



SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

MICHAŁ SOBOL
GRZEGORZ ILNICKI



SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

MICHAŁ SOBOL
GRZEGORZ ILNICKI

Wydawnictwo
bernardinum

2021

Publikacja została wydana przy wsparciu

Fundacji im. Róży Luksemburg Przedstawicielstwo w Polsce



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

Konfederacja Pracy

ORGANIZACJA CZŁONKOWSKA
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



Korekta

Magdalena Torczyńska, www.tekstem.pl

Copyright by © 2021

Michał Sobol, Grzegorz Ilnicki

Wydawnictwo „Bernardinum” Sp. z o.o.

ul. Biskupa Dominika 11, 83-130 Pelplin

tel. 58 536 17 57, fax 58 536 17 26

bernardinum@bernardinum.com.pl

www.bernardinum.com.pl

ISBN 978-83-8127-686-3

Skład, druk i oprawa:

Drukarnia Wydawnictwa „Bernardinum” Sp. z o.o., Pelplin

WSTĘP

Społeczna Inspekcja Pracy to instytucja posiadająca silne, ustawowe umocowanie do funkcjonowania. Przez swoich krytyków uważana jest za relikwiny minionego ustroju – nie pasuje ona bowiem do wizji gospodarki, w której prywatny organizm gospodarczy podlega wewnętrznej kontroli, nie pochodzącej od tego podmiotu. Co więcej, takiej kontroli, która ma charakter partycypacyjny, pracowniczy i powiązany z uprawnieniami wpływającymi bezpośrednio na ograniczenie swobody działania pracodawcy. SIP, jako niemiły pracodawcom ciężar, nie jest jednocześnie instytucją szczególnie cenioną przez związki zawodowe. Nie dostrzega się szans, jakie daje Społeczna Inspekcja Pracy, i nie wykorzystuje się możliwości wpływania za jej pośrednictwem na warunki pracy. Stąd w wielu zakładach pracy, w których działa związek zawodowy, nie przeprowadzono wyborów SIP. Centrale związkowe nie przygotowują także wytycznych działań dla SIP, nie zapewniają stałego wsparcia dla inspektorów ani nie posiadają opracowanych standardów pracy SIP. Głównym narzędziem wsparcia dla społecznych inspektorów pracy są organizowane przez centrale związkowe szkolenia dla osób, które podejmują się sprawowania tej funkcji. Brak jest jednak stałych narzędzi koordynacji działań poszczególnych SIP, dobrej wymiany informacji oraz doświadczeń.

Niniejsza publikacja ma za cel służyć pomocą wszystkim społecznym inspektorom oraz organizacjom związkowym, które mogą dzięki

niej dostrzec szansę skorzystania z dodatkowych kompetencji, których same związki zawodowe nie posiadają. Chcielibyśmy także tym opracowaniem przekonać czytelników, że Społeczna Inspekcja Pracy posiada kompetencje dalece wykraczające poza przypisywane jej zainteresowanie sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy. SIP posiada uprawnienia do zajmowania się wszystkimi sprawami z zakresu prawa pracy, co pozwala jej reagować dużo szybciej i sprawniej niż powołanym w tym samym celu instytucjom państwowym.

W naszej ocenie troska o przestrzeganie prawa pracy wymaga, aby korzystać ze wszelkich dostępnych narzędzi. Społeczna Inspekcja Pracy jest takim narzędziem i uważamy, że w większym stopniu niż dotychczas powinna ona być wykorzystywana w pracy związkowej. Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja przysłuży się temu celowi.

Autorzy

O KONIECZNOŚCI NADZORU SPOŁECZNEGO

Ostatnie dane statystyczne za 2019 r. pokazały, że w wyniku wypadku przy pracy poszkodowanych zostało 83 205 osób. Stanowi to niewielki, bo jedynie o 1,3% spadek względem 2018 r.¹ Gdy sięgnąć po bardziej dokładne informacje dotyczące okoliczności wypadków – a najświeższe z obecnie dostępnych dotyczą 2018 r. – okazuje się, że w czołówce wypadków, które podlegają zbadaniu przez Państwową Inspekcję Pracy (śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, z wyjątkiem poszczególnych przypadków medycznych oraz komunikacyjnych), dominują wypadki z sektora produkcji przemysłowej, budownictwa i środków komunikacji publicznej².

Jeżeli chodzi o tę pierwszą branżę – wypadki wywołały najczęściej: praca przy maszynie, obsługa środków transportu lub sprzętu ruchomego oraz obsługa narzędzi zmechanizowanych (dominuje utrata kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym); upadek, ześlizgnięcie się przedmiotu z góry, załamanie się czynnika (dominuje uderzenie przez spadający przedmiot); upadki osób (z wysokości, na tym samym poziomie). Najpopularniejsze przyczyny ciężkich obrażeń ciała stanowiły: brak osłon i urządzeń ochronnych, niewłaściwa stateczność

¹ *Wypadki przy pracy w 2019 r. – dane wstępne*, Urząd Statystyczny w Gdańsku, 31 marca 2020.

² *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r.*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2019.

czynnika materialnego, brak nadzoru bezpośredniego nad pracownikami wykonującymi pracę³.

W branży budowlanej wypadki wywołały najczęściej: nieprawidłowa organizacja pracy, brak nadzoru oraz tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii i odstępstw od przepisów i zasad BHP; nieprawidłowa organizacja stanowisk pracy w miejscach występowania szczególnych zagrożeń, jak dachy i stropy. W sektorze budownictwa miało też miejsce najwięcej wypadków ze skutkiem śmiertelnym.

Stan daleki od oczekiwanego występuje również w zakładach objętych wzmocnionym nadzorem ze względu na wysokie wskaźniki zagrożeń zawodowych. W tych miejscach mamy do czynienia z problemami dotyczącymi chociażby sporządzania dokumentacji powypadkowej, eksploatacji maszyn i urządzeń, nieprawidłowościami dotyczącymi zabezpieczania miejsc niebezpiecznych czy sporządzania ocen ryzyka zawodowego⁴.

Wciąż jest zatem sporo do zrobienia, aby wyeliminować sytuacje, w których główne przyczyny zdarzeń w pracy zagrażających zdrowiu i życiu wynikają z organizacji tejże pracy lub z zachowań człowieka. Sam pracownik nie ma niestety systemowych narzędzi do poprawiania otoczenia pracy i liczyć może tylko na własne doświadczenie, wiedzę i koncentrację, które nie są gwarantem bezpieczeństwa (szczególnie gdy praca świadczona jest pod dużą presją i w stresie, w porze nocnej czy w wysokim, skooperowanym tempie). Z jednej strony wydaje się zatem, że nadzór nad warunkami pracy jest zadaniem dla publicznych organów kontroli, ale przede wszystkim wymagać należy tego od samych pracodawców jako organizatorów procesu pracy. Oczekiwanie to wiąże się jednak ze świadomością dotyczącą kondycji i sprawczości PIP oraz częstych, uzasadnionych zarzutów dotyczących opieszałości tej instytucji czy braku nakładania przez nią sankcji adekwatnych do przewinień. Z kolei pracodawcy zapewniają nad wyraz często przestrzeganie zasad

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

BHP tylko w takim stopniu, by spełnić minimalne obowiązki, które na nich ciążyą. Podnoszenie standardów z zakresu BHP jest traktowane jako ryzyko spadku produktywności i tempa pracy, a koszty z tym związane konkurują z innymi potrzebami zakładów pracy, także z oczekiwaniem maksymalizacji rentowności.

W przemysłowej gospodarce wolnorynkowej dbałość o właściwe warunki pracy staje się zatem przedmiotem konfliktu pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami (tym pierwszym będzie zależeć na jak największym zysku, a tym drugim nie tylko na większych zarobkach, ale też na bardziej komfortowym życiu, którego znaczną część spędza się w pracy). Zatrudnający pozostają jednocześnie w tym konflikcie z całą załogą, którą, co do zasady, łączy wspólny interes. Jeszcze w XIX w. teoretyk anarchosyndykalizmu Edward Abramowski „[...] *tylko sami robotnicy mogą coś zrobić dla siebie. Nie doczekają się nigdy żadnych dobroczyńców; nikt nie pomyśli nawet o nich, jeżeli sami nie będą dopominać się o swoje prawa. Na czyjąż zresztą pomoc mogliby liczyć? Fabrykanci, różni kapitaliści, kupcy, bankierzy, cała klasa bogatych ludzi – wszyscy oni trzymają się razem i bogacą się kosztem robotników. Spodziewać się od nich pomocy jest to chcieć, żeby sami przeciwko sobie działali. Wszystko, co polepsza byt robotników, pogarsza ich własne interesy, dlatego też oni sami dobrowolnie nigdy tego nie zrobią*⁵.

Samopomocowymi zrzeszeniami ludzi pracy są związki zawodowe. Działalność ich koncentruje się przede wszystkim na wykorzystywaniu siły stowarzyszeniowej (możliwości władczego oddziaływania wynikającej ze zbiorowej organizacji pracowników) i siły strukturalnej (możliwości władczego działania wynikającej z usytuowania w gospodarce)⁶ w wywieraniu presji na pracodawców, mającej na celu poprawę sytuacji ekonomicznej i prawnej zrzeszonych. Zdobyczami funkcjonującego

⁵ Edward Abramowski, *Sprawa robotnicza*, 1892, lewicowo.pl (blog), www.lewicowo.pl/sprawa-robotnicza/.

⁶ Erik Olin Wright, *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise*, „American Journal of Sociology” 105, nr 4 (2000): 957–1002.

od wielu pokoleń ruchu związkowego są różnego rodzaju narzędzia wzmacniające partycypację w miejscu pracy. Niektóre z nich przeszły już do historii, ale wciąż żywym ich przykładem jest instytucja Społecznej Inspekcji Pracy.

Społeczną Inspekcję Pracy zaliczamy do instrumentów partycypacyjnych w zarządzaniu zakładem pracy przede wszystkim dlatego, iż zawiera w swej charakterystyce elementy władcze, wkraczające i wiążące wobec pracodawcy. Mówiąc o samym zjawisku „partycypacji pracowniczej”, mamy tu na myśli pewną formę demokracji, która oznacza nie tylko metodę sprawowania władzy przez obywateli, ale także ich „upodmiotowienie”⁷. W tym znaczeniu rozciąga się zatem ona również na zakłady pracy i stosunki pracodawców z pracownikami. Pozostająca w związkowych rękach Społeczna Inspekcja Pracy realizuje zatem postulat możliwości decydowania o tym, jak wyglądają warunki procesu produkcji – historycznie zawsze towarzyszący zorganizowanej klasie robotniczej⁸. W tym miejscu należy przypomnieć – co nie jest oczywiste w dyskusjach, do których dochodzi w zakładach pracy pomiędzy kadrą zarządzającą a pracownikami – że związki zawodowe nie są „obcymi” instytucjami działającymi w przedsiębiorstwach. Związek zawodowy działa „w” zakładzie pracy, a nie „przy” nim. Związki są instytucjami, którym ustawodawstwo pracy przypisuje rolę partnera pracodawcy w ustalaniu zasad funkcjonowania zakładu pracy w zakresie uprawnień pracowników i związanej z tym organizacji w procesie pracy. Związki nie tylko konsultują, ale także uzgadniają z pracodawcami liczne zasady i regulacje, które następnie wiążą obydwie strony stosunku pracy: pra-

⁷ Markus Pausch, *Workplace Democracy. From a Democratic Ideal to a Managerial Tool and Back*, „The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal” 2013, 19(1).

⁸ Więcej na ten temat: Rafał Górski, *Demokracja pracownicza*, [w:] *Bez państwa. Demokracja uczestnicząca w działaniu*, Korporacja ha!art, Kraków 2007; Rafał Górski, *Historia i teraźniejszość samorządności pracowniczej w Polsce. Nowe strategie i analizy*, Oficyna Bractwa „Trojka”.

codawcę i pracownika. Uprawnienia związków zawodowych przyjmują wymiar zarówno zbiorowy (odnoszący się do interesu ogólnego załogi), jak i indywidualny (gdzie związki posiadają uprawnienia adresowane do pojedynczych pracowników). Wreszcie – co w praktyce budzi największą niechęć pracodawców, bo kłóci się z błędnie utrwalonym podziałem na zarządzającego pracodawcę i reaktywne, broniące jedynie uprawnień pracowników związki – pracownicy, zgodnie z art. 18² Kodeksu pracy⁹, uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Oczywiście jest, że jedną z form takiego uczestnictwa są związki zawodowe, a współzarządzanie zakładem pracy poprzez istnienie Społecznej Inspekcji Pracy jest tego emanacją.

Konieczność społecznej kontroli argumentowana jest również przez ideę tzw. zarządzania humanistycznego i prospołecznego, zgodnie z którą partycypacja pracownicza przekłada się na: kwestię godności i szacunku wobec zatrudnionych, motywację do dalszej pracy, korzystanie z praktycznej wiedzy pracowników i rozładowywanie konfliktów na wczesnych etapach¹⁰. Zwłaszcza ten ostatni kontekst w pełni koresponduje z myślą autora teorii konfliktu, Ralfa Dahrendorfa, zdaniem którego podstawową metodą na uchronienie się przed skutkami sprzecznych interesów jest właśnie wprowadzenie zinstytucjonalizowanych praktyk partycypacyjnych¹¹.

W obowiązującym systemie prawnym, jak wskazuje przedstawiciel doktryny Zbigniew Hajn: *dominuje model opierający ustrój zakładu*

⁹ Art. 18² Kodeksu pracy: Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

¹⁰ Konrad Ciesiołkiewicz, Magdalena Okraska i Remigiusz Okraska, *Świat po pandemii. Nowe idee na nowe czasy*, Stowarzyszenie „Obywatele Obywatelom”, Komitet Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej, Warszawa 2020.

¹¹ Ralf Dahrendorf, *Konflikt przemysłowy i metody łagodzenia go*, w: *Uwarstwienie a rozwój społeczny*, red. Jan Ostaszewski i Stanisław Andrzejewski, Szkoła Nauk Politycznych i Społecznych, Londyn 1964, s. 264.

pracy na władzy pracodawcy, pochodzącej, najogólniej rzecz biorąc, od prawa zarządzania przedsiębiorstwem (wynikającego z prawa własności i wolności gospodarczej) i prawa wydawania poleceń, w której pracownicy mogą w pewnym zakresie uczestniczyć i która jest ograniczana przez przepisy prawa chroniące interesy i prawa pracowników przed konsekwencjami nadmiernej władzy pracodawcy. Pracodawca ma zatem przeważający („większościowy”) głos w decydowaniu o zakładzie pracy. Pracownicy mają głos „mniejszościowy”, jakkolwiek w niektórych sprawach mających szczególne znaczenie dla ich interesów prawo umożliwia im skuteczne blokowanie lub współkształtowanie decyzji pracodawcy. W większym zakresie „polityczne” pojęcie demokracji może być odniesione do stosunków wewnątrz załogi. [...] Ogólnie rzecz biorąc, demokracja w miejscu pracy jest jednak systemowo ograniczona. [...] jej zasadniczy sens sprowadza się do odpowiedniego stosowania w zakładzie pracy niektórych zasad demokracji politycznej, z założeniem, że im szersze i efektywniejsze jest ich stosowanie, tym bardziej zakład pracy jest demokratyczny. [...] W myśl klasycznych założeń prawa pracy zakład pracy jest pojęciem przedmiotowym, obiektywnie istniejącą instytucją społeczną, której funkcjonowanie jest uwarunkowane rzeczywistymi czynnikami społecznymi, gospodarczymi i technicznymi, przez co ogniskują się w niej interesy danej grupy pracowników i pracodawcy. W szczególności tak rozumiany zakład pracy wyznacza w zobiektywizowany sposób zbiorowość pracowniczą, z której istnieniem wiąże się potrzeba funkcjonowania różnych instytucji i mechanizmów demokracji instytucyjnej¹².

¹² Zbigniew Hajn, *Demokracja instytucyjna w zakładzie pracy – koncepcja, podstawy prawne i zakres*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Zbigniew Hajn i Małgorzata Kurzynoga, Monografie, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 28–29.

ZAGADNIENIA TEORETYCZNOPRAWNE

Aby kompleksowo zajmować się kwestiami prawnymi związanymi z SIP, należy spojrzeć do dwóch aktów. Pierwszym z nich jest oczywiście Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy¹. W poniższych podrozdziałach zajmiemy się analizą przepisów tej właśnie ustawy. O SIP jest mowa również w Kodeksie pracy (art. 18⁵, art. 207 § 2 pkt 7 i art. 237¹²), którym SIP-owiec powinien się kierować w kontekście przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy (dział dziesiąty, czyli art. 207 i kolejne). Poza tym dla działań SIP-owców istotne będą również rozporządzenia wykonawcze dotyczące BHP, przykładowo:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów²,
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r., poz. 870) czy
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy³.

¹ Dz. U. z 2015 r., poz. 567, t.j.

² Dz. U. z 1996 r., poz. 279.

³ Dz. U. z 2003 r., poz. 1650, t.j.

O ile ustawa o SIP porządkuje szkielet jej działania, zakres uprawnień SIP-owców do działalności w zakładzie, to przepisy Kodeksu pracy i rozporządzeń będą materialną podstawą do konkretnych interwencji. W tym miejscu wyraźnego podkreślenia wymaga, że Społeczna Inspekcja Pracy nie jest inspekcją bezpieczeństwa i higieny pracy, ale posiada kompetencje ustawowe do nadzoru nad przestrzeganiem całokształtu prawa pracy. Inspekcja nie ogranicza się wyłącznie do spraw technicznych oraz związanych z warunkami organizacji pracy. Jest to wyobrażenie bardzo silnie wdrukowane zarówno w praktykę działania organizacji związkowych, jak i oczekiwania pracodawców. Jest ono jednocześnie ograniczeniem, które nie ma żadnego oparcia w przepisach prawa. Niniejsza publikacja w dalszej części będzie przypominać o tym, że SIP ma prawo do podejmowania działań wobec każdego dostrzeżonego naruszenia prawa pracy w sferze zarówno zbiorowej, jak i indywidualnej.

Cele SIP

Ogólne założenia co do pozycji SIP odnajdujemy zarówno w art. 1 ustawy o SIP, jak i w preambule do niej.

***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.***

Ma ona zapewnić związkom zawodowym niezbędne warunki do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Ustawa o SIP ma zatem realizować założenie art. 8 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁴, w którym to jest mowa o kontrolowaniu przez związek zawodowy przestrzegania przepisów dotyczących interesów osób mogących się zrzesać.

To, że jest to służba społeczna pełniona przez pracowników, oznacza, że państwo w myśl zasady pomocniczości oddało część swojej władzy na rzecz czynnika społecznego, aby jeszcze lepiej wypełniać zamierzony cel. Użycie sformułowania „służba” oznacza raczej w tym ujęciu, że pełni się ją w imieniu jakiejś społeczności, tj. załogi zakładu pracy, podkreślając szczególną wartość i doniosłość bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. SIP jest niezależnym od pracodawcy narzędziem w rękach związków zawodowych, określanych często jako „partnerzy społeczni”, czyli reprezentantów relacji, w której strony (partnerzy: związki zawodowe i pracodawcy) mogą sami kształtować swoją sytuację w drodze negocjacji. Docelowo SIP ma być komórką, która pozwala na rozwiązanie pewnych problemów z BHP na szczeblu zakładowym, zanim jeszcze musiałyby one trafić pod rozagę organów państwa. Za takim modelem działania przemawia także fakt, że służba działająca w samym zakładzie pracy znajduje się bliżej potencjalnych problemów i ma większe oraz przede wszystkim szybsze możliwości oddziaływania na dostrzeżone nieprawidłowości niż służby zewnętrzne. W praktyce nie jest bowiem możliwe, aby Państwowa Inspekcja Pracy reagowała natychmiast, szczególnie w przypadkach związanych z organizacją pracy lub stanem maszyn. Takie możliwości ma natomiast instytucja działająca w samym zakładzie pracy. W literaturze prawa pracy spotkać się można z poglądem, że za społecznym charakterem przemawia również co do zasady nieodpłatny charakter wykonywania

⁴ Dz. U. z 2019 r., poz. 263, t.j.

obowiązków SIP⁵. Powoduje to, że na wystartowanie w wyborach do SIP decydują się przede wszystkim osoby zdeterminowane do poprawy warunków pracy i gotowe angażować się w taką działalność nie w miejsce swojej pracy zawodowej, ale obok niej – co do zasady w czasie wolnym od pracy, z wyłączeniem sytuacji doraźnych.

Ustawodawca sformułował w art. 1 ustawy o SIP zasadę, że zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy ma zakład pracy, a nie pracodawca. Terminy te niekiedy błędnie uznawane są za synonimy⁶, a dalsze przepisy ustawy (jak np. art. 13) niestety powielają to przekonanie. Co prawda temat ten można by zamknąć, odwołując się do art. 2 Ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw⁷, który brzmi: *Ilekroć w przepisach prawa pracy jest mowa o prawach i obowiązkach zakładu pracy lub kierownika zakładu pracy, przepisy te stosuje się odpowiednio do pracodawców w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy*, problematykę tę można jednak rozwinąć. Należy wskazać, że w poprzednim ustroju społeczno-gospodarczym stronami stosunku pracy byli pracownik i zakład pracy. Kodeks nie posługiwał się pojęciem „pracodawcy”. Wspomniana nowelizacja ustawy z 1996 r. zmieniła ten stan rzeczy, tak że jako podmiot zatrudniający wskazała właśnie „pracodawcę”, ale nie usunęła ze wszystkich przepisów prawa pracy pojęcia „zakładu pracy”. Doprowadziło to do sytuacji, w której w obiegu prawnym pozostają pojęcia: pracownika, co do którego nie ma dzisiaj żadnych wątpliwości, oraz pracodawcy i zakładu pracy, których wzajemne relacje mogą budzić wątpliwości. To ostatnie pojęcie ma

⁵ Walerian Sanetra, *Art. 1. Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] *Prawo socjalne*, LexisNexis, Warszawa 2001.

⁶ Wynika to przede wszystkim z nowelizacji art. 3 Kodeksu pracy, w którym to zastąpiono pojęcie zakładu pracy właśnie pracodawcą. Niekiedy spotkać się można jeszcze z błędnym przekonaniem, iż zakład pracy to tylko przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 551 Kodeksu cywilnego, patrz: Teresa Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 13, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.

⁷ Dz. U. z 1996 r., poz. 110.

dzisiaj znaczenie dużo szersze niż uprzednio. Należy przyjąć, że zakładem pracy jest pewna wspólnota pracy, na którą składają się zarówno pracownicy, jak i pracodawca w takim wymiarze, w jakim jego cele zyskują aprobatę prawną, a interesy są uzasadnione. Zakład pracy jest pewną wartością, która łączy się z trwaniem i rozwojem przedsiębiorstwa, jego materialnych i niematerialnych elementów. Pracowników obowiązuje zasada lojalności wobec zakładu pracy oraz obowiązek dbania o jego dobro. Również pracodawca ma obowiązek kierowania się w swoich działaniach dobrem przedsiębiorstwa, które uwzględnia dobrostan pracowników oraz socjalne, kulturalne i bytowe obowiązki wobec pracowników, a także ich prawo do oddziaływania na kierunek prowadzonej działalności. O ile pracownicy nie mają bezpośrednich uprawnień do kierowania pracodawcą, np. spółką akcyjną, o tyle mogą uczestniczyć w różnych formach zarządzania zakładem pracy, który ta spółka prowadzi i w którym świadczą pracę. Społeczna inspekcja pracy jest zatem instytucją niezależną od pracodawcy, ale stanowiącą jedną z instytucji zakładu pracy, a więc ustrojowo z tym zakładem związaną. Nie jest instytucją zewnętrzną zakładu pracy, ale wewnętrzną, mimo że od samego pracodawcy niezależną.

Pozycja SIP w systemie prawnym oznacza bowiem, że na warunki pracy może wpływać również strona pracownicza, która poprzez swoją usankcjonowaną prawnie działalność jest wiążąca dla pracodawcy. Nie jest to jednak przepis, który rozciąga na SIP odpowiedzialność prawną za ewentualne naruszenia przepisów BHP. Społeczna inspekcja nie organizuje działalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co jest obowiązkiem pracodawcy, a jedynie czuwa nad tym, aby normy prawne w tym zakresie były przestrzegane.

Praca człowieka zawsze odbywa się w określonych warunkach i warunki te na niego oddziałują. Dlatego też ustawodawca postanowił szeroko określić obszary, którymi zajmuje się SIP, wskazując, że są nimi uprawnienia pracownicze, określone w przepisach prawa pracy.

Organizacja i struktura SIP

Punktem wyjścia dla dalszych rozważań będzie art. 3 ustawy dotyczący struktury SIP. Jak się okazuje, nie jest to struktura „sztywna” i w zależności od zapotrzebowania w zakładzie nie trzeba do niej podchodzić bardzo rygorystycznie.

Co do zasady społeczną inspekcję pracy tworzą:

1. zakładowy społeczny inspektor pracy – jeden dla całego zakładu pracy,
2. oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów (wydziałów),
3. grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

Zarówno jeżeli chodzi o grupowych, jak i oddziałowych inspektorów – związki zawodowe mają autonomię w ustaleniu ich liczby (która powinna odzwierciedlać rozkład działów i stanowisk pracy)⁸. Natomiast

⁸ Zagadnienie to było zresztą przedmiotem kontrowersji, która zakończyła się złożeniem wniosku o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przez Konfederację Lewiatan. Trybunał Konstytucyjny orzekł w tamtej sprawie, iż: „nieprecyzyjność art. 3 ust. 1 u.s.i.p. nie osiągnęła stopnia, który uzasadniałby konieczność orzeczenia niezgodności tego przepisu z zasadą prawidłowej legislacji wywodzoną z art. 2 Konstytucji. Nie jest bowiem tak, że przepis ten umożliwia zakładowym organizacjom związkowym dowolne kształtowanie struktury społecznej inspekcji pracy w danym zakładzie. Zdaniem Trybunału, poprzez zastosowanie metod wykładni językowej, funkcjonalnej i systemowej możliwe jest zrekonstruowanie na podstawie art. 3 ust. 1 u.s.i.p. ogólnych ustawowych wytycznych co do tego, w jaki sposób struktura ta powinna zostać ustalona. [...] zakładowe organizacje związkowe są jedynie zobowiązane «dostosować» strukturę społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy, a nie wiernie odwzorować strukturę przyjętą przez pracodawcę”. Patrz: Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r. o sygn. akt: K 6/15.

funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy może pełnić tylko jedna osoba na cały zakład pracy. Może jednak zdarzyć się tak, że jeden podmiot, np. spółka kapitałowa, będzie prowadzić kilka zakładów pracy, w których będzie kilku osobnych pracodawców. Wynika to z faktu, że zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy pracodawcą może być jednostka organizacyjna, która nie posiada osobowości prawnej. Dla przykładu w banku, który jest spółką akcyjną, stronami stosunku pracy mogą być pracownik i konkretny oddział banku, a nie jego centrala. Każdorazowo decyduje o tym treść umowy o pracę. Jeżeli jeden podmiot podzieleny jest na poszczególnych pracodawców, to u każdego może działać osobny zakładowy społeczny inspektor pracy.

Oczywiście możliwy jest też wariant, w którym u pracodawcy będzie działał tylko i wyłącznie zakładowy społeczny inspektor pracy, zakładowy i oddziałowi społeczni inspektorzy pracy bez grupowych społecznych inspektorów pracy, a nawet sami oddziałowi społeczni inspektorzy pracy. Taka sytuacja jest zresztą najczęstsza.

W tym miejscu dobrze jest płynnie przejść do zagadnień dotyczących wyborów SIP. Cała procedura opisana jest w art. 6 ustawy o SIP. Kluczowy jest w tym artykule ust. 6: *Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów*. Związki zawodowe są zatem w kontekście SIP hegemonomem, jeśli chodzi o uprawnienia kształtujące. Należy tu zwrócić uwagę na walor, jaki ma regulamin wyborów SIP, jest on bowiem dokumentem tworzącym zarówno strukturę SIP w sposób zupełnie niezależny od zatrudniającego czy PIP, a także to, iż decyduje o całości zdarzeń związanych z wyborami. O tym, jak poprawnie przeprowadzić wybory SIP, mowa będzie w rozdziale poświęconym zagadnieniom praktycznym, niemniej faktem jest, iż wybór SIP nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej, w szczególności pracodawca nie jest kompetentny do tego, aby w jakikolwiek sposób w niego ingerować. Zdaniem Sądu Najwyższego: *nie należy traktować tego jako przeoczenie, czy też niedopowiedzenie, lecz jako świadome dążenie do tego, by wybór*

społecznego inspektora pracy leżał tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu i by żaden czynnik zewnętrzny w procesie wybierania takiego inspektora nie brał udziału. Jeśli pracownicy zakładu – np. na wniosek organizacji związkowej – uznają, że wybór inspektora został dokonany nieprawidłowo, lub też, że inspektor źle wywiązuje się ze swych obowiązków, mogą zawsze (art. 7 ust. 1 i 2 cyt. ustawy) odwołać go z tej funkcji i przeprowadzić nowe (uzupełniające) wybory⁹.

SIP wybierają pracownicy zakładu pracy. Kierowanie SIP przez związki nie oznacza, że tylko ich członkowie mają czynne prawo wyborcze. Przypomnieć trzeba, że SIP jako służba społeczna reprezentuje interesy wszystkich pracowników, zatem kierując się zasadą negatywnej wolności związkowej (stanowi ona, że nikt nie można być gorzej traktowany z tytułu braku przynależności do organizacji związkowej), pracodawca jasno wskazał, że każdy pracownik jest uprawniony do udziału w głosowaniu. Jeżeli zaś chodzi o bierne prawo wyborcze, to co do zasady posiadają je wyłącznie członkowie związku, przy czym nie musi to być wcale członek związku ustanawiającego regulamin i organizującego wybory¹⁰. Zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy możliwe jest odejście od tego rygoru: *Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu niebędący członkiem związku zawodowego*. Wola ta musi być wyrażona wprost w regulaminie. Należy także zwrócić uwagę na podstawę zatrudnienia poszczególnych pracowników. Nie mogą być SIP-owcami ani nawet wyborcami zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej. Mogą być nimi tylko pracownicy, bez względu na to, czy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, czy spółdzielczej umowy o pracę.

⁹ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995 r. o sygn. akt: III PO 16/95; podobnie: Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r. o sygn. akt: II PK 79/11.

¹⁰ Daniel Książek, *Art. 5 [Społeczny inspektor]. Komentarz do ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Wojciech Baran, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.

Ustawodawca przedstawił w art. 5 ustawy także pewne standardy, które muszą spełniać kandydaci. Po pierwsze, inspektorem może być tylko pracownik danego zakładu pracy. Wyklucza to rozwiązanie polegające na przekazaniu tejże funkcji na związkowca z zewnątrz, choćby był wybitnym specjalistą z zakresu BHP i prawa pracy. Po drugie, inspektorem nie może być zajmujący stanowisko kierownika zakładu pracy lub stanowisko kierownicze bezpośrednio podległe kierownikowi zakładu (osobie, która wykonuje w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, w szczególności zatrudnia i zwalnia pracowników, stosuje kary porządkowe¹¹). Po trzecie wreszcie, ustanowione zostały wymogi kwalifikacyjne: *Spółeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a oddziałowy lub grupowy społeczny inspektor pracy – co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie.*

Kadencja SIP trwa 4 lata.

Art. 6 ustawy wyznacza gremia, spośród których SIP-owcy określonego szczebla mają być wybierani. Jeżeli regulamin przewiduje powołanie grupowych społecznych inspektorów pracy – wybierani są oni przez ogólne zebranie pracowników komórek organizacyjnych oddziału (wydziału). Dalej należy określić, czy zakład pracy lub oddział (wydział) liczy do 300 albo więcej pracowników. Jeżeli jest ich do 300 – zakładowych i oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy wybiera ogólne zebranie pracowników zakładu pracy lub oddziału (wydziału). Dokładniejsze wytyczne są dla zakładów pracy powyżej 300 pracowników, gdzie zakładowego społecznego inspektora pracy wybiera zebranie oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy, a oddziałowego (wydziałowego) społecznego inspektora pracy

¹¹ Ibidem.

wybiera zebranie grupowych społecznych inspektorów pracy. W przypadku gdy regulamin nie przewiduje powołania grupowych społecznych inspektorów pracy lub nikt nie uzyskał mandatu w wyborach ich wyznaczających – tryb wyborów pozostałych społecznych inspektorów pracy określają zakładowe organizacje związkowe. Dokonać można tego już w regulaminie albo w uchwale po nieudanych wyborach grupowych społecznych inspektorów pracy.

Regulamin SIP musi być zgodny z ramowymi wytycznymi sporządzonymi przez centrale związku zawodowego, o ile takowe zostały wydane. Realnie przepis ten nie ma praktycznego zastosowania i swoboda określenia regulaminu pozostaje na poziomie zakładowym.

Współdziałanie związków zawodowych

O ile w zakładzie pracy działa tylko jedna organizacja związkowa, jednostronne wydanie regulaminu i dalsze przeprowadzenie wyborów nie powinno sprawić większych problemów. Trudności pojawią się, jeżeli mamy do czynienia z większą liczbą związków, niekiedy może to doprowadzić nawet do bardzo kontrowersyjnych sytuacji.

Ustawa o SIP z jednej strony wprowadza sformułowania jak w art. 2 (SIP jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe), świadczące o tym, że ustawodawca przewidywał współdziałanie związków. Z drugiej jednak strony ustawa daje pełne pole do przedstawiania różnych wizji na temat zorganizowania SIP, nie wprowadzając jednocześnie żadnych reguł kolizyjnych prowadzących do rozwiązania takiego problemu i w efekcie zablokowania powstania inspekcji. Kwestia ta jest o tyle ciekawa, że jednak brak zgodnej woli co do kształtu SIP wcale nie przekreśla poczynionych działań reprezentacji pracowniczej, która nie porozumiała się z inną. Wobec tego mamy tu do czynienia z czystą zasadą „kto pierwszy, ten lepszy”.

Problematyka ta została opisana również w doktrynie prawa pracy. Zapewne jako dobrze widziany wzór wskazać należałoby sporządzenie

regulaminu w drodze wspólnych ustaleń, czy też zawarcie osobnego porozumienia regulującego kierowanie SIP, ale brak takich ustaleń niczego nie przekreśla¹². Co ważne, nie ma tu zastosowania art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, który stanowi: *W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe*¹³. Ostatecznie wszelkie wątpliwości z tym związane rozwiła postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995 r. w sprawie o sygn. akt: III PO 16/95, w którym to jasno wyrażono, że wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej (czy to PIP, czy sądu pracy)¹⁴. Tezę tę przyjęto także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2006 r. w sprawie o sygn. akt: II PK 339/05¹⁵.

Uprawnienia, wsparcie i ochrona SIP

Art. 4 ustawy o SIP brzmi: *Spółeczni inspektorzy pracy mają prawo:*

- 1) *kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy;*
- 2) *kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności*

¹² Maciej Chakowski, *Wybrane problemy z wyborem społecznego inspektora pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8 (2011).

¹³ Walerian Sanetra, *Art. 6. Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] *Prawo socjalne*, LexisNexis, Warszawa 2001.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*.

w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;

- 2a) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego;*
- 3) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy;*
- 4) 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;*
- 5) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy;*
- 6) opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów;*
- 7) 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;*
- 8) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.*

Aby w pełni móc realizować powyższe uprawnienia, ustawodawca uzupełnił również ustawę o SIP o rozdział 3 zatytułowany *Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy* (art. 8–16).

Na mocy art. 8 ustawy o SIP inspektor ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urzędzeń zakładu pracy dla wykonywania ustawowych zadań i prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania. Trzeba pamiętać, że jeżeli informacje, o których udostępnienie wnosi inspektor, objęte są

w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, np. kontrola stanu urządzeń

w zakresie higieny pracy, np. kontrola norm higienicznych dotyczących zapylenia

Uprawnienia kontrolne
SIP

w zakresie prawnej ochrony pracy, np. kontrola przepisów o ustalaniu wypadków przy pracy

inne wynikające z prawa pracy, np. kontrola udzielania urlopów wypoczynkowych

Źródło: T. Rutkowski, *Poradnik społecznego inspektora pracy. Informator. Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Departament Informacji i Promocji, Warszawa 2005.*

klauzulami tajności, wówczas należy zapoznać się z odpowiednimi zapisami Ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2019 r., poz. 742, t.j.). Dyskusja, jaka narodziła się w praktyce udostępniania informacji placowych związkom zawodowym, dotycząca zarobków konkretnych pracowników, doprowadziła do konkluzji popartej orzecznictwem Sadu Najwyższego, iż jeżeli takie pytanie zostałoby zadane – wymagana jest zgoda tegoż zarobkującego, ze względu na ochronę dóbr osobistych¹⁶. Nie dotyczy to jednak zapoznawania się z ogólnymi danymi dotyczącymi wynagradzania. SIP, podobnie zresztą jak organizacje związkowe, a nawet indywidualni pracownicy, ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o wskazanie wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy. Pracodawca w takim przypadku ma obowiązek wskazania wynagrodzenia najniższego, najwyższego i średniej wynagrodzeń. Jedynym wyjątkiem może tutaj być sytuacja, w której na określonym stanowisku zatrudnionych jest niewiele

¹⁶ Patrz Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 16 lipca 1993 o sygn. akt: I PZP 28/93.

osób, np. dwie lub trzy, gdzie wskazanie wynagrodzenia najniższego, najwyższego i średniego ujawni w rzeczywistości płace poszczególnych pracowników. Doprowadziłoby to do złamania tajemnicy wynagradzania, które w doktrynie jest traktowane jako dobro osobiste pracownika. Opracowania na temat SIP wskazują, że w pozostałych kwestiach, jak np. te dotyczące szkoleń BHP, stopnia niepełnosprawności, udzielonych urlopów czy czasu pracy, nie ma potrzeby uzyskiwania zgody pracownika na wgląd do jego osobistych informacji¹⁷.

Jeżeli społeczny inspektor pracy dopatrzy się naruszeń w ramach uprawnień z art. 4, informuje o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), czyniąc jednocześnie stosowny zapis w księgach zaleceń i uwag. Księgi te muszą zostać założone zarówno na szczeblu zakładowym, jak i oddziałowym (wydziałowym). Obowiązek ich zapewnienia spoczywa na pracodawcy. Przechowuje się je w miejscu ustalonym przez kierownika zakładu pracy oraz udostępnia do wglądu zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom PIP oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy. Zapis w nich ma moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi. W doktrynie pojawia się pogląd, aby zalecenie sformułowane było w sposób jasny i precyzyjny, wskazywało na metodę usunięcia naruszenia, określało miejsce występowania, wskazywało termin usunięcia naruszeń, a także by zawierało podpis i datę¹⁸ (mimo braku tych wytycznych w ustawie zastosowanie się wobec nich może po prostu pomóc rozwiązać ewentualne wątpliwości co do zaleceń). Na mocy art. 9 ust. 2 ustawy o SIP: *Kierownik zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) podejmuje decyzję w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i informuje o tym społecznego inspektora pracy*. Przekazanie

¹⁷ Piotr Wąż, *Spoleczna inspekcja pracy*, „Praca i zdrowie – polskie forum ochrony pracy”, nr 6–7 (2014), s. 25–26.

¹⁸ Tomasz Rutkowski, *Poradnik społecznego inspektora pracy. Informator*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Departament Informacji i Promocji, Warszawa 2005, s. 47.

informacji kierownikowi zakładu pracy nie blokuje możliwości jednoczesnego zawiadomienia właściwej miejscowo prokuratury o popełnieniu przestępstwa z art. 220 Kodeksu karnego, polegającego na niedopełnieniu obowiązków BHP i narażeniu pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

Społeczny inspektor pracy ma w zanadru także środki oddziałujące bezpośrednio na możliwość świadczenia pracy przez danego pracownika. Art. 10 Ustawy o SIP co prawda w ust. 1 mówi tylko o możliwości zwrócenia uwagi na obowiązek przestrzegania zasad BHP, ale w ust. 2 mówi: *W przypadku gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników, społeczny inspektor pracy zwraca się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznaje go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.* W literaturze przedmiotu sygnalizuje się ważną okoliczność, iż odsuwając pracownika od danej pracy, nie stosujemy art. 42 Kodeksu pracy (wypowiedzenie zmieniające), jak i to, że ramy czasowe odsunięcia określone są przez inspektora, na co odwołanie nie przysługuje¹⁹.

Art. 11 Ustawy o SIP różnicuje nieco sytuację prawną zakładowego i oddziałowych inspektorów. To bowiem jedynie zakładowy SIP-owiec może wydać kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zalecenie usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień. Oddziałowy (wydziałowy) lub grupowy społeczny inspektor pracy mogą co prawda wskazać w ramach współpracy całości SIP swoje własne ustalenia dotyczące naruszeń, lecz ostateczna decyzja co do tego, czy zalecenie zostanie skierowane, czy nie, należy do inspektora zakładowego. Tak

¹⁹ Daniel Książek, *Art. 10 [Czasowe odsunięcie pracownika]. Komentarz do ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Wojciech Baran, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.

samo wygląda sytuacja dotycząca wystąpienia do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydania, w formie pisemnej, zalecenia wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót. Takie wystąpienie bądź zalecenie wydawane jest w razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, a samo zalecenie podlega równoczesnemu zawiadomieniu zakładowych organizacji związkowych. W przypadku, gdyby pracodawca uchylał się od wykonania wystąpienia i zalecenia społecznego inspektora pracy, strona pracownicza powinna zawiadomić o tym fakcie PIP. Ze względu na obowiązek zapewnienia przez pracodawcę wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy płynący z art. 207 § 2 pkt 7 Kodeksu pracy – sprzeczne z tym zachowanie oznacza popełnienie wykroczenia z art. 283 § 1 Kodeksu pracy.

Aby SIP-owcy mogli bez obaw o utratę pracy realizować swoje zadania – ustawodawca wprowadził w art. 13 Ustawy o SIP szczególną ochronę stosunku pracy przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych). Sytuacja taka podlega również ocenie i wyrażeniu zgody przez statutowo właściwy organ zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca nie może także wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść we wspomnianym wyżej okresie, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy lub z powodu orzeczenia lekarskiego o utracie zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Wyjątkowo wypowiedzenie zmieniające (a więc obejmujące jedynie możliwość modyfika-

cji warunków pracy i płacy, najczęściej po prostu stanowiska pracy) możliwe jest na podstawie procedury z Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969, t.j.) – są to tzw. zwolnienia grupowe. Co ciekawe, Sąd Najwyższy w jednym ze swoich wyroków orzekł, iż: *Pracownik, który przez wiele lat faktycznie pełnił funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy, mimo niedokonania formalnego wyboru po upływie wcześniejszej kadencji, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w granicach określonych art. 13 ust. 1²⁰*. Mimo przytoczonego wyżej wyroku błędem byłoby nieprzykładanie do kwestii formalnych w prawidłowym wyborze SIP należytej stranności, przede wszystkim ze względu na krytykę takiej argumentacji²¹, mogącą nie doprowadzić w przyszłości do tak korzystnego rozstrzygnięcia. Należy pamiętać, że wskazane orzeczenie nie ustanawia wprost zasady prawnej, a jedynie stanowi odpowiedź na indywidualną sytuację konkretnego pracownika. Bez wątplenia jednak najważniejsze w działalności SIP jest realne wykonywanie czynności określonych zadaniami ustawy, dla dokonania oceny, czy konkretny pracownik taką funkcję wykonuje pomimo uchybień w formalnym wybraniu go na tę funkcję. Ochrona ze względu na pełnienie funkcji w SIP rozpoczyna się z dniem wyboru²².

Na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia społecznym inspektorom pracy odpowiednich warunków realizacji ich zadań. Pracodawca ponosi również koszty związane z działalnością społecznej

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2001 r. o sygn. akt: I PKN 755/00 (b.d.); podobnie Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2006 r. o sygn. akt: II PK 339/05 (b.d.); Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. o sygn. akt: II PK 371/09.

²¹ Patrz Marcin Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, LEX 2015.

²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2013 r. o sygn. akt: I PK 202/12 (b.d.).

inspekcji pracy. W opracowaniach o SIP wymienia się, że finansowaniu podlegać będą przede wszystkim: zakup książek zaleceń i uwag SIP, przeszkolenie podstawowe i szkolenia okresowe SIP, prenumerata prasy fachowej, zaopatrzenie SIP w przepisy (z zakresu prawa pracy i BHP), działalność administracyjno-biurowa, podróże służbowe, wyposażenie SIP w środki ochrony osobistej, odzież i obuwie robocze²³, choć, jak słusznie ostrzega piśmiennictwo, należy zwrócić uwagę na warunki, w jakich praca się odbywa, i dopiero w odniesieniu do nich podejmować decyzję o potrzebnych środkach/narzędziach/usługach²⁴. Niekiedy konieczny okaże się bowiem zakup specjalistycznego sprzętu i wydatek ten będzie uzasadniony, a niekiedy zupełnie zbędne okaże się dla przykładu obuwie robocze. SIP powinien w tej sprawie formułować oczekiwania względem pracodawcy. Można w tym celu przedstawić plan koniecznych szkoleń, oczekiwań oddelegowania pracownika na konkretne, wskazane pracodawcy szkolenia albo określenie budżetu szkoleniowego, z którego mógłby samodzielnie korzystać SIP.

Jeżeli zadań SIP nie da się wykonywać poza czasem pracy, wówczas czynności te (w trakcie których pracownik nie świadczy pracy) podlegają zapłacie jak za czas spędzony normalnie w pracy. Tak samo płatny jest czas spędzony na naradach i szkoleniach. Docelowo należy jednak pamiętać, że społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności poza godzinami pracy. Pracodawca wyszedł również na przeciw sytuacji, w której inspektor byłby znacznie obciążony pełnią służbą, przez co istniałoby ryzyko, iż nie będzie on poświęcał tyle czasu na zadania, ile byłoby to potrzebne. Jest to także swoista rekompensata za zajmowanie się sprawami zakładowymi w czasie wolnym. Wówczas zgodnie z art. 15 ust. 3: *kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie*

²³ Tomasz Rutkowski, op. cit., s. 39.

²⁴ Daniel Książek, *Art. 14 [Obowiązki zakładu pracy]. Komentarz do ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Wojciech Baran, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.

zryczałtowane do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że pracodawca musi wyrazić zgodę na ustalenie płatnego oddelegowania SIP-a, co w praktyce robi się jednak niezbyt chętnie. Wydaje się, że może to być przedmiotem sporu zbiorowego, jeżeli dotyczy ogólnej reguły funkcjonowania SIP w zakładzie pracy i nie jest związane z uprawnieniami konkretnego pracownika. Istnieją więc prawne możliwości nacisku na pracodawcę, aby zapewnić SIP właściwe narzędzia funkcjonowania w zakładzie pracy.

Dalej idące prawa może mieć zakładowy inspektor pracy, jeżeli w zakładzie pracy panuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru. Zakładowe organizacje związkowe mogą bowiem złożyć wniosek o zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Ocenę momentu wykonywania kontroli i nadzoru warunków pracy doktryna pozostawia przede wszystkim reprezentantom załogi²⁵. To oni będą zatem mieć kluczowe zdanie w przypadku ewentualnego konfliktu na tej płaszczyźnie.

Ważne uprawnienia społecznego inspektora pracy pojawiają się także poza ustawą o SIP, a konkretnie w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r., poz. 870). Są to: konieczność uzgodnienia z SIP wyrażenia zgody na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku, z § 3 ust. 2, i udział w zespole powypadkowym badającym okoliczności i przyczyny wypadku z § 4. Powołanie zespołu powypadkowego z udziałem SIP pozwala nie tylko spojrzeć na zdarzenie ze wszystkich stron, ale przede wszystkim zadbać o interesy poszkodowanego²⁶. Należy zwrócić

²⁵ Walerian Sanetra, *Art. 15. Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] *Prawo socjalne*, LexisNexis, Warszawa 2001.

²⁶ Grzegorz Łyjak, *Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy w zakresie bhp*, LEX, b.d.

uwagę, że od ustalenia, że w zakładzie pracy doszło do wypadku przy pracy, zależeć będzie możliwość uzyskania przez pracownika zarówno odszkodowania wypadkowego (wyplacane zarówno przez ZUS, jak i przez prywatnych ubezpieczycieli), jak i wyższego wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy, wynoszącego 100 proc. jego podstawy.

Współdziałanie z PIP oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy

W ustawie o SIP wprowadzono również przepisy odnoszące się do współdziałania SIP z organami powołanymi m.in. do nadzoru i kontroli warunków pracy. Największe znaczenie ma tu oczywiście PIP, ale nie należy zapominać o takiej administracji publicznej, która może kontrolować procesy pracy, jak Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego czy nawet Inspekcja Ochrony Środowiska.

PIP ma za zadanie udzielać pomocy SIP w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie, i kontroluje wykonanie zaleceń i uwag SIP. Nie do końca jasna jest intencja ustawodawcy w zakresie art. 19 ustawy o SIP, który określa, że: *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, bowiem przeprowadzenie takiej kontroli na mocy ustawy o PIP możliwe jest bez szczególnego trybu uzgodnienia zawiadomienia zakładowego społecznego inspektora z organizacjami związkowymi. Niezależnie od tego, jaką drogą organ został poinformowany o uchybieniach – zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w procedurach kontrolnych.*

ZAGADNIENIA PRAKTYCZNE

Uprawnienia SIP – jak działać

Utworzenie SIP powinno być zalecane każdej jednostce organizacyjnej związku zawodowego, zaraz po rejestracji w centrali. Dzięki SIP związkowcy już nie tylko pełnią w zakładzie funkcję konsultacyjno-reprezentacyjną, ale także otrzymują narzędzie, dzięki któremu mogą postępować w sposób władczy wobec pracodawcy. Wreszcie ze względu na ochronę trwałości stosunku pracy – inspekcję można wykorzystać do poszerzenia bazy przedstawicieli załogi, którzy będą mogli otwarcie reprezentować załogę lub prowadzić widoczną działalność związkową, nie obawiając się o swoje zatrudnienie.

Uprawnienia władcze SIP sprowadzają się faktycznie do możliwości kierowania zaleceń. Bez nich tak naprawdę na nic byłyby prawa do kontrolowania przepisów prawa pracy, ponieważ nie dałoby się wyciągnąć wobec pracodawcy konsekwencji za naruszenie przepisów prawa. Stan ten odzwierciedla zasadniczą różnicę w sprawowaniu władzy między SIP a PIP, w której dyspozycji pozostaje wydawanie decyzji, kierowanie wystąpień, formułowanie poleceń, wnoszenie powództw i innych działań, jeżeli prawo lub obowiązek ich podjęcia wynika ze stosownych przepisów. Jednocześnie PIP może podjąć interwencję w stosunku do tych samych przewinień, a od zaleceń SIP pracodawcy przysługuje odwołanie do PIP. SIP nie jest zatem organem załogi, bez którego nie dałoby się ostatecznie wyciągnąć odpowiedzialności za poszczególne

naruszenia prawa pracy. Kluczowa przewaga SIP, dla której warto ustanowić ją w zakładzie pracy, polega na: 1) zdecydowanie szybszej reakcji, 2) natychmiastowej wymagalności wykonania zalecenia (kto nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny do 2500 zł, przy czym ukaranym będzie wyłącznie przełożony [kierownik], a nie pracodawca jako osoba prawna²⁷). Natomiast pracodawca, jeżeli nie zgadza się z zaleceniem, musi podjąć działania, aby się od niego odwołać. Wprowadza to inną jakość relacji z partnerem społecznym. Strona pracownicza nie pisze w sprawach objętych kompetencjami SIP petycji, nie prosi, ale oczekuje i wymaga. Należy jednak pamiętać, że sfera uprawnień SIP odnosi się do praw pracowniczych, a nie interesów. Oznacza to, że SIP nie może być wykorzystywany do spraw postulowanych przez pracowników, jak np. podwyżki czy nagrody od zysków. Tymi tematami SIP może natomiast zajmować się, jeżeli dostrzeże nieprawidłowości choćby w zakresie równego traktowania pracowników w sprawach płacowych.

Zalecenia możemy podzielić na terminowe i dotyczące wstrzymania pracy danego urzędnika lub określonych robót²⁸. Przykładowo w księdze zaleceń mogłyby znaleźć się takie oto zalecenia terminowe:

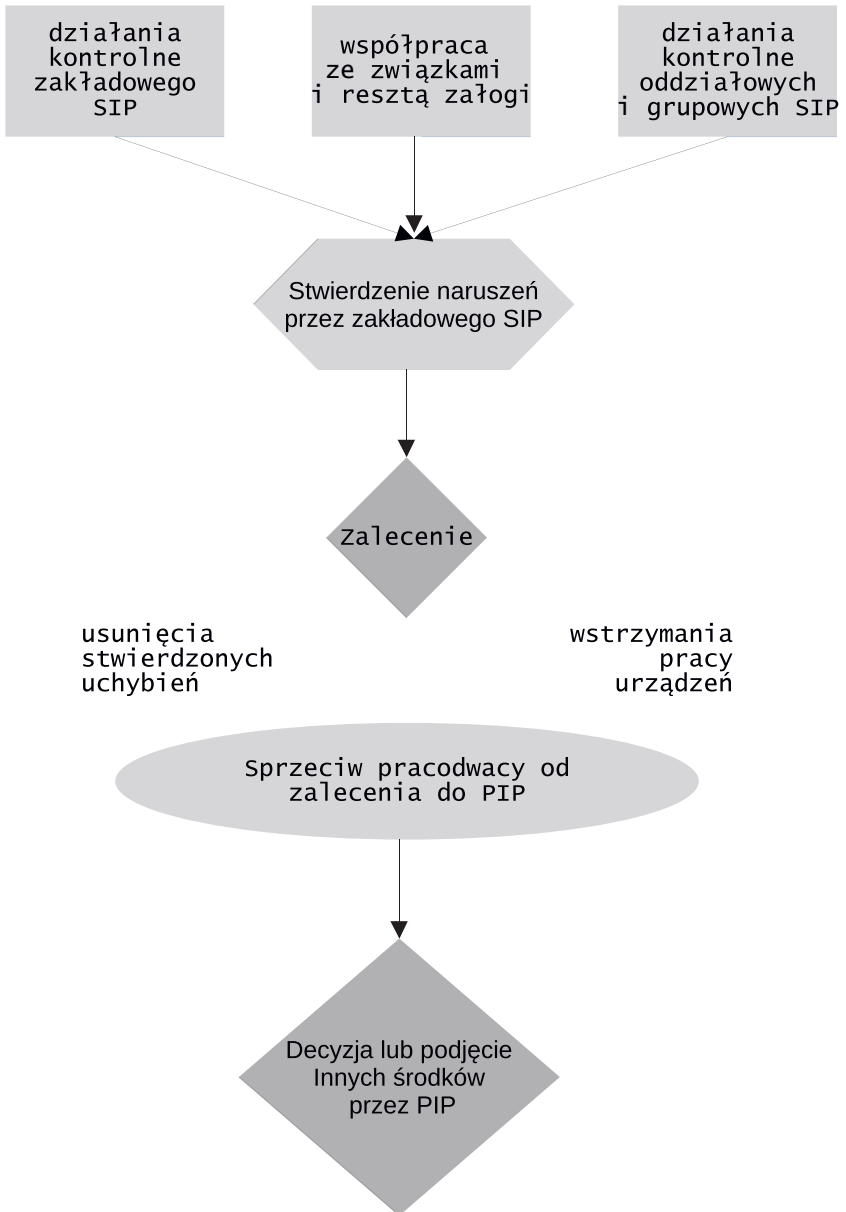
Gdańsk, 9 grudnia 2020 r.

Operator żurawia wieżowego zmuszony jest do odbywania przerw w pracy w kabinie, ponieważ pracodawca nie zalicza do czasu pracy zejścia i wejścia na żuraw. Zalecam zmianę ewidencjonowania czasu przerwy, tak by operator żurawia wieżowego mógł ją odbywać w miejscu do tego przeznaczonym. Termin wykonania: 10 grudnia 2020 r.

Podpis SIP:.....

²⁷ Wojciech Kotowski i Bolesław Kurzępa, *Art. 22. Komentarz do niektórych przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Wykroczenia pozakodeksowe*, wyd. II, LexisNexis, Warszawa 2008.

²⁸ Tomasz Rutkowski, *op. cit.*, s. 47.



Poznań, 18 listopada 2020 r.

Pracownik Jan Kowalski świadczy pracę bez aktualnych badań lekarskich. Zlecam skierować tegoż pracownika na okresowe badania lekarskie. Termin wykonania: 25 listopada 2020 r.

Podpis SIP:.....

Sanok, 4.01.2021 r.

Od grudnia w magazynie panuje temperatura poniżej 14°C. Zalecam poprawę warunków termicznych w tym pomieszczeniu. Termin wykonania: 31 stycznia 2021 r.

Podpis SIP:.....

Z kolei przykładami zaleceń wstrzymania pracy urządzenia technicznego lub określonych robót mogą być:

Białystok, 6 listopada 2020 r.

Samochód dostawczy marki XYZ, którym porusza się na co dzień kierowca Adam Nowak, posiada niesprawne kierunkowskazy. Zalecam wstrzymanie pracy powyższego pojazdu do czasu naprawy. Termin wykonania: natychmiast.

Podpis SIP:.....

Wrocław, 8 luty 2021 r.

W dniu 8 lutego 2021 r. w pomieszczeniu odlewnia wprowadzona została zmiana technologiczna, która naraża pracowników na zagrożenia związane z hałasem. Zalecam wstrzymanie pracy urządzeń wywołujących hałas do czasu zapewnienia rozwiązań obniżających jego poziom. Termin wykonania: natychmiast.

Podpis SIP:

Aby SIP działała w sposób efektywny, zachęcamy do tego, by osoby wybrane same wykazywały inicjatywę w zakresie oceny zgodności z prawem działalności pracodawcy, nie czekając na zażalenia ze strony reszty załogi. Zwrócić uwagę SIP-owców powinny w tym zakresie szczególnie prawo do kontrolowania stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia BHP, a także prawo do kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W praktyce oznacza to bowiem m.in. prawo do: odbycia specjalistycznych szkoleń, wyposażenia w specjalistyczny sprzęt pomiarowy, dokonania oględzin budynku, maszyn itd., na które nie mógłby sobie pozwolić szeregowy pracownik; przeglądania dokumentów BHP, ewidencji czasu pracy i wiele innych możliwości, jeżeli są tylko zgodne z ustawą o SIP.

SIP to nie tylko BHP, ale całość spraw związanych z prawem pracy

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że SIP mylnie utożsamiana jest jedynie z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz sprawami technicznymi w zakładzie pracy. Jest to pogląd błędny, dlatego że przepis art. 4 pkt 2) ustawy o SIP wskazuje wyraźnie, że inspektorzy SIP mają prawo kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy. Przepis ten wyszczególnia wprawdzie problematykę postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Katalog ten ma charakter otwarty, co oznacza, że jest to wyliczenie jedynie przykładowe. W praktyce

oznacza to, że każde zagadnienie z zakresu prawa pracy może być przedmiotem aktywności Społecznej Inspekcji Pracy.

Co szczególnie ważne, dotyczy to spraw związanych zarówno ze zbiorowym prawem pracy, jak i z indywidualnym prawem pracy. W zakresie tego pierwsze SIP ma prawo kontrolować wydatkowanie środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, prawidłowość i zgodność z prawem regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania. Uprawnienia te dotyczą nie tylko samego wykonywania regulaminów, ale także ich stanowienia. Jeżeli pracodawca błędnie określi godziny pory nocnej albo sposób wypłaty wynagrodzenia, SIP może interweniować.

Dużo trudniejsze są te zagadnienia związane z wydawaniem regulaminów, które nie są tak oczywiste, jak wskazane wyżej przykłady. Może to dotyczyć niekompletności regulaminu wynagradzania lub regulaminu premiowania, które oddelegowują część zapisów poza swoją treść do uznaniowej decyzji pracodawcy. U wielu polskich pracodawców tak właśnie się zdarza, a regulaminy pracy, a częściej nawet wynagradzania, przypominają „wydmuszkę”, która jedynie formalnie stanowi ujęcie faktycznych zasad wynagradzania pracowników. SIP może w takich sytuacjach interweniować, domagając się prawidłowego sformułowania regulaminów. Dotyczy to także sytuacji, w której związki zawodowe zgodziły się uprzednio na taki kształt tych aktów prawa zakładowego. Regulaminy pracy i wynagradzania wymagają uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Nie są jednak umowami, dla których ważności wymaga się jedynie, aby były one zaakceptowane przez strony. Wszelkie regulaminy oceniamy pod kątem ich zgodności formalnej i materialnej z prawem. Pierwszy typ spraw dotyczy tego, czy regulamin został wydany w sposób przewidziany ustawą, czy po jego przyjęciu pracodawca wypowiedział pracownikom warunki pracy lub zawarł odpowiednie porozumienia. Zgodność materialna oznacza, że treść regulaminów będzie w swojej warstwie merytorycznej zgodna z przepisami prawa. W ten na przykład sposób, że systemy czasu pracy opisane w regulaminie pracy będą odpowiadać zasadom kodeksowym. Należy przypomnieć, że każde

odstępstwo od przepisów prawa pracy możliwe jest tylko na poziomie zakładowym i indywidualnym w sposób korzystniejszy dla pracowników. Jeżeli jakkolwiek przepis wewnętrzny pracodawcy jest mniej korzystny dla pracowników niż przepis rangi ustawowej, to jest niezgodny z prawem i SIP może wówczas reagować.

Drugą grupą uprawnień SIP są sprawy indywidualne. Tutaj SIP może reagować w każdym przypadku, w którym dostrzeże, że sytuacja poszczególnych pracowników będzie naruszać przepisy prawa. Trudno jest sformułować jeden katalog takich możliwości, dlatego że praktyka życia gospodarczego pokazuje, z jak wieloma przykładami łamania prawa pracy można się spotkać. Każdorazowo, choć nie jest to wprost wymagane, SIP może uzyskać zgodę od pracownika na występowanie w jego imieniu. Interwencja możliwa jest np. w przypadku nieprawidłowości w udzielaniu urlopów wypoczynkowych, naliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ale także w przypadku nierównego traktowania, naruszania godności pracowniczej albo występowania mobbingu. Na prośbę pracownika SIP może uczestniczyć wspólnie z nim w każdym spotkaniu dotyczącym jego sytuacji kadrowej. Co warto podkreślić, pracodawca nie może odmówić SIP-owi udziału w takim spotkaniu, gdy pracownik sobie tego życzy. Znane są przypadki, w których pracodawca odmówił SIP-owi wstępu na spotkanie wspólnie z pracownikiem, a bardziej konsekwentny SIP wzywał wówczas policję argumentując, że narusza się jego ustawową kompetencję wyrażoną w art. 8 ust. 1 ustawy o SIP. Po sporządzeniu notatki przez patrol policji SIP zawiadamiał o sprawie Państwową Inspekcję Pracy, która występowała do sądu o ukaranie pracodawcy. W takich sprawach zapadały już prawomocne wyroki niekorzystne dla pracodawców. Siła oddziaływania SIP na pilnowanie przestrzegania prawa pracy może być więc bardzo istotna i zależy w dużej mierze od determinacji inspektora SIP. Ustawa wyposaża go bowiem w rozbudowane, acz często niewykorzystywane uprawnienia.

Krok po kroku – jak przeprowadzić wybory do SIP

Jeżeli już u danego pracodawcy działa organizacja związkowa (niezależnie od tego, czy jest ona zakładowa, czy międzyzakładowa) – to powinna ona wydać regulamin SIP. Na tym etapie warto założyć sobie pewien schemat tego dokumentu, dzieląc go na poszczególne rozdziały dotyczące: uprawnień, struktury i samych wyborów. Nie będzie błędem, jeśli poszczególne postanowienia zostaną powtórzone wprost z ustawy. W ten sposób regulamin, który zostanie przedstawiony załodze, pełnić będzie funkcję zarówno organizacyjną, jak i informacyjną – pracownicy będą mieli wszystkie najważniejsze informacje w jednym miejscu. Należy tylko zwrócić uwagę, aby w zakresie uprawnień SIP nie wpisywać kompetencji, których ustawa nie przewiduje. Regulamin wyborów nie może bowiem rozszerzać zadań SIP ponad to, co ujmuje ustawa.

Na tym etapie odpowiedzieć należy zatem na dwa ważne pytania: jak ma wyglądać struktura SIP w zakładzie pracy i w jaki sposób ma wyglądać wyłonienie inspektorów.

Chcąc powołać SIP, trzeba przewidzieć wyłonienie Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Zazwyczaj będzie to tylko jedna osoba, ponieważ u danego podmiotu zatrudniającego działać będzie zazwyczaj tylko jeden zakład pracy. Chodzi o sytuację, w której np. w danej spółce występuje taka struktura organizacyjna, że pracodawcą dla pracowników nie jest spółka jako taka, ale określone jej jednostki organizacyjne. Dla przykładu zdarza się, że w bankach pracodawcą nie jest spółka, ale określony oddział bankowy. Nie jest to normą i zależy to od samego podmiotu zatrudniającego. W przypadku wątpliwości co do struktury zakładowej u pracodawcy należy zwrócić uwagę na zapisy umowy o pracę lub zasięgnąć informacji bezpośrednio u pracodawcy.

W dalszej kolejności i zależnie od wielkości zatrudnienia, potrzeb i struktury zakładu pracy związki zawodowe określają oddziałowych

(wydziałowych) społecznych inspektorów pracy. W praktyce najprostszym rozwiązaniem będzie przyjęcie inspektorów tego szczebla w takiej ilości i właściwości w sposób, w jaki pracodawca dokonał już podziału zakładu pracy. Przykładowo jeżeli zakład będzie dzielił się na działy typu: „produkcja”, „magazyn”, „administracja”, to podział ten będzie odzwierciedlał specyfikę danego sektora, w którym na co dzień pracuje SIP-owiec.

Ze względu na własne zapotrzebowanie przewidzieć można powołanie także grupowych społecznych inspektorów pracy. Będą to przedstawiciele poszczególnych komórek organizacyjnych, co oznacza, że przypisać ich można do reprezentacji grup pracowników, np. konkretnych brygad, zmian, stanowisk.

Kiedy już wiemy, kogo trzeba wybrać, należy przejść do opisanie tego, w jaki sposób wybory mają być przeprowadzone. Procedurę najlepiej będzie zacząć od postanowień ogólnych dotyczących tego, w jaki sposób wyłaniania są kandydaci (uzyskując największą liczbę głosów), a następnie przedstawić wybory od najniższego szczebla.

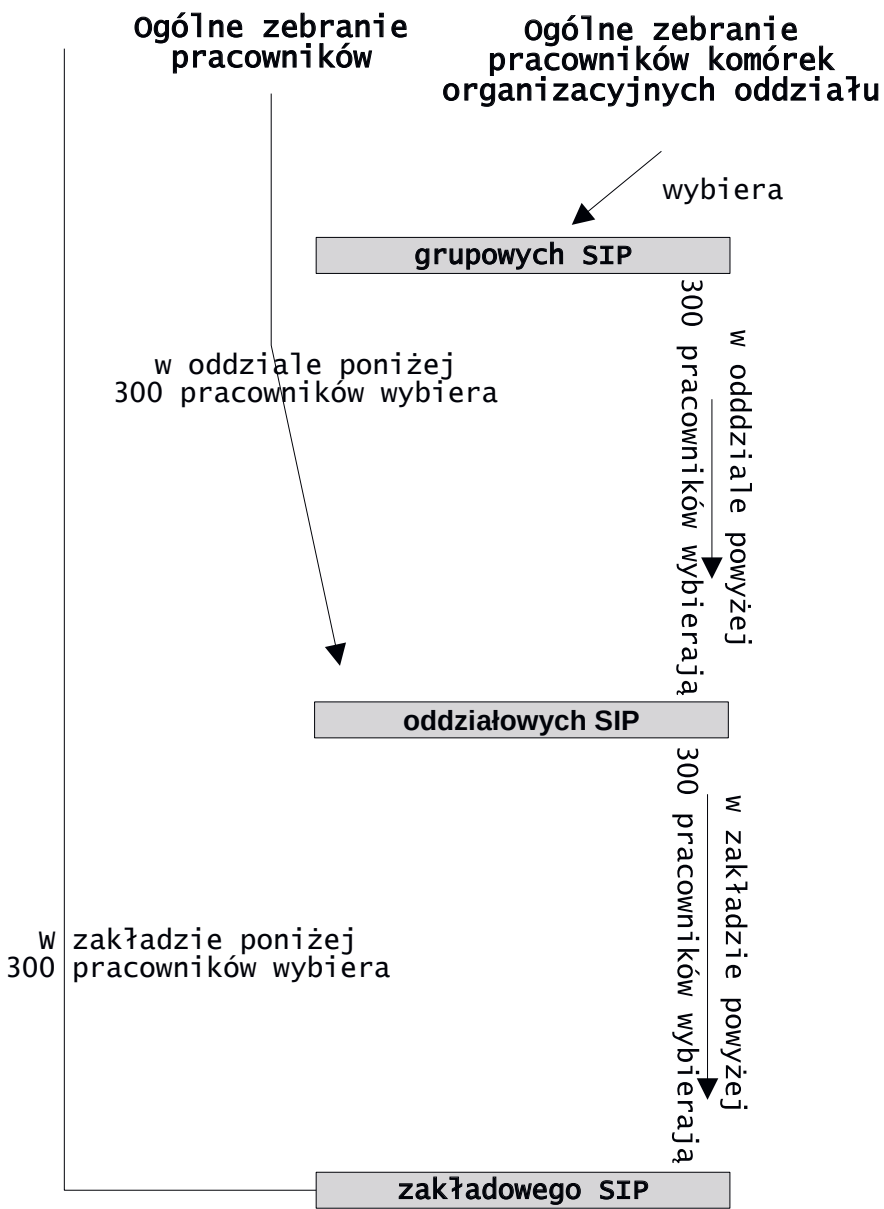
Grupowych Społecznych Inspektorów Pracy wybiera zawsze ogólne zebranie pracowników komórek organizacyjnych oddziału (wydziału). Pewien wysiłek trzeba będzie jednak włożyć w określenie liczebności nie tylko całego zakładu pracy, ale także każdego z oddziałów, dla których przewidujemy wydzielonego SIP-owca (chyba że cały zakład liczy mniej niż 300 osób). Jeśli bowiem oddział (wydział) liczy więcej niż 300 osób – oddziałowego (wydziałowego) społecznego inspektora pracy nie będą wybierać szeregowi pracownicy, a zebranie grupowych społecznych inspektorów pracy. Analogicznie przekłada się to na wybory zakładowego społecznego inspektora pracy, którego przy stanie zatrudnienia powyżej 300 pracowników wybiera zebranie oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy.

Jeśli jednak związek zawodowy nie chce, by w zakładzie pracy funkcjonowali grupowi społeczni inspektorzy pracy i nie dokonuje ich wyboru, a zakład pracy lub oddziały (wydziały) liczą powyżej

300 pracowników – związkowcy sami określają tryb wyborów. Sprawda się to do tego, iż można wprowadzić do regulaminu zapisy o tym, że oddziałowego (wydziałowego) społecznego inspektora pracy wybiera ogólne zebranie pracowników oddziału (wydziału), a ci wybierają zakładowego społecznego inspektora pracy, albo że ogólne zebranie pracowników wybiera zarówno zakładowego, jak i oddziałowych społecznych inspektorów pracy.

Większą przejrzystość wyborów zagwarantować może ich harmonogram. Będzie on podlegał, tak samo jak i regulamin, opublikowaniu, wywieszeniu lub wyłożeniu w miejscu widocznym i dostępnym dla pracowników.

W dalszej kolejności pomocne będzie wprowadzenie ciała, jakim jest komisja wyborcza. Zobowiązane do jej powołania będą związki zawodowe na podstawie stosownego porozumienia, a jeżeli w zakładzie działa tylko jeden – na podstawie prostej uchwały wymieniającej jej członków. Członkowie komisji wyborczej nie muszą być pracownikami zakładu pracy. Liczba osób w komisji wyborczej powinna być adekwatna do możliwości przeliczenia głosów, ilości miejsc, w których można oddać głos i konieczności zapanowania nad przebiegiem wyborów. W tym samym przepisie należy wymienić zadania komisji wyborczej, którymi standardowo będą: przeprowadzenie wyborów zgodnie z harmonogramem; wywieszenie lub wyłożenie na terenie zakładu pracy oraz na portalach społecznościowych informacji o powołaniu komisji wyborczej, wywieszenie lub wyłożenie na terenie zakładu pracy oraz na portalach społecznościowych regulaminu wyborów, przyjmowanie zgłoszeń kandydatów na społecznych inspektorów pracy, wywieszenie lub wyłożenie na terenie zakładu pracy oraz na portalach społecznościowych listy zgłoszonych kandydatów, przygotowanie listy osób uprawnionych do głosowania, przygotowanie kart do głosowania, prowadzenie wyborów, w tym zabezpieczenie urny wyborczej na czas wyborów, zabezpieczenie dokumentów z wyborów, sporządzenie i podpisanie protokołu po wyborach.



Regulamin musi wskazywać wymagania wobec kandydatów, a także sposób, w jaki mają oni zgłaszać swoje kandydatury albo jak mają one być zgłaszane przez osoby trzecie. Nie chodzi tu bynajmniej tylko o samą przynależność do związku zawodowego i ustawowy wymóg stażu pracy. Jeśli związki zawodowe będą miały taką potrzebę, mogą nakładać na kandydatów dodatkowe warunki – zazwyczaj jest to konieczność poparcia danej osoby przez grupę np. 10 pracowników. Towarzyszyć temu może również obostrzenie braku możliwości zgłaszania kandydatów przez członków organów pracodawcy czy osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ ust. 1 Kodeksu pracy oraz pracowników zatrudnionych na stanowisku bezpośrednio podległym takim osobom.

Następnym krokiem będzie opisanie tego, jak same wybory mają wyglądać. Oznacza to wprowadzenie zasad, na podstawie których pracownicy będą mogli uczestniczyć w wyborach (np. okazując identyfikator), metod oddawania głosu (np. poprzez kartę do głosowania, elektronicznie) i reguł związanych ze sporządzeniem protokołu powyborczego.

Gotowy regulamin jest uzgadniany przez działające u pracodawcy związki zawodowe. Najczęściej organizacje wręczają sobie nawzajem stosowne pismo wraz z projektem aktu, prosząc o skierowanie uwag w wyznaczonym terminie. Regulamin powinien być przyjęty jednomyślnie. W przypadku braku porozumienia, gdy którakolwiek z organizacji związkowych uchyla się od współdziałania w zakresie ustalenia treści regulaminu lub uczestniczy w tym jedynie pozornie, można pominąć udział tej organizacji związkowej. Nie wolno natomiast pomijać członków tej organizacji w zakresie prawa do ubiegania się o funkcję SIP. Członkowie związków, które nie brały udziału w ustaleniu regulaminu wyborów, zachowują w nich bierne prawo wyborcze.

Po dokonaniu tych czynności należy postępować zgodnie z treścią regulaminu. Pamiętać trzeba jednak, że nawet najdokładniej sporządzony regulamin nie wroży jeszcze pomyślnego przeprowadzenia wyborów. Składa się na nie bowiem także szereg innych czynności technicznych,

bez których nie ma gwarancji rzetelnych i równych wyborów. Dla przykładu nie wystarczy po prostu postanowić, iż kandydaci mają się zgłaszać na specjalnie utworzony adres mailowy. Rolą związku zawodowego będzie w takim wypadku dopilnowanie członków komisji, by taki adres mailowy faktycznie powstał. Uchwalając regulamin, za każdym razem trzeba zadawać sobie pytanie, z czym wiąże się dla organizatorów dany wymóg. Decydując się na głosowanie poprzez karty w wielotysięcznym zakładzie pracy, trzeba będzie wydrukować je w takiej samej ilości i zapewnić odpowiedniej wielkości urnę.

Po odbytych wyborach komisja wyborcza sporządza protokół, w którym określa, ile który z kandydatów otrzymał głosów. Na podstawie tegoż protokołu związki zawodowe muszą sporządzić pismo, w którym powiadomią pracodawcę o wynikach i wniosą zarówno o założenie księgi zaleceń, jak i o zorganizowanie i opłacenie odpowiednich szkoleń z zakresu BHP i prawa pracy.

Wzory dokumentów

Niżej przedstawiamy wzory: regulaminu wyborów, informacji o powołaniu komisji wyborczej odpowiedzialnej za przeprowadzenie wyborów SIP, harmonogramu wyborów, pisma do pracodawcy w sprawie wyboru SIP, a także zawiadomienia PIP o uniemożliwieniu SIP podjęcia czynności w siedzibie pracodawcy. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, iż nie są to wzorce uniwersalne, a raczej szkice, którymi można się sugerować przy tworzeniu własnych dokumentów.

Dlatego też zaznaczamy, iż regulamin powinien określać strukturę SIP i respektować warunki konkretnych zakładów pracy. Należy więc w nim uwzględnić liczbę poszczególnych SIP-ów oraz wskazać, jak mają być oni geograficznie lub strukturalnie wybierani. Z załączonego przez nas regulaminu to teraz nie wynika.

REGULAMIN WYBORÓW SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

W

Regulamin ustalony przez działające w
..... związki zawodowe na podsta-
wie Ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy.

§ 1

W trosce o systematyczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy związki zawodowe działające w
ustalają regulamin Społecznej Inspekcji Pracy.

§ 2

Społeczna Inspekcja Pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników zakładów pracy.

§ 3

1. Społecznych Inspektorów Pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy.
2. Kadencja Oddziałowych Społecznych Inspektorów Pracy oraz Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy trwa 4 lata i rozpoczyna się od dnia ogłoszenia wyników wyborów.
3. Społecznym Inspektorem Pracy może być wyłącznie pracownik, który jest członkiem związków zawodowych działających w zakładzie pracy, nie jest członkiem zarządu pracodawcy lub osobą wyznaczoną do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 31 ust. 1 Kodeksu pracy oraz nie zajmuje stanowiska bezpośrednio podległego takiej osobie.

4. Społeczny Inspektor Pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania Społecznej Inspekcji Pracy. Koszty szkolenia Społecznej Inspekcji Pracy w tym zakresie pokrywa zakład pracy.
5. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w zakładzie pracy.
6. Oddziałowymi społecznymi inspektorami pracy zostają ci kandydaci, którzy uzyskają największą liczbę głosów ważnych ze wszystkich kandydatów.
7. Za wybranych uważa się tych kandydatów, którzy uzyskali kolejno największą liczbę głosów ważnych.
8. Zakładowego społecznego inspektora pracy wybiera zebranie oddziałowych społecznych inspektorów pracy.
9. Jeżeli do wyborów został zgłoszony tylko jeden kandydat, uważa się go za wybranego, jeżeli większość oddanych głosów popiera jego kandydaturę.
10. Jeżeli po zliczeniu głosów okaże się, że dwoje lub więcej kandydatów otrzymało równą liczbę głosów, a nikt nie uzyskał wyższej liczby głosów lub odpowiada ona liczbie głosów wystarczającej do objęcia ostatniego miejsca mandatowego, wówczas przeprowadza się głosowanie, w którym uczestniczą tylko ci kandydaci, którzy uzyskali równą liczbę głosów. Działające w zakładzie zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe mogą porozumieć się co do ograniczenia zasięgu wyborów uzupełniających do miejsca pracy, którego dotyczy mandat.

§ 4

Wyznacza się oddziały objęte działaniem Społecznej Inspekcji

Pracy:

1.
2.

3.
4.

§ 5

1. Wybory na społecznych inspektorów pracy odbywają się zgodnie z harmonogramem uzgodnionym i ogłoszonym przez zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe poprzez wywieszenie lub wyłożenie ich w miejscu dostępnym dla pracowników znajdującym się na terenie zakładu pracy oraz umieszczenie ich na stronach internetowych i portalach organizacji związkowych.
2. Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia wszelkich środków niezbędnych do prawidłowego przeprowadzenia wyborów.

§ 6

W celu przygotowania i przeprowadzenia wyborów społecznych inspektorów pracy zakładowe organizacje związkowe powołują osobową komisję wyborczą spośród członków zakładowych organizacji związkowych działających w zakładzie pracy lub upoważnionych przez te organizacje osób niebędących członkami tych organizacji, choćby nie byli pracownikami zakładu pracy, zwaną dalej Komisją, wyznaczając równocześnie jej przewodniczącego i zastępcę. Do zadań komisji wyborczej należy:

1. przeprowadzenie wyborów zgodnie z harmonogramem, o którym mowa w par. 5 ust. 1;
2. wywieszenie lub wyłożenie na terenie zakładu pracy oraz na portalach społecznościowych informacji o powołaniu komisji wyborczej;
3. wywieszenie lub wyłożenie na terenie zakładu pracy oraz na portalach społecznościowych regulaminu wyborów;
4. przyjmowanie zgłoszeń kandydatów na społecznych inspektorów pracy;

5. wywieszenie lub wyłożenie na terenie zakładu pracy oraz na portalach społecznościowych, nie później niż na 5 dni przed wyborami, listy zgłoszonych kandydatów;
6. przygotowanie listy osób uprawnionych do głosowania w oddziale;
7. przygotowanie kart do głosowania zgodnie z wytycznymi z § 8;
8. prowadzenie wyborów, w tym zabezpieczenie urny wyborczej na czas wyborów;
9. zabezpieczenie dokumentów z wyborów;
10. sporządzenie i podpisanie protokołu po wyborach.

§ 7

1. Zgłoszenia kandydatów na społecznych inspektorów pracy należy składać do Komisji zgodnie z harmonogramem wyborów, o którym mowa w par. 5 ust. 1.
2. Zgłoszenie kandydata na społecznego inspektora pracy odbywa się w formie elektronicznej na podany w harmonogramie adres i zawiera:
 - a) nazwisko i imię kandydata,
 - b) miejsce pracy (komórkę organizacyjną kandydata),
 - c) dane zgłaszającego umożliwiające jego weryfikację oraz potwierdzenie autentyczności zgłoszenia.
3. Kandydata zgłasza grupa co najmniej 10 pracowników. Dokonuje się tego poprzez wysłanie indywidualnych wiadomości elektronicznych, z których każda musi spełniać kryteria, o których mowa w ust. 2, bądź poprzez przesłanie skanu dokumentu zawierającego zgłoszenie i podpisy wymaganej liczby pracowników. Dopuszczalna jest forma mieszana zgłoszenia, tak aby łącznie wykazana liczba pracowników zgłaszających kandydata była nie mniejsza niż 10.
4. Uprawnienie do zgłaszania kandydatów nie przysługuje członkom zarządu zakładu pracy, osobom wyznaczonym do dokonywania

- za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 31 ust. 1 Kodeksu pracy oraz pracownikom zatrudnionym na stanowisku bezpośrednio podległym takim osobom.
5. Zgłoszenie kandydata jest ważne, jeżeli kandydat potwierdzi Komisji wolę biernego uczestnictwa w wyborach nie później niż do dnia ogłoszenia listy kandydatów.
 6. Nie ogranicza się liczby kandydatów.

§ 8

1. Wybory Oddziałowych Społecznych Inspektorów Pracy odbywają się w trybie tajnym i bezpośrednim.
2. Podstawą uczestnictwa w wyborach będzie okazanie pracowniczego identyfikatora wskazującego na zatrudnienie w zakładzie pracy lub innego dokumentu potwierdzającego to zatrudnienie.
3. Pracownik może oddać głos tylko jeden raz.
4. Głosuje się za pomocą karty do głosowania z wypisanymi w porządku alfabetycznym nazwiskami kandydatów oraz ich miejscem pracy. Karta do głosowania zawiera informacje o liczbie wolnych miejsc mandatowych w każdym miejscu pracy. W wypadku, o którym mowa w § 3 ust. 9, karta do głosowania zawiera pytanie: „Czy popierasz poniższą kandydaturę na społecznego oddziałowego inspektora pracy?”
5. Głosuje się poprzez postawienie znaku „X” przed nazwiskami kandydatów, na których oddaje się głos.
6. Głos uznaje się za nieważny, jeśli na karcie:
 - a) postawiono przed kandydatami z danego miejsca pracy więcej znaków „X” niż liczba przewidzianych tam wolnych mandatów,
 - b) nie postawiono znaku „X” przed co najmniej jednym kandydatem z co najmniej jednego miejsca pracy,
 - c) nazwisko kandydata lub kandydatów zostało przekreślone.

7. Wyniki głosowania dokumentuje się protokołem komisji wyborczej, załączonymi kartami do głosowania i listami osób uprawnionych do głosowania.
8. Kopie protokołów, podpisane „za zgodność z oryginałem”, przekazuje przewodniczący Komisji do zakładowych organizacji związkowych. Oryginały protokołów, karty do głosowania oraz listy osób uprawnionych do głosowania pozostają w dyspozycji wybranego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.

§ 9

1. Kadencja Społecznego Inspektora Pracy wygasa w przypadku:
 - a) złożenia rezygnacji;
 - b) utraty uprawnień do pełnienia funkcji z powodu wskazania przez pracodawcę do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 31 ust. 1 Kodeksu pracy, zmiany stanowiska, z wyłączeniem czasowego oddelegowania przez pracodawcę na bezpośrednio podległe osobie w ten sposób wskazanej lub zajęcia miejsca w zarządzie zakładu pracy;
 - c) rezygnacji lub wykluczenia ze związku zawodowego;
 - d) wniesienia pisemnego wniosku przez zakładową organizację związkową.
2. Społeczny Inspektor Pracy może zostać odwołany na zasadach art. 7 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

§ 10

1. Niniejszy regulamin obowiązuje bezterminowo.
2. Zmiany do niniejszego regulaminu wprowadza się w drodze uzgodnienia pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Przepisy niniejszego regulaminu odnoszące się do zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio do organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem zakład pracy.

4. Szczegółowe informacje odnośnie do liczby kandydatów, okręgów wyborczych i terminów wyborów zostaną ogłoszone przed wyborami poprzez wywieszenie lub wyłożenie ich w miejscu dostępnym dla pracowników znajdującym się na terenie zakładu pracy oraz umieszczenie ich na stronach internetowych i portalach organizacji związkowych.
5. Regulamin wchodzi w życie wraz z dniem podpisania go przez wszystkie działające w zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe.
6. Jeżeli w zakładzie pracy działa tylko jedna zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa, podejmuje ona samodzielnie wszelkie decyzje przewidziane niniejszym regulaminem do uzgodnienia między działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi, zaś regulamin niniejszy wchodzi w życie wraz z dniem złożenia pod nim podpisu przez przedstawiciela tej zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej.

Za związki zawodowe:

....., dnia

**INFORMACJA O POWOŁANIU KOMISJI WYBORCZEJ
ODPOWIEDZIALNEJ ZA PRZEPROWADZENIE WYBORÓW
SPOŁECZNEJ INSPEKЦИИ PRACY**

W

W skład Komisji Wyborczej, o którym mowa w Regulaminie wyborów Społecznej Inspekcji Pracy w, wchodzą:

1.
2.
3.

**HARMONOGRAM WYBORÓW
SPOŁECZNEJ INSPEKЦИИ PRACY**

W

Data	Działania wyborcze
	Udostępnienie do wglądu regulaminu Ustalenie składu Komisji do wyborów
	Składanie kandydatur na SIP na adres:
	Weryfikacja przez Komisję zgłaszanych kandydatów, przedstawienie listy kandydatów do wiadomości pracowników, przygotowanie wyborów
	Zaplombowanie urn wyborczych Przeprowadzenie wyborów na terenie zakładu pracy we w godzinach
	Komisyjne otwarcie urn wyborczych, liczenie głosów, ogłoszenie wyników wyborów

(miejscowość, data).....

.....
.....
.....
.....

(nadawca – związek zawodowy
lub związki zawodowe)

.....
.....
.....
.....

(adresat – pracodawca)

Działając na podstawie Ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o Społecznej Inspekcji Pracy, informujemy, iż w wyniku wyborów do Społecznej Inspekcji Pracy mających miejsce w zakładzie pracy w dniu zostali wybrani:

Grupowi Społeczni Inspektorzy Pracy:

1.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
2.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
3.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
4.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
5.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....

6.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
7.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
8.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
9.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....
10.obejmujący działaniem komórkę organizacyjną
.....

Oddziałowi Społeczni Inspektorzy Pracy:

1. obejmujący działaniem wydział
.....
2. obejmujący działaniem wydział
.....
3. obejmujący działaniem wydział
.....

Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy:

.....

W związku z powyższym wnosimy o założenie księgi zaleceń i o zorganizowanie odpowiednich szkoleń z zakresu BHP i prawa pracy, stosownie do oczekiwań SIP.

.....

Warszawa, dnia 10 marca 2020 r.

**Okręgowy Inspektorat Pracy PIP w Warszawie
ul. Płocka 11/13
01-231 Warszawa**

**PILNY WNIOSEK
o przeprowadzenie kontroli
i rozważenie zasadności ukarania pracodawcy**

Działając w imieniu i na rzecz zakładowej organizacji związkowej w ABC sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, wnoszę o:

1. Przeprowadzenie kontroli w ABC sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie oraz rozważenie zasadności ukarania działającej w imieniu pracodawcy pani Anny Nowak (Dyrektor Departamentu Personalnego) w związku z naruszeniem przepisów Ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. (Dz.U. Nr 35, poz. 163) o społecznej inspekcji pracy w ten sposób, że na polecenie pani Anny Nowak uniemożliwiono w dniu 1 marca 2020 r. Zakładowemu Społecznemu Inspektorowi Pracy panu Henrykowi Kowalskiemu udziału w czynnościach podejmowanych w siedzibie pracodawcy oraz wyproszone inspektora z pomieszczeń spółki, do których z mocy art. 8 ust. 1 ustawy miał on prawo wstępu w ramach prowadzonych czynności kontrolnych.
2. Umożliwienie w toku kontroli zajęcie stanowiska w niniejszej sprawie naszej zakładowej organizacji związkowej oraz jej przewodniczącemu (pan Łukasz Jankowski, tel. 666-555-555).
3. Zwrócenie się do Komisariatu Policji Warszawa-Bemowo w Warszawie o udostępnienie treści notatki służbowej, którą policjanci

- wykonali w dniu 1 marca 2020 r. w siedzibie spółki ABC po wezwaniu ich przez Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy pana Henryka Kowalskiego, gdy uniemożliwiono mu wstęp do pomieszczeń zakładu pracy.
4. Uwzględnienie w toku czynności kontrolnych załączonych dokumentów na okoliczność zwrócenia się przez pracownicę spółki ABC panią Mariolę Borucką o udział Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w spotkaniu w dniu 1 marca 2020 r. w Warszawie ze względu na podejrzenie naruszania w jego trakcie prawa pracy, wezwania Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy do umożliwienia mu dokonania czynności kontrolnych opartych na przepisach ustawy.
 5. Oświadczam jednocześnie, że nie wyrażam zgody, aby kontrolowany podmiot uzyskał informację o treści niniejszego wniosku.

Uzasadnienie

1. W dniu 1 marca 2020 r. pracownica ABC sp. z o.o. pani Mariola Borucka złożyła wniosek do Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w tej spółce, pana Henryka Kowalskiego, o podjęcie przez niego czynności kontrolno-sprawdzających w dniu następnym w siedzibie spółki w Warszawie. Tego dnia odbywało się bowiem spotkanie pracownicy z przedstawicielami pracodawcy, które miało dotyczyć wyjaśnienia zarzutów stawianej pracownicy. Z wniosku pracownicy wynikało, że działania pracodawcy mogą naruszać przepisy prawa pracy.
2. Wniosek pani Marioli Boruckiej został uwzględniony i Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy, uprzedzając o tym wcześniej pracodawcę, zdecydował o podjęciu czynności w dniu 1 marca 2020 r.
3. Po przybyciu do siedziby spółki w dniu 1 marca 2020 r. pan Henryk Kowalski poinformował pracowników spółki o powodach podjęcia przez niego czynności oraz wręczył przedstawicielom

pracodawcy wezwanie wraz z pouczeniem, które zawierały jasne informacje o przyczynach podjęcia przez niego czynności oraz ich podstawie prawnej.

4. Przedstawiciele pracodawcy odmówili pokwitowania odbioru przedmiotowego pisma oraz odmówili wpuszczenia ZSIP do pomieszczeń, w których miały odbywać się czynności inspektora. Pan Henryk Kowalski także słownie pouczył pracowników spółki o treści art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Pracownicy spółki tłumaczyli, że decyzja o odmowie umożliwienia podejmowania przez inspektora pracy czynności kontrolnych zapadła u ich przełożonych. Z kontekstu sprawy wynika, że osobą tą była pani Dyrektor Anna Nowak.
5. Wobec powyższego ZSIP, pan Henryk Kowalski, wezwał na miejsce policję, która wylegitymowała uczestników spotkania i sporządziła odpowiednią notatkę służbową.
6. Pomimo obecności policji przedstawiciele pracodawcy uniemożliwili panu Henrykowi Kowalskiemu podjęcie czynności przepisanych ustawą i naruszyli w ten sposób jej przepisy.

Powyższe uzasadnia skierowanie niniejszego zawiadomienia do Państwowej Inspekcji Pracy oraz podjęcie przez nią czynności.

BIBLIOGRAFIA

Abramowski Edward, *Sprawa robotnicza*, 1892, *lewicowo.pl* (blog), www.lewicowo.pl/sprawa-robotnicza/.

Chakowski Maciej, *Wybrane problemy z wyborem społecznego inspektora pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8 (2011).

Ciesiołkiewicz Konrad, Magdalena Okraska, i Remigiusz Okraska, *Świat po pandemii. Nowe idee na nowe czasy*, Stowarzyszenie „Obywatele Obywatelom”, Komitet Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej, Zawiercie i Warszawa 2020.

Dahrendorf Ralf, *Konflikt przemysłowy i metody łagodzenia go*, [w:] *Uwarstwienie a rozwój społeczny*, red. Jan Ostaszewski i Stanisław Andrzejewski, Szkoła Nauk Politycznych i Społecznych, Londyn 1964.

Górski Rafał. *Bez państwa. Demokracja uczestnicząca w działaniu*, Korporacja ha!art, Kraków 2007.

———, *Historia i terażniejszość samorządności pracowniczej w Polsce*, „Nowe strategie i analizy”, Oficyna Bractwa „Trojka”, b.d.

Hajn Zbigniew, *Demokracja instytucyjna w zakładzie pracy – koncepcja, podstawy prawne i zakres*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, Monografie, red. Zbigniew Hajn i Małgorzata Kurzynoga, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 23–42.

Kotowski Wojciech, Bolesław Kurzępa, *Art. 22. Komentarz do niektórych przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Wykroczenia pozakodeksowe*, wyd. II, LexisNexis, Warszawa 2008.

Książek Daniel, *Art. 5 [Społeczny inspektor]. Komentarz do ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Wojciech Baran, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.

———, *Art. 10 [Czasowe odsunięcie pracownika]. Komentarz do ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Wojciech Baran, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.

———, *Art. 14 [Obowiązki zakładu pracy]. Komentarz do ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Wojciech Baran, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.

Liszcz Teresa, *Prawo pracy*, wyd. 13, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.

Łyjak Grzegorz, *Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy w zakresie bhp*, LEX, Warszawa, b.d.

Pausch Markus, *Workplace Democracy. From a Democratic Ideal to a Managerial Tool and Back*, "The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal" 19(1) 2013.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r. o sygn. akt: II PK 79/11 (b.d.).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995 r. o sygn. akt: III PO 16/95 (b.d.).

Rutkowski Tomasz, *Poradnik społecznego inspektora pracy. Informator*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Departament Informacji i Promocji, Warszawa 2005.

Sanetra Walerian, *Art. 1. Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] *Prawo socjalne*, LexisNexis, Warszawa 2001.

———, *Art. 6. Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] *Prawo socjalne*, LexisNexis, Warszawa 2001.

———, *Art. 15. Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] *Prawo socjalne*, LexisNexis, Warszawa 2001.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r., Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2019.

Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 16 lipca 1993 o sygn. akt: I PZP 28/93 (b.d.).

Wąż Piotr, *Spoleczna inspekcja pracy*, „Praca i zdrowie – polskie forum ochrony pracy”, nr 6–7 (2014).

Wright Erik Olin, *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise*, „American Journal of Sociology” 105, nr 4 (2000), s. 957–1002.

Wujczyk Marcin, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, LEX, Warszawa 2015.

Wypadki przy pracy w 2019 r. – dane wstępne, Urząd Statystyczny w Gdańsku, 31 marca 2020 r.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. o sygn. akt: II PK 371/09 (b.d.).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2006 r. o sygn. akt: II PK 339/05 (b.d.).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2013 r. o sygn. akt: I PK 202/12 (b.d.).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2001 r. o sygn. akt: I PKN 755/00 (b.d.).

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r. o sygn. akt: K 6/15 (b.d.).

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
O konieczności nadzoru społecznego	5
Zagadnienia teoretycznoprawne	11
Cele SIP	12
Organizacja i struktura SIP	16
Współdziałanie związków zawodowych	20
Uprawnienia, wsparcie i ochrona SIP.....	21
Współdziałanie z PIP oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy	30
Zagadnienia praktyczne.....	31
Uprawnienia SIP – jak działać	31
Krok po kroku – jak przeprowadzić wybory do SIP	38
Wzory dokumentów.....	43
Bibliografia.....	57



MICHAŁ SOBOL

Członek Komisji Krajowej (koordynator ds. związkowych) Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”. Prawnik, ukończył Wydział Prawa i Administracji na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Od 2017 r. aktywny uczestnik grupy ds. prawnych OZZIP, której jest współzałożycielem. Jako przedstawiciel związkowy reprezentuje przed sądami pracowników w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zajmuje się kompleksową obsługą poszczególnych komisji związku, w ramach której udziela porad prawnych i uczestniczy w negocjacjach i tworzeniu wewnętrznych aktów prawa pracy. Autor tekstów w „Biuletynie Inicjatywy Pracowniczej”. Zaangażowany w pracę nad federacją „Zjednoczenie Niezależnych Związków Zawodowych”. Naukowo koncentruje się na zagadnieniach zbiorowych stosunków pracy i ruchów społecznych. W latach 2019–2020 uczestnik European Working Group on Labour Law. Organizował i brał aktywny udział w licznych seminariach i debatach dotyczących praw pracowniczych. Posiada szerokie doświadczenie w tworzeniu i wspieraniu struktur społecznej inspekcji pracy.



GRZEGORZ ILNICKI

Pełnomocnik Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „Konfederacja Pracy”. Prawnik, ukończył Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Od 2011 r. pracuje w Kancelarii Radców Prawnych i Adwokatów „Aval-Consult” w Gdańsku. W latach 2011–2013 wykładowca w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Kwiatkowskiego w Gdyni oraz Wyższej Szkole Bezpieczeństwa w Poznaniu. W latach 2015–2017 pełnił funkcję koordynatora antymobbingowej Komisji Wyjaśniającej w ENERGA S.A. Od 2018 r. jest Doradcą Zarządu ds. Dialogu Społecznego we Flügger sp. z o.o. W ramach swojej praktyki sądowej posiada bogate doświadczenie w prowadzeniu spraw z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w szczególności związanych z dyskryminacją i mobbingiem w zatrudnieniu, zwolnieniami, ustaleniem stosunku pracy oraz dotyczących wynagradzania i premiowania. Jest audytorem systemów kadrowych i autorem publikacji z zakresu prawa pracy.

ISBN 978-83-8127-686-3



9 788381 127686 3

Wydawnictwo

bernardinum