

SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

Podstawowym aktem prawnym regulującym działalność sip jest ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

CELE DZIAŁANIA SIP

- Art. 1. ustawy o sip
Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

ORGANIZACJA SIP

Spółeczną inspekcję pracy tworzą:

- 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 sip do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy należy do kompetencji zakładowych organizacji związkowych.

KTO MOŻE ZOSTAĆ INSPEKTOREM

Spółecznym inspektorem pracy może zostać pracownik zakładu pracy, który:

- jest członkiem związku zawodowego,
- nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu.

Zastrzeżenie:

Zakładowe organizacje związkowe mają prawo ustalić, że spółecznym inspektorem pracy może być pracownik nienależący do związku zawodowego.

Spółecznych inspektorów wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy

Inspektorzy wyłaniani są w drodze wyborów. Wybory te przygotowują i przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów. Jeżeli w zakładzie pracy działa kilka organizacji związkowych, to w kwestii wyboru się powinny one zawrzeć stosowne porozumienie. Wybory społecznego inspektora pracy nie podlegają żadnej kontroli zewnętrznej. Udział w nich mogą brać wszyscy pracownicy danej firmy.

Zastrzeżenie:

Prawa wyborczego nie mają osoby, które świadczą pracę na podstawie umowy innej niż stosunek pracy, np. na podstawie umowy zlecenia.

Kadencja społecznego inspektora pracy trwa 4 lata.

Art. 6 ustawy o sip

(...)

3. Zakładowych i oddziałowych społecznych inspektorów pracy wybiera:

1) w zakładach pracy lub oddziałach liczących do 300 pracowników – ogólne zebranie pracowników zakładu pracy lub oddziału,

2) w zakładach pracy lub oddziałach liczących powyżej 300 pracowników:

a) zakładowego społecznego inspektora pracy – zebranie oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy,

b) oddziałowego społecznego inspektora pracy – zebranie grupowych społecznych inspektorów pracy.

4. Grupowych społecznych inspektorów pracy wybiera ogólne zebranie pracowników komórek organizacyjnych oddziału.

Jeżeli inspektor nie wywiązuje się ze swoich obowiązków, może być odwołany przed upływem kadencji.

Odwołanie następuje na wniosek:

- zakładowej organizacji związkowej lub
- co najmniej $\frac{1}{5}$ wszystkich pracowników.

Społeczny inspektor pracy przestaje pełnić swoją funkcję również w wypadku zrzeczenia się jej lub ustania stosunku pracy.

GŁÓWNE ZADANIA SIP

- sprawuje kontrolę stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontroluje przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie BHP, ochrony pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- uczestniczy w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- bierze udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w analizowaniu przyczyn powstawania tych wypadków, a także zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy,

GŁÓWNE ZADANIA SIP

- kontroluje stosowanie przez zakład pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- uczestniczy w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
- opiniuje projekty planów poprawy warunków bhp i planów rehabilitacji zawodowej,
- podejmuje działania na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu właściwych warunków bhp.

Inne zadania społecznego inspektora pracy zwiększające jego uprawnienia mogą określać przepisy wewnętrzne obowiązujące w danym zakładzie pracy.

UPRAWNIENIA INSPEKTORA

- Społeczny inspektor pracy ma prawo:
- wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy w celu przeprowadzenia kontroli,
- żądania od pracodawcy i pracowników udzielenia informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres przeprowadzanej kontroli.

Po przeprowadzeniu kontroli społeczny inspektor pracy informuje pracodawcę (kierownika zakładu) o stwierdzonych nieprawidłowościach. Stosowny zapis umieszcza w **księdze zaleceń i uwag**, prowadzonej przez zakład pracy. Kierownik zakładu powinien podjąć decyzję w sprawie usunięcia uchybień i niezwłocznie poinformować o tym inspektora.

Art. 12. ustawy o sip

1. Zakład pracy jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz oddziałowe / wydziałowe księgi uwag, przeznaczone do zapisów społecznych inspektorów pracy.
2. Księgi, o których mowa w ust. 1, przechowuje się w miejscu ustalonym przez kierownika zakładu pracy oraz udostępnia do wglądu zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.
3. Zapis w księgach, o których mowa w ust. 1, mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi.

ZALECENIE SIP

Środkiem prawnym, jakim dysponuje inspektor, jest **zalecenie**. Powinno ono być sporządzone w formie pisemnej. Prawo formułowania zaleceń przysługuje wyłącznie zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy. Oddziałowi i grupowi inspektorzy mogą być natomiast inicjatorami ich wydawania. Przepisy ustawy o sip określają dwa rodzaje zaleceń:

- zalecenie „terminowe”
- zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót (Zalecenie to dotyczy sytuacji, w których stwierdzone zostaje bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia pracowników).

WARUNKI PRACY INPEKTORA

W myśl art. 14 ustawy o sip, zakład pracy jest obowiązany zapewnić inspektorowi odpowiednie warunki do realizacji zadań. Zakład pracy ponosi także koszty związane z działalnością sip.

Spółeczny inspektor pracy swoje zadania powinien wykonywać poza godzinami pracy. Niektóre czynności, tj. udział w pracach komisji BHP, kontrola warunków pracy, narady, szkolenia, mogą być jednak wykonywane w godzinach pracy. W tych przypadkach inspektor zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 15. ustawy o sip

(...)

3. W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.
4. W szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.
5. W zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru, kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może zwolnić na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
6. W wypadku, o którym mowa w ust. 5, zakładowy społeczny inspektor pracy zachowuje przez czas pełnienia funkcji prawo do wynagrodzenia, jakie przysługiwało mu na stanowisku pracy zajmowanym w dniu oddelegowania, z uwzględnieniem zmian tego wynagrodzenia, jakie nastąpią w okresie oddelegowania.

SPECJALNY STATUS SIP

Spółeczny inspektor pracy ma w firmie specjalny status – ze względu na swoją działalność podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. W trakcie swojej 4-letniej kadencji i rok po wygaśnięciu mandatu nie może zostać zwolniony, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ważne:

Przy wykonywaniu swoich obowiązków inspektor musi pamiętać, że obowiązuje go zachowanie tajemnicy państwowej i służbowej.

Z KIM WPÓŁPRACUJE SIP

Spółeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy sip w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, szkolenia i specjalistyczną prasę. Inspektorzy PIP przeprowadzają także kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.

Art. 18. 1 ustawy o sip

Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie.

Art. 19. ustawy o sip

Na umotywowany wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników, inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz wszczynają postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Art. 20. ustawy o sip

Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej inspekcji pracy oraz w podsumowaniu kontroli.

Inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy, takie jak np. Państwowa Inspekcja Sanitarna czy Urząd Dozoru Technicznego obowiązane są wspierać sip w jej działalności.

SANKCJE

Niewykonanie zalecenia społecznego inspektora pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny.

Art. 22. ustawy o sip

1. Kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy, a w szczególności uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny do 20 000 zł.
2. Tej samej karze podlega, kto nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy.
3. Orzekanie następuje na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy w trybie określonym w dziale VII Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia

KODEKS PRACY

W art. 23712 dotyczącym powołania w zakładach pracy (powyżej 250 osób zatrudnionych) komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Funkcję wiceprzewodniczącego komisji powierzono zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy.

Art. 23711. § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

- 1) zatrudnia do 10 pracowników albo
- 2) zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.