

BARBARA SERAFINOWSKA
Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu

NADZÓR LEGALNOŚCI KONTROLI SPRAWOWANEJ PRZEZ SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Abstrakt: Celem niniejszego artykułu jest wykazanie trudności w egzekwowaniu społecznej kontroli prawa pracy, która jest częścią systemu ochrony pracy w Polsce. Artykuł składa się z trzech części: w pierwszej zdefiniowana została społeczna kontrola nad warunkami pracy w ujęciu historycznym i celowościowym. Druga część odnosi się do ustawy zasadniczej jako gwaranta praw: do życia, zdrowia i do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zapewnienia skutecznego nadzoru nad warunkami pracy. W dalszej części artykułu przedstawiono praktyczne problemy nadzoru kontroli społecznej z punktu widzenia inspektora pracy jako organu państwowego egzekwującego realizację społecznego władztwa w zakresie prawa pracy u pracodawcy.

Słowa kluczowe: ochrona pracy, inspektor pracy, kontrola, pracodawca

1. SPOŁECZNA KONTROLA WARUNKÓW PRACY W UJĘCIU HISTORYCZNYM I CELOWOŚCIOWYM

Pierwsze regulacje dotyczące kontroli warunków pracy zostały określone tuż po odzyskaniu przez Polskę niepodległości w tymczasowym dekrete Naczelnika Państwa z dnia 3 stycznia 1919 roku o urządzeniu i działalności inspekcji pracy¹. Art. 1 wyżej wymienionego dekretu stanowił, że inspekcja ta nadzoruje należyte stosowanie przepisów we wszystkich dziedzinach pracy najemnej. Trzeba tu podkreślić, że wówczas „nadzór” nie oznaczał możliwości stosowania środków władczych, co istotnie osłabiało skuteczne egzekwowanie przepisów.

Kolejny akt regulujący kontrolę warunków pracy to rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 roku o inspekcji pracy², uchylające wyżej wymieniony dekret. Rozporządzenie to dało inspektorom pracy prawo do wydawania wiążących nakazów³. Po zakończeniu II wojny światowej kontynuowano państwowy model inspekcji pracy ustanowiony w okresie międzywojennym.

¹ Dziennik Praw Państwa Polskiego z 1919 roku. Nr 5, poz. 90.

² Dz.U. z 1927 roku Nr 67, poz. 590.

³ Art. 23 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 roku o inspekcji pracy.

nym, ale tylko do 1950 roku. W kolejnych latach w związku z wdrażaniem założeń ideologiczno-ustrojowych państwa, priorytetem stało się przekazanie funkcji inspekcji pracy samym pracownikom i ich przedstawicielom⁴. Przyjęcie tej koncepcji opierało się na leninowskiej wizji związków zawodowych, które z założenia miały pełnić funkcję obronną i zabezpieczać więzi partii ze społeczeństwem, a także współdziałać z organami państwowymi i administracją przedsiębiorstwa w zakresie warunków i organizacji pracy. Mając powyższe na względzie, powołano do życia instytucję społecznej inspekcji ustawą z dnia 4 lutego 1950 roku⁵. Akt ten stworzył ustawowe warunki do kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy robotników — organom związków zawodowych. Zadaniem ówczesnych społecznych inspektorów pracy było kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, a także postanowień zawartych w regulaminach i układach zbiorowych. Główny nacisk położono na kontrolę przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, sposób użytkowania maszyn i urządzeń technicznych oraz przestrzeganie warunków sanitarnych, ochrony zdrowia, przestrzegania urlopów i czasu pracy.

Zmiany ukierunkowane na uspołecznianie zadań związanych z kontrolą i ochroną praw pracowniczych zwieńczył dekret z dnia 10 listopada 1954 roku Rady Państwa o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy⁶. Jak wskazała T. Liszcz, związki zawodowe miały pełnić zadania na zasadzie funkcji zleconych przez państwo, wobec czego zyskały charakter funkcji państwowych, wyposażonych w uprawnienia władcze⁷. W tym kształcie przez kolejnych prawie trzydzieści lat inspekcja warunków pracy realizowana była pod nadzorem związków zawodowych.

Po zmianie ustrojowej, w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku, ponownie przywrócono kompetencję nadzoru i kontroli prawa pracy organom państwowym. Ustawą z dnia 6 marca 1981 roku powołano Państwową Inspekcję Pracy⁸ jako szczególny, wyspecjalizowany organ nadzoru państwowego. Powyższe spowodowało konieczność uchylenia poprzedniej i przyjęcie nowej ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy. „Nowa instytucja” społecznej kontroli warunków pracy pod kierownictwem związków zawodowych została określona ustawą z dnia 24 czerwca 1983 roku o Społecznej Inspekcji Pracy (dalej: ustawa o SIP)⁹ i obowiązuje do dziś z małymi, wręcz kosmetycznymi zmianami. W ustawie tej utrzymano prawo

⁴ M. Matey, *Inspekcja pracy — model polski a tendencje światowe*, [w:] *Studia z prawa pracy*, red. H. Lewandowski, Warszawa-Łódź 1988, s. 219.

⁵ Ustawa z dnia 4 lutego 1950 roku o Społecznej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 1955 roku Nr 20, poz. 134.

⁶ Dz.U. z 1954 roku. Nr 52, poz. 260, tekst jedn.

⁷ T. Liszcz, *Państwowa Inspekcja Pracy — strażnik praworządności w stosunkach pracy*, „Kontrola Państwowa” 2006, nr 3.

⁸ Ustawa z dnia 6 marca 1981 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. z 1981 roku Nr 6, poz. 23.

⁹ Dz.U. z 2015 roku poz. 567, tekst jedn.

wydawania środków władczych, które zapisywane są w zakładowych księgach zaleceń i uwag. Podnieść należy, że zapisom tym ustawodawca również nadał szczególną rangę, wskazując, że mają one moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi. Mając powyższe na względzie, powstaje kluczowe pytanie dotyczące celu utrzymania takiej inspekcji jako służby społecznej pełnionej przez pracowników, wyposażonej we władcze środki i mającej na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w prawie pracy¹⁰. Mało zasadne wydaje się zgodnie z wizją gospodarki rynkowej, by prywatny organizm gospodarczy mógł podlegać wewnętrznej kontroli, niepochochącej od tego podmiotu. Co więcej, takiej kontroli, która ma charakter partycypacyjny, pracowniczy i powiązany z uprawnieniami wpływającymi bezpośrednio na ograniczenie swobody działania pracodawcy. K. Walczak¹¹ odniósł się krytycznie do utrzymania społecznej kontroli w takiej formule, stwierdzając, że realizacja celów, do jakich została powołana społeczna inspekcja pracy, w momencie wydawania tych przepisów mogła być ze względów politycznych i ideologicznych realizowana przez związki zawodowe, bowiem funkcjonowały one we wszystkich zakładach pracy. W obecnych realiach gospodarczych sektor przedsiębiorstw w Polsce jest zdominowany przez mikro i małe przedsiębiorstwa, kierujące się własnym interesem zgodnie z zasadami gospodarki rynkowej, a u takich przedsiębiorców rzadko funkcjonują związki zawodowe. Pomijając fakt, że organizacje związkowe funkcjonują głównie w średnich i dużych przedsiębiorstwach, to poziom uzwiązkowienia jest i tak bardzo niewielki. Fakt, że społeczna kontrola warunków pracy jest realizowana przez związki zawodowe, udowodniła także T. Wyka, podnosząc że:

obecnie obowiązujący model społecznej inspekcji pracy wskazuje na jej „uzwiązkowanie”, pomimo że ustawodawca definiuje ją szerzej, jako służbę społeczną pełnioną przez pracowników (art. 1 u.s.i.p.) i reprezentującą wszystkich pracowników (art. 2 u.s.i.p.). Owo uzwiązkowanie potwierdza nie tylko preambuła stanowiąca, że celem ustawy o społecznej inspekcji pracy jest zapewnienie związkom zawodowym warunków do sprawowania skutecznej kontroli, ale także jej przepisy oddające związkom zawodowym kierowanie społeczną inspekcją pracy (art. 2 u.s.i.p.), uzależniające wybór społecznego inspektora pracy od funkcjonowania w zakładzie związków zawodowych (art. 6 u.s.i.p.)¹².

¹⁰ Prawo pracy traktuję jako gałąź prawa obejmującą ogół regulacji w zakresie stosunku pracy pracownika i pracodawcy jako stron stosunku pracy, regulacji dotyczących organizacji pracodawców i pracowników, układów i sporów zbiorowych, a także partycypacji pracowniczej i dialogu w zbiorowych stosunkach pracy.

¹¹ K. Walczak, *Zasadność istnienia społecznej inspekcji pracy w świetle aksjologii jej powołania*, [w:] *Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, Marcin A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 138–149.

¹² T. Wyka, *Ochrona danych osobowych w działalności społecznej inspekcji pracy*, „Krytyka Prawa. Niezależne Studia nad prawem” 13, 2021, nr 1, s. 28.

Z komunikatu Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) wynika, że (na podstawie badań przeprowadzonych w październiku 2021 roku) członkostwo w związkach zawodowych zadeklarowało blisko sześciu na stu Polaków (5,5%), co stanowi mniej więcej jedną dziesiątą pracowników najemnych (10,5%). Wszyscy respondenci, którzy złożyli deklaracje przynależności do związków, byli zatrudnieni w zakładach pracy zatrudniających powyżej 50 pracowników¹³. Powyższe prowadzi do konkluzji, że społeczna inspekcja warunków pracy jest uzależniona od tego, czy u przedsiębiorcy funkcjonuje związek zawodowy, a nie od stopnia narażenia na ryzyko zawodowe, a to powinno być determinantem zwiększonej kontroli warunków pracy.

2. GWARANCJA KONSTYTUCYJNA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało zagwarantowane w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP każdemu, kto wykonuje pracę, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia¹⁴. W konsekwencji ochroną konstytucyjną objęci są nie tylko pracownicy, lecz każdy obywatel świadczący pracę na każdej innej podstawie prawnej. Realizacją tej konstytucyjnej gwarancji są art. 304–304⁴ kodeksu pracy¹⁵, które przewidują stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy także w stosunku do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. W rozdziale I Konstytucji przedmiot ochrony został określony podmiotowo. Państwo powołało swoje organy do sprawowania nadzoru nad warunkami wykonywania pracy, jednak w art. 24 Konstytucji RP nie określono, jakie to są konkretne organy — być może, jak zauważył M. Jabłoński: „zwyciężyło przekonanie, że takie rozwiązanie nie jest potrzebne i uzasadnione okresem transformacji ustrojowej, charakteryzującym się wieloma modyfikacjami modelu dotychczas funkcjonujących organów”¹⁶. Można by przyjąć, że był to celowy zabieg ustrojowy, aby nie odbierać związkowi zawodowemu władczego narzędzia. Z tych też względów obecny stan prawny jest zbliżony do tego z początku lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku. Równolegle obowiązują dwie niezależne od siebie inspekcje pracy wypo-

¹³ CBOS, nr 140/2021; ISSN 23535822.

¹⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. z 1997 roku Nr 78, poz. 483 z późn. zm, art. 66.1 i art. 24.

¹⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2023 roku poz. 1465.

¹⁶ M. Jabłoński, *Miejsce Państwowej Inspekcji Pracy w systemie organów państwa — wnioski de lege lata i de lege ferenda*, „Przegląd Prawa i Administracji” 118, 2019, s. 61–70.

sażone we własne władcze środki prawne (to jest: Państwowa Inspekcja Pracy oraz Społeczna Inspekcja Pracy). Niemniej w kontekście wcześniej przywołanych rozważań — pracownicy zatrudnieni w małych lub mikroprzedsiębiorstwach czy też osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, znajdują się w sytuacji mniej korzystnej od tych zatrudnionych w średnich i dużych zakładach pracy, bowiem u tych ostatnich możliwa jest realizacja prawa do zrzeszania się, a ostatecznie wybrania Społecznego Inspektora Pracy. Według dostępnych danych GUS w roku 2021 zarejestrowanych było 2 355 600 mikroprzedsiębiorców.

3. PROBLEM OCENY LEGALNOŚCI KONTROLI SPRAWOWANEJ PRZEZ SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Społeczna działalność została umiejscowiona w szeroko rozumianym systemie ochrony pracy. Ustawodawca przy tym nie definiuje społecznego charakteru takiej działalności. W. Sanetra wyraził pogląd, że za społecznym charakterem przemawia co do zasady nieodpłatny charakter wykonywania obowiązków¹⁷. Z pewnością byłby również do obronienia argument społecznego charakteru działalności, powołując się na postanowienia dotyczące powinności wykonywania swoich czynności poza godzinami pracy¹⁸. Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* działalność społeczna to działalność realizowana przez społeczeństwo i dla społeczeństwa¹⁹. Działalność ta polega na kontroli, zgodnie z przypisanymi społecznym inspektorom pracy zadaniami. Poprzez kontrolę rozumiemy badanie zgodności stanu istniejącego z postulowanym, ustalaniu zakresu i przyczyn rozbieżności oraz przekazaniu wyników kontroli i wynikających z niej dyspozycji podmiotowi kontrolowanemu i/lub zwierzchniemu²⁰. Badanie stanu istniejącego z postulowanym rozumiemy szeroko, to jest: zarówno stan prawny powszechnie obowiązujący jak i ten wynikający z konstytucyjnych uprawnień organizacji związkowych wprowadzonych aktami wewnątrzzakładowymi. Władczość działania społecznego inspektora pracy wobec pracodawcy objawia się dokonywaniem odpowiednich zaleceń i sprawdzaniu ich realizacji. Zakład pracy (tu: pracodawca) jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag przeznaczoną do zapisów społecznych inspektorów pracy. Zapisy w takich księgach mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi²¹.

¹⁷ W. Sanetra, *Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] W. Sanetra, *Prawo socjalne*, Warszawa 2001.

¹⁸ Art. 15 ustawy o SIP.

¹⁹ www.sjp.pwn.pl (dostęp: 20.03.2024).

²⁰ M. Jachimowicz, *Przestępstwo utrudniania kontroli w zakresie inspekcji pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 6.

²¹ Art. 12 ustawy o SIP.

Powyższe regulacje mogą sugerować *prima facie*, że przepisy ustawy o społecznej inspekcji pracy odpowiadają zasadom starannej legislacji ujętym w rozporządzeniu w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, a zwłaszcza są na tyle dokładne, szczegółowe i jasne, że nie wywołują większych wątpliwości interpretacyjnych. Jednak organy Państwowej Inspekcji Pracy, które są zobowiązane do weryfikacji wydanych zaleceń przez społecznego inspektora pracy, borykają się z poważnym mankamentem ustawy o społecznej inspekcji pracy świadczącym — jak się wydaje — o jej niezgodności z wymogiem wyczerpującego regulowania danej dziedziny spraw. Wyżej wymieniona ustawa nie określa skutków, jakie wywołuje nieuznanie przez pracodawcę wpisu stosownego środka władczego na przykład z powodu zakwestionowania statusu Zakładowego Inspektora Pracy (legalność aktu wyłonienia takiego inspektora). Mam na myśli brak formalnego aktu wyboru lub jeżeli wystąpił spór pomiędzy organizacjami związkowymi i sygnowani są pracodawcy różni przedstawiciele jako zakładowi społeczni inspektorzy pracy. Biorąc pod uwagę, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych i jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji²², to w przypadku braku pluralizmu związkowego w tej sprawie dochodzi do chaosu organizacyjnego. Nie wskazano żadnej instytucji, choćby arbitrażu społecznego, mogącej rozstrzygnąć wiążąco ten problem. Kwestia ta powinna moim zdaniem zostać jak najszybciej dostrzeżona przez legislatorów — tym bardziej, że można spotkać różne opinie. Jedna z nich została wyrażona przez Michała Sobolę i Grzegorza Ilnickiego: „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«”²³. Z praktyki wynika, że wcale nie tak rzadko pracownicy wykonują funkcję społecznych inspektorów pracy w sposób nie do końca legalny. Można spotkać przypadki pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy pomimo upływu kadencji i niedokonania kolejnych wyborów, albo to pracodawca za aprobatą organizacji związkowych desygnuje pracownika do pełnienia funkcji SIP lub wybory są przeprowadzane niezgodnie z przepisami ustawy przez samych przewodniczących lub członków zarządów organizacji związkowych. Dość często zdarza się, że wybranym zakładowym społecznym inspektorem pracy jest kierownik komórki organizacyjnej bezpośrednio podległej pracodawcy lub nieposiadający odpowiedniej wiedzy lub wymogu stażu pracy u pracodawcy.

Z całą stanowczością należy podkreślić, że nieprzyznanie jakimkolwiek podmiotom kompetencji weryfikujących omawiany element statusu społecznego in-

²² Art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2022 roku poz. 854, ze zm.

²³ M. Sobol M., G. Ilnicki, *Spoleczna Inspekcja Pracy*, Peplin 2021.

spektora pracy sprzyja nadużyciom. Suwerenność związków zawodowych, jak to wyżej wskazano, nie pozwala na kontrolę prawidłowości organizacji wyborów takiego funkcyjnego pracownika, tak że pracownik wybrany na społecznego inspektora pracy nie ma legitymacji procesowej w sprawie o ustalenie nieważności jego wyboru na społecznego inspektora pracy. Kilkukrotnie Sąd Najwyższy (miedzy innymi: wyrok SN z 3 sierpnia 2006 roku, II PK 339/05²⁴ czy postanowienie SN z 7 grudnia 2011 roku II PK 79/11²⁵) wypowiadał się w powyższym zakresie, wskazując, że wybory społecznego inspektora pracy należą do autonomicznych, wyłącznych uprawnień zakładowych organizacji związkowych, a ich ważność nie podlega żadnej zewnętrznej kontroli w tym także sądowej. Wydaje się, że brak możliwości prawnego przeciwdziałania naruszaniu przepisów ustawy regulujących wyłanianie inspektorów pozbawia te przepisy w dużej mierze waloru normatywnego. Niemniej, w literaturze przedmiotu występują przeciwne stanowiska. Jednym z nich jest możliwość zakwestionowania struktury społecznej inspekcji pracy, w tym wybór poszczególnych inspektorów poprzez powołanie się na przepis art. 3 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy oraz art. 8 kodeksu pracy (naruszenie zasad współżycia społecznego). Procesową podstawą żądania zbadania przez sąd jest art. 189 kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Jednak takie stanowisko nie znalazło aprobaty w piśmiennictwie ani orzecznictwie, choć być może teoretycznie jest dopuszczalne. Z kolei T.M. Nycz w głosie do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 roku, II PK 79/11 stwierdził że:

wobec tego wybranie przez pracowników dwóch lub więcej zakładowych społecznych inspektorów pracy u danego pracodawcy i zanegowanie tego faktu, jako niepoprawnego nie będzie ingerencją w nieograniczone uprawnienia wyborcze pracowników, ale będzie ustaleniem faktu sprzecznego z ustawą²⁶.

Sądy pracy posiadają co prawda kompetencję do oceny zgodności z prawem wyłonienia poszczególnych inspektorów, ale tylko wówczas, gdy dokonanie ustaleń w tym zakresie dotyczy możliwości wydania orzeczenia w indywidualnej sprawie sądowej. Najczęściej chodzi o sprawy odnoszące się do wypowiadania warunków pracy lub płacy lub wypowiadania definitywnego umowy o pracę w kontekście szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy inspektorów. Stanowisko w tym zakresie, utrwaliło się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w postanowieniu z dnia 7 grudnia 2011 roku II PK 79/11 przyjął, że:

Niedopuszczalna jest droga sądowa w sprawie o ustalenie zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy, ponieważ wybór społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej

²⁴ OSNP 2007, nr 15–16, poz. 218.

²⁵ LEX nr 1163327.

²⁶ Głos T.M. Nycza do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 roku, II PK 79/11, LEX nr 1163327.

kontroli zewnętrznej (...). Natomiast przepisy prawa pracy nie sprzeciwiają się niekiedy możliwościom lub potrzebie badania przez sądy pracy podstaw faktycznych i prawnych rzeczywistego powierzenia pracownikowi mandatu społecznego inspektora pracy w tych tylko sprawach o roszczenia ze stosunku pracy pracownika wybranego do pełnienia tej funkcji, w których pracodawca odmawia mu przyznania dodatkowych uprawnień lub świadczeń wymaganych do wykonywania mandatu społecznego inspektora pracy albo narusza przepisy o wzmożonej ochronie trwałości stosunku pracy przysługującej społecznemu inspektorowi pracy²⁷.

Problem wydaje się o tyle głębszy, że nadzór oznacza władcze wypowiedzianie się sprawach dotyczących naruszeń prawa pracy przez specjalnie kompetentny w tych sprawach organ, który — chociaż nie jest organem zwierzchnim nad stronami stosunku pracy ani nad którąkolwiek z nich — ma takie uprawnienia, jakby był organem zwierzchnim²⁸.

Zakładowy społeczny inspektor pracy został wyposażony we władcze środki i może wydawać wiążąco pisemne zalecenie pracodawcy w sprawie prawa pracy, to jest: w każdej sprawie leżącej w jego kompetencji. Zatem, zalecenie może dotyczyć zarówno prawnej ochrony pracy, to jest: spraw związanych między innymi. w zakresie uprawnień rodzicielskich, ochrony pracy kobiet i młodocianych, urlopów, czasu pracy, a także spraw określonych w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy oraz z zakresu spraw dotyczących tak zwanego BHP, w tym między innymi stanu budynków i pomieszczeń pracy, stanowisk pracy, a także pomieszczeń i urządzeń sanitarnych, przejść, dojść, ochrony przeciwpożarowej oraz maszyn i urządzeń technicznych, ochron indywidualnych i zbiorowych i innych, a nawet ma prawo wydać zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, albo danego stanowiska w razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy lub chorobę zawodową. Co więcej, dostrzegając bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników, zalecenie usunięcia zagrożenia może być wydane ustnie, a dopiero w razie niepodjęcia przez pracodawcę odpowiednich działań — pisemnie. Jak słusznie zauważono w piśmiennictwie, nie oznacza to, że pracodawca musi osobiście podjąć działania mające na celu wykonanie zalecenia²⁹. Może to być każda osoba, nawet spoza organizacji, jeśli pracodawca takie plenipotencje mu przekazał.

Zatem, zalecenie Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy jest specyficzną formą władczego działania — swego rodzaju imperatywem wobec pracodawcy, który ma obowiązek zapewnić jego wykonanie (art. 207 § 2 pkt 7 kodeksu pracy)³⁰.

Pracodawca, który nie zgadza się z zaleceniem zakładowego społecznego inspektora pracy, może w terminie siedmiu dni od wydania pisemnego zalecenia wnieść sprzeciw do właściwego miejscowo Okręgowego Inspektora Pracy

²⁷ Postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2011 roku, II PK 79/11, LEX nr 1163327.

²⁸ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 21 maja 2008 roku, IV SA/Wr 73/08, LEX nr 508271.

²⁹ Zob. wyrok SO w Świdnicy z 11 października 2018 roku, IV Ka 559/18, LEX nr 2606517.

³⁰ Art. 207 § 2 pkt 7 k.p.

(w przypadku zalecenia dotyczącego bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracowników sprzeciw wnosi się niezwłocznie).

Samo wniesienie sprzeciwu nie powoduje uchylecia zalecenia, jedynie inicjuje postępowanie kontrolne państwowego inspektora pracy, który w ramach nadzoru wydaje własne środki prawne mu przysługujące określone ustawą z 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy³¹.

Taka regulacja sugeruje, że Państwowy Inspektor Pracy podejmuje czynności na skutek powzięcia informacji o nieprawidłowościach. W żadnym wypadku nie można wywodzić, że mamy do czynienia z trybem instancyjnym lub że kontrola na skutek sprzeciwu pracodawcy przybiera postać kontroli następczej, w toku której dokonuje się oceny działania zakończonego.

Jak już wskazano, sprzeciw inicjuje niezależne czynności kontrolne, natomiast organ państwowy dokonuje własnych ustaleń i na ich podstawie wydaje stosowne środki prawne. Należy wskazać, że sprzeciw pracodawcy nie daje państwowemu inspektorowi pracy możliwości uchylecia lub zmiany wydanego zalecenia SIP, zatem zagadnienie to także *de lege ferenda* wymaga korekty, biorąc pod uwagę, że staranna legislacja powinna uwzględnić prawo korelatów do domagania się określonych zachowań — w tym przypadku uchylecia wydanego zalecenia, które następnie zostało zrewidowane przez organ państwowy.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy, wydając rozstrzygnięcia w sprawie, winny kierować się interesem społecznym, polegającym na obowiązkus respektowania norm konstytucyjnych i ustawowych w zakresie zapewniania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W wyroku z dnia 15 lutego 2018 roku, sygn. akt II OSK 1809/17 Naczelny Sąd Administracyjny³² stwierdził, że „słuszny interes strony” to pojęcie niezdefiniowane, które nie oznacza samej woli czy chęci strony do uchylecia decyzji. Wyrażenie to należy rozumieć wyłącznie jako interes prawny, a nie faktyczny.

Zaś w wyroku z dnia 23 stycznia 2003 roku, sygn. akt III SA 1195/01³³, Sąd stwierdził między innymi, że przesłanka interesu społecznego lub słusznego interesu strony powinna podlegać ocenie według wynikającej z art. 7 kodeksu postępowania administracyjnego³⁴ zasady uwzględnienia z urzędu interesu społecznego oraz słusznego interesu strony. Art. 12 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy stanowi, że w postępowaniu przed organami państwowej inspekcji pracy w sprawach nieuregulowanych w ustawie bądź przepisach wydanych na jej podstawie albo przepisach szczególnych stosuje się przepisy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego.

³¹ Art. 11 pkt 4 ustawy o PIP.

³² Wyrok NSA z dnia 15 lutego 2018 roku, sygn. akt II OSK 1809/17, LEX nr 2448687.

³³ Wyrok NSA w Warszawie z dnia 23 stycznia 2003 roku, sygn. akt III SA 1195/01, LEX nr 137821.

³⁴ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego, tekst jedn. Dz.U z 2023 roku poz.775.

Należy zwrócić uwagę, że społeczny inspektor pracy, wydając zalecenie, głównie kieruje się doświadczeniem, tradycją lub praktyką, rzadziej wyspecjalizowaną wiedzą prawną. Problematyczne jest w takim wypadku dla państwowego inspektora pracy przeprowadzenie tak zwanego testu ważenia interesu czy też testu szkody.

Po rozpoznaniu sprzeciwu pracodawcy następuje konieczność przeprowadzenia czynności kontrolno-nadzorczych. Czynności takie prowadzone są w reżimie określonym ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy. M. Gersdorf stwierdziła, że postępowanie kontrolne i jego ustalenia stanowią w sensie merytorycznym etap wyjaśniający w sprawie, tworzący podstawę do podejmowania dalszych działań³⁵. W tym przypadku chodzi o wydanie środków prawnych, a to jest etap swoistego postępowania administracyjnego. Stwierdzenie w czasie kontroli inspekcji pracy okoliczności niewypełnienia w ogóle bądź niewypełnienia należycie obowiązków pracodawcy rodzi po stronie organu inspekcji pracy konieczność wystosowania wobec pracodawcy nakazu usunięcia stwierdzonych uchybień³⁶. Organy państwowej inspekcji pracy, wszczynając „swoje niezależne” postępowanie kontrolno-nadzorcze, nie działają w „oderwaniu” od postulowanych uwag i zaleceń społecznego inspektora pracy. Jak wynika z art. 17 ustawy o społecznej inspekcji pracy — społeczni inspektorzy pracy mają obowiązek współdziałać z PIP (oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy), zaś art. 14 ust. 1 ustawy o PIP zobowiązuje jej organy do współdziałania przy realizacji zadań między innymi ze społeczną inspekcją pracy. Adresatem rozstrzygnięć — środków prawnych przysługujących państwowemu inspektorowi pracy jest pracodawca. Odniesienie się w ustawach o społecznej inspekcji pracy oraz o Państwowej Inspekcji Pracy do obu wskazanych instytucji dowodzi zamiaru, aby Państwowa Inspekcja Pracy i pozostałe państwowe organy nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy wraz ze społeczną inspekcją pracy stanowiły spójny system kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy. Nie budzi żadnych wątpliwości, że przez tak zbudowany spójny system kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy osiąga się cel konstytucyjnych gwarancji nadzoru, dlatego też należałoby dołożyć wszelkich starań prawotwórczych, by mógł być on skutecznie realizowany.

35 M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 83.

36 Wyrok NSA w Białymstoku z dnia 12 marca 2009 roku, sygn. akt II SA/Bk 10/09, LEX nr 543572.

4. LEGALNOŚĆ KONTROLI SPRAWOWANEJ PRZEZ SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY NA TLE ODPOWIEDZIALNOŚCI WYKROCZENIOWEJ PRACODAWCY I JEGO REPREZENTANTÓW

Osobny problem objęty niniejszym opracowaniem powstaje w związku z realizacją celu prewencyjnego w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy. Otóż ustawodawca, penalizując wykroczenie w art. 22 ust. 1 ustawy o SIP³⁷, wskazuje, że podlega odpowiedzialności za wykroczenie ten, kto działając w imieniu zakładu pracy, narusza przepisy ustawy. Pomimo że przepis ma charakter blankietowy, to w szczególności wyróżniono w nim sposób naruszenia ustawy o społecznej inspekcji pracy, to jest: uniemożliwienie działania społecznemu inspektorowi pracy oraz niewykonywanie zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy. Takie określenie znamion wykroczenia, budzi poważne zastrzeżenia co do tego, czy odbiorca (osoba działająca w imieniu pracodawcy lub on sam — podmiot wykroczenia) mógł prawidłowo, zgodnie z intencją ustawodawcy zrozumieć i przestrzegać obowiązki na niego nałożone, a to stoi w sprzeczności z zasadą *nullum crimen sine lege certa* i bardzo utrudnia precyzyjne określenie granic penalizacji. Uniemożliwienie działalności oznacza brak możliwości wykonywania swojej funkcji w żadnym zakresie³⁸. Uniemożliwienie działania społecznemu inspektorowi pracy spełnione będzie wtedy, gdy sprawca nie zezwala na inspekcję pomieszczeń, urządzeń, odmawia dostępu inspektorowi do żądanych przez niego dokumentów, do księgi uwag i zaleceń, ignoruje zalecenia itp. „Uniemożliwienie” należy więc identyfikować z „udaremnieniem”. Do wyczerpania znamion tego wykroczenia może więc dojść, gdy pracodawca kwestionuje ważność wyboru danej osoby na funkcję społecznego inspektora pracy, tym samym nie respektuje jakichkolwiek uprawnień społecznego inspektora pracy, a to z kolei prowadzi do sytuacji, że nie jest możliwe wykonywanie przez niego swojej funkcji.

W tym miejscu powracamy do wcześniej omawianego problemu, czy w sytuacji sporu pomiędzy organizacjami związkowymi pracodawca powinien zachować się arbitralnie i stwierdzić, że na przykład pierwsza informacja wskazująca mu pracownika jako osobę funkcyjną jest dla niego wiążąca czy też pozostać bierny do czasu zajęcia przez organizacje związkowe jednolitego stanowiska w tej sprawie, narażając się tym samym na zarzut utrudniania działalności społecznej inspekcji pracy.

³⁷ Art. 22 ust. 1 ustawy o SIP.

³⁸ Podobnie na gruncie art. 268a k.k. Sąd Najwyższy w wyroku z 30.09.2015 roku, II KK 115/15, LEX nr 1866883, w którym „uniemożliwienie automatycznego przetwarzania, gromadzenia lub przekazywania danych informatycznych” jest tłumaczone jako „zatrzymanie tych procesów lub niemożność ich podjęcia”.

Należy zauważyć, że ocena, czy doszło do wykroczenia polegającego na odmowie honorowania uprawnień przysługujących Zakładowemu Inspektorowi Pracy, wymusza na oskarżycielu publicznym, którym jest państwowy inspektor pracy³⁹, konieczność oceny bytu prawnego (w tym strukturalnego) społecznej inspekcji pracy u pracodawcy, a w konsekwencji oceny poprawności przeprowadzania wyborów. Konstatując powyższe, trudno nie kierować się zasadą obiektywizmu *nulla poena sine culpa*, natomiast ustawodawca nie przewiduje w tym zakresie żadnej kontroli zewnętrznej, o czym mowa była powyżej.

Podstawę do wszczęcia postępowania w sprawach o wykroczenie stanowi wniosek o ukaranie złożony przez organ uprawniony do występowania w charakterze oskarżyciela publicznego w danej sprawie. Uprawnienia oskarżyciela publicznego przysługują tylko wówczas, gdy w zakresie swego działania ujawniono wykroczenie i wystąpiono z wnioskiem o ukaranie⁴⁰. Podobnie jak w sprawach wykroczeń przeciwko prawom pracowników wskazanych w Kodeksie pracy, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy, który przeprowadza czynności kontrolne celem ustalenia, czy istnieją podstawy do wystąpienia z wnioskiem o ukaranie.

W przywoływanej już w niniejszym opracowaniu glosie do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 roku T.M. Nycz podniósł, że „w rezultacie sam fakt wyboru nie podlega kontroli zewnętrznej, natomiast kontroli takiej będzie podlegać legalność wydania zalecenia przez wybranego przez pracowników zakładowego inspektora pracy”. Takie podejście prowadzi zatem do wniosku, że na oskarżycielu publicznym spoczywa obowiązek zebrania dowodów i dokonania czynności wyjaśniających legalność wydanego zalecenia przez prawidłowo wybranego zakładowego inspektora pracy. Trudno się zgodzić z tym poglądem, bowiem powyższe prowadzi do dychotomii — z jednej strony brak jest podstaw do kwestionowania wyboru społecznego inspektora pracy, zaś z drugiej strony należy zbadać legalność wydanego zalecenia w kontekście ustalenia co do prawidłowego umocowania podmiotu wydającego zalecenie.

Jeśli jednak przyjmiemy, że organy inspekcji pracy nie mają w tym względzie kompetencji ustalających, to należałoby rozważyć, czy w każdym przypadku udaremnienia społecznej kontroli związanej z warunkami pracy, państwowy inspektor pracy winien bezrefleksyjnie — bez dokonywania jakiegokolwiek oceny — wystąpić z wnioskiem o ukaranie do sądu, uzasadniając na przykład utrudnianie działalności związkowej z art. 35 ust 1 pkt. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych⁴¹.

³⁹ Oskarżycielem publicznym uprawnionym do prowadzenia czynności wyjaśniających, nakładania mandatów oraz kierowania i popierania wniosków o ukaranie jest PIP (art. 22 ust. 3 ustawy o SIP w zw. z art. 17 § 2 k.p.s.w.; art. 96 § 1a pkt 1 w zw. z art. 95 § 3 i art. 97 § 1 k.p.s.w.).

⁴⁰ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 roku Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, tekst jedn. Dz.U. z 2022 roku poz. 1124.

⁴¹ Dz.U. z 2022 roku poz. 854, tekst jedn.

W zależności od przedstawionego zarzutu sąd karny rozpoznający wniosek o ukaranie, będzie samodzielnie czynił ustalenia w zakresie prawidłowości wyboru danej osoby do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy. Zgodnie z art. 8 § 1 kodeksu postępowania karnego⁴² w zw. z art. 8 kodeksem postępowania w sprawach o wykroczenia⁴³ sąd karny rozpatrujący sprawę o wykroczenie rozstrzyga samodzielnie zagadnienia faktyczne i prawne oraz nie jest związany rozstrzygnięciem innego sądu lub organu, z wyjątkiem prawomocnego rozstrzygnięcia sądowego kształtującego prawo lub stosunek prawny (art. 8 § 2 k.p.k.)⁴⁴. Takie podejście choć wydaje się mało rozsądne, to jednak ma oparcie w nauce, gdyż każdy obowiązek nałożony przez ustawę o społecznej inspekcji pracy wiąże się z sankcją o charakterze represyjnym *sensu largo*.

Ustawodawca osobno uregulował odpowiedzialność za wykroczenie polegające na niewykonaniu zalecenia społecznego inspektora pracy. Penalizacja tego czynu nie przysparza praktykom poważniejszych kłopotów interpretacyjnych. Z doświadczenia jednak wynika, że może okazać się, iż pracodawca wykonał jedynie część zalecenia, a resztę traktuje jako nieistotną. Państwowy inspektor pracy powinien odnieść się do odpowiedzialności za wykroczenie z art. 22 ust. 2 ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy⁴⁵, kierując się wykładnią literalną — to jest: wywieść, że niewykonanie zalecenia dotyczy co do zasady całości zalecenia. Państwowy inspektor pracy, analizując powyższe, nie powinien rozstrzygać przecząco lub twierdząco w zakresie ustalenia, czy pracodawca wykonał zalecenie. Przeprowadzając własne postępowanie w tym przedmiocie, rozstrzygnięcie powinien oprzeć wyłącznie o prawo materialne. Warto także podkreślić, że ustawodawca nie kryminalizuje niewykonania zalecenia w terminie. Jeśli więc termin wykonania zalecenia był nierealny do realizacji, to adresat może obronić się tym argumentem, twierdząc, że jego realizacja wymagała dłuższego okresu⁴⁶.

Wykroczenie określone w zarówno w ust. 1, jak i w ust. 2 art. 22 ustawy o społecznej inspekcji pracy⁴⁷ można popełnić zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Na oskarżycielu publicznym, to jest: na inspektorze pracy, będzie spoczywał obowiązek przedstawienia zarzutu i choć sprawca może nie chcieć i nie godzić się na to, że narusza przepisy ustawy, na przykład. z powodu przekonania, że danej osobie nie przysługuje status społecznego inspektora pracy z powodu formalnych uchybień, to konieczne będzie wykazanie, że możliwość przedstawienia takiego

⁴² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks postępowania karnego, tekst jedn. Dz.U. z 2024 roku poz. 37.

⁴³ Art. 8 k.p.w.

⁴⁴ Art. 8 § 2 k.p.k..

⁴⁵ Art. 22 ust. 2 ustawy o SIP.

⁴⁶ Wyrok SO w Świdnicy z 11 października 2018 roku, IV Ka 559/18, LEX nr 2606517.

⁴⁷ Art. 22 ust. 1 i 2 ustawy o SIP.

zarzutu przewidywał albo co najmniej mógł przewidzieć⁴⁸. Karalność wykroczenia ustaje po upływie roku od czasu jego popełnienia. W przypadku, gdy wykroczenie polega na zaniechaniu wykonania obowiązku, momentem, od którego należy obliczać termin przedawnienia karalności, jest ostatni czas, w którym sprawca mógł zadośćuczynić ciążącemu na nim obowiązkowi⁴⁹; jeżeli wykroczenie jest trwałe, to tym momentem jest czas, gdy stan bezprawności ustał⁵⁰.

PODSUMOWANIE

Powyższe rozważania dotyczą problematyki usytuowania społecznej inspekcji pracy w systemie ochrony prawa pracy w kontekście możliwości władczego oddziaływania na przedsiębiorców. Wątek, który został przedstawiony w niniejszym opracowaniu, a także wiążące się z nim trudności interpretacyjne, skłania do postawienia tezy o konieczności podjęcia działań ustawodawczych.

Współczesny rynek pracy podlega dynamicznym zmianom, zwłaszcza w kontekście postępu technologicznego. Adaptacja do zmieniającego się otoczenia pracy i szybka reakcja na pojawiające się zagrożenia oraz szacowanie nowych ryzyk możliwe są moim zdaniem tylko przy bieżącym nadzorze wewnątrzzakładowym. Biorąc pod uwagę, że tam, gdzie jest to możliwe, społeczny nadzór skutecznie wspomaga nadzór państwowy, a strony wypracują poprawną komunikację, wzajemne zrozumienie i doprowadzą do skutecznych strategii bezpieczeństwa, kultury pracy opartej na odpowiedzialności obu stron, to jest: przedstawicielstwa pracowniczego oraz przedsiębiorców, to należałoby się opowiedzieć za utrzymaniem wewnętrznych pracowniczych struktur kontrolnych.

Warto w tym kontekście podkreślić, że już na gruncie ustawy o społecznej inspekcji pracy z 1950 roku W. Szubert uważał, że:

realne osiągnięcia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zależą [...] przede wszystkim od konstruktywnej współpracy załóg z kierownictwem zakładów opartej na zrozumieniu wspólnych celów i zaufaniu. Współpraca taka [...] wymaga zastosowania form organizacyjnych, które by nie przeciwstawiały pracowników kierownictwu, lecz stwarzały wspólną platformę działania⁵¹.

Obecnie w praktyce biznesowej oraz w opracowaniach teoretycznych podkreśla się, że poprawa bezpieczeństwa pracy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu jest jednym z najważniejszych zagadnień XXI wieku.

⁴⁸ Wbrew wypowiedzanemu pogładowi uniemożliwianie działania społecznego inspektora pracy nie musi być działaniem umyślnym (umyślny charakter wykroczenia przyjmuje W. Radecki, *Granice...*, s. 21; szerzej: D. Tokarczyk, *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] D. Tokarczyk, *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021.

⁴⁹ Postanowienie SN z 22 listopada 2017 roku, V KK 329/17, LEX nr 2428826.

⁵⁰ Postanowienie SA w Krakowie z 28 kwietnia 2010 roku, II AKz 154/10, KZS 2010/5, poz. 32.

⁵¹ W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 138–139.

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników to nie tylko kwestia przepisów — to przede wszystkim efekt wspólnych wysiłków i zaangażowania społeczności pracowniczej. Jeśli są prowadzone szerokie konsultacje, nie tylko są spełnione obowiązujące normy bezpieczeństwa, ale także tworzą się warunki sprzyjające dobrostanowi pracowników — jest cel, do którego należy dążyć. Wiceprezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w wywiadzie dla „Gazety Prawnej” stwierdził, że: „w dzisiejszych czasach nie ma miejsca dla szlachetnych amatorów i społeczników. Konieczna jest profesjonalizacja, także w zakresie wpływania związków zawodowych na poziom bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładzie”⁵². Być może należałoby rozpocząć debatę nad obowiązkiem wyboru profesjonalnego wewnątrzzakładowego audytora, który byłby pomostem między związkami zawodowymi a służbą BHP w zakładzie pracy.

SUPERVISION OF THE LEGALITY OF CONTROL PERFORMED BY THE SOCIAL LABOUR INSPECTOR

Summary

The aim of this article is to demonstrate the difficulties in regards to enforcing social control that is part of Poland's labour protection system. The article is divided into three parts. In the first part, social control over working conditions is defined in historical and teleological terms. The second part refers to the legal act as a guarantor of the rights to life, health, and safe and hygienic working conditions. Additionally, it ensures effective state supervision over working conditions. The third part outlines the practical problems of social control supervision from the point of view of labour inspector as a state body, enforcing the implementation of social power on the employer.

Keywords: labour protection, labour inspector, control, employer

BIBLIOGRAFIA

- Gersdorf M., Jagielski J., Rączka K., *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Jabłoński M., *Miejsce Państwowej Inspekcji Pracy w systemie organów państwa — wnioski de lege lata i de lege ferenda*, „Przegląd Prawa i Administracji” 118, 2019.
- Jachimowicz M., *Przestępstwo utrudniania kontroli w zakresie inspekcji pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 6.
- Książek D., *Komentarz do ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] D. Książek, *Zbiorowe Prawo Pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Liszczyński T., *Państwowa Inspekcja Pracy — strażnik praworządności w stosunkach pracy*, „Kontrola Państwowa” 2006, nr 3.
- Matyja M., *Inspekcja pracy — model polski a tendencje światowe*, [w:] *Studia z prawa pracy*, red. H. Lewandowski, Warszawa-Lódź 1988.
- Sanetra W., *Ustawa o społecznej inspekcji pracy. Komentarz*, [w:] W. Sanetra, *Prawo socjalne*, Warszawa 2001.
- Sobol M., Ilnicki G., *Społeczna Inspekcja Pracy*, Peplin 2021.

⁵² D. Kadulski, *Pracownicze przywileje rodem z Polski Ludowej*, „Dziennik Gazeta Prawna” 2015, nr 82.

- Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966.
- Tokarczyk D., *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy*, [w:] D. Tokarczyk, *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Tomanek A., *Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, nr 3.
- Walczak K., *Zasadność istnienia społecznej inspekcji pracy w świetle aksjologii jej powołania*, [w:] *Prawo ochrony pracy — współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.
- Wyka T., *Ochrona danych osobowych w działalności społecznej inspekcji pracy*, „*Krytyka Prawa. Niezależne Studia nad prawem*” 13, 2021, nr 1.

AKTY PRAWNE

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. z 1997 roku Nr 78, poz. 483 z późn. zm.
- Dekret Tymczasowy Naczelnika Państwa z dnia 3 stycznia 1919 roku o urządzeniu i działalności inspekcji pracy, *Dziennik Praw Państwa Polskiego* z 1919 roku Nr 5, poz. 90.
- Dekret Rady Państwa z dnia 10 listopada 1954 roku o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy, tekst jedn. Dz.U. z 1954 roku Nr 52, poz. 260.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 roku o inspekcji pracy, Dz.U. z 1927 roku Nr 67, poz. 590.
- Ustawa z dnia 4 lutego 1950 roku o Społecznej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 1955 roku Nr 20, poz. 134.
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego, tekst jedn. Dz.U. z 2023 roku poz. 775.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2023 roku poz. 1465.
- Ustawa z dnia 6 marca 1981 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. z 1981 roku Nr 6, poz. 23.
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2015 roku poz. 567.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2022 roku poz. 854.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks postępowania karnego, tekst jedn. Dz.U. z 2024 roku poz. 37.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 roku Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, tekst jedn. Dz.U. z 2022 roku poz. 1124.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2024 roku poz. 97.

ORZECZNICTWO

- Wyrok NSA w Warszawie z dnia 23 stycznia 2003 roku, sygn. akt III SA 1195/01, LEX nr 137821.
- Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2006 roku, sygn. akt II PK 339/05, OSNP 2007/15-16/218, LEX nr 287541.
- Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 21 maja 2008 roku sygn. akt IV SA/Wr 73/08, LEX nr 508271.
- Wyrok WSA w Białymstoku z dnia 12 marca 2009 roku, sygn. akt II SA/Bk 10/09, LEX nr 543572.
- Postanowienie SA w Krakowie z 28 kwietnia 2010 roku sygn. akt II AKz 154/10, KZS 2010/5, poz. 32, LEX nr 590580.
- Postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2011 roku, sygn. akt II PK 79/11, LEX nr 1163327.
- Postanowienie SN z 22 listopada 2017 roku, sygn. akt V KK 329/17, LEX nr 2428826.
- Wyrok NSA z dnia 15 lutego 2018 roku, sygn. akt II OSK 1809/17, LEX nr 2448687.
- Wyrok SO w Świdnicy z 11 października 2018 roku, sygn. akt IV Ka 559/18, LEX nr 2606517.