



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**  
**Główny Inspektorat Pracy**

**Realizacja zadań służby bhp oraz analiza i ocena  
funkcjonowania ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r.  
o społecznej inspekcji pracy**

**Warszawa, listopad 2011 r.**

## **Spis treści:**

- I. Realizacja zadań służby bhp ..... 3**
- II. Analiza i ocena funkcjonowania ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r.  
o społecznej inspekcji pracy ..... 14**

## I. REALIZACJA ZADAŃ SŁUŻBY BHP.

### 1. Wprowadzenie

Państwowa Inspekcja Pracy, jako organ powołany do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także innych przepisów, działa w obowiązującym porządku prawnym przede wszystkim na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy.

Odnosząc się do prezentowanego zagadnienia *realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy*, podstawą prawną regulującą na poziomie podstawowym obowiązki pracodawcy w zakresie organizowania służby bhp jest art. 237<sup>11</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.). Przepis ten wskazuje, że pracodawca zatrudniający:

- do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy;
- więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca, w określonych sytuacjach oraz posiadając odpowiednie kwalifikacje, to znaczy ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby. Może także, w przypadku braku kompetentnych pracowników - powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.

Przepisem szczegółowym określającym m.in.: zakres działania tych osób, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp oraz kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp, jest rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 ze zm.).

### 2. Wyniki kontroli

W ciągu całego 2010 roku wykonywanie zadań służby bhp skontrolowano w 1280 zakładach pracy, w których zatrudnionych było prawie 160 tys. osób, w tym ponad 58,7 tys. kobiet oraz 836 młodocianych. W okresie od stycznia do września 2011 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 1042 przedsiębiorstwach

zatrudniających ponad 164 tys. osób, w tym około 58,8 tys. kobiet i 392 pracowników młodocianych.

Najliczniej reprezentowane w kontrolach ze sprawozdawanego zagadnienia były zakłady pracy należące do następujących sekcji gospodarki narodowej: przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy, budownictwo, rolnictwo i leśnictwo, opieka zdrowotna, transport i gospodarka magazynowa.

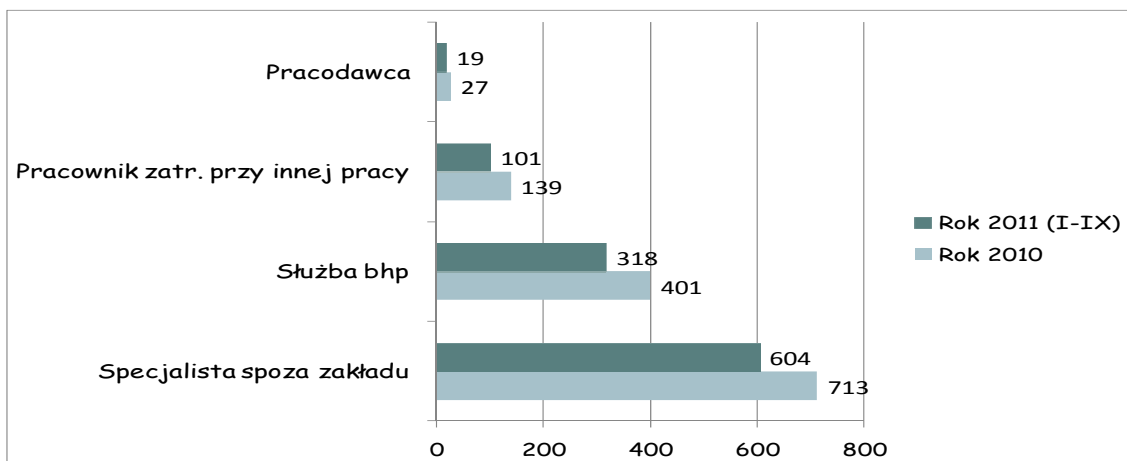
Analizując formę pełnienia funkcji służby bhp w skontrolowanych zakładach należy stwierdzić, że zarówno w roku 2010, jak i omawianym okresie I-IX 2011 r. w tej grupie podmiotów znalazły się przypadki wszystkich dopuszczanych prawem form wypełniania zadań służby bhp, choć reprezentowane z różną częstotliwością.

Tradycyjnie już najrzadziej spotkać można pracodawcę, który samodzielnie wypełnia zadania służby bhp. W roku 2010 stanowili oni zaledwie 2%, podczas gdy wśród skontrolowanych pracodawców ponad 35% spełniało kryteria ustalone w art. 237<sup>11</sup> § 1 Kodeksu pracy, to znaczy:

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

Podobnie było w okresie I-IX 2011 r. – 1,8% pracodawców samodzielnie wykonujących zadania służby bhp przy 38,5% pracodawców spełniających wspomniane wyżej kryteria.

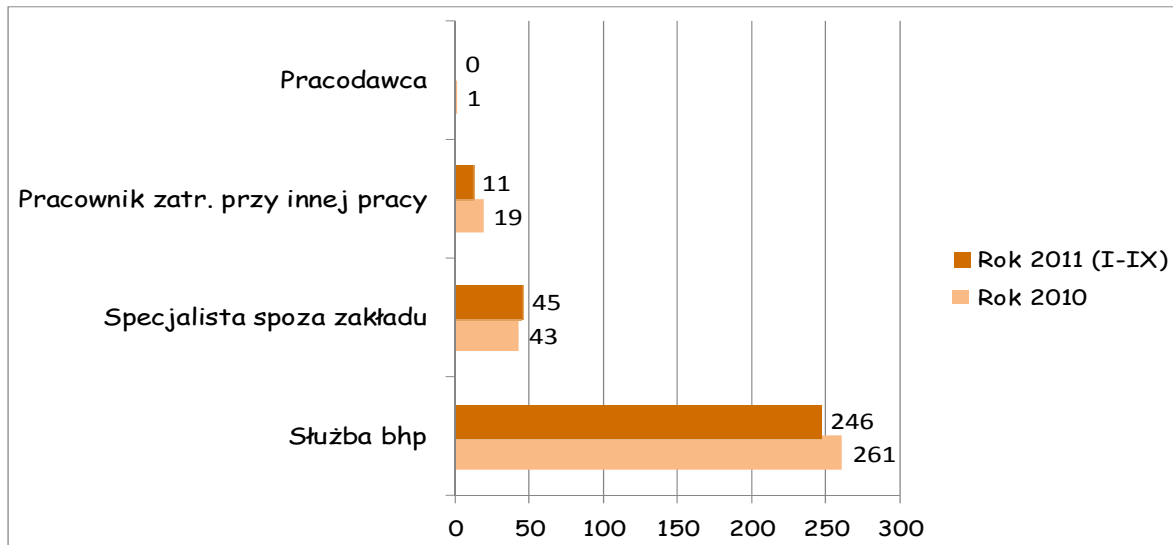
Najczęściej spotykaną formą pełnienia zadań służby bhp było powierzenie zadań specjalście spoza zakładu. W 2010 r. co drugi, a w okresie I-IX 2011 r. 58% pracodawców w taki sposób zorganizowało u siebie nadzór i kontrolę stanu bhp. Warto wspomnieć w tym miejscu, że w okresie styczeń-wrzesień 2011 r. inspektorzy pracy zaledwie w 11 przypadkach stosowali decyzje administracyjne zmierzające do zapewnienia wykonywania zadań służby bhp przez osoby z odpowiednimi kwalifikacjami, zgodnie z § 4 rozporządzenia w sprawie służby bhp, co może świadczyć o braku zasadniczych problemów z dostosowywaniem się do podwyższonych kwalifikacji ustalonych w przepisie.



**Wykres. 1** Forma pełnienia funkcji służby bhp w zakładach skontrolowanych w 2010 r. oraz w okresie I-IX 2011 r. (dane PIP)

Podczas kontroli w trzech pierwszych kwartałach 2011 r. stwierdzono 72 przypadki utworzenia wyodrębnionej komórki organizacyjnej w zakładach, w których takiego obowiązku nie było ze względu na zatrudnienie poniżej 100 pracowników. Dotychczasowe doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pozwalają ocenić działanie tych pracodawców jako pozytywne, co wynika z faktu, że etatowi pracownicy zakładu – ze służby bhp – znają lepiej charakterystykę prowadzonej działalności przez swój zakład i częściej w sposób prawidłowy wypełniają nałożone na nich prawem obowiązki.

W sprawozdawanym okresie miały miejsce także sytuacje niezgodności z przepisami zasadniczego obowiązku utworzenia wyodrębnionej komórki bhp przy zatrudnieniu powyżej 100 pracowników. W 2010 r. stwierdzono taki stan w 63 zakładach pracy, a w okresie I-IX 2011 r. u 56 pracodawców. We wszystkich przypadkach inspektorzy reagowali w ramach ustawowo określonych uprawnień kierując stosowne środki prawne mające na celu dostosowanie organizacji służby bhp do stanu zgodnego z wymaganiami dla zakładów zatrudniających powyżej 100 pracowników.

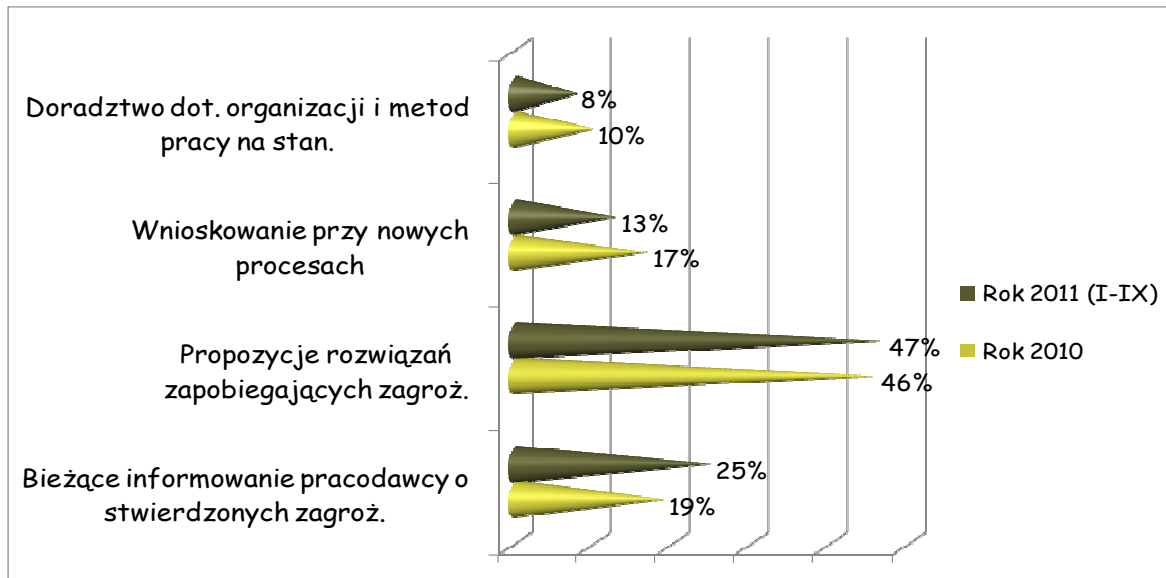


**Wykres. 2** Forma pełnienia funkcji służby bhp w zakładach o zatrudnieniu co najmniej 100 pracowników w 2010 r. oraz w okresie I-IX 2011 r. (dane PIP)

Przepisy prawa pracy sytuują służbę bhp jako służbę doradczo-kontrolną pracodawcy, której zadaniem jest monitorowanie przestrzegania zasad i przepisów bhp, informowanie i doradzanie pracodawcy w zakresie stanu bezpieczeństwa pracy oraz możliwości jego poprawy. Tymczasem kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały w tym zakresie wiele nieprawidłowości.

W 2010 roku spośród 10349 stanowisk, które zostały skontrolowane, na 16,7% z nich inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane z jednym z podstawowych zadań służby bhp, jakim jest kontrola przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy. W okresie I-IX 2011 r. było to 13,3% z 8182 poddanych kontroli stanowisk pracy. W dużych zakładach pracy przeprowadzane są przeglądy warunków pracy, które ze względu na wielkość zakładu, prowadzone są nie dość szczegółowo (np. nie obejmują wszystkich stanowisk pracy lub nie uwzględniają wszystkich zagrożeń występujących na tych stanowiskach, co prowadzi do faktycznego braku kontroli stanu bhp w tym zakresie). Przyczyn tego stanu można także upatrywać po stronie samych pracodawców, którzy nie zawsze są zainteresowani okresową oceną warunków pracy występujących w ich przedsiębiorstwach. Taka bierna postawa pracowników służby bhp lub osób wykonujących jej zadania prowadzi w następstwie do nieprzedstawienia pracodawcy, na podstawie okresowych analiz stanu bhp, propozycji rozwiązań zarówno technicznych, jak i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom

i poprawy warunków pracy. Poważne braki w tym zakresie wykazano aż w 46% zbadanych przypadków w 2010 r. oraz 47% przypadków zbadanych do września 2011 r.



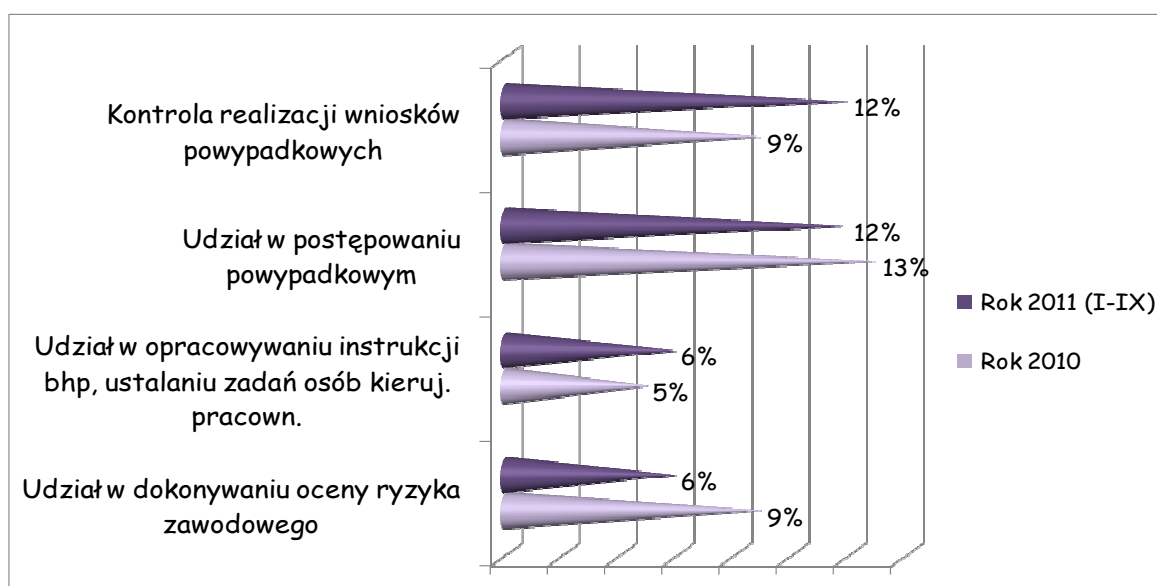
**Wykres 3.** Skala stwierdzonych nieprawidłowości w zbadanych przypadkach w zakładach skontrolowanych w 2010 r. oraz w okresie I-IX 2011 r. (dane PIP)

Ponadto do grupy zagadnień o najpoważniejszych nieprawidłowościach, zaliczyć należy obowiązek informowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawianie wniosków dotyczących usunięcia tych zagrożeń. W tym obszarze w 2010 r. na 2461 przypadków, gdy zachodziła taka potrzeba, w ponad 19% stwierdzono nieprawidłowości, podczas, gdy w okresie I-IX 2011 r. było to już 25%. Kwestia ta jest niezwykle trudna do skontrolowania, gdyż zauważyć trzeba, że obowiązujące przepisy nie narzucają wprost na osoby wykonujące zadania służby bhp obowiązku pisemnego dokumentowania wyników przeprowadzanych kontroli stanowisk pracy, a jedynie zobowiązują ich do sporządzania okresowych analiz stanu bhp w zakładzie. Toteż pracodawcy twierdzą, że zarówno o wynikach bieżących kontroli stanu warunków pracy, rodzajach stwierdzonych zagrożeń oraz sposobach zmierzających do poprawy stanu bhp, są informowani ustnie.

Kolejnym zadaniem osób pełniących zadania służby bhp wynikającym ze wskazanego rozporządzenia jest udział w opracowywaniu oceny ryzyka. W tym zakresie w 2010 r. stwierdzono, że w prawie 9% (do września 2011 r. – w 6%) skontrolowanych dokumentacji oceny ryzyka zawodowego osoby wykonujące

zadania służby bhp nie brały w niej udziału. Taki stan może wynikać na przykład z tego, że w wielu przypadkach pracodawcy nawet w sytuacji posiadania utworzonej służby bhp zlecają opracowanie oceny ryzyka innej jednostce zewnętrznej. Tym samym udział służby bhp w ocenie ryzyka sprowadza się jedynie do wizytacji stanowisk pracy przeprowadzanej wspólnie z przedstawicielem podmiotu dokonującego oceny.

Jedną z poważniejszych nieprawidłowości jest nieuczestniczenie przez pracowników służby bhp (lub osób wykonujących jej zadania) w postępowaniu powypadkowym. Do września 2011 r. stwierdzono brak udziału tych osób w badaniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy lub uchybienia w tym zakresie w 12% przeanalizowanej dokumentacji. Uchybienia dotyczące jakości dokumentacji powypadkowej mają istotne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy pozostałych pracowników, w szczególności wykonujących podobne prace co poszkodowany w chwili wypadku. Ze względu na właściwe działania prewencyjne, istotny jest odpowiedni i pełny opis okoliczności wypadku, z którego powinny wynikać przyczyny zdarzenia, a następnie zaproponowanie i wdrożenie adekwatnych do przyczyn wypadku wniosków i środków profilaktycznych. Oczywistym kolejnym działaniem osób wykonujących zadania służby bhp powinna być kontrola realizacji ustalonych w protokole powypadkowym wniosków i środków profilaktycznych. Jednak i w tym przypadku inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości (9% w 2010 r. oraz 12% w okresie I-IX 2011 r.).



**Wykres 4.** Skala stwierdzonych nieprawidłowości na podstawie **stosownej dokumentacji** w zakładach skontrolowanych w 2010 r. oraz w okresie I-IX 2011 r. (dane PIP)



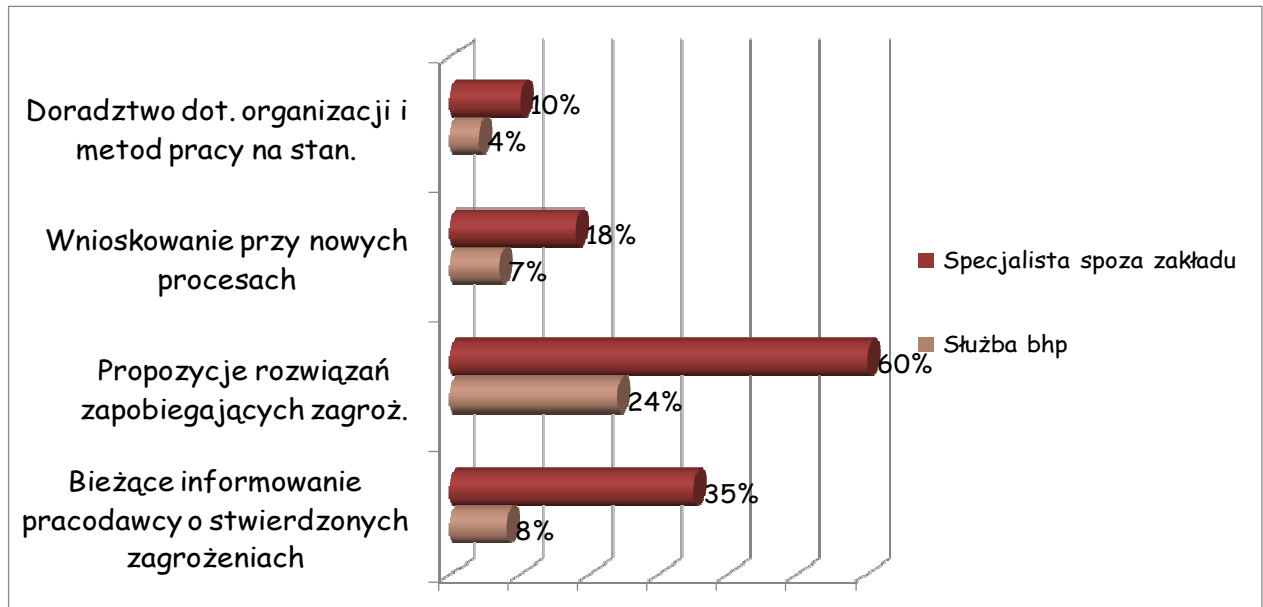
Podstawowym wnioskiem wypływającym z danych dotyczących skali nieprawidłowości z prezentowanych wybranych zagadnień jest fakt odnotowania przez inspektorów pracy większej liczby przypadków niedopełniania zadań służby bhp przez osoby niezatrudnione w ramach wyodrębnionej komórki organizacyjnej, w szczególności przez specjalistów spoza zakładu. Świadczą o tym wieloletnie doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy skupiające się na badaniu jakości działania osób wykonujących zadania służby bhp, a także jakości podstawowego narzędzia umożliwiającego ocenę stanu bhp w zakładzie – czyli oceny ryzyka zawodowego. Z tego względu dokonano zestawienia wyżej omówionych zagadnień w odniesieniu do dwóch wybranych form pełnienia zadań służby bhp – specjaliści spoza zakładu, któremu powierzono obowiązki oraz wyodrębnionej komórki organizacyjnej (służby bhp). **Wyniki kontroli wskazują jednoznacznie, że w każdym badanym zagadnieniu więcej nieprawidłowości charakteryzuje działanie specjalisty z zewnątrz pełniącego zadania służby bhp niż gdy w zakładzie utworzona jest komórka bhp.** I tak, w okresie I-IX 2011 r. w zakresie wywiązywania się z obowiązku kontroli stanowisk pracy – nieprawidłowości występowały ponad sześciokrotnie częściej w przypadku wykonywania zadań przez specjalistę z zewnątrz.

	Liczba zbadanych stanowisk pracy	Liczba stanowisk, na których stwierdzono nieprawidłowości	Odsetek
<b>Specjalista z zewnątrz</b>	2290	709	30,9%
<b>Służba bhp</b>	5291	250	4,7%

**Tabela 1.** Odsetek nieprawidłowości stwierdzony przez inspektorów pracy w związku z obowiązkiem prowadzenia kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy w odniesieniu do dwóch wybranych form wykonywania jej zadań.

Ponad dwukrotnie częściej specjaliści z zewnątrz nie proponowali pracodawcom rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy niż to robili pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy w służbie bhp. Uzasadnieniem takiego stanu jest w opinii PIP fakt,

że specjaliści z zewnątrz zwykle świadczą usługi w kilkunastu zakładach pracy, co uniemożliwia utrzymanie wysokiej jakości pracy. Charakter zatrudnienia w służbie bhp, jest inny. Osoba z takiej komórki zatrudniona jest na etacie (lub jego części) i regularnie wykonuje swoje obowiązki, co sprzyja właściwemu rozpoznaniu warunków pracy.



**Wykres 5.** Skala stwierdzonych nieprawidłowości w odniesieniu do formy pełnienia zadań służby bhp - specjalista spoza zakładu oraz komórka organizacyjna służby bhp w okresie I-IX 2011 r. (dane PIP)

### 3. Problemy utrudniające wykonywanie zadań służby bhp

Istnieje szereg problemów utrudniających wykonywanie zadań służby bhp oraz wpływających na jakość świadczonej przez te osoby pracy. Wśród nich należy wymienić:

1. Wskazanie dodatkowych zadań służbie bhp wynikających z § 10 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp (który stanowi, że „instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.”). Jednocześnie § 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie służby bhp jednoznacznie uniemożliwia osobom realizującym zadania

służby bhp wykonywania innych zadań niż te wskazane w § 2 ust. 1. Konieczne byłoby zatem ujednoczenie zapisów obydwu aktów prawnych sankcjonując wykonywanie tego obowiązku przez osoby realizujące zadania służby bhp.

2. Brak jednoznacznego wskazania osób wykonujących zadania służby bhp jako odpowiedzialnych za ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do lub z pracy oraz prowadzenie dokumentacji w tym zakresie. Wśród faktycznie wykonywanych zadań przez pracowników wykonujących zadania służby bhp są także działania wynikające z art. 57b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.), polegające na ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do lub z pracy oraz prowadzeniu odpowiedniej dokumentacji, pomimo że cytowany przepis nakłada obowiązki w tym zakresie wyłącznie na pracodawcę. Właściwym byłoby więc rozszerzenie katalogu zadań służby bhp o zadanie polegające na ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do lub z pracy oraz prowadzeniu dokumentacji w tym zakresie. Doświadczenie i wiedza, którą powinni charakteryzować się pracownicy służby bhp, predestynuje ich do wykonywania tego zadania, tym bardziej, że do zakresu ich działania należy „udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków”. Tymczasem – ze względu na ograniczenia wynikające z § 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy – nie jest możliwe włączenie do zakresu działania służby bhp przeprowadzania czynności związanych z wypadkami w drodze do lub z pracy w ramach wymiaru czasu pracy, w którym realizują zadania służby bhp.
3. Staż pracy i kwalifikacje osób wykonujących zadania służby bhp – co jest istotną przesłanką efektywnego realizowania nałożonych na służbę bhp (lub osoby, którym powierzono te zadania) obowiązków. W tym aspekcie należałoby się zastanowić przede wszystkim nad wprowadzeniem wymogu stażu pracy uprawniającego do samodzielnej pracy w jednoosobowej komórce służby bhp podobnie, jak to ma miejsce w przypadku pełnienia funkcji specjalisty w zakresie bhp z zewnątrz. Skoro bowiem osoba z rocznym stażem może wykonywać zadania służby bhp samodzielnie, to konieczne byłoby ujednoczenie podejścia i wymaganie od osób samodzielnie pracujących w komórce bhp w większym zakładzie pracy (pow. 100 pracowników) również takiego wymiaru stażu. Nie

ulega wątpliwości, że zadania zarówno specjalisty z zewnątrz jak i osoby zatrudnionej na etacie w służbie bhp są tożsame, a obecnie wymagania dla specjalisty spoza zakładu pracy – który może pełnić zadania służby bhp np. w biurze zatrudniającym kilka osób (gdzie charakter zagrożeń nie jest tak poważny) – są wyższe od wymagań dla starszego inspektora bhp, który może pracować w jednoosobowej komórce bhp np. w zakładzie produkcyjnym zatrudniającym 600 pracowników. Warty zastanowienia wydaje się także problem kwalifikacji osób pełniących zadania służby bhp w związku z ich wykształceniem i znajomością branży, w której zamierzają pracować. Brak wiedzy „branżowej”, np. z zakresu stosowanej lub możliwej do stosowania w zakładzie technologii lub substancji i preparatów chemicznych, ich interakcji i wpływu na organizm człowieka powoduje, że nie proponuje się i nie wdraża się środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko (ponieważ nie jest ono ustalone) lub wprowadzone środki są nieadekwatne do istniejących zagrożeń.

4. Uznawanie posiadania wymaganego wykształcenia w odniesieniu do osób, które ukończyły studia o innej nazwie niż w rozporządzeniu – z tym związany jest problem porównywania zakresu studiów (podyplomowych oraz specjalizacji). Trudne do określenia są podstawy (kryteria) uznawania, zarówno przez pracodawców, a także osoby kontrolujące, wykształcenia na kierunku studiów o innej nazwie – zbieżnej z tym wskazanym w rozporządzeniu. Korzystne byłoby ustalenie jednoznacznego podejścia w tym zakresie.
5. Kwestie relacji między koniecznością tworzenia komórki bhp i jej liczebnością a liczbą osób zatrudnionych w zakładzie pracy z uwzględnieniem rodzaju prowadzonej działalności (wg PKD), a co za tym idzie wskaźnikiem wypadkowości dla branży. Ustalona w chwili obecnej liczba pracowników służby bhp na poziomie 1 pracownika zatrudnionego na pełnym etacie na 600 pracowników jest niewystarczająca, szczególnie dla pracodawców prowadzących działalność w branżach najbardziej wypadkogennych. Pracodawca prowadzący działalność budowlaną, zatrudniając 600 osób na kilku budowach oddalonych od siebie, ma obowiązek zatrudnić tylko jednego pracownika w ramach komórki bhp. Jedna osoba faktycznie nie ma możliwości wykonania rzetelnie wszystkich swoich zadań, zgodnie z rozporządzeniem, w takich warunkach. Alternatywnym rozwiązaniem dla kwestii liczby pracowników służby bhp oraz wymagań dotyczących ich wykształcenia, mogłoby być powiązanie liczebności komórki bhp

(a także kwalifikacji pracowników służby bhp) z kategorią ryzyka, w rozumieniu przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ustaloną dla grupy działalności, do której zakwalifikowano zakład pracy.

6. Brak jednoznacznego wymogu dokumentowania obowiązków wykonywanych przez osoby wypełniające zadania służby bhp, np. propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dot. zapobiegania zagrożeniom poprawy warunków pracy.

## **II. ANALIZA I OCENA FUNKCJONOWANIA USTAWY Z DNIA 24 CZERWCA 1983 R. O SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY**

### **1. Podstawy prawne działalności społecznej inspekcji pracy**

Podstawowym aktem prawnym regulującym działalność społecznych inspektorów pracy jest ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163, z późn. zm.).

W zależności od struktury organizacyjnej zakładu społeczną inspekcję pracy tworzą:

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

Społeczni inspektorzy pracy – zgodnie z art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy – mają prawo:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,

- opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

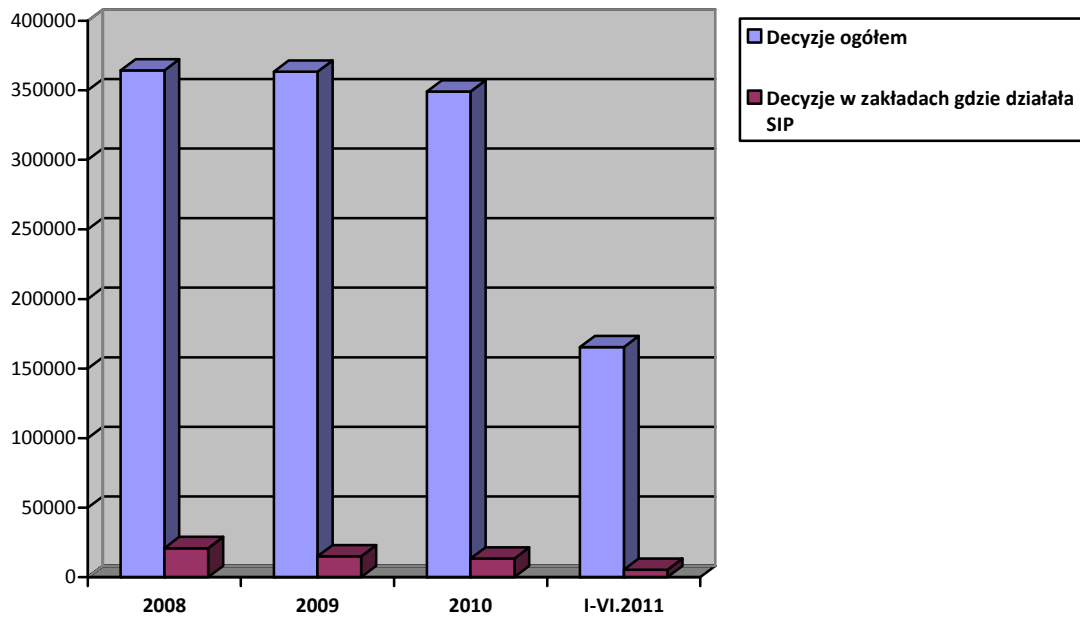
Uregulowania dotyczące działalności społecznej inspekcji pracy znajdują się także w przepisach art. 18<sup>5</sup> § 1, 207 § 2 pkt 7 oraz 237<sup>12</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 z późn. zm.), przewidujących iż:

- społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp sprawuje społeczna inspekcja pracy,
- do podstawowych obowiązków pracodawcy należy m.in. zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy,
- funkcję wiceprzewodniczącego komisji bezpieczeństwa i higieny pracy (tworzonej w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników) powierza się zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy.

## **2. Wyniki kontroli**

Jedynie u niewielkiej liczby pracodawców objętych kontrolą w latach 2008 – I półrocze 2011 r. działała społeczna inspekcja pracy (w 2008 r. 4%, w 2009 r. 3,3%, w 2010 r. 2,9%, w I półroczu 2011 2,3%). U kontrolowanych pracodawców funkcję społecznych inspektorów pracy pełniło ogółem: w 2008 r. - 5.419 osób, w 2009 r. - 4.482, w 2010 r. - 4.521 i w I półroczu 2011 r. - 1.626.

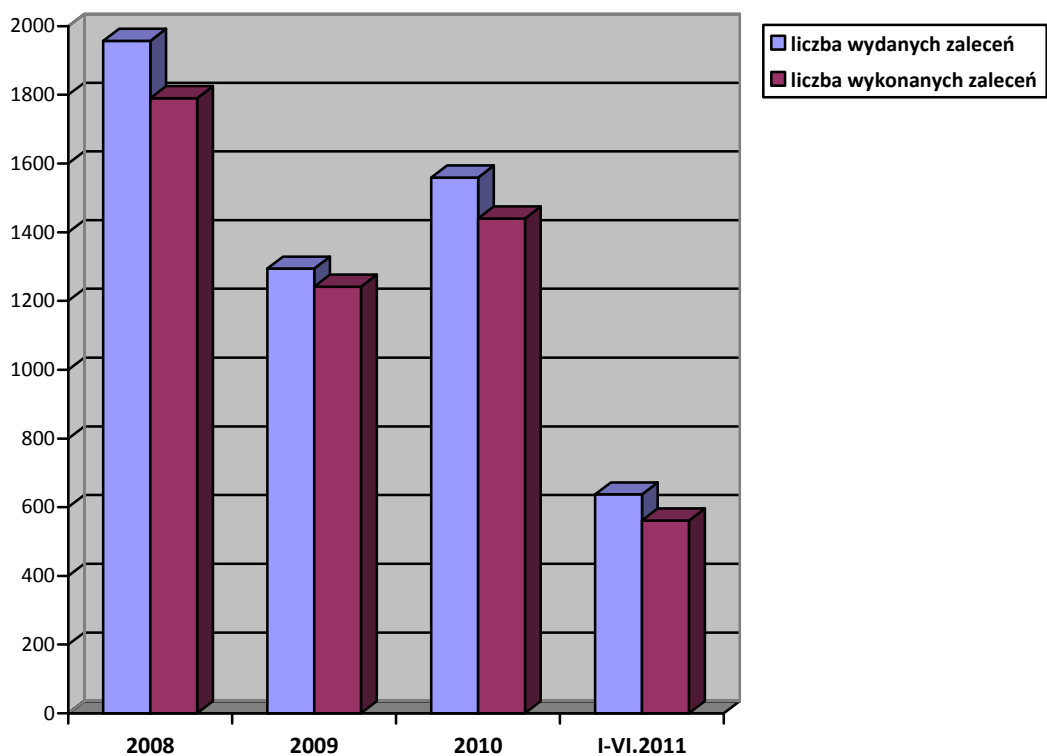
Informacje dotyczące wystosowanych przez inspektorów pracy decyzji wskazują, że maleje liczba decyzji wydawanych u pracodawców, u których działają społeczni inspektorzy pracy (5,7% w 2008 r., 4,1% w 2009 r., 3,8% w 2010 r. oraz 3,2% w I półroczu 2011 r.).



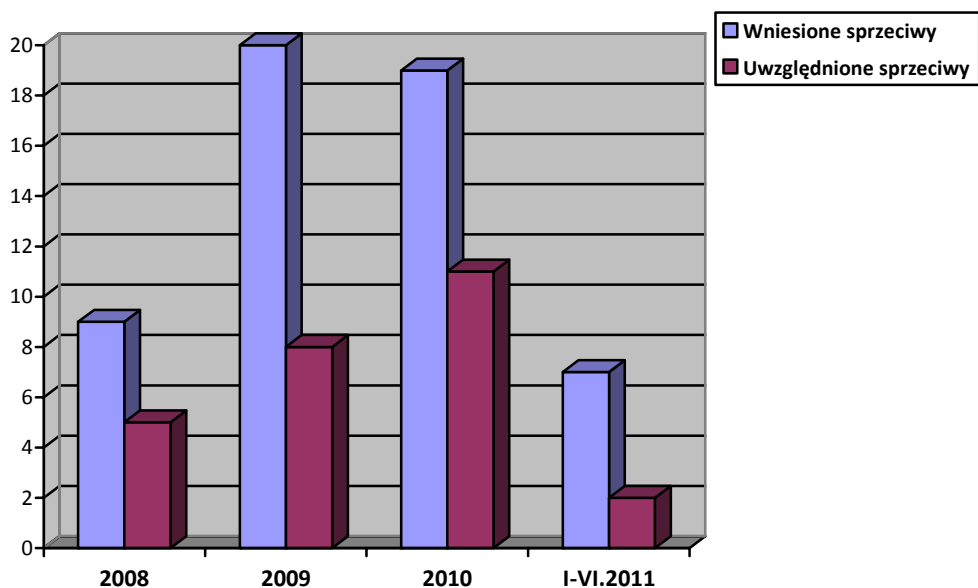
Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w związku ze złożonymi przez społecznych inspektorów pracy skargami inspektorzy pracy przeprowadzili w 2008 r. - 65, w 2009 r. - 48, w 2010 r. – 36, a w I półroczu 2011 r. – 18 kontroli. Wykazały one zasadność lub częściową zasadność złożonych przez społecznych inspektorów pracy 59% skarg w 2008 r., 73% w 2009 r., 59% w 2010 r. i 56% w I półroczu 2011 r.

Przeprowadzając kontrole inspektorzy pracy uzyskali informacje o wydaniu przez społecznych inspektorów pracy w 2008 r. 1.957 zaleceń usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień i zagrożeń wypadkowych, w 2009 r. - 1.294 zaleceń, w 2010 r. - 1.559 zaleceń oraz w I półroczu 2011 r. - 637 zaleceń. Spośród nich pracodawcy wykonali w 2008 r. 1.790 zaleceń (92% wydanych), w 2009 r. - 1.241 zaleceń (96%), w 2010 r. - 1.440 zaleceń (92%) oraz w I półroczu 2011 r. – 561 (88%).

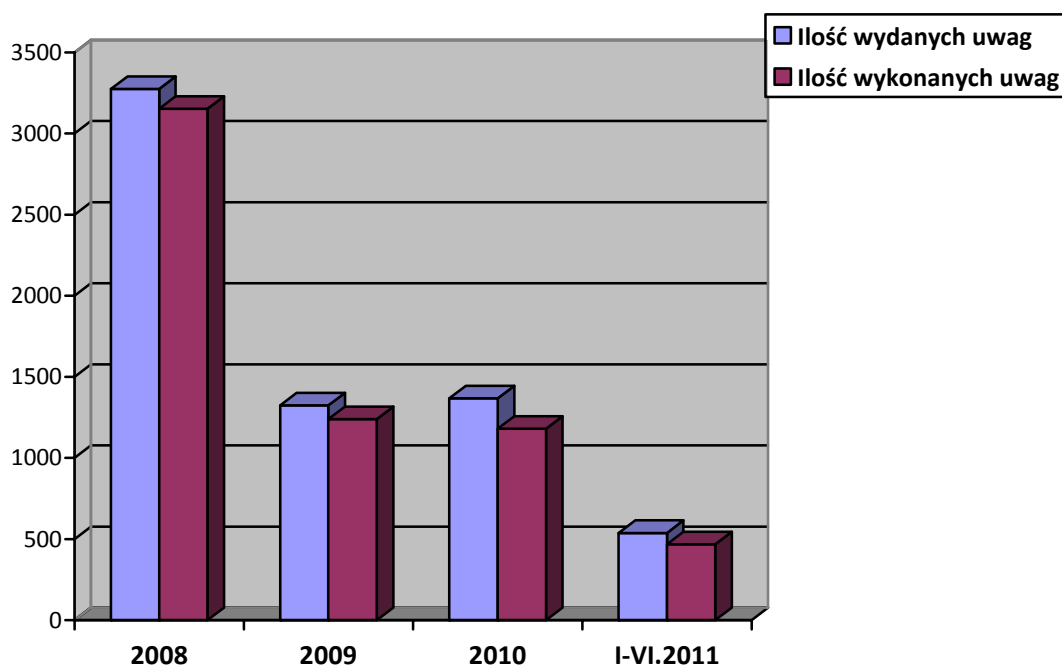




Należy stwierdzić, że pracodawcy niezwykle rzadko kwestionują zalecenia społecznych inspektorów pracy – w 2008 r. wnieśli jedynie 9 sprzeciwów, w 2009 r. – 20, w 2010 r. – 19 i w I półroczu 2011 r. – 7). Inspektorzy pracy uwzględnili w 2008 r. 5 sprzeciwów (56%), w 2009 r. - 8 sprzeciwów (40%), w 2010 r. 11 sprzeciwów (58%) i w I półroczu 2011 r. 2 sprzeciwy (29%).



Podczas kontroli przeprowadzonych w latach 2008 – I półrocze 2011 r. inspektorzy pracy zarejestrowali znaczący spadek liczby uwag wydanych przez społecznych inspektorów pracy (w 2008 r. - 3.275, w 2009 r. - 1.324, w 2010 r. - 1.368 i w I półroczu 2011 r. - 538). Realizacja uwag przez pracodawców kształtowała się na wysokim poziomie – w 2008 r. zrealizowano 3.152 uwagi (96%), w 2009 r. – 1.239 (94%), w 2010 r. – 1.180 (86%) oraz w I półroczu 2011 r. – 468 (87%).



Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, że najczęściej występującym naruszeniem ustawy o społecznej inspekcji pracy jest niezłożenie księgi uwag i zaleceń (w 2008 r. u 95 pracodawców, w 2009 r. - 72, w 2010 r. - 63 i w I półroczu 2011 r. - 34).

Pozostałe nieprawidłowości stwierdzone są sporadycznie. Tytułem przykładu można wskazać, że ujawnione uchybienia, skutkujące wystosowaniem wystąpienia o usunięcie stwierdzonych naruszeń, dotyczyły:

- ustalania i wypłacania miesięcznego zryczałtowanego wynagrodzenia (w 2008 r. u 3 pracodawców, w 2009 r. u 5 pracodawców, w 2010 r. u 1 pracodawcy),
- rozwiązywania umowy o pracę ze społecznym inspektorem pracy w czasie kadencji lub w okresie 1 roku po jej wygaśnięciu (w 2008 r. u 4 pracodawców, w 2009 r. u 2 pracodawców, w 2010 r. u 2 pracodawców),

- uniemożliwiania działalności społecznego inspektora pracy (w 2008 r. u 4 pracodawców, w 2009 r. u 8 pracodawców, w 2010 r. u 2 pracodawców), przy czym w pierwszym półroczu 2011 r. nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.

Zgodnie z art. 22 ustawy o społecznej inspekcji pracy, kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy ustawy, a w szczególności uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny do 2.500 zł. Tej samej karze podlega, kto nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy. Na skutek ujawnienia czynów wypełniających znamiona wskazanych wykroczeń inspektorzy pracy w 2008 r. nałożyli na 10 osób kary grzywny w drodze mandatu karnego (w 2009 r. – 16 osób, w 2010 r. – 7 osób, w I półroczu 2011 r. – 6 osób) skierowali do sądu 12 wniosków o ukaranie (w 2009 r. – 11 wniosków, w 2010 r. – 11 wniosków i w I półroczu 2011 r. – 5 wniosków) oraz wobec 12 osób zastosowali środki oddziaływania wychowawczego (w 2009 r. – wobec 5 osób, w 2010 r. wobec 3 osób i w I półroczu 2011 r. – wobec 4 osób).

### **3. Współpraca państwowej inspekcji pracy ze społeczną inspekcją pracy**

Zgodnie z art. 14 oraz art. 29 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, inspekcja przy realizacji zadań oraz w toku wykonywania czynności kontrolnych współdziała m.in. ze społeczną inspekcją pracy. Współdziałania to polega w szczególności na:

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

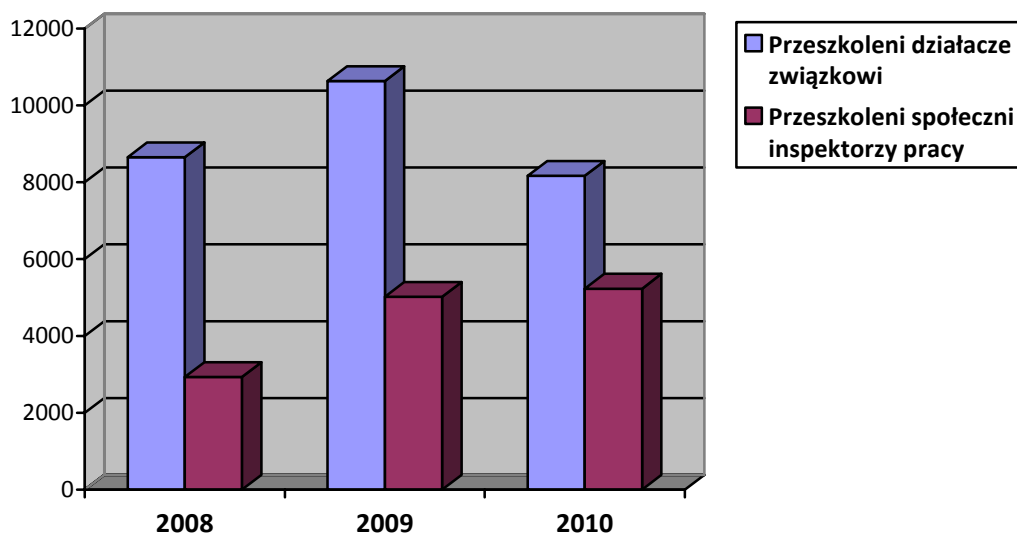
Inspektorzy pracy w toku prowadzonych czynności kontrolnych u pracodawców, u których funkcjonuje społeczna inspekcja pracy, informują o swojej obecności zakładowe organizacje związkowe oraz społecznych inspektorów pracy. W większości przypadków społeczni inspektorzy pracy spotykają się z inspektorem pracy, który informuje ich o celu i zakresie kontroli. W czasie przedmiotowych spotkań oraz dokonywanego przez inspektora pracy przeglądu warunków pracy społeczni inspektorzy pracy często wnoszą swoje uwagi i spostrzeżenia związane

z przestrzeganiem w zakładzie przepisów prawa pracy. Inspektorzy pracy wykorzystują je w toku bieżących czynności kontrolnych – najczęściej bezpośrednio po odbyciu spotkania ze społecznymi inspektorami pracy działającymi u kontrolowanego pracodawcy. Spostrzeżenia zgłaszane przez społecznych inspektorów pracy pomagają inspektorom pracy w rozstrzygnięciu najbardziej istotnych dla pracowników problemów występujących u danego pracodawcy oraz zmniejszają ryzyko nieobjęcia zakresem kontroli istotnych problemów.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w wyniku ograniczeń wynikających z rozdziału 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (obowiązek wskazania zakresu przedmiotowego kontroli w upoważnieniu do przeprowadzenia kontroli), szybka reakcja na zgłoszone przez społecznych inspektorów pracy problemy w niektórych przypadkach może okazać się niemożliwa, ze względu na fakt, iż zakres kontroli nie może wykraczać poza zakres wskazany w upoważnieniu.

Obowiązek współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z inspekcją społeczną wynika także z przepisów art. 17 – 21 ustawy o społecznej inspekcji pracy nakazujących m.in. udzielanie społecznej inspekcji pracy pomocy w realizacji jej zadań. Jest on realizowany w szczególności przez poradnictwo prawne, udostępnianie specjalistycznej prasy, szkolenia oraz przeprowadzanie kontroli wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.

W związku z powyższym Państwowa Inspekcja Pracy w 2008 r. przeszkoliła 2.934 społecznych inspektorów pracy, w 2009 r. - 5.019, w 2010 r. – 5.229.



W 2010 r. społecznym inspektorom pracy udzielono 1.783 porad prawnych z ogólnej liczby 553.899 porad (co stanowiło 0,32% ogólnej liczby porad).

Problemy zgłaszane przez społecznych inspektorów pracy – **inaczej niż ogół pytań**, które dotyczyły przede wszystkim problemów prawnych – odnosiły się głównie do technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym przede wszystkim:

- nadzoru nad warunkami pracy w przedsiębiorstwie, w tym organizacji służby bhp,
- wymagań przepisów w zakresie zaopatrzenia pracowników w odzież i obuwie robocze, w tym zasad i przypadków powierzania zatrudnionym prania tej odzieży,
- ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- zaopatrzenia pracowników w napoje,
- ogrzewania, wentylacji i oświetlenia pomieszczeń pracy,
- zasad zaopatrzenia pracowników w posiłki profilaktyczne i napoje,
- wymagań dla pomieszczeń higieniczno – sanitarnych,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- wymagań bhp przy stosowaniu substancji chemicznych oraz kart charakterystyki.
- organizacji pracy i szkolenia społecznych inspektorów pracy,
- oceny ryzyka zawodowego oraz zasad organizacji i prowadzenia prac niebezpiecznych,
- wymagań dla obiektów i pomieszczeń pracy,
- wymagań technicznych dla rusztowań budowlanych i drabin,
- szkoleń okresowych bhp pracowników,
- ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Przy udzielaniu odpowiedzi, w każdym przypadku przedstawiano szczegółowe wymagania wynikające z obowiązujących przepisów w omawianym zakresie.

Ponadto w czasie kontroli zakładów pracy, w których działa społeczna inspekcja pracy, inspektorzy pracy każdorazowo sprawdzają wykonanie zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy (dane liczbowe dotyczące wyników tych kontroli zawarto w pkt 2).

Oprócz wynikających z wyżej wskazanych unormowań obowiązków w zakresie współdziałania PIP ze społeczną inspekcją pracy, okręgowe inspektoraty pracy we współpracy ze związkami zawodowymi organizują co roku konkursy na

najaktywniejszego społecznego inspektora pracy. Celem konkursu jest promocja działalności społecznych inspektorów pracy w sferze ochrony pracy i praworządności w stosunkach pracy. Oczekiwanym rezultatem jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach, ze wskazaniem na godne naśladowania postawy społecznych inspektorów pracy, których misją jest wspieranie zawodowych kadr inspektorskich w egzekwowaniu przestrzegania prawa pracy w przedsiębiorstwach. W 2008 r. w konkursach tych wzięło udział 61 społecznych inspektorów pracy, w 2009 r. – 54, a w 2010 r. – 67. Niestety co roku coraz mniej społecznych inspektorów pracy jest zgłaszanych do udziału w tym konkursie.

Ponadto wśród odznaczonych przez Głównego Inspektora Pracy Odznaką Honorową za Zasługi Dla Ochrony Pracy znalazło się wielu społecznych inspektorów pracy (w 2010 r. 145 na 174 odznaczonych, w 2011 r. 15 na 21 odznaczonych).

#### **4. Wnioski**

Analizując problemy, z jakimi spotykają się inspektorzy pracy podczas kontroli, a także treść kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy wniosków o udzielenie porad i informacji z zakresu prawa pracy należy stwierdzić, że ustawa o społecznej inspekcji pracy wymaga wprowadzenia znaczących zmian.

Ustawa powinna dawać możliwość kontroli sądu – ze względu na sporny charakter tego typu spraw – kwestie dotyczące struktury organizacyjnej społecznej inspekcji pracy, regulaminów wyborów społecznych inspektorów pracy, sporów co do ważności wyborów, odwołania z pełnionej funkcji itp. Niejednokrotnie bowiem zgłaszane są, zarówno przez pracodawców, jak i związki zawodowe czy pracowników, zastrzeżenia co do prawomocności dokonanych wyborów. Ma to miejsce szczególnie w sytuacji, gdy funkcjonujące w zakładzie organizacje związkowe dokonują wyboru „konkurencyjnych” społecznych inspektorów pracy i struktury społecznej inspekcji pracy są dublowane. W myśl orzeczenia Kolegium Kompetencyjnego przy Sądzie Najwyższym z dnia 9 listopada 1995 r. (III PO 16/95), zgodnie z którym do rozstrzygania sporów związanych z prawidłowym, zgodnym z prawem przebiegiem wyborów nie jest uprawniony żaden organ kontroli zewnętrznej, pracodawcy są zmuszeni do usankcjonowania struktury społecznej inspekcji pracy w zakładzie, jak również ewentualnego dualizmu tej służby

w zakładzie pracy, mimo że przepisy nie przewidują możliwości działania więcej niż jednego zakładowego społecznego inspektora pracy.

Na tle sygnalizowanych Państwowej Inspekcji Pracy przypadków dokonania wyboru społecznych inspektorów pracy niebędących członkami związków bądź niespełniających wymogu legitymowania się odpowiednim stażem pracy w branży, jak i w danym zakładzie pracy, pojawia się problem prawomocności takiego wyboru. Czasem spotyka się także sytuacje, gdy wymogi te nie mogą zostać spełnione (np. żaden z pracowników zakładu nie ma dwuletniego stażu pracy w branży lub pracodawca funkcjonuje krócej niż 1 rok).

Ponadto niejednokrotnie pracodawcy kwestionują decyzję organizacji związkowej co do liczby oddziałowych, czy też wydziałowych społecznych inspektorów pracy, opierając się na tym, że nie jest ona wprost dostosowana do struktury zakładu pracy, czy też schematu organizacyjnego.

Wątpliwości budzi interpretacja pojęcia zakładowego społecznego inspektora pracy w przedsiębiorstwach o charakterze korporacyjnym, posiadających wiele oddziałów na terenie kraju. Pojęcie zakładowego społecznego inspektora pracy zawarte w ustawie o społecznej inspekcji pracy odnosi się do zakładu pracy, a nie do pracodawcy. Zatem wydaje się konieczne doprecyzowanie ustawowe instytucji zakładowego społecznego inspektora pracy z uwagi na zdecydowanie szersze uprawnienia zakładowego społecznego inspektora pracy w stosunku do uprawnień inspektorów wydziałowych czy oddziałowych.

Dynamiczne zmiany w gospodarce narodowej i związane z nimi przekształcenia własnościowe są źródłem kolejnego problemu związanego z funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy. Ustawa nie daje bowiem odpowiedzi na pytanie, co dzieje się ze strukturami społecznej inspekcji pracy w sytuacji, gdy następuje przejście zakładu lub jego części na innego pracodawcę. W praktyce zdarzało się, że po połączeniu zakładów działali nadal zakładowi społeczni inspektorzy pracy z obu zakładów i funkcjonowały dwie zakładowe księgi zaleceń i uwag. Pracodawca miał problem z powołaniem zespołu powypadkowego w przypadku wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych lub z powołaniem komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Istotne problemy powstają także w wyniku zmian

organizacyjnych zakładów pracy i opieszałości związków zawodowych w dokonaniu zmian własnych struktur i struktury społecznej inspekcji pracy.

Wydaje się również, że celowe byłoby szczegółowe określenie zasad szkolenia społecznych inspektorów pracy, ich częstotliwości i ponoszenia przez pracodawcę kosztów z tym związanych. Co prawda zgodnie z przepisem art. 14 ustawy o społecznej inspekcji pracy zakład pracy jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań i ponosić koszty związane z ich działalnością, jednakże w związku lakoniczną treścią tego przepisu w praktyce rodzą się wątpliwości co do zakresu obowiązków pracodawcy w tym obszarze, a w szczególności nie jest jasne, czy obowiązki te obejmują również zapewnienie oddzielnego pomieszczenia na działalność społecznego inspektora pracy, zapewnienie dostępu do środków telekomunikacji i internetu, dostępu do szkoleń, pokrycia ich kosztów oraz kosztów przejazdu na te szkolenia, jak również czy istnieje możliwość niewyrażenia zgody przez pracodawców na ewentualne szkolenia. Uszczegółowienie obowiązków pracodawcy w tym zakresie rozwiązałoby istniejące wątpliwości i pozwoliłoby w wielu wypadkach uniknąć niepotrzebnych konfliktów i napięć na linii pracodawca – społeczny inspektor pracy.

W myśl art. 6 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat. Przepis ten jest różnie interpretowany. Można spotkać się z poglądem, że pomimo upływu kadencji pracownik może nadal realizować zadania społecznego inspektora pracy mimo niedokonania faktycznego wyboru przyjmując, że czyni to za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy (tak np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010 r. II PK 371/09 oraz z dnia 3 sierpnia 2006 r. II PK 339/05). Pojawiają się także twierdzenia, że nie ma on takiego mandatu. Opisane przypadki zdarzają się na przykład w podmiotach, w których działa kilka związków zawodowych, które nie są w stanie dojść do porozumienia w sprawie kolejnych wyborów lub takie związki już nie działają.

W aspekcie kontrolnych uprawnień społecznego inspektora pracy (art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy) pojawiły się wątpliwości dotyczące dostępu społecznych inspektorów pracy do danych osobowych pracowników, w tym do akt osobowych, ewidencji czasu pracy, czy też list płac, w świetle ograniczeń stawianych



przez przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Według Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych przepisy nie rozstrzygają możliwości udostępnienia społecznemu inspektorowi pracy wglądu do takiej dokumentacji, ze względu na nieprecyzyjne określenie w ustawie kompetencji kontrolnych społecznego inspektora pracy względem pracodawcy.

Odnosząc się do możliwości sprawowania kontroli należy zauważyć, że zgodnie z art. 15 ustawy o społecznej inspekcji pracy społeczny inspektor pracy pełni swoją funkcję społecznie i w zasadzie poza godzinami pracy. Tymczasem za oczywiste należy uznać, że skuteczna kontrola warunków wykonywania pracy może być wykonywana w godzinach pracy zakładu.

Zmiany wymaga art. 22 ustawy o społecznej inspekcji pracy, określający wysokość kary za naruszanie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, a w szczególności uniemożliwianie działalności społecznego inspektora pracy oraz niewykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy, poprzez wskazanie, że czyn ten podlega karze grzywny (oznaczać to będzie odesłanie do części ogólnej Kodeksu wykroczeń). Wysokość aktualnego zagrożenia (kara grzywny w kwocie do 2.500 zł) jest ustalana z uwzględnieniem wielu zmian w przepisach Kodeksu wykroczeń i przepisów materialnego prawa wykroczeń. Sytuacja taka (konieczność posiadania specjalistycznej wiedzy prawniczej, aby móc poprawnie określić wysokość zagrożenia) nie da się pogodzić z zasadą demokratycznego państwa prawnego.

Wprowadzenie odpowiednich unormowań oraz kontroli sądowej stosowania przepisów ustawy pozwoliłoby na rozstrzygnięcie sytuacji konfliktowych, umożliwiając jednocześnie prawidłowe i zgodne z prawem funkcjonowanie społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

## **5. Uwagi końcowe**

Instytucja społecznego inspektora pracy jest ważnym elementem systemu ochrony pracy funkcjonującego w Polsce. Dane zgromadzone przez Państwową Inspekcję Pracy wskazują, że większość zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy jest dobrowolnie realizowana przez pracodawców. Należy także zauważyć, że

inspektorzy pracy stwierdzają stosunkowo niewiele naruszeń przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Utrudnieniem w działalności społecznej inspekcji pracy są jednakże problemy z zastosowaniem w praktyce rozwiązań wynikających z ustawy, nie dające się usunąć w drodze interpretacji przepisów. Problemy te zgłaszane są nie tylko przez pracodawców, ale także przez zainteresowane prawidłowym funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy związki zawodowe, a nawet samych społecznych inspektorów pracy. Zastrzeżenia wynikają głównie z faktu, iż ustawa o społecznej inspekcji pracy przetrwała w kształcie praktycznie niezmiennym od 1983 r., zaś w tym czasie dokonały się znaczące zmiany społeczno – gospodarcze.

Społeczna inspekcja pracy ma niezaprzeczalny dorobek między innymi w trwałym ukształtowaniu społecznej kontroli i oddziaływania na pracodawców, poprzez stworzenie wewnątrzzakładowych mechanizmów egzekwowania wykonania obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów w zakresie ochrony pracy oraz podejmowaniu działań zmierzających do stałej poprawy warunków pracy. Dlatego też wydaje się właściwe takie ukształtowanie zasad funkcjonowania społecznych inspektorów pracy, aby ich powołanie i działanie nie mogło stanowić źródła konfliktu w zakładzie, a jednocześnie zapewniało realny wpływ na poziom przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności na tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

## **Służba bezpieczeństwa i higieny pracy**

### **Zasady tworzenia służby bhp i powierzania wykonywania jej zadań**

Aktualne brzmienie przepisów art. 237<sup>11</sup> Kodeksu pracy określających zasady tworzenia służby bhp zostało nadane ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) i obowiązuje od 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z art. 237<sup>11</sup> § 1 Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników jest obowiązany utworzyć służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

W przypadku braku kompetentnych pracowników pracodawca zatrudniający do 100 pracowników - może powierzyć wykonywanie zadań tej służby specjalistom spoza zakładu pracy (§ 2 art. 237<sup>11</sup> Kodeksu pracy).

Możliwość powierzenia wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, jak i specjalistom spoza zakładu pracy dotyczy wyłącznie pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników.

Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

- zatrudnia do 10 pracowników albo
- zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tj. ustawy dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu z tytułu wypadków z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322, z późn. zm.) i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dz. U. Nr 200, poz. 1692, z późn. zm.).

Należy także dodać, że pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp (art. 237<sup>11</sup> § 3 Kodeksu pracy).

Ponadto należy zauważyć, iż kodeksowa regulacja dotycząca służby bhp w Polsce jest zgodna z prawem Wspólnot Europejskich, a zwłaszcza z art. 7 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, tzw. dyrektywy ramowej. Z postanowień tych wynika m.in. iż regułą powinno być zatrudnianie przez pracodawcę pracowników tej służby a odstępstwa od niej są dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach. Zgodnie z oficjalną interpretacją Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (wyrok z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Niderlandów) obowiązek pozyskania specjalistów z zewnątrz ma jedynie charakter subsydiarny w stosunku do obowiązku określonego w art. 7 ust. 1, czyli powstaje wyłącznie w przypadku kiedy czynności związane z zapobieganiem i ochroną przed zagrożeniami w miejscu pracy nie mogą być wykonywane przez pracowników przedsiębiorstwa (zakładu) wskutek braku kompetentnego personelu.

### **Organizacja służby bhp**

W myśl § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.) służbę bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe i wieloosobowe. Liczbę pracowników służby bhp ustala pracodawca biorąc pod uwagę stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy i związane z nimi zagrożenia zawodowe, a także uciążliwości pracy. Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników.

Ponadto właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi (art. 237<sup>11</sup> § 4 Kodeksu pracy).

Należy dodać, że służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną służba bhp podlega bezpośrednio osobie zarządzającej tą jednostką lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego, upoważnionej przez ten

organ do sprawowania nadzoru w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis ten stosuje się także do pracownika zatrudnionego przy innej pracy.

### **Kwalifikacje służby bhp**

Od dnia 1 lipca 2005 r. zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy – w wersji uwzględniającej zmiany wprowadzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie służby bhp (Dz. U. Nr 246, poz. 2468) - pracownikami służby bhp mogą być osoby spełniające następujące wymagania kwalifikacyjne:

- **inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy** może być osoba posiadająca zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **starszym inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy** może być osoba posiadająca:
  - zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub
  - wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy** może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp,
- **starszym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy** może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp,
- **głównym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy** może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 5-letni staż pracy w służbie bhp.

W myśl przepisów ww. rozporządzenia pracownik kierujący wieloosobową komórką organizacyjną powinien spełniać co najmniej wymagania kwalifikacyjne określone dla specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast pracownik zatrudniony w

jednoosobowej komórce powinien spełniać co najmniej wymagania kwalifikacyjne określone dla starszego inspektora do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Specjalista spoza zakładu pracy, któremu pracodawca zatrudniający do 100 pracowników może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp powinien spełniać co najmniej wymagania określone dla specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, lub legitymować się uprzednim zatrudnieniem na stanowisku inspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres co najmniej 5 lat.

Natomiast pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca zatrudniający do 100 pracowników może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp, powinien posiadać wymagania kwalifikacyjne określone dla służby bhp, tj. inspektora, starszego inspektora, specjalisty, starszego specjalisty lub głównego specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednakże zgodnie z § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 246, poz. 2468 i z 2005 r. Nr 117, poz. 986) – osoby zatrudnione w służbie bhp i wykonujące zadania tej służby w dniu wejścia w życie tego rozporządzenia, tj. 1 lipca 2005 r., niespełniające wymagań kwalifikacyjnych określonych w § 4 rozporządzenia o służbie bhp, w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem z dnia 2 listopada 2004 r., zachowują prawo do zatrudnienia w służbie bhp i wykonywania zadań tej służby przez okres 8 lat od dnia wejścia w życie ww. nowelizacji, tj. do dnia 30 czerwca 2013 r.

Przepis przejściowy omówiony wyżej, dotyczy zarówno pracowników służby bhp jak i pracowników zatrudnionych przy innej pracy, którym pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp, zgodnie z art. 237<sup>11</sup> § 1 Kodeksu pracy oraz specjalistów spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2 Kodeksu pracy.

Podwyższenie kwalifikacji pracowników służby bhp oraz osób, którym powierzane jest wykonywanie zadań tej służby było związane z odstępniem z dniem 1 lipca 2005 roku od obowiązku przeprowadzania szkolenia wstępnego podstawowego w dziedzinie bhp, gdyż ze względu na dokonujący się postęp naukowo-techniczny w procesach pracy niewystarczające stały się kwalifikacje uzyskiwane przez służbę bhp głównie podczas takiego szkolenia. Także prawo Unii Europejskiej określa znacznie wyższe standardy w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia niż dotychczas obowiązujące – stąd pracownicy tej służby powinni legitymować się wyższymi kwalifikacjami, zwłaszcza, że ich podstawową działalnością jest ochrona życia i zdrowia ludzkiego. Niezbędne więc było aby pracownicy tej służby posiadali odpowiednie kierunkowe przygotowanie, uzyskane w procesie kształcenia

zawodowego, takie jak technik bezpieczeństwa i higieny pracy, wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Zakres działania służby bhp**

Do zadań służby bhp, w myśl przepisów § 2 ust.1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r., należy:

- stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,
- udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji, oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji,
- udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników,
- zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych,
- przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy,
- udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy,
- udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków,

- prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników,
- współpraca z laboratoriami upoważnionymi, zgodnie z odrębnymi przepisami, do dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, występujących w środowisku pracy, w zakresie organizowania tych badań i pomiarów oraz sposobów ochrony pracowników przed tymi czynnikami lub warunkami,
- współpraca z laboratoriami i innymi jednostkami zajmującymi się pomiarami stanu środowiska naturalnego, działającymi w systemie państwowego monitoringu środowiska, określonego w odrębnych przepisach,
- współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników,
- współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:
  - podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,
  - podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę warunków pracy,
- uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych zakładowych komisji zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy,



- inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.

Należy dodać, że służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione wyżej, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp.

Ponadto zgodnie z § 10 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.) pracownik służby bhp lub osoba wykonująca zadania tej służby mogą prowadzić instruktaż ogólny.

Zgodnie z § 2 ust. 3 rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy - organizacja i rozkład czasu pracy pracownika służby bhp oraz pracownika zatrudnionego przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, powinny zapewniać pełną realizację ww. zadań.

W celu realizacji zadań pracodawca udostępnia służbie bhp, pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, a także specjalistom spoza zakładu pracy, którym powierzono wykonywanie zadań służby bhp, informacje mogące wywierać wpływ na bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników, w szczególności dotyczące:

- 1) stanu środowiska pracy, w tym wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- 2) zastosowanych dotychczas środków, w tym technicznych i organizacyjnych, zapobiegających zagrożeniom zdrowia lub życia pracowników w odniesieniu do zakładu pracy i poszczególnych stanowisk pracy,
- 3) środków przewidzianych w razie potrzeby udzielenia pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników.

### **Uprawnienia służby bhp**

Służba bhp, zgodnie z § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r., jest uprawniona do:

- 1) przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy,
- 2) występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

- 3) występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4) występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób,
- 6) niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,
- 7) niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób,
- 8) wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

Należy dodać, że uprawnienia dla służby bhp, przewidziane w § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r., przysługują również pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy oraz specjalistcie spoza zakładu pracy, którym pracodawca powierzył wykonywania zadań służby bhp.

Napływająca do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej korespondencja zawierająca pytania i wątpliwości odnoszące się do służby bhp dotyczy przede wszystkim kwalifikacji pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby. Ministerstwo nie otrzymuje zatem bezpośrednio informacji na temat realizacji zadań służby bhp.

### **Społeczna inspekcja pracy**

Społeczny nadzór nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy sprawują związki zawodowe - zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.). W szczególności do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy:

- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy.

Społeczna inspekcja pracy działa na podstawie przepisów ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163, z późn. zm.). Jest to służba społeczna powoływana i pełniona przez samych pracowników.

Społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,

- opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Organami społecznej inspekcji pracy są:

- zakładowi społeczni inspektorzy pracy dla całego zakładu pracy
- oddziałowi społeczni inspektorzy pracy dla poszczególnych oddziałów zakładu pracy
- grupowi społeczni inspektorzy pracy dla poszczególnych wydziałów zakładu pracy.

Spółecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy.

Spółeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy oraz odpowiedni staż pracy w zakładzie.

Spółeczny inspektor pracy ma prawo wizytować stanowiska pracy, żądać od administracji i pracowników danych oraz informacji, zwracać kierownikowi zakładu pracy (pracodawcy) uwagę w razie stwierdzenia uchybień w zakresie stosowania przepisów o ochronie pracy. Uwagi te wpisuje do księgi uwag i zaleceń, co zobowiązuje kierownika zakładu pracy (pracodawcę) do wydawania zarządzeń zmierzających do usunięcia uchybień. Ponadto zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo wydawać na piśmie zalecenia zobowiązujące do usunięcia stwierdzonych uchybień w określonym terminie, a odpowiedzialnym za wykonanie tego zalecenia jest kierownik zakładu pracy (pracodawca). Kierownik zakładu pracy (pracodawca) może wnieść sprzeciw od zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Także w razie stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, społeczny inspektor pracy jest uprawniony do zwrócenia uwagi pracownikowi na obowiązek przestrzegania tych przepisów i zasad. 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 może

zwrócić się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznać go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Spółeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy (Państwową Inspekcją Sanitarną, Urzędem Dozoru Technicznego itp.).

Państwowa Inspekcja Pracy jest obowiązana:

- udzielać pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne oraz szkolenie,
- prowadzić kontrole oraz wszczynać postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika - na wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczący spraw zagrożeń zdrowia i życia pracowników.

Ponadto inspektorzy pracy przeprowadzają kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.

Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych przez inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz w podsumowaniu tych kontroli.

Zakład pracy (pracodawca) jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki do wykonywania ich zadań. Koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy ponosi zakład pracy (pracodawca).

Art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy określa, że zakład pracy (pracodawca) nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim przypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. W tym okresie zakład pracy (pracodawca) nie może też wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy - warunków pracy i płacy na jego niekorzyść, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy (tj. ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do

której pracownik należy, albo ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy lub niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania).

Spółeczni inspektorzy pracy, zgodnie z przepisami ustawy, swoje czynności powinni wykonywać w zasadzie poza godzinami pracy. Ustawa przewiduje jednak możliwość wykonywania tych czynności w godzinach pracy, ale pod warunkiem, że zachodzi taka konieczność i wówczas społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

Ustawa przewiduje również możliwość przyznania społecznemu inspektorowi pracy, na wniosek zakładowej organizacji związkowej (w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji), zryczałtowanego miesięcznego wynagrodzenia (obojętne czy jest to funkcja zakładowego społecznego inspektora pracy, czy też oddziałowego społecznego inspektora pracy). W myśl art. 15 ust. 3 i 4 ww. ustawy miesięczne zryczałtowane wynagrodzenie społecznego inspektora pracy ustala się w wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy. Oznacza to, że liczba godzin przyjętych do obliczenia może być mniejsza niż 30, a w szczególnie uzasadnionych wypadkach - nie przekraczająca wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

Ustawa o społecznej inspekcji pracy przewiduje możliwość wymierzenia kary grzywny wobec osoby, która działając w imieniu zakładu pracy (pracodawcy) narusza przepisy tej ustawy i uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy. Tej samej karze podlega osoba, która nie wykonuje zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy.

Do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej nie napływają pytania i wątpliwości dotyczące ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.