

ZAKŁADOWY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY

1. Podstawy prawne funkcjonowania społecznej inspekcji pracy

Podstawowym aktem prawnym działalności SIP jest ustawa z 24 czerwca 1983 roku

o społecznej inspekcji pracy. Uregulowania dotyczące działalności sip znajdują się

także w przepisach z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks Pracy.

1. Kto może zostać społecznym inspektorem pracy

Społecznym inspektorem pracy może być pracownik danej szkoły lub placówki, który jest członkiem

związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska

kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Zakładowe organizacje

związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik

zakładu nie będący członkiem związku zawodowego. Społeczny 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 danej szkole - placówce.

1. Wybory społecznego inspektora pracy

Wybory sip przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych

przez siebie regulaminów wyborów. Osobami upoważnionymi do dokonywania wyboru są

wszyscy pracownicy szkoły, placówki a więc wybierać nie mogą osoby, które świadczą pracę

na podstawie innej niż stosunek pracy. Wielokrotnie podczas przeprowadzonych wyborów

sip, dochodzi do nieporozumień co do prawidłowości wyborów i ich zgodności z prawem.

Do rozstrzygania sporów w tym zakresie nie jest uprawniony żaden organ kontroli zewnętrznej.

Tak więc, decyzja pracowników o wyborze sip jest ostateczną i podważenie jej przez organ

zewnętrzny byłoby naruszeniem prawa. Pracownicy lub organizacje związkowe niezadowolone

z wyboru lub działania sip, mogą odwołać go i wybrać nowego w drodze wyborów uzupełniających.

Protokół z wyborów przechowywany jest w zarządzie oddziału ZNP (w przypadku, gdy organizatorem jest ZNP) co najmniej przez 5lat.

1. Odwołanie społecznego inspektora pracy

Tryb odwołania sip reguluje art. 7 ust. 1 ustawy o sip, z którego wynika m.in., iż społeczny inspektor pracy w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być odwołany przed upływem kadencji w takim samym trybie, w jakim został powołany. Niewywiązywanie się z obowiązków, oznacza w praktyce niezrealizowanie planu pracy zatwierdzonego przez zarząd oddziału ZNP w sposób zawiniony przez społecznego inspektora pracy(wykazuje małą aktywność w realizacji zadań wynikających z ustawy o sip)tj. nie przeprowadza okresowych kontroli i nie realizuje wytycznych ZNP. Odwołanie sip może zatem nastąpić na wniosek:

- zakładowych organizacji związkowych

- co najmniej 1/5 pracowników.

1. Ochrona społecznego inspektora pracy.

Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym

funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po

jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po

uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy. Zakład pracy nie może wypowiedzieć

pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na

jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne

z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.