarówno z wypowiedzeniem (z wyjątkiem upadłości lub likwidacji zakładu pracy), jak i bez wypowiedzenia.

Jeżeli jednak zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy, do rozwiązania umowy wymagana jest zgoda zakładowej organizacji związkowej. Nie jest to konsultacja, pracodawca musi uzyskać dla swojej decyzji akceptację związków zawodowych.

Jeżeli wypowiedzenie jest konieczne z powodu upadłości lub likwidacji zakładu pracy, pracodawca musi uzgodnić z reprezen-

tującą pracownicę organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę.

■ **Pracownicy szczególnie chronieni ze względu na pełnione funkcje – działacze związkowi oraz społeczny inspektor pracy.** Art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że pracowników chronionych ze względu na działalność związkową określa się imiennie uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej, jednocześnie wskazując czas trwania ochrony stosunku pracy. Ochrona stosunku pracy społecznego inspektora pracy zapisana jest w art. 13 ustawy o sip, który stanowi, że trwa ona przez czas sprawowania mandatu i 1 rok po jego wygaśnięciu. W obydwu przypadkach do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia niezbędna jest zgoda zakładowej organizacji związkowej.

Złagodzenie zasad szczególnej ochrony pracowników wyżej wymienionych określono w przepisie art. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Sytuacja taka ma miejsce, gdy w okresie objęcia szczególną ochroną następuje **zwolnienie grupowe**. Wówczas pracodawca może pracownikowi chronionemu wypowiedzieć tylko dotychczasowe warunki pracy i płacy. W przypadkach tych nie przewidziano obowiązku uzyskiwania zgody zakładowej organizacji związkowej.

Inne przypadki ochrony stosunku pracy:

- okres przedemerytalny (4 lata),
- urlop i inna usprawiedliwiona nieobecność,
- pełnienie mandatu posła, senatora, radnego,
- kombatancki,

- pracownicy młodociani,
- służba wojskowa,
- członkostwo rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego.

1.4 Inne uprawnienia organizacji związkowej

Procedura stosowania kar regulaminowych

W procedurze stosowania kar porządkowych **obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową występuje na etapie odwoławczym**. Otóż pracodawca, który ma zamiar ukarać pracownika jedną z kar porządkowych (upomnienie, nagana, kara pieniężna), ma obowiązek wysłuchać pracownika na okoliczność zdarzeń uzasadniających zastosowanie kary. O zastosowaniu kary pracodawca zawiadamia pracownika w formie pisemnej, ten zaś może w ciągu 7 dni od dnia ukarania wnieść sprzeciw wobec zastosowanej kary. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu pracodawca decyduje po zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentującej pracownika organizacji związkowej. Jest to forma konsultacji, a nie uzgodnienia. Problemy praktyczne wynikają z braku określenia przez ustawodawcę terminu, w jakim zakładowa organizacja związkowa powinna zająć stanowisko, podczas gdy pracodawca ma obowiązek uznać lub odrzucić sprzeciw pracownika w terminie 14 dni od dnia wniesienia sprzeciwu.

W sprawie zastosowanej wobec niego, mimo sprzeciwu, kary porządkowej pracownik ma prawo wnieść pozew o jej uchylenie do sądu pracy. Decyzja sądu jest ostatecznym rozstrzygnięciem.

Usunięcie odpisu zawiadomienia o ukaraniu z akt osobowych pracownika powinno nastąpić po roku nienaganej pracy. Skrócenie tego okresu może nastąpić z własnej inicjatywy pracodawcy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Podział środków z funduszu socjalnego

W zakresie indywidualnych interesów pracowniczych art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych określa, że przyznawanie pracownikom świadczeń ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powinno następować w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W regulaminie zfsś jest zazwyczaj mowa o powołaniu **komisji socjalnej, w której skład wchodzi przedstawiciele: organizacji związkowych, pracowników niezrzeszonych oraz pracodawcy**. Przyznanie świadczeń w drodze uchwały takiej komisji spełnia warunek uzgodnienia z zakładową organizacją związkową.

2. Uprawnienia związków zawodowych w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy

Uprawnienia organizacji związkowych dotyczą nie tylko prawnej ochrony pracy, lecz również sfery zagadnień związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy, potocznie nazywanym bhp. Realizacja zadań z tej dziedziny wymaga odmiennych kompetencji: niezbędna jest ogólna wiedza z zakresu bhp oraz dobra znajomość przepisów branżowych specyficznych dla danej gałęzi czy też rodzaju produkcji. Związki zawodowe sporadycznie podejmują tego rodzaju działalność, przede wszystkim ze względu na wypełnianie tej misji przez społeczną inspekcję pracy, a także służby pracodawcy – np. służbę bhp.

Działalność organizacji związkowych na polu bhp może być realizowana w sposób bezpośredni i pośredni.

■ **Bezpośredni nadzór i kontrola bhp** odbywa się na podstawie zapisu art. 26 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, który uprawnia zakładową organizację związkową do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. **Działalność ta realizowana jest zazwyczaj w zakładach, w których nie funkcjonuje społeczna inspekcja pracy.**

W przypadku stwierdzenia zagrożeń z zakresu bhp organizacja związkowa może:

- **poinformować o tym pracodawcę** lub odpowiednie służby pracodawcy (poszczególnych kierowników, służbę bhp), a gdy działania te nie przynoszą skutku;
- **wnioskować o przeprowadzenie kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.**

Ponadto ustawa o związkach zawodowych w art. 29 określa procedurę przeprowadzania badań na okoliczność zagrożeń występujących w zakładzie. Tak więc w przypadku uzasadnionych podejrzeń o występowanie zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników **organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, powiadamiając o tym równocześnie Okręgowego Inspektora Pracy.** Interpretując ten zapis, należy rozumieć, że badania, o których mowa, to badania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Zasady prowadzenia przedmiotowych badań – jako obowiązków pracodawcy – określone zostały w **rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy** (Dz. U. nr 73, poz. 645). **Czynniki te podzielono na: chemiczne, pyły, fizyczne i biologiczne.** Należy więc rozumieć, że interwencja organizacji związkowej może

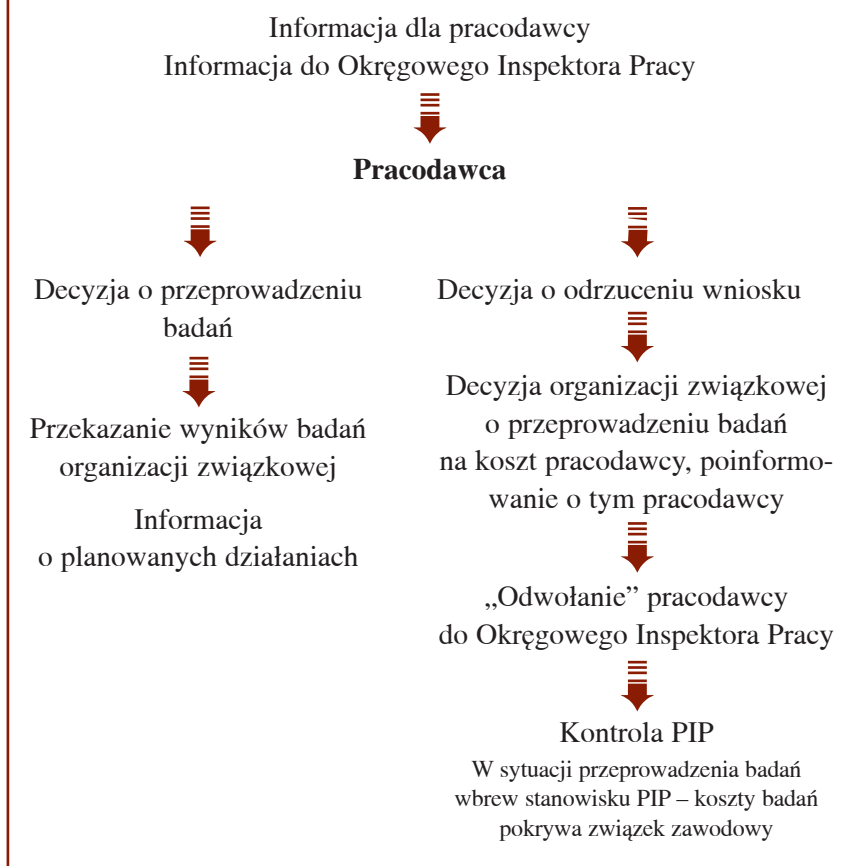
mieć miejsce w sytuacji stwierdzenia podejrzenia zagrożenia, ale również wówczas, gdy pracodawca nie realizuje obowiązków wynikających z cytowanego rozporządzenia lub gdy w okresie od ostatnich badań nastąpiła istotna zmiana powodująca powstanie nowego zagrożenia.

W terminie 14 dni od otrzymania wniosku organizacji związkowej pracodawca informuje ją o swoim stanowisku w sprawie. Jeżeli badania zostaną przeprowadzone, pracodawca udostępnia ich wyniki organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia. Organizacja związkowa powinna nadzorować realizację tych działań.

Jeżeli pracodawca podejmie decyzję o nierealizowaniu przedmiotowych badań, czyli odrzuci wniosek związku zawodowego lub w ciągu 14 dni od złożenia wniosku nie zajmie stanowiska, **organizacja związkowa może zlecić przeprowadzenie badań na koszt pracodawcy.** Podejmując decyzję o wykonaniu badań wbrew stanowisku pracodawcy, organizacja związkowa jest zobowiązana powiadomić o tym pracodawcę z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem, z jednoczesną informacją o zakresie badań oraz ich przewidywanych kosztach. Pracodawca w ciągu 7 dni może zwrócić się do Okręgowego Inspektora Pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Jak wynika z powyższego, Okręgowy Inspektor Pracy (a nie inspektor pracy) ma tylko 7 dni na zajęcie stanowiska w powyższej sprawie.

Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku Okręgowego Inspektora Pracy zwalnia pracodawcę od obowiązku pokrycia kosztów tych badań.

ZAGROŻENIE STWIERDZONE PRZEZ ZWIĄZEK ZAWODOWY



■ **Pośredni udział w nadzorze i kontroli bhp realizowany jest następująco:**

- ◆ poprzez **współpracę ze społeczną inspekcją pracy**, i to nie tylko w formach przewidzianych w przepisach (wybory sip, plany pracy, kierowanie działalnością, ocena działalności), ale również przez codzienne kontakty, wzajemną

wymianę uwag i spostrzeżeń, działania wspólne, organizację i udział w różnego rodzaju konkursach i szkoleniach,

- ◆ poprzez **udział przedstawicieli w pracach komisji bhp**, w przypadku zakładów pracy zatrudniających ponad 250 pracowników (organizacja komisji bhp oraz jej kompetencje i sposób funkcjonowania: patrz Część II, rozdział 4.5),
- ◆ poprzez każdą formę **kontaktu z pracodawcą**, niekoniecznie określoną obowiązującym prawem; mogą to być narady, udział we wspólnych spotkaniach czy też kontakty bezpośrednie wynikające z omawiania bieżących spraw.

3. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych

Przepisy ustawy o związkach zawodowych w rozdziale 5. określają naruszenie przepisów ustawy jako **przestępstwo. Karane jest:**

- przeszkadzanie w tworzeniu związków zawodowych,
- utrudnianie prowadzenia działalności związkowej,
- dyskryminowanie pracowników w związku z przynależnością do związków zawodowych,
- niedopełnianie obowiązków wynikających z przepisów ustawy,
- kierowanie działalnością związkową w sposób sprzeczny z przepisami ustawy.

Art. 35 ust. 2 ustawy określa zagrożenie karne jako karę grzywny lub ograniczenia wolności.

Art. 33 par. 1 kk określa wysokość kary grzywny w stawkach dziennych. Może ona wynosić od 10 do 360 stawek dziennych. Sąd ustala stawkę dzienną indywidualnie dla każdego sprawcy, biorąc pod uwagę dochody sprawcy, jego warunki osobiste, rodzinne, stosunki majątkowe i możliwości zarobkowe. Biorąc

pod uwagę powyższe okoliczności, sąd może ustalić stawkę dzienną w rozpiętości od 10 do 2000 złotych.

Kara ograniczenia wolności, na podstawie art. 34 par. 1 kk, trwa od 1 do 12 miesięcy. W tym czasie skazany nie może bez zgody sądu zmieniać miejsca stałego pobytu, jest obowiązany do wykonywania pracy wskazanej przez sąd, ma obowiązek udzielania wyjaśnień dotyczących przebiegu odbywanej kary.

Procedura wszczynania postępowania w przypadkach naruszeń przepisów ustawy o związkach zawodowych

Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w przepisach ustawy o związkach zawodowych kierowane jest do właściwego prokuratora rejonowego. **Zawiadomienie to może złożyć sam pokrzywdzony, czyli organizacja związkowa lub pracownik będący jej członkiem**. W przypadku podjęcia ustaleń o zaistnieniu wyżej wymienionych naruszeń ustawy o związkach zawodowych informację o podejrzeniu popełnienia przestępstwa może skierować do prokuratora również **przedstawiciel organu kontrolnego – np. Państwowej Inspekcji Pracy**.

Dochodzenia w przedmiotowych sprawach, pod nadzorem prokuratora, prowadzi Policja.

W wyniku przeprowadzonego dochodzenia prokurator podejmuje decyzję o umorzeniu postępowania – gdy brak jest podstaw do wniesienia aktu oskarżenia, lub o skierowaniu do sądu aktu oskarżenia.

Naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych
to **przestępstwo**.

Naruszenie przepisów o społecznej inspekcji pracy
to **wykroczenie**.

4. Współpraca związków zawodowych z organami Państwowej Inspekcji Pracy i innymi organami nadzoru nad warunkami pracy

Współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy jest zadaniem organizacji związkowych na podstawie art. 26 ustawy o związkach zawodowych.

Realizacja tego zadania może odbywać się w następujących formach:

- ◆ **wnioskowanie o przeprowadzenie kontroli pracodawcy,**
- ◆ **udział w kontrolach prowadzonych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy,**
- ◆ **udział w podsumowaniu wyników kontroli za zgodą pracodawcy,**
- ◆ **przekazywanie informacji niezbędnych do skutecznego prowadzenia kontroli.**

Organizacje związkowe mogą również inicjować prowadzenie kontroli przez inne organy nadzoru nad warunkami pracy (Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego).

Organy Państwowej Inspekcji Pracy są zobowiązane do przeprowadzenia kontroli na wniosek zakładowej organizacji związkowej. W związku z kontrolą współdziałanie z organizacją związkową, podobnie jak ze społeczną inspekcją pracy, na podstawie art. 19g ustawy z 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. nr 124, poz. 1362 z późn. zm.) polega na:

- ◆ **informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli,**
- ◆ **analizowaniu uwag i spostrzeżeń wnoszonych w trakcie kontroli,**
- ◆ **poinformowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach,**

Ponadto na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 i 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy współdziałanie PIP z organizacjami związkowymi może również polegać na:

- ◆ prowadzeniu szkolenia i instruktażu dla związków zawodowych,
- ◆ udzielaniu poradnictwa z zakresu prawa pracy (w siedzibach inspekcji pracy oraz organizacji związkowych),
- ◆ informowaniu instancji ponadzakładowych o wynikach działalności – przekazywanie sprawozdań rocznych.

We wszystkich jednostkach Państwowej Inspekcji Pracy jest prowadzona działalność w podobnym zakresie. Najczęściej jest ona domeną koordynatorów do spraw współpracy z partnerami społecznymi.

SPÓŁECZNA INSPEKCJA PRACY

1. Podstawy prawne funkcjonowania społecznej inspekcji pracy

Podstawowym aktem prawnym regulującym działalność społecznej inspekcji pracy jest **ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy** (Dz. U. z dnia 30 czerwca 1983 r. nr 35, poz. 163 z późn. zm.). Ustawa z 1983 roku zastąpiła ustawę o sip z 4 lutego 1950 r. Ujednolicony tekst obowiązującej ustawy zamieszczony został w końcowej części niniejszej publikacji.

Uregulowania dotyczące działalności sip znajdują się także w przepisach **ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy** (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.). W Rozdziale IIb „Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy” art. 18⁵ § 1 stanowi:

„Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy”.

Umieszczenie instytucji społecznego nadzoru nad warunkami pracy obok organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej w akcie prawnym będącym podstawowym dokumentem prawa pracy – stawia społecznych inspektorów pracy na doskonałej pozycji wyjściowej do trudnych rozmów z pracodawcami. Ponadto instytucja sip pojawia się w kodeksie pracy w:

■ art. 207 § 2 ust. 4: „Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany: zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy”;

■ art. 237¹² § 1: „Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej 'komisją bhp', jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy”;

■ § 2 tego samego artykułu: „Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników”.

Umieszczenie zapisów dotyczących uprawnień społecznych inspektorów pracy w Kodeksie pracy świadczy ponadto o woli ustawodawcy wzmocnienia i rozwoju instytucji sip.

Kolejnym aktem prawnym określającym prawa i obowiązki sip jest **rozporządzenie Rady Ministrów z 28 lipca 1998 r.** w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. nr 115, poz. 744). Na podstawie tego przepisu społeczny inspektor pracy jest, obok pracownika służby bhp, osobą prowadzącą postępowanie powypadkowe. Jego zadaniem, oprócz czynności wynikających z przepisów rozporządzenia, jest dbanie o interesy pracownika poszkodowanego w wyniku wypadku przy pracy.

Zgodę na uruchomienie maszyn i urządzeń po wypadku wyraża pracodawca w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy.

Jeśli wypadek był śmiertelny, ciężki lub zbiorowy, zgodę na ponowne uruchomienie maszyn i urządzeń wyraża pracodawca po uzgodnieniu z państwowym inspektorem pracy i prokuratorem.

2. Struktura społecznego nadzoru nad warunkami pracy

Instytucja społecznego nadzoru nad warunkami pracy funkcjonuje tylko na poziomie zakładu pracy; wszelkie próby tworzenia ponadzakładowych struktur sip nie mają podstaw prawnych. Nie oznacza to jednak zakazu ich tworzenia. Przy ponadzakładowych strukturach związków zawodowych działają **koordynatorzy pracy sip**, którzy realizują bardzo pożyteczne zadania, np. w dziedzinie zapewnienia zakładowym komórkom sip pomocy szkoleniowej, doradztwa, reprezentacji interesów środowiska, także inne. Aktywna praca koordynatorów może stać się przyczynkiem do zmian legislacyjnych w zakresie struktury społecznej inspekcji pracy.

Struktura sip przedstawia się następująco (art. 3 ustawy o sip):

- ◆ zakładowy społeczny inspektor pracy – dla całego zakładu pracy,
- ◆ oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów (wydziałów),
- ◆ grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

Dostosowanie organizacji społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy należy do kompetencji zakładowych organizacji związkowych i to one decydują, czy w zakładzie pracy będzie działał tylko zakładowy społeczny inspektor pracy, czy struktura społecznego nadzoru zostanie rozbudowana.

W praktyce **w większości zakładów pracy działa tylko zakładowy społeczny inspektor pracy**. Inspektorzy oddziałowi powoływani są w większych zakładach pracy, a struktura trójpozioma, a więc z udziałem także grupowych społecznych inspektorów, występuje sporadycznie.

W przedsiębiorstwach wielozakładowych najrozsądniejszym rozwiązaniem jest struktura dwupozioma, przy czym zakładowy społeczny inspektor pracy umiejscowiony jest w siedzibie dyrekcji firmy, a inspektorzy oddziałowi działają w poszczególnych zakładach czy filiach przedsiębiorstwa.

W przypadku posiadania przez poszczególne zakłady niezależnej osobowości prawnej (tak jak w przypadku holdingu) społeczną inspekcję pracy należy zorganizować niezależnie dla każdego zakładu pracy.

Struktura społecznej inspekcji pracy określa kompetencje poszczególnych społecznych inspektorów pracy.

Zakładowy społeczny inspektor pracy nie jest przełożonym oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy.

3. Wybory organów społecznej inspekcji pracy

Organizatorem wyborów społecznych inspektorów pracy są **zakładowe organizacje związkowe**. Organizacje te powinny opracować (uchwalić) wspólny **regulamin wyborów sip** (art. 6

ust. 6 ustawy o sip). Działające w skali ogólnokrajowej organizacje związkowe mogą ustalić ramowe wytyczne do regulaminów wyborów sip. Tak więc przy organizacji wyborów społecznych inspektorów pracy najważniejsza jest umiejętność osiągnięcia porozumienia między związkami zawodowymi co do zasad przeprowadzenia wyborów.

Kadencja społecznego inspektora pracy **trwa 4 lata**.

Czynne prawo wyborcze, a więc prawo do wybierania, posiadają wszyscy pracownicy firmy.

Bierne prawo wyborcze, a więc prawo zostania społecznym inspektorem pracy, mają pracownicy zakładu pracy, którzy są członkami związku zawodowego i nie zajmują stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu pracy. Zakładowe organizacje związkowe mają prawo ustalić, że społecznym inspektorem pracy może być pracownik niebędący członkiem związku zawodowego.

Osoby, które świadczą pracę na podstawie umowy innej niż stosunek pracy, np. na podstawie umowy zlecenia, nie posiadają ani czynnego, ani biernego prawa wyborczego w wyborach sip.

Dodatkowe wymagania stawiane społecznym inspektorom to:

- ◆ znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania sip,
- ◆ w odniesieniu do zakładowego społecznego inspektora pracy co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie,
- ◆ w odniesieniu do oddziałowego (wydziałowego) społecznego inspektora pracy co najmniej dwuletni staż pracy w branży oraz co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie.

Powyższych wymogów nie należy jednak interpretować jako warunków funkcjonowania społecznego nadzoru nad warunkami

pracy, gdyż np. w zakładach nowo powstających nie byłoby możliwości powołania struktur sip.

Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzane są w formie bezpośredniej lub pośredniej, i tak:

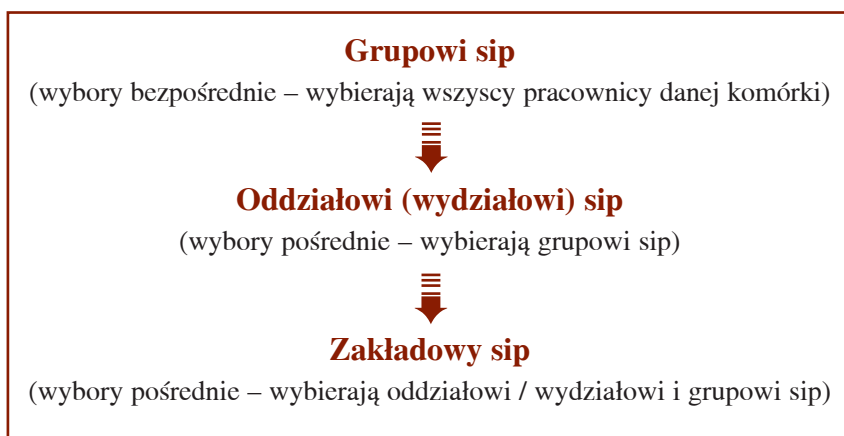
■ **Wybory bezpośrednie**, czyli przeprowadzane na zebraniu wszystkich pracowników zakładu pracy lub oddziału (wydziału), odbywają się:

- w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących do 300 pracowników,
- w odniesieniu do grupowych sip, których wybiera zawsze ogólne zebranie pracowników komórek organizacyjnych oddziału (wydziału);

■ **Wybory pośrednie** odbywają się w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących powyżej 300 pracowników:

- zakładowego sip wybiera zebranie oddziałowych (wydziałowych) i grupowych sip,
- oddziałowego (wydziałowego) sip wybiera zebranie grupowych sip.

W praktyce wybory całej struktury społecznej inspekcji pracy powinny przedstawiać się następująco:



Ustawa o społecznej inspekcji pracy nie precyzuje, czy wyboru oddziałowego (wydziałowego) i zakładowego sip należy dokonać spośród już wybranych inspektorów, czy też może być to osoba, która nie uczestniczyła jeszcze w wyborach. Należy przyjąć zasadę, że kwestię tę rozstrzygają zakładowe organizacje związkowe w treści regulaminu wyborów sip.

Procedura odwołania sip

W przypadku niewywiązywania się społecznego inspektora pracy ze swoich obowiązków może on być odwołany z tej funkcji przed upływem kadencji. Odwołania dokonuje się w takim samym trybie, jaki obowiązuje przy przeprowadzaniu wyborów.

Procedura odwołania sip może być zapoczątkowana przez zakładową organizację związkową lub przez co najmniej 1/5 ogólnej liczby pracowników.

Zakończenie pełnienia funkcji sip następuje również w wyniku zrzeczenia się jej lub ustania stosunku pracy społecznego inspektora pracy (śmierć pracownika lub długotrwałe tymczasowe aresztowanie). W przypadku wcześniejszego, czyli przed upływem kadencji, zakończenia pełnienia funkcji sip należy przeprowadzić wybory uzupełniające.

Do rozstrzygnięcia sporów związanych z prawidłowym, zgodnym z prawem przebiegiem wyborów nie jest uprawniony żaden organ kontroli zewnętrznej (ani sądowy, ani Państwowej Inspekcji Pracy). Stanowi o tym postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 1995 r. (sygn. akt III PO 16/95). Tak więc **decyzja pracowników o wyborze sip jest ostateczna** i podważanie jej przez organ zewnętrzny byłoby naruszeniem prawa. Pracownicy lub organizacje związkowe niezadowolone z wyborów lub z działania sip mogą odwołać go i wybrać nowego w drodze wyborów uzupełniających.

4. Uprawnienia i obowiązki społecznych inspektorów pracy

Uprawnieniom społecznych inspektorów pracy towarzyszy obowiązek pracodawcy zapewnienia sip odpowiednich warunków realizacji ich zadań (art. 14 ustawy o sip). Przede wszystkim pracodawca jest zobowiązany pokrywać koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy; koszty te dotyczą:

- ◆ zakupu książek zaleceń i uwag sip,
- ◆ przeszkolenia podstawowego i szkoleń okresowych sip,
- ◆ prenumeraty prasy fachowej,
- ◆ zaopatrzenia sip w przepisy (z zakresu prawa pracy i bhp),
- ◆ działalności administracyjno-biurowej,
- ◆ podróży służbowych itp.,
- ◆ wyposażenia sip w ochrony osobiste, odzież i obuwie robocze.

Prawa i obowiązki społecznych inspektorów pracy są następujące:

4.1 Uprawnienia kontrolne sip

Zgodnie z przepisem art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy inspektorzy ci 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, ochrony pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

- ◆ uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- ◆ 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.

Uprawnienia te przysługują wszystkim społecznym inspektorom pracy, a nie tylko zakładowym. Z praktyki wynika, że **najczęściej wykorzystywanym uprawnieniem jest prawo do kontroli stanu bhp na terenie zakładu pracy oraz interwencje w sprawach pracowniczych**. Jest to zrozumiałe; społeczny inspektor pracy jest na miejscu, więc z jednej strony dobrze zna zagrożenia występujące w zakładzie pracy, z drugiej – pracownicy mają do niego bezpośredni dostęp, kiedy potrzebna jest im rada lub pomoc.

Posiadane uprawnienia dają społecznym inspektorom pracy bardzo szerokie możliwości działania, jednak do ich pełnego wykorzystania potrzebna jest niemała wiedza, zarówno z zakresu prawa pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy oraz ochrony środowiska naturalnego. Tak więc, podstawą do prawidłowego wykonywania tej funkcji obok niezbędnej praktyki powinno być gruntowne przeszkolenie odbyte niezwłocznie po dokonaniu wyboru i systematyczne aktualizowanie wiadomości poprzez szkolenia okresowe.

Pomoc w prowadzeniu szkoleń dla społecznych inspektorów pracy jest obowiązkiem organów Państwowej Inspekcji Pracy. Wobec częstych zmian przepisów prawa pracy niezbędne jest systematyczne uczestnictwo w szkoleniach sip.

Aby móc realizować swoje uprawnienia, na podstawie art. 8 ustawy o sip **społeczny inspektor pracy ma prawo do:**

- ◆ wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy,
- ◆ otrzymania od osób kompetentnych niezbędnych informacji oraz okazania mu dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania.

Utrudnianie społecznemu inspektorowi pracy dostępu do pomieszczeń i urządzeń oraz nieudzielanie stosownej informacji może być potraktowane jako utrudnianie działalności sip, co jest wykroczeniem określonym w art. 22 ust. 1 ustawy.

Oprócz uprawnień typowo kontrolnych społeczni inspektorzy pracy mają ponadto prawo:

- ◆ uczestniczyć w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny 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.

Zasadą określoną w art. 15 ustawy jest wykonywanie przez społecznych inspektorów pracy swoich zadań poza godzinami pracy, jednak ze względu na organizację pracy zakładów czynności te często muszą być wykonywane w godzinach pracy (np. udział w pracach komisji bhp lub kontrola warunków pracy, narady, szkolenia). We wszystkich tych przypadkach społeczny inspektor pracy **zachowuje prawo do wynagrodzenia.**

Ustawa nie określa maksymalnego wymiaru zwolnienia od pracy w celu wykonania zadań inspektorskich, pracodawca zaś nie powinien nadmiernie ingerować w działania podejmowane przez sip.

Uprawnienia do rozliczenia sip z efektów jego pracy mają pracownicy zakładu oraz organizacje związkowe.

Uprawnienia kontrolne sip reguluje uchwała Rady Państwa z 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy (M. P. nr 23, poz. 128). § 3 załącznika do uchwały określa zagadnienia, na których powinni się skupiać w czasie kontroli społeczni inspektorzy pracy:

■ **w dziedzinie bezpieczeństwa pracy** – oddziaływanie w celu eliminacji zagrożeń, które są przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a których likwidacja lub ograniczenie przyniesie trwałą poprawę warunków pracy, w szczególności kontrola:

- przestrzegania wymogów technologicznych pod względem bezpieczeństwa pracy, postanowień dokumentacji techniczno-ruchowej oraz instrukcji obsługi maszyn,
- wyposażenia maszyn i urządzeń technologicznych w osłony i urządzenia zabezpieczające oraz sprawności i przydatności tych osłon i urządzeń podczas ruchu,
- stanu urządzeń energetycznych i skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych,
- wyposażenia pracowników w sprawny sprzęt i ochrony osobiste,
- przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy;

■ **w zakresie higieny pracy** kontrola:

- zapewnienia pracownikom, zgodnie z obowiązującymi przepisami: szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków

oraz urządzeń higieniczno-sanitarnych odpowiednich do rodzaju pracy i liczby osób,

- przestrzegania norm higienicznych, w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia,
- wydawania przysługujących na określonych stanowiskach pracy środków odżywczych, napojów i środków higieny osobistej,
- poddawania pracowników obowiązkowym badaniom lekarskim (profilaktycznym) oraz aktualności orzeczeń stwierdzających brak przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku pracy pracowników zatrudnionych w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia;

■ **w zakresie prawnej ochrony pracy** kontrola w szczególności przestrzegania przepisów dotyczących:

- skróconego czasu pracy wprowadzonego ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy,
- ochrony pracy kobiet i młodocianych, zwłaszcza przestrzegania zakazu zatrudniania przy pracach wzbronionych i czasu pracy tych grup pracowników,
- ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń należnych z tytułu układów zbiorowych pracy;

■ **ponadto kontrola:**

- pisemnego zawierania umów o pracę i treści tych umów,
- wydawania pracownikom świadectw pracy,
- udzielania urlopów wypoczynkowych (szczególnie urlopów zaległych),
- pracy w godzinach nadliczbowych, szczególnie w zakresie

- rozliczenia pracy i dopuszczalnego limitu pracy w godzinach nadliczbowych,
- pracy w niedziele, święta oraz w pięciodniowym tygodniu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedniego rozliczenia tej pracy,
 - terminowych wypłat wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowników.

W przypadku wątpliwości skorzystaj z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy. Zawsze możesz zadzwonić, aby uzyskać poradę prawną.

Wykaz inspektoratów pracy oraz adresy i numery telefonów, pod którymi uzyskasz pomoc, znajdziesz na końcu *Informatora*.

Jeżeli w trakcie kontroli zakładu pracy społeczny inspektor pracy stwierdzi naruszenie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika, powinien zwrócić uwagę temu pracownikowi na obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp. Brak reakcji lub niepokojąco duży zakres lekceważonych zasad i przepisów mogą spowodować, że społeczny inspektor pracy skorzysta z przysługującego mu prawa zwrócenia się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o **czasowe odsunięcie pracownika od pracy** i zapoznanie go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o sip). Będzie lepiej, jeśli wniosek taki zostanie zapisany w oddziałowej księdze uwag. Społeczni inspektorzy pracy nie powinni obawiać się tego typu „niepopularnych” decyzji, ponieważ efektem ich niepodjęcia może być realne zagrożenie zdrowia i życia pracownika i pracowników z nim współpracujących.

4.2 Uwagi sip

W przypadku stwierdzenia przez społecznego inspektora pracy nieprzestrzegania przepisów prawa pracy na terenie zakładu pracy lub jego części (oddziału/wydziału – zgodnie z zakresem kompetencji społecznego inspektora pracy) powinien on poinformować o tych faktach kierownika zakładu lub jego części. Poinformowanie kierownika powinno nastąpić jednocześnie z wpisaniem uwagi do zakładowej/oddziałowej/wydziałowej księgi uwag. **Dokonanie takiego wpisu nie ma dla kierownika charakteru wiążącego, powinien on jednak podjąć decyzję w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i niezwłocznie poinformować o tym społecznego inspektora pracy** (art. 9 ust. 1 i 2 ustawy o sip). W przypadku zakładu pracy o strukturze wielostopniowej o wszystkich zapisach w księgach uwag oraz o podejmowanych przez kierowników oddziałów (wydziałów) działaniach powinien być na bieżąco informowany kierownik zakładu pracy (pracodawca). W Aneksie do niniejszej publikacji zamieszczono wzór **księgi uwag**.

Instytucja uwag jest najczęściej wykorzystywana przez oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy i może być przyjmowana jako jedno z kryteriów oceny ich pracy. Ponadto formułowane przez nich uwagi (w przypadku ich niewykonania) mogą i powinny stanowić podstawę kierowanych do pracodawcy zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy.

Kierownik zakładu pracy (pracodawca) jest obowiązany założyć oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag oraz zakładową księgę zaleceń i uwag (art. 12 ustawy o sip).

4.3 Zalecenia sip

W wyniku stwierdzenia w zakładzie pracy nieprawidłowości z zakresu prawa pracy społeczny inspektor pracy formułuje zalecenia. Kompetencja ta przysługuje tylko zakładowemu społeczne-

mu inspektorowi pracy, natomiast oddziałowi i grupowi inspektorzy mogą być inicjatorami ich wydawania.

Zalecenia mogą dotyczyć całego obszaru szeroko pojętego prawa pracy, a więc zarówno zagadnień technicznej ochrony pracy (bezpieczeństwa i higieny pracy), jak i prawnej ochrony pracy. Jest to bardzo rozległy zakres, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że skutkiem sformułowanego zalecenia jest obowiązek jego realizacji.

Podstawą do wydania zalecenia są ustalenia własne zakładowego społecznego inspektora pracy lub ustalenia społecznego inspektora pracy oddziałowego (wydziałowego) bądź grupowego (art. 11 ustawy o sip).

Obowiązkiem kierownika zakładu pracy (pracodawcy), wynikającym z przywoływanego art. 12 ustawy o sip, jest założenie zakładowej księgi zaleceń i uwag przeznaczonej do zapisów zakładowego społecznego inspektora pracy. Na podstawie § 3 uchwały Rady Państwa z 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy (M. P. nr 23, poz. 128) Główny Inspektor Pracy zarządzeniem nr 5 z 15 lipca 1983 r. określił wzór ksiąg zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy (Dz. Urz. Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nr 11, poz. 30 z 1983 r.).

W Aneksie do niniejszej publikacji zamieszczono wzór **księgi zaleceń i uwag sip**.

Miejsce przechowywania ww. ksiąg określa kierownik zakładu pracy (pracodawca). Najczęściej miejscem tym jest sekretariat kierownika zakładu pracy (dotyczy to księgi zaleceń i uwag) oraz siedziby kierowników oddziałów (dotyczy to ksiąg uwag). Takie rozwiązanie jest najlepszym sposobem realizacji **obowiązku udostępniania ksiąg do wglądu** zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom

Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.

Zakładowy społeczny inspektor pracy, dokonując wpisu zalecenia, powinien o tym fakcie niezwłocznie poinformować kierownika zakładu (pracodawcę), chociażby ze względu na konieczność jak najszybszego usunięcia nieprawidłowości.

Przechowywanie księgi zaleceń i uwag zakładowego społecznego inspektora pracy u niego samego to nieporozumienie!

Adresatem zaleceń jest pracodawca. Ponadto księga musi być łatwo dostępna także dla innych organów nadzoru i kontroli.

Właściwie sformułowane zalecenie zakładowego społecznego inspektora pracy powinno zawierać:

- ◆ jasne i precyzyjne, a więc niebudzące żadnych wątpliwości, określenie rodzaju stwierdzonego uchybienia,
- ◆ określenie sposobu usunięcia nieprawidłowości i przeciwdziałania ewentualnym skutkom,
- ◆ określenie miejsca jego występowania,
- ◆ określenie terminu usunięcia nieprawidłowości,
- ◆ podpis i pieczęć sip oraz datę wydania zalecenia.

Przepisy ustawy o sip określają **dwa rodzaje zaleceń** zakładowego społecznego inspektora pracy (art. 11 ust. 1 i 2):

- zalecenia „terminowe”,
- zalecenia wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót.

Zalecenia terminowe

Zalecenia tego rodzaju wydawane są w przypadku stwierdzenia uchybień niezagrażających w sposób bezpośredni zdrowiu i życiu pracowników. W takiej sytuacji należy wyznaczyć realny termin wykonania zalecenia, tzn. usunięcia nieprawidłowości. Termin taki najlepiej ustalić wspólnie z pracodawcą.

Przykłady zaleceń usunięcia uchybień w określonym terminie:

■ „Do dnia dzisiejszego nie opracowano zakładowego planu urlopów wypoczynkowych pracowników na 2005 r. Obowiązek taki wynika z treści regulaminu pracy. Zalecam opracować zakładowy plan urlopów wypoczynkowych pracowników na 2005 r.

Termin wykonania: 15 stycznia 2005 r.

Gdańsk, 20.12.2004 r.

(pieczęć, podpis)”

■ „W dniu dzisiejszym stwierdziłem, że 20 pracowników zakładu posiada zaległe urlopy wypoczynkowe za 2004 rok na ogólną liczbę 120 dni. Zalecam udzielić zaległych urlopów wypoczynkowych za 2004 r. wszystkim pracownikom posiadającym takie urlopy.

Termin wykonania: 31 marca 2005 r.

Warszawa, 10.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)”

■ „W dniu dzisiejszym stwierdziłem, że pracownicy zatrudnieni na wydziale nie posiadają aktualnych okresowych badań lekarskich. Ze względu na upływ terminu ważności ostatnich badań zalecam skierować na badania lekarskie (okresowe) pracowników wydziału

w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do zatrudniania na zajmowanych stanowiskach.

Termin wykonania: 31 stycznia 2005 r.

Kraków, 10.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)''

■ „Wszyscy pracownicy wydziału (20 osób) nie zostali przeszkoleni na szkoleniu okresowym z zakresu bhp. Zalecam przeprowadzić szkolenie okresowe z zakresu bhp dla pracowników wydziału

Termin wykonania: 28 lutego 2005 r.

Gliwice, 10.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)''

■ „W pomieszczeniu hali maszyn brak jest niektórych świetlówek (około 10 sztuk). Zalecam uzupełnić brakujące świetlówki w pomieszczeniu hali maszyn.

Termin wykonania: 31 stycznia 2005 r.

Rzeszów, 10.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)''

■ „Pracownicy zatrudnieni na budowie prowadzonej przez nasze przedsiębiorstwo w Białymstoku na ul. nie posiadają pomieszczenia szatni. Zalecam zorganizować dla pracowników zatrudnionych na budowie przy ul. w Białymstoku pomieszczenie szatni wyposażone w odpowiednią ilość zamykanych szafek ubraniowych oraz w odpowiednią ilość miejsc do siedzenia.

Termin wykonania: 15 lutego 2005 r.

Białystok, 20.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)''

■ „W pomieszczeniu spawalni nie działa instalacja wyciągowa. Zalecam uruchomić instalację wyciągową w pomieszczeniu spawalni.

Termin wykonania: 28 lutego 2005 r.

Oleśnica, 10.02.2005 r.

(pieczęć, podpis)”

Zalecenia wstrzymania pracy urządzenia technicznego lub określonych robót

W przypadku stwierdzenia przez społecznego inspektora pracy bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy (bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia) zakładowy społeczny inspektor pracy powinien niezwłocznie wystąpić, w formie ustnej, do kierownika zakładu pracy (pracodawcy) o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia (art. 11 ust. 2 ustawy o sip). Działania pracodawcy również powinny być niezwłoczne, podjęte tego samego dnia. Jeżeli pracodawca nie podejmuje odpowiednich działań, zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót. Niezwłocznie po dokonaniu wpisu do zakładowej książki zaleceń i uwag zakładowy społeczny inspektor pracy powinien poinformować o tym fakcie zakładowe organizacje związkowe. Jest to suwerenna decyzja zsip, to znaczy nie musi być konsultowana z organizacjami związkowymi, które są tylko o niej informowane. Podjęcie decyzji wstrzymującej pracę wymaga szczególnej rozważy, ponieważ decyzja błędna można narazić przedsiębiorstwo na znaczne straty.

Przykłady zaleceń wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót:

■ „Piła tarczowa do drewna (nazwa i numer urządzenia)

eksploatowana w warsztacie stolarskim nie posiada osłony pasa

klinowego oraz kaptura ochronnego. Zalecam wstrzymanie pracy wymienionej piły tarczowej do czasu założenia osłony pasa klinowego oraz kaptura ochronnego.

Termin wykonania: natychmiast.

Wrocław, 10.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)''

■ „Rusztowanie eksploatowane na budowie przy ul.
..... w Lublinie nie posiada pionów komunikacyjnych oraz nie zostało w sposób prawidłowy zakotwione. Zalecam wstrzymanie prac wykonywanych na wymienionym rusztowaniu do czasu wykonania prawidłowych pionów komunikacyjnych oraz prawidłowego zakotwienia.

Termin wykonania: natychmiast.

Lublin, 10.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)''

■ „Pracownicy zatrudnieni przy remoncie dachu budynku przy ul. w Poznaniu nie zostali wyposażeni w sprzęt ochrony osobistej chroniący przed upadkiem z wysokości. Zalecam wstrzymanie robót wykonywanych na dachu budynku przy ul. w Poznaniu do czasu wyposażenia pracowników tam zatrudnionych w sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości.

Termin wykonania: natychmiast.

Poznań, 10.01.2005 r.

(pieczęć, podpis)''

Obowiązek wykonania zalecenia należy do kierownika zakładu pracy (pracodawcy), podobnie jak pociągnięcie do odpowiedzialności pracowników winnych dopuszczenia do powstania nieprawidłowości.

W przypadku **kiedy pracodawca nie zgadza się z treścią zalecenia społecznego inspektora pracy, może wnieść sprzeciw** do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy (art. 11 ust. 3 ustawy o sip). Sprzeciw od zalecenia „terminowego” wnosi się w terminie 7 dni od doręczenia zalecenia, natomiast od zalecenia wstrzymującego pracę – niezwłocznie.

W związku ze złożeniem sprzeciwu wobec zalecenia sip inspektor pracy PIP powinien niezwłocznie przeprowadzić kontrolę w zakładzie pracy w zakresie przedmiotu zalecenia.

■ **W przypadku rozpatrywania zalecenia dotyczącego bhp** (zagadnień mieszczących się w Dziale X Kodeksu pracy) inspektor pracy, jeśli ustali zasadność zalecenia, powinien wydać nakaz („terminowy”, wstrzymania prac lub skierowania do innych prac) potwierdzający wydane zalecenie. W przypadku stwierdzenia, że zalecenie zostało wydane bez podstaw prawnych (lub gdy jest sprzeczne z obowiązującym prawem), powinien zalecenie uchylić. Obowiązujące przepisy nie określają szczegółowo formy uchylenia, jednak w literaturze wskazuje się na formę postanowienia na które nie przysługuje zażalenie.

■ **Jeżeli zaskarżone zalecenie dotyczy zagadnień prawnej ochrony pracy**, inspektor pracy PIP, jeżeli po przeprowadzeniu kontroli potwierdza zasadność zalecenia, kieruje do pracodawcy wystąpienie. W sytuacji gdy zalecenie sip dotyczy wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, inspektor pracy może nakazać wypłatę należnego wynagrodzenia, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakaz płatniczy). W przypadku stwierdzenia braku podstaw do wydania wystąpienia lub nakazu płatniczego inspektor pracy powinien uchylić zalecenie zakładowego sip w drodze postanowienia na które nie przysługuje zażalenie.

Inspektor pracy PIP, który w związku ze złożonym do niego sprzeciwem przeprowadza kontrolę w zakładzie pracy, może i powinien podejmować wszystkie przewidziane prawem środki zmierzające do wyeliminowania zagrożeń.

Przykład:

Społeczny inspektor pracy wstrzymuje prace na rusztowaniu budowlanym w związku z brakiem barier ochronnych, chroniących przed upadkiem z wysokości. Pracodawca składa niezwłocznie sprzeciw od tego zalecenia, nie zgadzając się z jego treścią (uważając, że zagrożenie jest nieznaczne). Jeżeli w toku kontroli potwierdzi się zasadność zalecenia, inspektor pracy powinien wydać nakaz wstrzymujący prace na tym rusztowaniu oraz podjąć przewidziane prawem środki w związku ze stwierdzonym wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Na zakończenie omówienia tej części zagadnień warto zwrócić uwagę, że w wielu zakładach pracy społeczni inspektorzy pracy rozwiązują problemy zagrożeń i inne leżące w ich kompetencji poprzez interwencje ustne, które wprawdzie skutkują pozytywnym załatwieniem sprawy, natomiast nie pozostawiają udokumentowanych śladów skuteczności pracy sip. Taka forma działania na pewno minimalizuje pole ewentualnego konfliktu między sip a kierownictwem zakładów pracy, ale nie jest zalecana z wymienionego wyżej powodu.

4.4 Dochodzenie powypadkowe

Na podstawie art. 237 § 1 pkt. 1 kp Rada Ministrów wydała rozporządzenie z 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. nr 115, poz. 744).

Zgodnie z treścią § 3 tego rozporządzenia **okoliczności i przyczyny wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych** bada zespół powypadkowy powoływany przez kierownika zakładu pracy (pracodawcę), w którego skład wchodzi pracownik kierujący komórką służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakładowy społeczny inspektor pracy (zespół 2-osobowy). Definicje wypadku śmiertelnego, ciężkiego i zbiorowego zawarte są w art. 3 ust. 4-6 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm.).

■ **Wypadek śmiertelny**

„Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku” (art. 3 ust. 4).

■ **Wypadek ciężki**

„Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała” (art. 3 ust. 5).

■ **Wypadek zbiorowy**

„Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby” (art. 3 ust. 6).

Okoliczności i przyczyny wypadków innych niż określone wyżej bada zespół w składzie: pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy. W zakładach, w których nie ma rozbudowanych

struktur służby bhp oraz struktur sip, wypadki bada pracownik służby bhp oraz zakładowy społeczny inspektor pracy.

W przypadkach kiedy w zakładzie nie funkcjonuje sip oraz nie ma służby bhp, w dochodzeniu powypadkowym uczestniczy pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp. Czynności te pracodawca może zlecić również specjalistom spoza zakładu. Interesy pracownika w takim przypadku reprezentuje „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” (§ 4 ust. 4 rozporządzenia). Nie jest to najlepszy sposób wytypowania pracownika do udziału w dochodzeniu powypadkowym, bo aktualne szkolenie z zakresu bhp powinni posiadać wszyscy pracownicy zakładu. Przepis art. 237^{13a} kp określa, że przedstawiciele pracowników są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli na terenie zakładu pracy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie.

Podstawowe zadania zespołu powypadkowego:

- ◆ ustalenie wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku,
- ◆ zaproponowanie kierownikowi zakładu pracy (pracodawcy) właściwych środków profilaktycznych,
- ◆ sporządzenie protokołu powypadkowego.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do **ustalania okoliczności i przyczyn wypadku** (§ 6 rozporządzenia), a w szczególności:

- ◆ dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego urządzeń oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,

- ◆ jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku,
- ◆ przesłuchać poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
- ◆ przesłuchać świadków wypadku; przed przesłuchaniem świadek powinien być uprzedzony o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań,
- ◆ zasięgnąć, w miarę potrzeby, opinii lekarza, w szczególności lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- ◆ zasięgnąć opinii innych specjalistów,
- ◆ zebrać inne dowody dotyczące wypadku (polecenia pracy, stosowne uprawnienia, badania lekarskie, szkolenia bhp, karty czasu pracy, informacje o wykorzystaniu urlopu, inne dokumenty).

Jeżeli członkowie zespołu powypadkowego mają rozbieżne zdania co do okoliczności i przyczyn wypadku, o treści protokołu powypadkowego decyduje kierownik zakładu pracy (pracodawca). **Każdy z członków zespołu (również społeczny inspektor pracy) ma prawo złożenia do protokołu powypadkowego zdania odrębnego**, które powinien uzasadnić. Jest to uprawnienie szczególnie istotne, ponieważ zapis protokołu powypadkowego może pozbawić poszkodowanego pracownika prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy. **Pozbawienie prawa do świadczeń powypadkowych** ma miejsce, gdy:

- ◆ wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa (art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej),
- ◆ pracownik w znacznym stopniu przyczynił się do powstania wypadku, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpły-

wem środków odurzających lub substancji psychotropowych (art. 21 ust. 2 ustawy wypadkowej).

Zasada ta nie ma zastosowania, jeśli wypadek miał skutek śmiertelny – w takich okolicznościach rodzina pracownika zachowuje prawo do świadczeń powypadkowych.

Zespół powypadkowy zobowiązany jest do sporządzenia protokołu powypadkowego nie później niż w ciągu 14 dni od dnia zgłoszenia wypadku. Każda przyczyna uzasadniająca niedotrzymanie tego terminu powinna być podana w treści protokołu powypadkowego.

Przedstawione powyżej przepisy wyposażają społecznego inspektora pracy w daleko idące uprawnienia, które powinny być wykorzystywane w celu obrony praw pracowniczych. Przypomnijmy: **społeczny inspektor pracy powinien utożsamiać się z interesami pracowników**, pracodawcę zaś reprezentują odpowiednie służby.

Po wypadku obowiązkiem sip jest kontrolowanie:

- ◆ czy wdrażane są zalecone środki profilaktyczne,
- ◆ czy określono osoby odpowiedzialne za takie zalecenie,
- ◆ czy pracownik poszkodowany lub rodzina zmarłego pracownika otrzymała protokół powypadkowy,
- ◆ czy omawiane są z pracownikami zakładu (w tym z kadrą kierowniczą) okoliczności wypadków przy pracy.

Przedmiotem kontroli może być również zapewnienie poszkodowanemu lub jego rodzinie specyficznego świadczenia powypadkowego, do wypłaty którego pracodawca jest zobowiązany na podstawie art. 237¹ § 2 kp. Chodzi tu o odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania

pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Postępowanie powypadkowe odbywa się w ścisłej współpracy społecznego inspektora pracy z zakładową służbą bezpieczeństwa i higieny pracy. Zasady tej współpracy wynikają z cytowanego wyżej rozporządzenia w sprawie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz z rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 109, poz. 704).

Niektóre obowiązki służby bhp:

- ◆ uczestniczenie w ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków,
- ◆ opracowywanie wniosków wynikających z zachorowań na choroby zawodowe,
- ◆ kontrola realizacji ww. wniosków,
- ◆ współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz w podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach w zakresie poprawy warunków pracy,
- ◆ uczestniczenie w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak wynika z powyższego, współpraca służby bezpieczeństwa i higieny pracy ze społecznymi inspektorami pracy dotyczy bardzo szerokiego zakresu spraw, daleko wykraczającego poza badanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

4.5 Udział sip w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy

Przepisy Działu X Kodeksu pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy” w rozdziale XI „Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy” określiły nowe zasady współpracy pracodawcy z przedstawicielami pracowników w zakresie ochrony pracy. Przepisy te weszły w miejsce dotychczasowych uregulowań dotyczących społecznych przeglądów warunków pracy.

Obowiązek utworzenia komisji bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywa na pracodawcy zatrudniającym więcej niż 250 pracowników (art. 237¹²§1 Kp). W drodze zarządzenia pracodawca powinien powołać komisję oraz określić jej skład. **Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.**

W skład komisji wchodzi w równej liczbie:

- przedstawiciele pracodawcy
 - pracownicy służby bhp,
 - lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami,
 - inni reprezentanci pracodawcy,
- przedstawiciele pracowników
 - społeczny inspektor pracy,
 - inni przedstawiciele pracowników – wybrani przez zakładową organizację związkową, a w przypadku gdy na terenie zakładu pracy nie działa zakładowa organizacja związkowa – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Sprawnie funkcjonująca komisja powinna liczyć około 10-15 osób, a poszczególne zadania mogą wykonywać wyodrębnione, 3-4-osobowe zespoły. Wyniki prac tych zespołów i przyj-

mowanie wspólnych wniosków powinno odbywać się na posiedzeniach plenarnych.

Zadania komisji bhp:

- dokonywanie przeglądów warunków pracy (odpowiednik społecznych przeglądów warunków pracy),
- dokonywanie 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,
- współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie oznacza to jednak przeniesienia odpowiedzialności za stan bhp z pracodawcy na komisję, która wobec pracodawcy jest tylko organem doradczym i opiniodawczym.

Dwa pierwsze spośród wymienionych zadania komisji są najważniejsze i wydaje się, że to społeczny inspektor pracy powinien być ich inicjatorem. Po przeprowadzeniu przeglądów i ewentualnych kontroli powinien dopilnować, aby komisja określiła zakres stwierdzonych nieprawidłowości oraz sposoby ich usunięcia. Celem tych działań jest bezpośrednia eliminacja zagrożeń.

Posiedzenia komisji powinny odbywać się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Czas poświęcony udziałowi w pracach komisji traktowany jest jako czas pracy i pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zasada ta dotyczy również osób niebędących pracownikami zakładu, a wchodzących w skład komisji (np. lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami) – koszty udziału tych osób w pracach komisji również powinien ponosić pracodawca.

W uzasadnionych i uzgodnionych z pracodawcą przypadkach komisja może korzystać z ekspertyz lub pomocy specjalistów spoza zakładu pracy; związane z tym koszty również ponosi pracodawca.

Na podstawie wieloletniej praktyki można zaryzykować tezę, że efekty prac komisji, podobnie jak społecznych przeglądów warunków pracy, w dużej mierze zależą od aktywności i inicjatywy społecznych inspektorów pracy.

4.6 Wynagrodzenie zryczałtowane sip

Przepisy ustawy o sip (art. 15) określają, że społeczny inspektor pracy pełni swoją funkcję społecznie i w zasadzie poza godzinami pracy. Jednak literalne trzymanie się tej zasady wypaczyłoby istotę funkcjonowania sip, a więc kontrolę warunków wykonywania pracy, co jest możliwe tylko w godzinach pracy zakładu pracy.

Społeczny inspektor pracy wykonujący swoją funkcję w godzinach pracy (np. udział w szkoleniu, udział w dochodzeniu powypadkowym itp.) zachowuje prawo do wynagrodzenia

W przypadku znacznego obciążenia go zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, społeczny inspektor pracy może otrzymać zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie.

Wynagrodzenie to może przysługiwać zarówno zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy, jak i inspektorom wydziałowym i grupowym. **Jest ono przyznawane przez kierownika zakładu pracy (pracodawcę) na wniosek zakładowej organizacji związkowej.** Kierownik zakładu decyduje o przyznaniu wynagrodzenia w granicach określonych przepisami ustawy.

Wynagrodzenie zryczałtowane przyznaje się jako:

- ◆ materialną rekompensatę za wykonywanie dodatkowej pracy, często po godzinach pracy,

- ◆ umożliwienie dodatkowego uzupełniania wiadomości z zakresu prawa pracy i ochrony pracy,
- ◆ formę zachęty do działalności na rzecz ogółu pracowników zakładu.

Zasada ustalenia wysokości wynagrodzenia zryczałtowanego sip omówiona jest w Wyjaśnieniu nr 11 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 6 października 1983 r. w sprawie sposobu obliczania zryczałtowanego miesięcznego wynagrodzenia społecznych inspektorów pracy (Dz. Urz. MPPiSS nr 1, poz. 3 z 1984 r.).

W myśl art. 15 ust. 3 i 4 ustawy o sip miesięczne zryczałtowane wynagrodzenie sip ustala się do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach – nieprzekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy. Natomiast w zakładach pracy charakteryzujących się szczególnym nasileniem zagrożeń kierownik zakładu może zwolnić społecznego inspektora pracy na czas jego kadencji z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Sytuacja taka ma jednak miejsce bardzo rzadko i tylko w dużych zakładach (porty, stocznie, huty).

W celu obliczenia przeciętnego wynagrodzenia za 1 godzinę pracy, w oparciu o cytowane wyżej wyjaśnienie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, należy zastosować przepisy dotyczące zasad obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.). Tak więc średnie wynagrodzenie miesięczne z 3 ostatnich miesięcy poprzedzających objęcie stanowiska społecznego inspektora pracy dzieli się przez współczynnik (w roku 2005 jest to liczba 21) i otrzymujemy ekwiwalent za jeden dzień urlopu. Aby uzyskać kwotę ekwiwa-

lentu za jedną godzinę urlopu, należy otrzymany ekwiwalent za dzień urlopu podzielić przez 8. W ten sposób otrzymujemy wysokość zryczałtowanego wynagrodzenia za jedną godzinę dla społecznego inspektora pracy.

W przypadku zmiany wynagrodzenia pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy wynagrodzenie zryczałtowane należy przeliczyć.

Jeżeli pracodawca zwolni społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, społeczny inspektor zachowuje przez czas pełnienia funkcji prawo do wynagrodzenia, jakie przysługiwało mu na stanowisku pracy zajmowanym w dniu oddelegowania. W przypadku zmian wynagrodzenia osób zatrudnionych na takich samych stanowiskach, wynagrodzenie sip powinno ulec takim samym zmianom (art. 15 ust. 5 i 6 ustawy o sip).

Dodać należy, że zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie nie przysługuje pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy, zwolnionemu z obowiązku wykonywania pracy na czas pełnienia tej funkcji.

4.7 Ochrona stosunku pracy sip

Rzetelne wykonywanie zadań społecznego inspektora pracy często wymaga podejmowania decyzji nieprzychylnie odbieranych przez pracodawcę. Zdarza się, że prowadzi to do sytuacji konfliktowych i aby choć częściowo zapewnić społecznemu inspektorowi pracy swobodę decyzji, wprowadzono ochronę jego stosunku pracy.

Przepisy art. 13 ustawy o sip określają **zasady ochrony stosunku pracy społecznego inspektora pracy**.

Zgodnie z tym przepisem zakład pracy (pracodawca) nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy **w czasie trwa-**

nia mandatu oraz w okresie 1 roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim przypadku rozwiązanie umowy może nastąpić tylko po wyrażeniu na to zgody przez organizację związkową.

Ochrona taka odnosi się zarówno do zakładowego sip, jak i do inspektorów oddziałowych (wydziałowych) i grupowych.

Spółeczny inspektor pracy objęty jest ochroną od chwili dokonania wyboru, natomiast jeśli wybrano pracownika, który jest w okresie wypowiedzenia, skutkuje to koniecznością cofnięcia wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia może nastąpić:

- 1) **z winy pracownika** (art. 52 kp) w sytuacji:
 - ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
 - zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- 2) **bez orzekania o jego winie** (art. 53 kp):
 - a) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6

- miesiący lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- b) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1), trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

W każdym z tych przypadków **konieczne jest uprzednie uzyskanie zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej**. Jeżeli społeczny inspektor pracy jest członkiem związku zawodowego, to właściwym do jego obrony będzie ten związek. W przypadku, kiedy społeczny inspektor pracy nie jest członkiem żadnego związku zawodowego, przyjmuje się zasadę, że może on wskazać organizację związkową właściwą do obrony jego praw.

Zgodnie z przepisem art. 41¹ § 1 kp **w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów dotyczących ochrony pracowników** przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Zasada ta dotyczy również ochrony stosunku pracy społecznych inspektorów pracy.

Jeżeli zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku społecznego inspektora pracy – w czasie trwania kadencji oraz w okresie 1 roku po jej upływie – nie jest możliwe w związku z prowadzonymi zwolnieniami grupowymi, pracodawca może jedynie wypowiedzieć mu dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym pracownik ten jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy (art. 5 ust. 5 pkt 5 oraz art. 5 ust. 6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Ochrona stosunku pracy sip przed zwolnieniem z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy istniała również począwszy od 2 czerwca 1996 r. pod rządami

„starej” ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników.

Opisywane ograniczenia dotyczą tylko uprawnień pracodawcy. Jeżeli inicjatorem ustania stosunku pracy jest sam pracownik, czyli społeczny inspektor pracy, wówczas nie ma żadnych przeszkód do rozwiązania stosunku pracy, np. na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

Umowę o pracę, na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy o sip, można wypowiedzieć również społecznemu inspektorowi pracy, który uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Społeczny inspektor pracy jest również chroniony przed dokonaniem wypowiedzenia warunków pracy i płacy na jego niekorzyść (art. 13 ust. 3 ustawy o sip) w okresie trwania mandatu i 1 rok po jego wygaśnięciu, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,

- stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Biorąc pod uwagę całokształt ochrony stosunku pracy społecznych inspektorów pracy, uznać należy, że w obecnym stanie prawnym jest ona wystarczająca, tym bardziej że w praktyce bardzo rzadkie są przypadki dążenia pracodawców do ograniczania roli społecznej inspekcji pracy.

5. Współpraca społecznej inspekcji pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi

Zasady współpracy społecznych inspektorów pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi określone są przede wszystkim przepisami art. 23 ust. 1 oraz art. 26 ust. 4 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.) oraz pomocniczo wytycznymi do działalności społecznych inspektorów pracy stanowiącymi załącznik do uchwały Rady Państwa z 6 lipca 1983 r. (M. P. nr 23, poz. 128).

Przepisy ustawy o związkach zawodowych i wytyczne do działalności sip stanowią, że **społeczna inspekcja pracy jest kierowana przez zakładową organizację związkową**. W sytuacji funkcjonowania na terenie zakładu pracy kilku organizacji związkowych, co ma miejsce często, uprawnienia takie posiadają wszystkie zakładowe organizacje związkowe. Wymaga to wypracowania przez organizacje związkowe wspólnego stanowiska w tej sprawie, ponieważ społeczny inspektor pracy jest reprezentantem całej załogi.

Ustawa o związkach zawodowych nie określa szczegółowo zasad współpracy organizacji związkowych z sip, natomiast przytoczone wytyczne, które w obecnym stanie prawnym mogą być traktowane tylko jako zasada, nakładają na społecznego inspektora pracy **obowiązek corocznego sporządzania planu pracy** (dotyczy to zarówno zakładowych, jak i oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy). **Plan zakładowego sip powinien być zatwierdzony przez zakładowe organizacje związkowe**, natomiast plany inspektorów oddziałowych i grupowych powinien zatwierdzać zakładowy społeczny inspektor pracy.

W planach pracy społecznych inspektorów pracy powinny znaleźć się następujące zamierzenia:

- ◆ częstotliwość kontroli spraw związanych z realizacją prawa pracy (np. urlopów wypoczynkowych, pracy w nadgodzinach),
- ◆ częstotliwość kontroli spraw związanych z techniczną ochroną pracy – bhp (np. wyposażenie w sprzęt ochrony osobistej, badania lekarskie),
- ◆ szkolenia podnoszące wiedzę z zakresu bhp i prawa pracy,
- ◆ udział w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ◆ inne, w zależności od specyfiki zakładu pracy.

Realizacja spraw objętych planem pracy nie wyczerpuje zakresu działalności sip; w codziennym życiu zakładu pracy zdarzają się obowiązki nieprzewidziane w planie, a należące do zadań sip, np. udział w dochodzeniach powypadkowych, kontrole interwencyjne itp.

Reasumując, **zakładowe organizacje związkowe nie pełnią wobec społecznej inspekcji pracy funkcji kierowniczej w ścisłym znaczeniu tego określenia. W działalności obydwu tych społecznych instytucji powinna dominować zasada współpracy w imię dobra wszystkich pracowników zakładu.**

6. Współpraca społecznej inspekcji pracy z organami Państwowej Inspekcji Pracy

Prawidłowe wykonywanie zadań spoczywających na społecznym inspektorze pracy wymaga szerokiej wiedzy z zakresu zarówno prawnej, jak i technicznej ochrony pracy. Przepisy zawarte w Rozdziale 4 (art. od 17 do 21) ustawy o sip stanowią, że organy Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy są zobowiązane do udzielania wszechstronnej pomocy społecznym inspektorom pracy.

Najszerzy zakres współpracy wiąże się z **Państwową Inspekcją Pracy, która jest zobowiązana do:**

■ **Udzielania społecznym inspektorom pracy poradnictwa prawnego.** W każdym Okręgowym Inspektoracie Pracy prowadzone jest bezpłatne poradnictwo prawne, z którego mogą korzystać również społeczni inspektorzy pracy. Adresy i telefony okręgowych inspektoratów pracy zamieszczone zostały w ostatniej części niniejszego opracowania.

■ **Wydawania specjalistycznej prasy.** Od wielu lat prowadzona jest aktywna działalność na tym polu. Pod patronatem Głównego Inspektora Pracy wydawany jest miesięcznik ilustrowany „Przyjaciel przy pracy”, poświęcony ochronie człowieka w środowisku pracy, zalecany przez Radę Ochrony Pracy przy Sejmie RP jako podstawowa lektura dla społecznych inspektorów pracy wszystkich szczebli, członków zakładowych komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, pracowników służby bhp oraz pracodawców. Ponadto Naczelna Organizacja Techniczna wydaje miesięcznik „Atest – ochrona pracy”, adresowany do wszystkich osób zainteresowanych sprawami bezpieczeństwa pracy i prawa pracy, w tym członków związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy. Czasopismo omawia bieżące problemy technicznej i prawnej ochrony pracy.

■ **Udzielania pomocy w szkoleniach społecznych inspektorów pracy.** Programy szkolenia opracowane w Głównym Inspektoracie Pracy bardzo często są podstawą w szkoleniach organizowanych dla nowo wybranych sip i szkoleniach okresowych (corocznych). Inspektorzy pracy PIP często są wykładowcami na szkoleniach dla społecznych inspektorów pracy.

■ **Kontrolowania wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.** Inspektorzy pracy PIP w czasie kontroli powinni zainteresować się również działalnością sip, przede wszyst-

kim realizacją przez pracodawcę zaleceń i uwag, tym bardziej że niewykonanie zalecenia sip jest wykroczeniem.

■ **Umożliwienia społecznemu inspektorowi pracy uczestniczenia w kontroli** przeprowadzanej przez inspektora pracy PIP.

■ **Przeprowadzenia kontroli zakładu pracy** na wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy w zakresie dotyczącym możliwych zagrożeń zdrowia i życia pracowników. W praktyce realizowany jest każdy wniosek społecznego inspektora pracy, także dotyczący zagadnień prawnej ochrony pracy. Wniosek taki powinien być uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli w toku kontroli inspektor pracy PIP stwierdza naruszenia prawa będące wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, jest zobowiązany wszcząć postępowanie karno-wykroczeniowe w stosunku do osoby odpowiedzialnej.

Zadaniem Państwowej Inspekcji jest również inicjowanie przedsięwzięć propagujących ideę społecznego nadzoru nad warunkami pracy oraz promowanie najbardziej aktywnych społecznych inspektorów pracy. Organizowany corocznie konkurs na „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy” cieszy się dużym zainteresowaniem.

7. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy

Przepisem regulującym odpowiedzialność za naruszenia przepisów ustawy o sip jest art. 22 tejże ustawy. W szczególności **odpowiedzialność za uniemożliwianie działalności społecznego inspektora pracy ponosi każdy, kto przedsięwzięcie działania o takim charakterze w imieniu zakładu pracy (pracodawcy) oraz kto nie wykonuje zalecenia społecznego inspektora pracy.**

Naruszenia takie są wykroczeniem i podlegają karze grzywny od 20 do 2500 zł.

Postępowanie karno-wykroczeniowe

■ Organem właściwym do wszczęcia postępowania jest inspektor Państwowej Inspekcji Pracy.

■ Inspektor pracy przeprowadza kontrolę zakładu pracy z własnej inicjatywy lub na wniosek sip, a w przypadku stwierdzenia naruszeń ustawy wszczyna postępowanie karno-wykroczeniowe (lub podejmuje inne środki prawne, np. oddziaływanie wychowawcze).

■ Skutkiem wszczętego postępowania może być:

- nałożenie mandatu karnego (za zgodą sprawcy) w wysokości do 1000 zł,
- skierowanie wniosku o ukaranie do sądu grodzkiego (gdy sprawca odmówi przyjęcia mandatu lub gdy rodzaj i zakres wykroczenia jest bardzo poważny).

■ Na wymiar kary wpływają: rodzaj winy (umyślna, nieumyślna), liczba wykroczeń, społeczne niebezpieczeństwo czynów, dotychczasowa karalność obwinionego, jego stan materialny, zachowanie się w toku postępowania, usunięcie nieprawidłowości, zobowiązanie się do przestrzegania prawa w przyszłości itd.

Konieczność stosowania kary grzywny za nieprzestrzeganie przepisów ustawy o sip ma miejsce rzadko. Nastawienie pracodawców do instytucji społecznego nadzoru nad warunkami pracy jest zasadniczo dobre i nie stwierdza się rażących naruszeń prawa w tym zakresie.

ANEKS

PRZYKŁADOWY REGULAMIN WYBORÓW SIP

Działające w przedsiębiorstwie zakładowe organizacje związkowe:

- Komisja Zakładowa NSZZ
- Komisja Zakładowa NSZZ

ustaliły następujące zasady przeprowadzenia wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy:

Pkt 1

Spółeczna inspekcja pracy funkcjonuje w formie zakładowego społecznego inspektora pracy (zsip), nie przewiduje się tworzenia innych struktur sip.

Pkt 2

Bierne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi zakładu bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, który posiada co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w zakładzie pracy. Kandydat na zsip nie może zajmować stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu pracy.

Stanowisko zsip może zajmować pracownik niebędący członkiem żadnej działającej w zakładzie pracy zakładowej organizacji związkowej (zoz).

Pkt 3

Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi zakładu bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę oraz bez względu na staż pracy w zakładzie.

Pkt 4

Wyborów zsip dokonują wszyscy pracownicy zakładu podczas walnego zgromadzenia pracowników. Wybory przeprowadzane są w drodze głosowania jawnego. Wybór zsip następuje po uzyskaniu przez jednego z kandydatów zwykłej większości głosów.

Pkt 5

Kandydatury na zsip mogą być zgłaszane przez poszczególnych pracowników lub przez grupy pracowników do zoz do chwili rozpoczęcia głosowania, zgłoszony kandydat powinien wyrazić (w formie pisemnej) zgodę na kandydowanie.

Pkt 6

Pracownicy zakładu w terminie dwóch tygodni poprzedzających walne zebranie zostaną poinformowani w sposób przyjęty w zakładzie pracy o planowanych wyborach zsip oraz o prawach, obowiązkach i zasadach funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

Pkt 7

Walnemu Zgromadzeniu Pracowników przewodniczy Prezydium składające się z czterech pracowników delegowanych przez zoz (po dwie osoby z każdego związku).

Prezydium Zgromadzenia wybiera spośród siebie Przewodniczącego, Komisję Skrutacyjną (dwie osoby) oraz Sekretarza Zgromadzenia, który sporządza protokół z wyborów zsip. Prezydium ustala porządek dzienny Zgromadzenia, podając go do wiadomości pracowników na 7 dni przed planowaną datą wyborów.

Pkt 8

Kadencja zsip trwa cztery lata. Nie wprowadza się ograniczenia w przypadku kandydowania na kolejne kadencje.

Pkt 9

Pracodawca (lub osoba go reprezentująca) zaproszony zostanie do udziału w Walnym Zgromadzeniu Pracowników, jednocześnie w porządku dziennym Zgromadzenia przewidziane zostanie wystąpienie pracodawcy informujące o stanie aktualnym bhp i zamierzonych działaniach w tym zakresie.

Pkt 10

Wybory przeprowadzone zostaną w dniu
o godzinie na terenie zakładu pracy (w pomieszczeniu stołówki).

Pkt 11

Wszelkie sporne kwestie wyjaśniane będą przez zoz w drodze negocjacji.

Pkt 12

W pozostałych sprawach zastosowanie mają przepisy ustawy o sip.

Gdańsk, dnia

Zatwierdzam:

Za KZ NSZZ

Za KZ NSZZ

.....

Załącznik nr 1

.....

do Zarządzenia Nr 5

(pełna nazwa zakładu pracy)

Głównego Inspektora Pracy

z dnia 15 lipca 1983 r. (poz. 30)

ZAKŁADOWA KSIĘGA ZALECEŃ I UWAG ZAKŁADOWEGO SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Data założenia księgi

Zakładowy społeczny inspektor pracy

.....

(imię i nazwisko)

ZALECENIE NR

UWAGA* NR

Dla Kierownika zakładu

(imię i nazwisko)

Lp.	TREŚĆ ZALECENIA / UWAGI* W treści zalecenia / uwagi należy podać miejsce, rodzaj oraz termin wykonania. Data, podpis oraz pieczęć zakładowego sip.	Data, podpis i pieczęć kierownika zakładu potwierdzająca doręczenie zalecenia / uwagi oraz informacja o podjętych decyzjach w sprawie.	Adnotacje zakładowego sip lub innego organu kontroli o wykonaniu zalecenia lub o rozpatrzeniu uwagi.
1	2	3	4

* niepotrzebne skreślić

Podstawa prawna:

● „zalecenia”

Na podstawie ustaleń własnych oddziałowego (wydziałowego) lub grupowego społecznego inspektora pracy zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zalecenia usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień.

W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w przypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, równocześnie zawiadamiając o tym zakładowe organizacje związkowe (art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz. U. nr 35, poz. 163).

● „uwagi”

W razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy, społeczny inspektor pracy informuje o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), jednocześnie czyniąc stosowny zapis w księdze (art. 9 ust. 1 cyt. wyżej ustawy).

Pouczenie:

Kierownik zakładu pracy może wnieść sprzeciw od zalecenia do inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy w

.....
(adres siedziby inspektora pracy)

Sprzeciw od zalecenia wydanego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy wnosi się w terminie 7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a od zalecenia wydanego w sprawie

wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót wnosi się niezwłocznie.

Niewykonanie zalecenia, od którego nie wniesiono sprzeciwu, podlega karze grzywny od 20 do 2500 złotych

Uwaga:

Niniejsza księga zaleceń i uwag przechowywana jest w

.....
(miejsce ustala kierownik zakładu pracy)

Księgę udostępnia się do wglądu zakładowej organizacji związkowej, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy. Zapisy w księdze mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi.

.....
.....
(pełna nazwa zakładu pracy lub pieczęć)

Załącznik nr 2
do Zarządzenia Nr 5
Głównego Inspektora Pracy
z dnia 15 lipca 1983 r. (poz. 30)

Oddział (wydział)
(pełna nazwa)

ODDZIAŁOWA (WYDZIAŁOWA) KSIĘGA UWAG SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Data założenia księgi

[illegible]

Podstawa prawna zgłaszanych uwag:

W razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy, społeczny inspektor pracy informuje o tym kierownika oddziału, jednocześnie czyniąc stosowny zapis w księdze uwag (art. 9 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy Dz. U. nr 35, poz.163).

Uwaga:

Niniejsza księga przechowywana jest w

.....
(miejsce ustala kierownik zakładu pracy)

Księgę udostępnia się do wglądu: zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy (art. 12 ust. 2 cyt. ustawy).

Uprawnionymi do wpisywania uwag są: grupowy społeczny inspektor pracy, oddziałowy społeczny inspektor pracy oraz zakładowy społeczny inspektor pracy. Uwagi kierowane są zawsze do kierownika oddziału (wydziału), na terenie którego stwierdzone zostały nieprawidłowości. Zapisy w tej księdze mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi (art. 12 ust. 3 cyt. ustawy).

RAMOWY PROGRAM SZKOLENIA PODSTAWOWEGO DLA NOWO WYBRANYCH SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

1. Cel szkolenia

Celem szkolenia jest przekazanie niezbędnych wiadomości z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznej ochrony pracy oraz praw i obowiązków sip dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy.

Zakres szkolenia powinien obejmować w szczególności zagadnienia :

- ◆ kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- ◆ przestrzegania uprawnień pracowniczych,
- ◆ działalności społecznych inspektorów pracy.
- ◆ zagrożeń występujących w zakładach pracy, w których pracują szkoleni sip.

2. Uczestnicy szkolenia

Szkolenie przeznaczone jest dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy. Dotyczy zakładowych społecznych inspektorów pracy, oddziałowych (wydziałowych) oraz grupowych społecznych inspektorów pracy. Jest prowadzone na początku każdej kadencji sip.

3. Sposób organizacji szkolenia

Szkolenie powinno być zorganizowane w formie seminarium z całkowitym oderwaniem od pracy na podstawie opracowanego programu szkolenia. W toku szkolenia wskazane jest wykorzystanie pomocy dydaktycznych w postaci prezentacji multimedialnych, filmów wideo, foliogramów, rzutników pisma ... (inne)

Uczestnicy szkolenia przed jego rozpoczęciem powinni otrzymać komplet materiałów w postaci co najmniej ramowego programu szkolenia oraz publikacji podstawowych aktów prawnych (kodeks pracy, przepisy bhp, przepisy branżowe).

Szkolenie kończy się egzaminem testowym. Po zdaniu egzaminu uczestnicy otrzymują stosowne zaświadczenie.

Prowadzącymi szkolenie powinny być osoby posiadające szeroką wiedzę z zakresu zagadnień branżowych technicznego bezpieczeństwa pracy, przepisów prawa pracy, problemów funkcjonowania społecznego nadzoru nad warunkami pracy. Ponadto prowadzący szkolenie powinni wykazywać się stosownymi umiejętnościami dydaktycznymi.

4. Ramowy program szkolenia

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin
1	2	3
1.	System nadzoru nad warunkami pracy w RP	1
2.	Zagadnienia prawnej ochrony pracy, w szczególności: • nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę, • umowy o pracę a umowy cywilno-prawne, • wynagrodzenie za pracę, • czas pracy,	6

1	2	3
	• urlopy wypoczynkowe, • ochrona pracy kobiet i młodocianych, • wykroczenia przeciwko prawom pracownika, • przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy.	
3.	Zagadnienia technicznej ochrony pracy, w szczególności: • oświetlenie, • hałas, • mikroklimat, • badania lekarskie, • szkolenia bhp, • substancje chemiczne, • odzież ochronna i robocza oraz sprzęt ochrony osobistej, • magazynowanie i transport wewnątrz-zakładowy, • bhp przy procesach technologicznych (w zależności od branży).	7
4.	Wypadki przy pracy i choroby zawodowe, w szczególności: • definicja wypadku przy pracy i choroby zawodowej, • dochodzenie powypadkowe oraz udział sip w tym dochodzeniu, • świadczenia przysługujące z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.	3

1	2	3
5.	Zagadnienia funkcjonowania sip, w szczególności: • podstawy prawne funkcjonowania sip, • prawa i obowiązki sip, • udział sip w komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, • formułowanie zaleceń i uwag sip, • współpraca sip z PIP.	4
6.	Zagadnienia współpracy związków zawodowych ze społecznymi inspektorami pracy.	1
7.	Zagadnienia ergonomii i psychologii pracy.	1
8.	Podstawowe zagadnienia higieny pracy.	1
	Razem	24

RAMOWY PROGRAM SZKOLENIA OKRESOWEGO DLA SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

1. Cel szkolenia

Celem szkolenia jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy niezbędnej do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, ze szczególnym uwzględnieniem:

- ◆ zmian w przepisach prawa pracy,
- ◆ zagrożeń występujących w danej branży,
- ◆ pełnego wykorzystania uprawnień społecznej inspekcji pracy,
- ◆ zmian w przepisach technicznej ochrony pracy.

2. Uczestnicy szkolenia

Szkolenie przeznaczone jest dla społecznych inspektorów pracy (zakładowych, oddziałowych i grupowych) pełniących swoje kadencje, którzy przeszli szkolenie podstawowe dla sip. Szkolenie powinno być prowadzone raz do roku.

3. Sposób organizacji szkolenia

Szkolenie powinno być zorganizowane w formie seminarium z całkowitym oderwaniem od pracy na podstawie opracowanego programu szkolenia.

W toku szkolenia wskazane jest wykorzystanie pomocy dydaktycznych w postaci prezentacji multimedialnych, filmów wideo, foliogramów, rzutników pisma ... (inne)

Uczestnicy szkolenia przed jego rozpoczęciem powinni otrzymać komplet materiałów w postaci ramowego programu szkolenia, publikacji branżowych, znowelizowanych przepisów bhp i prawa pracy.

Szkolenie kończy egzamin testowy, po jego zdaniu uczestnicy otrzymują stosowne zaświadczenia.

Prowadzącymi szkolenie powinny być osoby posiadające rozległą wiedzę z zakresu prawa pracy, technicznej ochrony pracy oraz funkcjonowania społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

Osoby prowadzące szkolenie powinny posiadać praktykę w prowadzeniu tego rodzaju zajęć oraz niezbędne umiejętności dydaktyczne.

4. Ramowy program szkolenia

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin
1	2	3
1.	Zagadnienia prawnej ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w przepisach kodeksu pracy oraz przepisach wykonawczych.	5
2.	Zagadnienia technicznej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki branży, z której działają społeczni inspektorzy pracy.	6
3.	Analiza przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dochodzenie powypadkowe.	2
4.	Zasady udzielania i organizacja pierwszej pomocy	1
5.	Metodyka kontroli zagadnień technicznej i prawnej ochrony pracy.	1
6.	Organy państwowej kontroli nad warunkami pracy.	1
	Razem	16

LITERATURA

- Kępniak T., Kozieł W., Wroński J., *Poradnik społecznego inspektora pracy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1985.
- *Spółeczna inspekcja pracy. Przepisy. Dokumenty. Materiały*. Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1986.
- Bojnowski W., *Spółeczny nadzór nad warunkami pracy. Materiał szkoleniowy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2004.
- Rączkowski B., *BHP w praktyce*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1997.
- Radecki W., *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Przepisy z komentarzem*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 1996.
- Flasiński M., *Postępowanie kontrolne i administracyjne inspektora pracy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 1996.

PODSTAWOWE AKTY PRAWNE

(teksty ujednolicone)

- Ustawa z dnia 2 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. nr 35, poz.164 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.)

