

RÓŻNICA MIĘDZY SŁUŻBĄ BHP A SIP

Służba bhp w szkole:

Zasady organizacji służby bhp w szkole regulują zapisy:

- działu X ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. Nr 109 poz 704 z późn. zm.)

Służbę bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe powoływane przez pracodawcę zgodnie z § 1 ust. 1 wspomnianego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów. Podstawą liczebności tej służby jest ilość zatrudnionych nauczycieli i pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w szkole.

Zgodnie z art. 237¹¹ Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, który posiada kompetencje do wykonywania zadań z zakresu bhp i spełnia wymagania szczegółowo sprecyzowane w § 4 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów.

Pracownik, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, podlega bezpośrednio dyrektorowi szkoły. Pełni wobec niego funkcję doradczą, realizując w imieniu dyrektora zadania dotyczące bhp w szkole zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi.

Zgodnie z § 2 Rozporządzenia Rady Ministrów w przypadku braku kompetentnego pracownika Dyrektor szkoły/placówki może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalście spoza szkoły/placówki. Oznacza to, że np. dyrektor szkoły/placówki zatrudniający 20 pracowników jest zobowiązany do zatrudnienia behapowca albo do powierzenia wykonywania zadań w zakresie bhp specjalście spoza szkoły/placówki na podstawie cywilnoprawnej umowy zlecenia – w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę.

Funkcję inspektora bhp może pełnić nauczyciel pracujący w danej szkole/placówce, z tym, że zgodnie z § 4 ust. 2 i ust. 5 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.) powinien on spełniać następujące wymagania określone w tych przepisach, np. starszy inspektor ds. bhp powinien:

- ✓ posiadać zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub
- ✓ posiadać wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku braku pracowników spełniających powyższe wymagania, pracodawca powierza wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy (art. 237¹¹ § 2 Kodeksu pracy.), a wymagane kwalifikacje to (zgodnie z § 4 ust. 4 Rozporządzenia Rady Ministrów.):

- ✓ wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bhp albo studia podyplomowe w zakresie bhp oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp lub
- ✓ zatrudnienie na stanowisku inspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres co najmniej 5 lat.

Spoleczna Inspekcja Pracy – ZSIP

Zgodnie z zapisem art. 26 pkt 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy.

Tak więc społeczna inspekcja pracy może funkcjonować tylko w tych szkołach/placówkach, w których funkcjonują związki zawodowe. Społeczna inspekcja pracy funkcjonuje na podstawie ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

Stosownie do zapisu art. 185 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną, pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez szkołę/placówkę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy.

Zgodnie art. 5 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy społecznym inspektorem pracy może być pracownik danej szkoły/placówki, który:

- ✓ jest członkiem związku zawodowego,
- ✓ posiada co najmniej pięcioletni stażem pracy,
- ✓ oraz co najmniej dwuletnim stażem pracy szkole/placówce, w której pracuje,
- ✓ nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego dyrektorowi szkoły i placówki.

Społecznego inspektora pracy w szkole/placówce wybierają (i odwołują) pracownicy szkoły na okres 4 lat na wniosek odpowiednich struktur międzyzakładowych organizacji związkowych. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy. SIP kierują międzyzakładowe organizacje związkowej (w przypadku ZNP – zarząd oddziału)

Międzyzakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego.

Zgodnie z postanowieniem Kolegium Kompetencyjnego przy Sądzie Najwyższym (postanowienie Kolegium Kompetencyjnego przy SN, III PO 16/95, Lex nr 23752), wybór społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej.

Uzasadnienie Kolegium Kompetencyjnego przy Sądzie Najwyższym:

Zgodnie z przepisem art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy społecznych inspektorów pracy powołują i odwołują pracownicy zakładu pracy. Ustawodawca nie przewidział w tym zakresie żadnej kontroli zewnętrznej - ani o charakterze nadzoru administracyjnego, ani sądowego - i 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. 1i 2 cyt. ustawy) odwołać go z tej funkcji i przeprowadzić nowe

(uzupełniające) wybory. W każdym jednak razie decyzja zebrania pracowników co do wyboru społecznego inspektora pracy jest ostateczna i podważanie jej przez jakikolwiek organ zewnętrzny należałoby - w świetle wyraźnego stanowiska ustawodawcy - uznać za naruszające prawo. A skoro w świetle obowiązujących przepisów ani sąd, ani organ administracji nie są w tego rodzaju sprawie właściwe, to wniosek zmierzający do ustalenia organu kompetentnego dla oceny legalności wyboru przez pracowników społecznego inspektora pracy powinien być uznany za niezasadny.

Tak więc wybór społecznego inspektora pracy leży wyłącznie w gestii pracowników i nie należy tego traktować jako przeoczenia czy niedopowiedzenia ustawodawcy (por. red. B. Wagner, Kodeks pracy 2009, Komentarz, ODDK, s. 132).

Inspektor bhp i społeczny inspektor pracy są pracownikami czuwającymi nad problematyką bhp w szkole.

Różnica polega na tym, że:

- inspektor bhp reprezentuje dyrektora szkoły/placówki,
- ZSIP reprezentuje pracowników.

Opracował: Stanisław Kłak - doradca ds. prawnych: specjalista prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa oświatowego oraz prawa związkowego

Rzeszów, 5 marca 2020 r.