

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1(503) 2025

Przełomowe zmiany

O nowym otwarciu rozmawiamy
z Głównym Inspektorem Pracy

(str. 6)

Karalne przeszkadzanie

Przestępstwo zakłócania kontroli
prowadzonej przez inspektora pracy

(str. 22)

Mechaniczny kolega w pracy

Roboty humanoidalne
na rynku pracy przyszłości

(str. 27)



W numerze

- 3. W SEJMIE RP: Rada Ochrony Pracy poznała plany inspekcji
- 4. Wiadomości nie tylko z kraju
- 6. Przełomowe zmiany. O nowym otwarciu rozmawiamy z Głównym Inspektorem Pracy
- 10. Zgodnie z planem. Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2025 r.
- 14. Nieklasyczny młodociany. Czy można zatrudnić młodocianego, który jest za młody?
- 19. Świadomi praw. Finał konkursu „Bezpiecznie od startu”
- 21. Nagrody „Salus publica” wręczone. Dla dobra publicznego
- 22. Karalne przeszkadzanie. Przepiękstwo zakłócania kontroli prowadzonej przez inspektora pracy
- 24. Wirusom STOP! Jak zadbać o zdrowie pracowników w sezonie infekcyjnym?
- 27. Mechaniczny kolega w pracy. Roboty humanoidalne na rynku pracy przyszłości
- 32. Quo vadis, Inspekcjo? Wystąpienie, nakaz i decyzja zmieniająca kontrakt na etat, czyli sposoby na wzmocnienie skuteczności inspektorów pracy

14 Nieklasyczny młodociany



22 Karalne przeszkadzanie



24 Wirusom STOP!



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:
Artur Sobota – dyrektor
Departamentu Prewencji i Promocji
Mateusz Rzemek
– rzecznik prasowy w Głównym
Inspektoracie Pracy

Redakcja:
Karolina Skonieczna
– redaktor prowadzący
Magdalena Giedrojc – korekta
Agnieszka Piętko – redaktor
techniczny, projekt okładki

Zdjęcia:
Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay,
Unsplash, vecteezy, freepik

Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Fot. Jarosław Malarowski, GIP



Rada
Ochrony
Pracy
poznała
plany
inspekcji

Obok kwestii kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych, związanych z technicznym wymiarem bezpieczeństwa pracy, inspekcja będzie także w 2025 uświadamiała skutki zagrożeń psychospołecznych.

Informacji przedstawionej w Sejmie 3 grudnia 2024 r. przez Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** wynika, że ważną częścią aktywności inspekcji pracy w 2025 roku będzie weryfikacja legalności powierzania i wykonywania pracy, zarówno w odniesieniu do obywateli polskich, jak i cudzoziemców. Działania ukierunkowane będą nie tylko na ujawnianie przypadków pracy niezadeklarowanej, czyli świadczonej całkowicie na czarno, ale także zadeklarowanej fałszywie (np. wykonywanej faktycznie w wyższym wymiarze czasu pracy lub za wynagrodzeniem wyższym niż wskazane w umowie o pracę). W przypadku informacji o dużych grupach zatrudnionych cudzoziemców kontrole legalności ich pracy i pobytu będą prowadzone przez zespoły inspektorów pracy ze wsparciem Straży Granicznej. Ze względu na wagę problemu ten rodzaj kontroli ma znaczenie strategiczne i będzie prowadzony z wykorzystaniem wszelkich dostępnych środków.

Główny Inspektor Pracy zapowiedział też uruchomienie w 2025 r. kampanii popularyzującej najnowsze rozwiązania prawa pracy dotyczące rodzicielstwa. Celem kampanii będzie przedstawienie pracodawcom i pracownikom obowiązujących regulacji w tym zakresie.

Działania kontrolne będą wspierane oddziaływaniem prewencyjnym, polegającym na zachęcaniu pracodawców do zwiększenia zaangażowania w obszarze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Elementem takiej aktywności będzie propagowanie zaangażowania pracowników w działania służące zwiększaniu poziomu bezpieczeństwa pracy.

Nowa oferta prewencyjna dla pracodawców zawiera m.in. program „Prewencja zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy”. Zdaniem Głównego Inspektora Pracy program ten stanowić będzie istotne wsparcie dla firm zainteresowanych ograniczaniem tego typu zagrożeń.

– Stres, molestowanie a przede wszystkim mobbing to zjawiska, które dotyczą coraz większej grupy pracowników. We wszystkich okręgowych inspektoratach pracy organizowane będą konferencje, których celem ma być uświadamianie pracodawcom i pracownikom skutków zagrożeń psychospołecznych oraz przedstawianie sposobów ich ograniczania. Szczególny nacisk położymy na pokazywanie dobrych praktyk i rozwiązań stosowanych z powodzeniem w zakładach pracy. W trakcie tych spotkań zamierzamy wykorzystywać również materiały opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – zadeklarował Marcin Stanecki.

Oczywiście w dalszym ciągu intensywnym nadzorem inspektorów będą objęci pracodawcy z sektora budowlanego.

– Duża liczba zagrożeń dla zdrowia i życia osób pracujących oznacza konieczność kontynuowania kontroli robót budowlanych. Będą one ukierunkowane przede wszystkim na likwidację bezpośrednich zagrożeń, które niezlikwidowane mogą skutkować wypadkami. W uzasadnionych przypadkach, ujawnionych podczas kontroli, zakres tematyczny zostanie rozszerzony o zagadnienia prawne oraz kwestie legalności zatrudnienia – podkreślił Główny Inspektor Pracy.

6 Przełomowe zmiany

Nowy rok to czas podsumowań, postanowień i snucia planów. W przypadku Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego, który od pół roku pełni swoją funkcję, to doskonały moment, by zadać pytania o wizję urzędu i priorytety na 2025 rok.



Mobbing to przemoc

11 grudnia 2024 roku wicemarszałek Sejmu **Monika Wielichowska** zorganizowała wraz z Dobrą Fundacją konferencję pod hasłem „Mobbing to przemoc”, której celem było pogłębienie debaty publicznej na temat przeciwdziałania mobbingowi w polskich przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych. W wydarzeniu wzięli udział m.in. **Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**, ministra rodziny, pracy i polityki społecznej; **Hanna Wróblewska**, ministra kultury i dziedzictwa narodowego; **Katarzyna Kotuła**, ministra ds. równości; **Zuzanna Rudzińska-Bluszcz**, wiceministra sprawiedliwości; **Katarzyna Ueberhan**, przewodnicząca sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny oraz Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. Dyskutanci podkreślali, że przeciwdziałaniem mobbingowi powinna się zajmować Państwowa Inspekcja Pracy, jed-



nak jej ustawowe możliwości w tym zakresie są obecnie mocno ograniczone. Główny Inspektor Pracy poinformował, że dostrzegając wagę problemu, Państwowa Inspekcja Pracy ogłasza rok 2025 rokiem zagrożeń psychospołecznych. Szef inspekcji zachęcał, by omawiać te zagrożenia w ramach szkoleń bhp. Jego zdaniem najwyższy czas zacząć mówić nie tylko o mobbingu, ale też o dyskryminacji, molestowaniu, w tym o molestowaniu seksualnym, gdyż w praktyce te działania bardzo często są mylone. Zapelował także o rozszerzenie definicji środowiska pracy o czynniki psychospołeczne. Debatę patronatem honorowym objęli ministrowie: **Agnieszka Dziemianowicz-Bąk** oraz minister sprawiedliwości **Adam Bodnar** (fot. MRPiPS, Mateusz Włodarczyk).

Najlepsze plakaty wybrane

Kapituła konkursu na plakat kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” przyznała nagrody i wyróżnienia. Zadanie nie było łatwe, gdyż wpłynęło aż 257 prac. Na temat bezpieczeństwa pracy i prewencji wypadkowej uczestnicy spojrzeli z różnych perspektyw, a do ilustracji tematu użyli bogatej palety środków artystycznych. Przy ocenie plakatów brano pod uwagę zgodność plakatu z tematyką konkursu i jej trafne przedstawienie; spójność i atrakcyjność hasła przewodniego oraz dostosowanie komunikatu do odbiorców kampanii; zawartość merytoryczną, czytelność i siłę oddziaływania przekazu; oryginalność i pomysłowość w zobrazowaniu tematyki konkursu, a także jakość i walory estetyczne. I nagroda w wysokości 8000 zł trafiła do **Malwiny Zagórskiej** za plakat „Ostrożności nigdy za wiele”. II nagroda w wysokości 5000 zł została przyznana **Irenie Dobrzyckiej** za pracę „Włącz tryb bezpieczny”. Na podium znalazł się też **Paweł Rupiński** i jego plakat „Myślisz, że jesteś bezpieczny? Jesteś bezpieczny, gdy myślisz!”, otrzymując nagrodę w wysokości 3000 zł. Wyróżnienia w wysokości 1000 zł otrzymali: **Daniel Krysta** („Jak dziś wrócisz z pracy?”), **Żaneta Wawrzynek** („Bezpieczeństwo zaczyna się od dobrych manier”) i **Zofia Chamienia** („Pracuj ostrożnie”).

Czołem, harcerze!

17 grudnia 2024 r. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** i naczelniczka Związku Harcerstwa Polskiego **Martyna Kowacka** podpisali porozumienie o rozpoczęciu współpracy programowej w zakresie propagowania i popularyzacji wiedzy o prawie pracy. Dzięki temu harcerki i harcerze będą mieli możliwość zdobywania sprawności na całe życie i podejmowania świadomych wyborów związanych z ich ścieżką zawodową w przyszłości. W myśl porozumienia inspektorzy pracy przekażą wiedzę m.in. o stosowaniu zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz o przepisach z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Spotkanie z harcerzami miało także wymiar świąteczny i symboliczny. Marcin Stanecki w obecności pracowników Głównego Inspektoratu Pracy odebrał z rąk Martyny Kowackiej Betlejemskie Światło Pokoju, któremu w 2024 roku towarzyszyło hasło „Kochaj czynem”. To zachęta do wyrażania miłości poprzez konkretne działania, zarówno w codziennych drobnych gestach, jak i w sytuacjach kryzysowych.

Spotkanie ze Strażą Graniczną

Na zaproszenie komendanta Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej pułkownik SG **Moniki Musielak** 9 grudnia 2024 r. w siedzibie Oddziału w Krośnie Odrzańskim odbyło się spotkanie z przedstawicielami inspekcji pracy w celu podsumowania współpracy obu instytucji w zakresie kontroli legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w 2024 r. Inspekcję pracy reprezentowali szefowie jednostek: **Andrzej Pogórski** – OIP Wrocław, **Paweł Ciemny** – OIP Poznań oraz **Jerzy Łaboński** – OIP Zielona Góra. Poza komendantką **Moniką Musielak** w rozmowach uczestniczył także jej zastępca

pułkownik SG **Krzysztof Krawiec** oraz podpułkownik SG **Krzysztof Damuć**, naczelnik Wydziału do Spraw Cudzoziemców Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej. W spotkaniu brali również udział przedstawiciele sekcji legalności zatrudnienia z wymienionych okręgowych inspektoratów pracy. W ramach współpracy realizowane są wspólne kontrole legalności zatrudniania cudzoziemców na terenie województw: dolnośląskiego, wielkopolskiego i lubuskiego. Na wyróżnienie zasługują również wspólnie realizowane działania prewencyjno-promocyjne, mające na celu rozpo-



wszechnianie wśród przedsiębiorców wiedzy na temat aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terytorium Polski. Podczas spotkania omówiono również plan współpracy obu instytucji na 2025 rok.

XIII mikołajki z inspekcją

12 grudnia 2024 roku w Publicznej Szkole Podstawowej im. św. Jana Pawła II w Nowej Rokitni odbyła się XIII edycja „Mikołajek z Państwową Inspekcją Pracy”. Impreza była połączona z rozstrzygnięciem konkursu plastycznego „Co zagraża dzieciom na wsi?”, w którym należało dowolną techniką plastyczną przedstawić prace, jakich nie mogą wykonywać dzieci na wsi. Konkurs składał się z dwóch etapów: szkolnego i centralnego. Uczniowie ze szkół podstawowych z gminy Stężyca przygotowywali się do konkursu podczas prelekcji prowadzonych przez **Tomasza Abramczyka**, starszego inspektora pracy z Okręgowego In-



spektoratu Pracy w Lublinie. Komisja centralna wyłoniła 145 pracowników ze szkół podstawowych w: Nowej Rokitni, Pawłowicach i Stężycy. Laureaci konkursu otrzymali nagrody z rąk Świętego Mikołaja, ufundowane przez: Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, Placówkę Terenową KRUS w Rykach, wójta Gminy Stężyca, starostę ryckiego, dyrekcje szkół, rad rodziców oraz licznych sponsorów indywidualnych.

Barbórkowe obchody

Okręgowy inspektor pracy w Katowicach **Piotr Kalbron** wziął udział 6 grudnia 2024 roku w III Ogólnopolskim Barbórkowym Spotkaniu Gwarków 2024 w Gliwicach. Akademię barbórkową poprzedziła msza w kościele pw. św. Michała Archanioła w Gliwicach i orszak pod pomnik św. Barbary w budynku Wydziału Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej Politechniki Śląskiej, gdzie uczestnicy mogli wysłuchać koncertu Orkiestry Górniczej KWK „Sośnica”. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Wydział Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej Politechniki Śląskiej, Krajowy Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność” oraz Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrzu.

Analiza przypadku

W Zespole Szkół nr 2 w Wieluniu 18 grudnia 2024 r. odbył się IV Międzyszkolny Konkurs „Mistrzostwa Powypadkowe” dla uczniów szkół ponadpodstawowych. Zadaniem uczestników było napisanie i przeanalizowanie protokołu powypadkowego na podstawie informacji od poszkodowanego, świadków wypadku i dokumentacji fotograficznej. Pierwsze miejsce zajęli **Patrycja Klasa** oraz **Kacper Dworak** z Zespołu Szkół nr 2 w Wieluniu, drugie – **Anna Mieszala** oraz **Jan Serek** z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych z Wieruszowa. Na podium stanęli także **Bartosz Mordalski** i **Mateusz Napieraj** z Zespołu Szkół Nr 1 w Wieluniu. Wyróżnienie trafiło do **Chantal Olejnik** i **Viktorii Kinnert** z Zespołu Szkół Liceum Technicznego w Kluczborku. Wszyscy laureaci i uczestnicy konkursu otrzymali nagrody rzeczowe ufundowane przez łódzki inspektorat pracy.

Więzi międzypokoleniowe

Okręgowy inspektor pracy w Olsztynie **Jarosław Kowalczyk** 3 grudnia 2024 r. spotkał się z emerytowanymi pracownikami inspektoratu. To wydarzenie było doskonałą okazją do refleksji nad minionymi latami, a także okazją do omówienia aktualnych wyzwań, jakie stoją przed inspekcją pracy. Emerytowani pracownicy podzielili się swoimi doświadczeniami i wspomnieniami, umacniając poczucie wspólnoty i kontynuacji misji, której celem jest dbałość o bezpieczeństwo w miejscach pracy. Doświadczenie i zaangażowanie zasłużonych dla inspekcji pracowników ma wielką wartość także dla dzisiejszych działań inspekcji.



Przełomowe zmiany

O nowym otwarciu rozmawiamy z Głównym Inspektorem Pracy

Nowy rok to czas podsumowań i planów na przyszłość. Minęło sześć miesięcy pana pracy na stanowisku Głównego Inspektora Pracy. Jaki to był czas?

Gdy mam cel, w jego osiągnięcie angażuję całego siebie. Dotyczy to zarówno sportu, który uprawiam, jak i pracy zawodowej. Obejmując funkcję Głównego Inspektora Pracy, postawiłem sobie ambitny cel, by przywrócić Państwowej Inspekcji Pracy należną jej rangę i prestiż. Od początku zaangażowałem się w działania na wszystkich możliwych forach, by budować wizerunek Inspekcji Pracy. Rozmawiam z partnerami społecznymi, wsłuchuję się w głosy środowisk współpracujących z nami. To ciężka praca, która nie od razu przynosi efekty. Pierwsze miesiące w urzędzie to także pokazanie mojego spojrzenia na Inspekcję wszystkim jej pracowni-

kom. Odbywam z nimi dużo spotkań, uczestniczę w różnych wydarzeniach organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy, poznaję ludzi, którzy chcą zmieniać urząd. Myślę, że w kolejnych miesiącach efekty mojej aktywności będą pozytywnie odbierane i w urzędzie, i w społeczeństwie.

Jakie stawia pan priorytety przed sobą i kierowanym przez pana urzędem w tym roku?

Rozpoczynający się rok jest pełen wyzwań. Liczę na to, że uda się nam zreformować Inspekcję Pracy w zakresie procedur wewnętrznych i systemów informatycznych, którymi posługują się inspektorki i inspektorzy pracy. Nasz urząd był w poprzednich latach mocno niedofinansowany i przeciążony obowiązkami, tak

jakby komuś zależało, aby doprowadzić Inspekcję Pracy na skraj niewydolności i bezradności. W tej instytucji pracują osoby z powołaniem, które potrafią sobie radzić z przeciwnościami i działać w trudnych warunkach, jednak nawet ideowcy potrzebują czasem wsparcia i sygnału, że ich praca jest wartościowa i potrzebna. Dlatego bardzo cieszy mnie to, że obecny rząd postawił na Inspekcję Pracy i reforma naszej instytucji zostanie wpisana jako kamień milowy w Krajowym Planie Odbudowy. Wzmocnienie uprawnień inspektorów pracy ma stanowić odpowiedź na oczekiwania Komisji Europejskiej w kwestii poprawy panujących w Polsce warunków zatrudnienia. Chodzi tu przede wszystkim o osoby, które nie są w stanie same zadbać o swoje interesy, przez co są zatrudniane w skandalicznych warunkach, z zaniżonymi wynagrodzeniami, ryzykując nierzadko zdrowie i życie podczas pracy organizowanej z pominięciem podstawowych zasad bezpieczeństwa. Sprawa jest bardzo poważna. W Polsce co roku w czasie pracy zbyt wiele osób ginie czy doznaje trwałych obrażeń, które utrudniają funkcjonowanie do końca życia. Mam wrażenie, że w niektórych firmach ciągle panuje mentalność rodem z czasów XIX-wiecznej rewolucji przemysłowej, gdy mało kto liczył się z życiem i zdrowiem robotników, bo najważniejszy był zysk.

Myśląc o wyzwaniach na ten rok, nie można zapominać o już toczących się pracach nad zmianą przepisów regulujących przeciwdziałanie mobbingowi, ze wzmocnieniem uprawnień inspektorów w tym zakresie, tak by mogli wymagać od pracodawców tworzenia procedur zapobiegających takim zjawiskom. Kolejna reforma dotyczy maksymalnych temperatur w miejscu pracy. Poszukiwanie odpowiedzi na wyzwania klimatyczne i coraz większe upały to jednak niezwykle trudne zadanie. Zależy mi na tym, aby nowa regulacja stworzyła prosty i łatwy w zastosowaniu system, który nie nałoży na przedsiębiorców zbędnych obowiązków i nadmiernych wydatków.

Ogromnym wyzwaniem będzie też wdrożenie unijnych przepisów mających na celu wyrównanie luki płacowej w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Obowiązki nałożone na pracodawców będą dla nich prawdziwą rewolucją.

Czy do urzędu przyszedł pan z wizją reformy na bazie swoich doświadczeń jako inspektora pracy?

Każdy z nas korzysta ze swoich doświadczeń. Moje kształtowały się najpierw podczas kilkunastoletniego zatrudnienia na stanowisku liniowego inspektora pracy, gdy musiałem się mierzyć z trudnymi wyzwaniami zarówno podczas kontroli, jak i w kontakcie z osobami, które szukały pomocy w Inspekcji Pracy. Zdarzało się, że chodziło o zwykłą rozmowę, wysłuchanie i wsparcie dobrym słowem, poradą, jak rozwiązać problem związany z zatrudnieniem. Bardzo dużo nauczyłem się podczas mojej obecności w resorcie pracy. Jako dyrektor departamentu prawa pracy miałem zaszczyt przeprowadzić przez cały proces legislacyjny m.in.

dwie największe od dekad nowelizacje Kodeksu pracy, wdrażające do polskich przepisów unijny work-life-balance, pracę zdalną i kompleksową regulację badań trzeźwości pracowników. Przyznam, że takie doświadczenia niezwykle procentują na stanowisku Głównego Inspektora Pracy, który chce zreformować instytucję z ponadstuletnią historią. Znam ten urząd od podstaw i wiem, jak wygląda tworzenie nowelizacji aktów prawnych. To daje mi nadzieję na sukces w moich staraniach.

Czy trudno zmienić instytucję z tak długą tradycją?

I tak, i nie. Cytując klasyka, zmiana jest jedynym stałym elementem życia. Dotyczy to także funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy. Świat się zmienia i Inspekcja musi się zmieniać wraz z nim. Inspektorzy szkolą się bez przerwy, bo zmienia się prawo, pojawiają się nowe technologie i materiały wykorzystywane podczas pracy, a wraz z nimi nowe zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. Trudno byłoby skutecznie działać metodami i środkami z początków funkcjonowania Inspekcji, gdy sukcesem było zapewnienie pracownikom krzeseł, gdy mdleli podczas pracy stojącej, czy wentylacji w pomieszczeniach wypełnionych oparami chemikaliów. Zadaniem wszystkich dotychczasowych Głównych Inspektorów Pracy było dostosowanie urzędu do otaczającej rzeczywistości społecznej, prawnej i technologicznej. Czasem, by to osiągnąć, wystarczą drobne ingerencje, a czasem potrzebna jest mała rewolucja. Wydaje się, że obecne czasy wymagają zmian rewolucyjnych po to, by Inspekcja mogła realizować powierzone jej zadania. Pracujemy teraz nad tym, by uzyskać zielone światło i wsparcie dla takich zmian. Mam wizję nowej Inspekcji i ludzi, którzy chcą ją wdrożyć. Ta rewolucja, nowe otwarcie musi się wydarzyć, bo państwo potrzebuje nowoczesnego i skutecznego urzędu dbającego o warunki pracy kilkunastu milionów Polaków i przeszło miliona cudzoziemców zatrudnionych obecnie w Polsce.

Czy urząd podoła tym wyzwaniom, jeśli jest od lat niedofinansowaną instytucją?

Państwowa Inspekcja Pracy zawsze daje sobie radę z postawionymi przed nią zadaniami, jednak musimy odpowiedzieć sobie na pytanie, komu służy obecny stan, w którym instytucja ze względu na sytuację finansową ma problemy z pozyskaniem nowych kadr. Powstała w ten sposób luka pokoleniowa to zjawisko bardzo niebezpieczne dla sprawności działania urzędu. Oczywiście pieniądze są ważne, by przyciągnąć ludzi, ale oprócz pieniędzy ważny jest także prestiż naszej instytucji, sprawna i spójna organizacja, klarowne procedury, elastyczna organizacja pracy. Gdy te wszystkie elementy zagrają razem, będziemy mogli liczyć na zatrudnienie najlepszych specjalistów i prawników. Ja nie żartuję, mówiąc, że za jakiś czas zatrudnienie w Inspekcji pracy będzie odbierane jako nobilitacja. Konsekwentnie do tego dążę, wprowadzając

zmiany, które bez dodatkowych wydatków poprawiają warunki pracy i jej organizację. Mamy już ruchomy czas pracy, pracę zdalną hybrydową, a specjalny zespół diagnozuje obszary, które możemy usprawnić, nie czekając na reformę naszych przepisów.

A czy wsłuchał się Pan w głos inspektorów pracy? Wie Pan, co najbardziej frustruje?

Myszę, że najbardziej frustrują ograniczenia i biurokracja wynikająca z przepisów, które potrafią podciąć skrzydła nawet osobie z najlepszymi intencjami i chęcią do naprawiania świata. Nie raz i nie dwa inspektorzy pracy idą na kontrolę w miejsce, w którym odbywa się nielegalna praca, podstawowe prawa zatrudnionych są naruszane, i odbijają się od zamkniętych drzwi. Bywa, że przedsiębiorcy tworzą niesłychanie skomplikowane struktury spółek zależnych i podwykonawców, w których gąszczu pracownik się gubi, sam nie wie, gdzie i na jakich warunkach pracuje, a inspektor nie ma do kogo skierować pytań czy środków prawnych mających na celu usunięcie nieprawidłowości. Frustrująca może być także liczba zadań nakładanych na stosunkowo niewielką grupę inspektorów i perspektywa kolejnych ważnych wyzwań wynikających z nadchodzących zmian przepisów. Przypominam, że obecnie jest 1,5 tysiąca inspektorów, a mają oni do zaopiekowania przeszło 15 mln pracujących w Polsce. To daje zawrotną liczbę 10 tys. zatrudnionych na jednego inspektora, który ma dbać o to, by ich praca odbywała się w sposób bezpieczny. Oprócz tego inspektorzy wykonują zadania przewidziane w kilkudziesięciu ustawach dotyczących zagadnień tak różnych, jak emerytury pomostowe, materiały biobójcze i pirotechniczne czy przeciwdziałanie zagrożeniom psychicznym jak mobbing i dyskryminacja. Do tego zwalczamy pracę na czarno, odpowiadamy na dziesiątki tysięcy skarg napływających co roku do urzędu. Nietrudno więc o frustrację w niedofinansowanym urzędzie. Być może właśnie to przełożyło się w ostatnim czasie na skurczenie się liczby inspektorów. Staramy się temu przeciwdziałać, ale zdarzało się, że nasze nabory kończyły się rezygnacją kandydatów spełniających nasze oczekiwania, gdy dowiedzieli się, jakie pensje mamy do zaoferowania. Długo mogę o tym opowiadać.

Polityka kadrowa to przy dzisiejszym rynku pracy duże wyzwanie...

Kilka lat temu Roman Giedroń, jeden z moich poprzedników w fotelu Głównego Inspektora Pracy, powiedział, że do efektywnego wypełnienia powierzonych zadań potrzeba 3000 inspektorów. Obecnie Inspekcja jest w połowie drogi do osiągnięcia tego stanu zatrudnienia, a zadań przybywa. Staramy się tak organizować pracę inspektorów, by zmniejszyć liczbę biurokratycznych obowiązków, jakie muszą wykonywać w związku z kontrolami, by w ten sposób odzyskali czas i mogli go poświęcić na inne zadania. Uruchamiamy wszelkie niezbędne rezerwy, optymalizuje-

STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



my pracę inspektorów, ale takie działania mają swoje limity. Właśnie ruszyła kolejna aplikacja dla inspektorów, ale nie ukrywam, że ciężko realizować misję z ograniczonymi kadrami.

Tymczasem polska gospodarka prężnie się rozwija i potrzebuje rąk do pracy. Kryzys demograficzny sprawia, że na polskim rynku pracy pojawia się coraz więcej pracowników z zagranicy, nawet z bardzo odległych państw, nie tylko geograficznie, ale i kulturowo. Wystarczy spojrzeć na dane publikowane przez ZUS, z których wynika, że już ponad milion pracujących w Polsce to cudzoziemcy. To ogromna liczba, a z naszych doświadczeń i kontroli wynika, że rzeczywista liczba pracowników z zagranicy na polskim rynku jest znacznie większa. Wiele takich osób jest zatrudnianych w szarej strefie, bez umowy lub na podstawie różnego rodzaju kontraktów, które formalnie nie mają nic wspólnego z pracą, choć w ten sposób jest legalizowany w Polsce przepływ pieniędzy na ich konta. Szczególnie w tym zakresie panuje mnóstwo nieprawidłowo-

ści, na które musimy reagować. Dlatego rozpoczęliśmy proces wewnętrznej reformy urzędu, która ma usprawnić pracę inspektorów i pozwolić im na sprawne reagowanie w przypadku nadużywania czy omijania prawa. Dotyczy to zresztą nie tylko cudzoziemców, ale także naszych rodzimych pracowników. Zabiegam też o wzmocnienie uprawnień inspektorów pracy. Państwowa Inspekcja Pracy ma ogromny potencjał, który może zostać wykorzystany przez państwo i rząd do mądrego, celowanego przeciwdziałania nieprawidłowościom na polskim rynku pracy.

Co roku Inspekcja Pracy prosi kolejnych ministrów finansów o pieniądze na dodatkowe etaty.

To prawda. Liczę, że w końcu się doczekamy, bo przed nami kolejne ważne zadania, zarówno w kwestii przeciwdziałania mobbingowi, jak i związane z likwidacją luki płacowej w Polsce. Wydatki na Inspekcję to inwestycja. Inwestycja w spokój społeczny, bezpieczną pracę, mniejszą liczbę poszkodowanych w wypadkach, większą liczbę osób legalnie zatrudnionych, płacących daniny publiczne

i zasilających w ten sposób budżet naszego państwa. Jeśli świat polityki spojrzy z tej perspektywy na funkcjonowanie Inspekcji, to nie będę się musiał martwić o pieniądze na kolejne etaty.

A jakie zmiany w Inspekcji Pracy uważa pan za konieczne, żeby poprawić wyniki i efektywność jej działań?

Niezbędne jest przede wszystkim wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nadzoru nad warunkami pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Liczymy też na rozszerzenie środków prawnych przysługujących inspektorom pracy w razie stwierdzenia, że mimo wykonywania pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Zmian wymagają przepisy dotyczące przebiegu czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów pracy. Zmierzają one powinny przede wszystkim w kierunku unowocześnienia

obowiązującej regulacji prawnej i umożliwienia inspektorom pracy wykorzystywania najnowszych technologii w procesie kontroli przestrzegania prawa pracy. W tym zakresie ważne jest umożliwienie inspektorom przeprowadzania tzw. czynności rozpoznawczych, żądania wykonania oględzin obiektów za pomocą urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność w czasie rzeczywistym, pozwalających na przesył obrazu lub obrazu i dźwięku pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnej, gdy osobiste wykonanie takich czynności kontrolnych nie jest możliwe. Wiele zmieniłaby także możliwość przeprowadzania kontroli w trybie zdalnym czy wykorzystywania elektronicznych postaci dokumentów w postępowaniu kontrolnym. Dowodów w wielu przypadkach mógłby dostarczyć monitoring wykorzystywany praktycznie w każdej firmie. Zwiększeniu sprawności operacyjnej służyłoby również rozszerzenie zakresu informacji, które Inspekcja Pracy może pozyskiwać z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Niezwykle ważne jest też położenie nacisku na prowadzenie działalności prewencyjnej, w szczególności w zakresie zmierzającym do zapewnienia przestrzegania prawa pracy.

Pod koniec roku spotkał się pan na naradzie z szefami okręgowych inspektoratów. Jakie decyzje zostały podjęte?

Takie spotkania nie muszą skutkować konkretnymi decyzjami. Z Warszawy czasem trudno dostrzec problemy, z którymi zmagają się w terenie. Stawiam na dialog, bezpośrednie relacje nie tylko z szefami okręgów, ale też z pracownikami i ich przedstawicielami. Wspólnie pracujemy intensywnie nad wewnętrzną reformą, czyli zmianami, które możemy wprowadzić bez potrzeby angażowania do tego ustawodawcy. Zarządzenia wewnętrzne funkcjonujące w Inspekcji od lat mogą się wydać postronnemu obserwatorowi nieciekawe, ale zapewniam, że budzą ogromne emocje wśród inspektorów, bo mają bezpośrednie przełożenie na organizację ich pracy. Poza tym prowadzimy działania w kierunku usprawnienia i integracji naszych systemów informatycznych, które nie są ze sobą kompatybilne, a czasem są wręcz przestarzałe. Do tego trzeba jednak gigantycznych pieniędzy.

Czy czuje pan wsparcie dla planowanych zmian?

Pracuję na zaufanie pracowników Inspekcji, partnerów społecznych i polityków. Mam poczucie, że moja determinacja, nowe spojrzenie na urząd i potrzeby pracowników angażują coraz większą grupę ludzi, dla których Państwowa Inspekcja Pracy to coś więcej niż tylko sztyl na budynku. Zdobywanie poparcia dla wprowadzenia zmian to proces, który musi trochę potrwać, ale coraz częściej otrzymuję sygnały świadczące o tym, że coraz więcej osób chce zmian w Inspekcji.

Dziękujemy za rozmowę.

Zgodnie z planem

Program działania Państwowej Inspekcji Pracy

Prewencja wypadkowa w branżach z dużą liczbą zagrożeń zawodowych, kompleksowe kontrole legalności zatrudnienia, kampanie skierowane do rodziców oraz obowiązki związane z prezydencją Polski w Radzie UE to tylko część zadań, które ma w planach Państwowa Inspekcja Pracy w 2025 roku.

Plan działań inspekcji powstał w oparciu o obserwację aktualnych problemów występujących w obszarze ochrony pracy, uwzględnia on również propozycje zgłoszone przez partnerów społecznych i instytucjonalnych, w tym Radę Ochrony Pracy, komisje sejmowe, a także plany działania Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) i Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy oraz założenia strategii UE na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. W ujęciu branżowym planowane kontrole będą dotyczyć sektorów cechujących się dużą liczbą zagrożeń zawodowych i wypadkowych – górnictwa, budownictwa, energetyki, leśnictwa i rolnictwa. W 2025 r. urząd będzie kontynuował zadania rutynowe i prewencyjne, w tym szeroko rozumianą promocję ochrony pracy. W związku z prezydencją Polski w Radzie UE inspekcja będzie gospodarzem i organizatorem wielu wydarzeń. To także pierwszy rok realizacji trzyletniego programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2025-2027.

Przemysł pod lupą

Kontrole prawidłowego funkcjonowania prewencji wypadkowej w zakładach pracy będą dotyczyć przede wszystkim zakładów, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy, w tym zakładów wytypowanych do objęcia kampanią poświęconą realizacji europejskiego filaru strategii bhp, przewidzianej na lata 2021–2027, czyli „Wizji Zero”. Trzyletnia kampania prewencyjno-kontrolna skierowana jest do zakładów sektora prze-

twórstwa przemysłowego, cechujących się dużym ryzykiem wystąpienia wypadków przy pracy oraz takich, w których liczba wypadków świadczy o niesposobieniu obo- wiązujących przepisów bhp.

Działania kontrolne strategii będą wspierane oddziaływaniem prewencyjnym, polegającym na przekonywaniu pracodawców do zwiększenia zaangażowania w bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia. Elementem takiego oddziaływania będzie uświadamianie pracodawcom i osobom odpowiedzialnym, że konieczne jest bezpośrednie zaangażowanie się w zarządzanie bhp oraz udział pracowników w działaniach służących zwiększaniu poziomu bezpieczeństwa pracy, w tym w ocenie ryzyka zawodowego.

W ramach kampanii okręgowe inspektoraty pracy zorganizują szkolenia dla pracodawców (w formie stacjonarnej i online), a także seminaria i konferencje o tematyce związanej z prewencją wypadkową w miejscu pracy, prowadzeniem postępowań powypadkowych i analizowaniem przyczyn wypadków oraz zarządzaniem ryzykiem zawodowym. W toku kampanii będziemy zachęcać pracodawców do skorzystania z oferty programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Substancje niebezpieczne

W latach 2025-2027 uruchomiona zostanie także kampania poświęcona ograniczaniu narażenia pracowników na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksycznych oraz przeciwdziałaniu negatywnym zdrowot-

nym skutkom narażenia na pył azbestu w miejscu pracy.

Kontrolami zostaną objęte prace wykonywane w zakładach wykorzystujących i produkujących substancje i mieszaniny chemiczne. Zgodnie z ustawowymi kompetencjami kontrole Państwowej Inspekcji Pracy zweryfikują wypełnianie przez pracodawców obowiązków nałożonych przez unijne rozporządzenia dotyczące chemikaliów, tj. REACH i CLP. Strategia kontroli chemicznych na lata 2025-2027 koresponduje z założeniami Europejskiego Planu Walki z Rakiem, jak również z priorytetami określonymi przez SLIC – w zakresie egzekwowania przepisów bhp dotyczących zagrożeń ze strony czynników chemicznych. Strategia ta realizuje również wyzwania określone przez Komisję Europejską w „Strategii w zakresie chemikaliów na rzecz zrównoważoności na rzecz niefalekcyjnego środowiska” i będzie wspomagać ograniczanie zgonów, poważnych obrażeń oraz chorób zawodowych związanych z warunkami pracy.

Inspekcja planuje też prowadzić szkolenia i prelekcje na temat identyfikacji zagrożeń, oddziaływania szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych w środowisku pracy oraz metod ograniczania i eliminacji związanego z tym ryzyka. Działania te mają zwiększyć świadomość skali zagrożeń zawodowych związanych z używaniem niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin.

Pracownicy z zagranicy

W związku z narastającym zapotrzebowaniem na pracę cudzoziemców na te-

rytorium RP w 2025 r. zadania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy zostaną ukierunkowane na problematykę powierzania pracy w Polsce tej grupie pracobiorców. Kompleksowe kontrole będą realizowane przez delegowane do tych działań zespoły inspektorów pracy. Działania Państwowej Inspekcji Pracy mają obejmować nie tylko legalność zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, ale także warunki ich pracy oraz prawidłowość podstawy wykonywania pracy, w szczególności zasadność zawarcia umowy innej niż umowa o pracę.

• 55 tys. – liczba kontroli, które planuje przeprowadzić inspekcja w tym roku

• 40 tys. – liczba podmiotów (pracodawców i przedsiębiorców, pracowników, rolników indywidualnych, uczniów, studentów i innych odbiorców działań) objętych działaniami prewencyjnymi

Równoległe z zadaniami kontrolnymi realizowane będą działania informacyjne skierowane do cudzoziemców i podmiotów powierzających im pracę. W kampanii będziemy wspierać podmioty korzystające z pracy cudzoziemców w ramach podwykonawstwa i łańcucha dostaw tak, aby przedsiębiorcy, w szczególności z poziomu inwestora czy generalnego wykonawcy, podczas własnych działań audytowych mogli weryfikować rzetelność i wiarygodność partnerów biznesowych, tj. firm, których pracownicy świadczą pracę na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

Nadrzędnym celem wszystkich działań Państwowej Inspekcji Pracy w kampanii będzie przeciwdziałanie patologiom w zatrudnieniu cudzoziemców, nie tylko w kontekście legalności powierzania pracy, ale także warunków, w jakich ta praca jest wykonywana

Zadania w zakresie bhp

Państwowa Inspekcja Pracy zawsze dużo uwagi poświęcała technicznemu bezpieczeństwu pracy. W 2025 r. sprawdzimy, czy pracodawcy podejmują działania w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych (hałas, drgania mechaniczne, mikroklimat) w miejscu pracy i czy działania te skutecznie ograniczają wpływ tych czynników na zdrowie pracowników. Skontrolowana zostanie m.in. realizacja obowiązku typowania i przeprowadzania badań i pomiarów fizycznych wskazanych czynników środowiska pra-

cy, z uwzględnieniem rzeczywistego czasu narażenia na oddziaływanie tych czynników, w tym posiadanie aktualnych wyników tych badań. Sprawdzone zostaną programy działań organizacyjnych oraz technicznych służących

wyeliminowaniu lub obniżeniu poziomu narażenia na oddziaływanie tych czynników. Inspektorzy pracy skontrolują wyposażenie pracowników w skutecznie działające środki ochrony indywidualnej oraz prawidłowy ich dobór.

Zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych szczególnie często spotykane są w branżach związanych z ochroną zdrowia, przemysłem spożywczym, rolnictwem, gospodarowaniem odpadami, a także w laboratoriach diagnostycznych i badawczych. Kluczowe staje się tam wdrożenie odpowiednich procedur ochrony zdrowia, aby zminimalizować ryzyko związane z narażeniem na czynniki biologiczne. Podjęcie działań kontrolnych w tym obszarze ma na celu ograniczanie zagrożeń zdrowotnych oraz zmniejszenie ryzyka związanego

z infekcjami i chorobami zawodowymi.

Powszechne występowanie substancji chemicznych i ich mieszanin w różnych procesach pracy oznacza konieczność zapewnienia wysokiego stopnia ochrony zdrowia osób narażonych na szkodliwe czynniki chemiczne. Wiele prac związanych z produkcją bądź stosowaniem chemikaliów zaliczanych jest do szczególnie niebezpiecznych, powodujących bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących. Przy braku znajomości przepisów bhp i świadomości zagrożeń oraz niestosowaniu odpowiednich środków ochrony zbiorowej i indywidualnej zapewnienie właściwych warunków pracy staje się niezwykle trudne, a ryzyko narażenia pracowników na utratę zdrowia lub życia materializuje się w postaci wypadków oraz chorób zawodowych.

Prawo pracy

W zakresie prawnej ochrony pracy kontynuowane będą kontrole zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy stanowi jeden z głównych problemów występujących w placówkach handlowych. Z tego powodu w roku 2025 kontrole w handlu będą koncentrowały się głównie na tych zagadnieniach.

Inspekcja pracy będzie prowadzić na terenie przedsiębiorstw transportowych kontrole obejmujące swym zakresem szczególnie czas jazdy i czas postoju, obowiązkowe przerwy i czas odpoczynku kierowców.

Inspektorzy pracy skontrolują również przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem oraz przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych i zatrudniania dzieci do lat 16.

Zadania własne

Integralną część programu stanowią zadania zgłaszane przez okręgowe inspektoraty pra-

cy. Zadania te, wynikające ze specyfiki i sytuacji lokalnej, realizowane są samodzielnie przez poszczególne okręgi bądź we współpracy – jeśli podobne problemy wymagające zbadania występują na terenie kilku okręgowych inspektoratów pracy. W 2025 roku w grupie zadań realizowanych na terenie kilku okręgów znalazły się:

- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych, z wyłączeniem działań strategicznych (Gdańsk, Olsztyn, Szczecin, Wrocław);

- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących skup lub przetwórstwo złomu metali (Kielce, Kraków);
- bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych (Białystok, Kraków, Olsztyn);
- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach kamieniarskich (Lublin, Szczecin, Wrocław).

Badanie skarg i wniosków

W roku 2025 inspektorzy pracy, poza zwykłymi działaniami polegającymi

na reagowaniu na zgłaszane sygnały o naruszaniu przepisów prawa pracy – przede wszystkim dotyczące nieprawidłowości związanych z wypłatą wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń, czasu pracy oraz stosunku pracy i szeroko rozumianych warunków pracy – szczególną uwagę będą przywiązywali do skarg obejmujących takie zagadnienia, jak przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, wykonywania pracy w sposób zdalny, mobbingu czy wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Obszary szczególnej troski przy badaniu skarg i wniosków



Współpraca międzynarodowa

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy, jako członek SLIC, chce realizować zadania wynikające z planu pracy Komitetu oraz z nowo przyjętych mandatów grup roboczych SLIC. W związku z prezydencją Polski w Radzie UE w pierwszym półroczu 2025 r. inspekcja pracy będzie organizatorem posiedzenia plenarnego i dnia tematycznego SLIC w Warszawie w dniach 14-15 maja 2025 r. Z uwagi na prezydencję RP członek lub zastępca członka SLIC z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy będzie uczestniczył w 2025 r. w spotkaniach Biura SLIC. W drugiej połowie 2025 roku polski członek lub zastępca członka SLIC weźmie udział w posiedzeniu plenarnym i dniu tematycznym SLIC w Danii.

Państwowa Inspekcja Pracy jest polskim organem wiodącym w Grupach Współpracy Administracyjnej (ADCO). Eksperti Pań-

stwowej Inspekcji Pracy będą nadal uczestniczyć w spotkaniach grup ds. maszyn, środków ochrony indywidualnej, urządzeń dźwigowych oraz urządzeń i zbiorników ciśnieniowych.

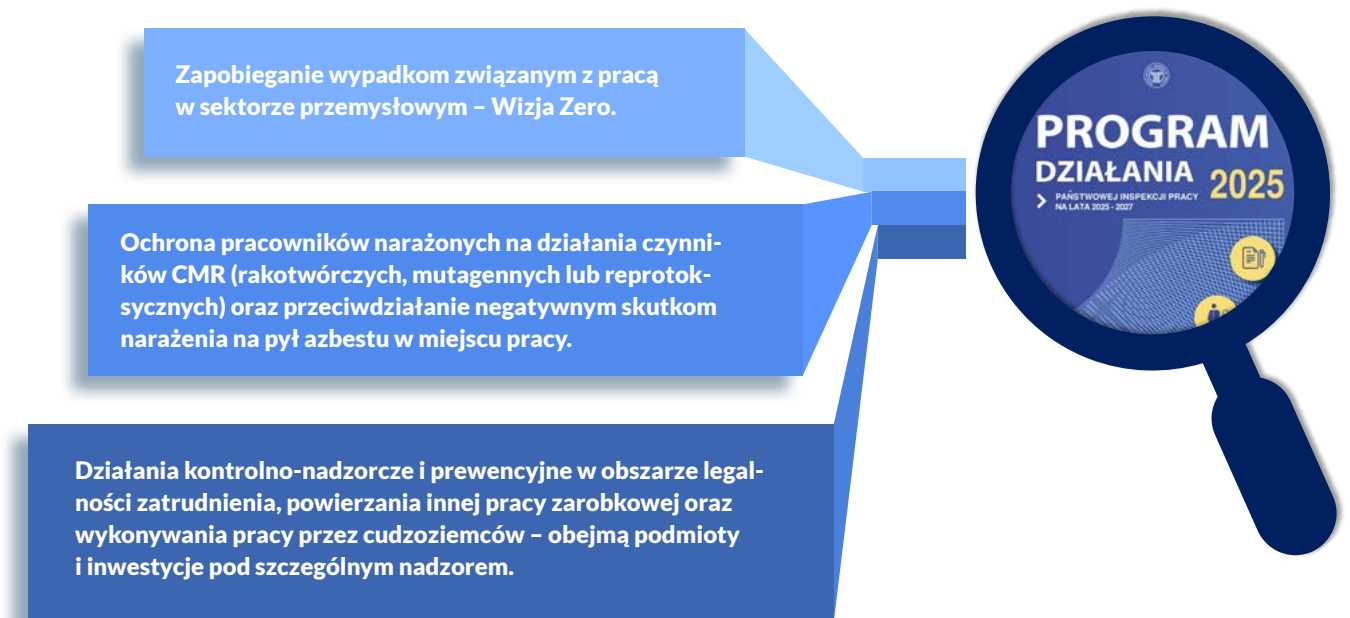
W obszarze legalności zatrudnienia pracowników mobilnych Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi intensywną współpracę z Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA). W 2025 r. polscy inspektorzy pracy i eksperci będą uczestniczyć w seminariach, warsztatach i spotkaniach tematycznych tego gremium, a także w pracach jego grup roboczych: Europejskiej Platformy ds. Przeciwdziałania Pracy Nieuregulowanej, ds. Inspekcji oraz ds. Informacji.

Uwzględniając intensywną wymianę korespondencji polskiego biura łącznikowego w systemie wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) na temat pracowników delegowanych oraz bieżące zadania Państwowej Inspekcji Pracy związa-

ne z potrzebą zapewnienia legalnej pracy polskiemu pracownikowi świadczącemu pracę na zachodzie Europy, planowane jest zacieśnienie współpracy z Austrią, Holandią, Włochami i Francją, również poprzez organizację spotkań dwustronnych w kraju oraz w strukturach instytucji partnerskich w wymienionych państwach. Nasz urząd planuje też nawiązanie ściślejszej współpracy ze stroną ukraińską w związku ze wzmożoną obecnością ukraińskich pracowników na polskim rynku pracy.

W pierwszej połowie 2025 r. Polska sprawować będzie przewodnictwo w Grupie Wyszehradzkiej (V4), która stanowi forum wymiany doświadczeń oraz wypracowywania wspólnych stanowisk w sprawach istotnych dla przyszłości tego regionu i UE. Państwowa Inspekcja Pracy będzie gospodarzem spotkania przedstawicieli urzędów inspekcji pracy z krajów należących do Grupy.

Strategiczne obszary poprawy warunków pracy – priorytety





Nieklasyczny młodociany

Czy można zatrudnić młodocianego, który jest za młody?

W języku potocznym młodociany to osoba, która nie ukończyła 18 lat. Zgodnie z treścią art. 190 § 1 Kodeksu pracy młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Kodeks pracy precyzuje, że wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawili świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu (art. 191 § 1 k.p.). Gdyby przyjąć wyłącznie przytoczone regulacje, termin zatrudnienia pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego wiązałby się nie z faktem przyjęcia kandydata do odpowiedniego typu szkoły (tj. branżowej szkoły I stopnia), lecz z datą ukończenia 15. roku życia. Jednocześnie ukończenie 18. roku życia powodowałoby natychmiastowe zakończenie zatrudnienia jako osoby młodocianej. Wobec powyższego przepisy Kodeksu pracy wskazują wyjątki od regulacji ogólnej pozwalające na zatrudnianie osób niemających 15 lat oraz tych, które ukończyły 18 lat, na zasadach określonych dla młodocianych.

Wyjątki w zatrudnieniu młodocianego

„Klasycznym” młodocianym jest osoba spełniająca kumulatywnie wszystkie warunki, o których mowa w przepisach – ukończyła 15 lat, ukończyła co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową

i przedstawi świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. Przepisy Kodeksu pracy w art. 190 § 2 wskazują, że co do zasady zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem wystąpienia wyjątków wskazanych wyłącznie w Kodeksie pracy. Właśnie te wyjątki, jak również obowiązki z nimi związane, kształtują w przepisach możliwość zatrudnienia tzw. nieklasycznego młodocianego.

Do 31 sierpnia 2018 r. młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy była osoba, która ukończyła 16 lat, z dniem 1 września 2018 r. wiek ten obniżono do 15 lat. Uprzednio przypadki zatrudniania osób, które nie spełniały warunków zaliczenia do pracowników młodocianych, były regulowane w aktach wykonawczych. W systemie oświaty przed reformą, tj. gdy istniały gimnazja, takie sytuacje były uregulowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz.U. z 2002 r. nr 214 poz.

1808). Obecnie takie sytuacje zostały unormowane w Kodeksie pracy. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami można wyróżnić 6 przypadków, które nie wpisują się w kanon klasycznego młodocianego. Należą do nich sytuacje, w których:

1. osoba ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, jednakże nie ma ona 15 lat, ale zostaje zatrudniona w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat;
2. osoba ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, jednakże nie ma ona 15 lat (za wyjątkiem poprzedniego przypadku);
3. osoba nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej i nie ma ona 15 lat;
4. osoba ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej;
5. osoba ukończyła 15 lat, nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej i ukończyła przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy;
6. osoba ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej.

Osoba niemająca 15 lat, która ukończyła szkołę podstawową

W pierwszym ze wskazanych przypadków osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, a nie ma wymaganego wieku, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat. Odniesie-

cianego, który pomiędzy 1 września a 31 grudnia skończy 15 lat. Do zatrudnienia takiej osoby przepisy nie przewidują dodatkowych obowiązków.

W drugim przypadku również chodzi o osobę, która nie ukończyła jeszcze 15 lat i jest po ośmioletniej szkole podstawowej, jednak nie dotyczy jej sytuacja, o której mowa powyżej. Przyjmując analogicznie, że młodociany podejmuje naukę w szkole branżowej 1 września danego roku kalendarzowego, mamy tu do czynienia z osobą, która pomiędzy 1 września a 31 grudnia (czyli w roku rozpoczęcia nauki) nie ukończy 15 lat. Najczęściej do takiej sytuacji dochodzi, gdy młodociany rozpoczął obowiązek szkolny wcześniej, w wieku 6 lat. Wówczas 15 lat ukończy nie w roku rozpoczęcia nauki w branżowej szkole I stopnia, ale dopiero w kolejnym roku. Osoby takie są zatrudniane w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu – na zasadach określonych dla młodocianych – jako 14-, a czasami nawet 13-latkowie (jeśli 14. urodziny obchodzą po 1 września).

Warto w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm. oraz z 2024 r. poz. 322) nauka zawodu to jedna z form przygotowania zawodowego młodocianych. Jak wskazano w przytoczonym rozporządzeniu, nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze



niem do tego wyjątku zatrudnienia młodocianego jest wówczas termin rozpoczęcia roku szkolnego w I klasie branżowej szkoły I stopnia. Przy założeniu, że nauka rozpoczyna się w tej szkole 1 września danego roku kalendarzowego, chodzi tu o młodo-

wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika. Obejmuje do kształcenie teoretyczne oraz praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach.

Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Przez przedstawiciela ustawowego tej osoby (de facto dziecka), zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, rozumie się rodziców, natomiast z opiekunem prawnym będziemy mieć do czynienia, gdy żadnemu z rodziców nie przysługuje władza rodzicielska, rodzice nie żyją albo są nieznani. Przepis nie określa formy wyrażenia zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego. Wydaje się jednak, że skoro zgodnie z art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie, to również i zgoda, o której mowa, powinna być wyrażona w tej formie. Z pomocą przychodzi tu art. 64 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym jeżeli do dokonania czynności prawnej potrzebna jest zgoda osoby trzeciej, osoba ta może wyrazić zgodę także przed złożeniem oświadczenia przez osoby dokonujące czynności albo po jego złożeniu. Zgoda wyrażona po oświadczeniu ma moc wsteczną, tj. od daty zawarcia umowy o pracę. Jeżeli do ważności czynności prawnej wymagana jest forma szczególna, oświadczenie obejmujące zgodę osoby trzeciej powinno być złożone w tej samej formie. Z uwagi na konstruk-

cję przepisu wystarczająca jest zgoda tylko jednego z przedstawicieli ustawowych (rodziców).

Działalność poradni psychologiczno-pedagogicznych wynika z kolei z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2499). Zgodnie z § 1 rozporządzenia publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym publiczne poradnie specjalistyczne, udzielają dzieciom, od momentu urodzenia, i młodzieży pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, udzielają rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej związanej z wychowywaniem i kształceniem dzieci i młodzieży, a także wspomagają przedszkola, szkoły i placówki w zakresie realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. Do zadań poradni należy m.in. diagnozowanie dzieci i młodzieży, a w efekcie tego wydawanie m.in. opinii i orzeczeń. W § 4 rozporządzenia wskazano wprost, że do opinii wydawanych przez poradnie należą również te, o których mowa w Kodeksie pracy. Przepis normuje także niezbędne elementy, jakie powinna zawierać przedmiotowa opinia. W trakcie praktyki kontrolnej autor artykułu spotkał się z przypadkiem zatrudnienia młodocianego w celu przy-

gotowania zawodowego, który w roku zatrudnienia nie miał i nie ukończył 15 lat, uzyskał natomiast pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej w wymaganym zakresie. Opinię poradni uzyskano jednak ok. 2,5 miesiąca po dopuszczeniu młodocianego do pracy. Wobec powyższego inspektor pracy skierował do pracodawcy wniosek w wystąpieniu o zawieranie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z osobą, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemającą 15 lat (i w roku kalendarzowym, w którym jest zatrudniona nie kończy 15 lat), wyłącznie po uprzednim wyrażeniu na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskaniu pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Osoba niemająca 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej

Trzecia sytuacja dotyczy osoby, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej i jednocześnie nie ukończyła 15 lat. Może ona być zatrudniona w celu przygotowania zawodowego na zasadach określonych dla młodocianych w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Przyuczenie to ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w takim przypadku jest dopuszczalne po wyrażeniu na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego oraz uzyskaniu pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Zatem rozważania wskazane w drugim z omawianych przypadków będą mieć zastosowanie również do tej sytuacji. Dodatkowo w omawianym przypadku wymagane jest również uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, właściwej według miejsca zamieszkania, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą. Zgodnie z art. 37 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 737 ze zm.) zezwolenie takie może być wydane przed rozpoczęciem roku szkolnego albo w trakcie roku szkolnego, jeżeli do wniosku o wydanie zezwolenia dołączono oświadczenie rodziców o zapewnieniu dziecku warunków umożliwiających realizację podstawy programowej obowiązującej na danym etapie edukacyjnym oraz zobowiązanie rodziców do przystępowania w każdym roku szkolnym przez dziecko spełniające obowiązki szkolny do rocznych egzaminów klasyfikacyjnych z zakresu części podstawy programowej obowiązującej na danym etapie edukacyjnym, uzgodnionej na dany rok szkolny z dyrektorem szkoły. Egzamin klasyfikacyjny są przeprowadzane przez szkołę, której dyrektor zezwolił na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

Osoba, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła szkoły podstawowej

Kolejna kategoria to osoby, które ukończyły 15 lat i nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej. Można z taką osobą zawrzeć – na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna – umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli:

- a) została ona przyjęta do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w ośmioletniej szkole podstawowej albo
- b) uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Mamy tu zatem dwie możliwości. Pierwszą z nich regulują przepisy art. 2 ustawy – Prawo oświatowe, zgodnie z którym system oświaty obejmuje m.in. szkoły podstawowe, w tym z oddziałami przysposabiającymi do pracy. Takie oddziały są tworzone w wybranych szkołach. Zgodnie z § 16 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli oddział przysposabiający do pracy może być tworzony w szkole podstawowej dla uczniów, którzy ukończyli 15. rok życia i nie rokuje ukończenia szkoły podstawowej w normalnym trybie oraz którzy otrzymali promocję do klasy VII albo nie otrzymali promocji do klasy VIII. Dyrektor szkoły podstawowej, za zgodą rodziców, przyjmuje ucznia do oddziału przysposabiającego do pracy, uwzględniając opinię wydaną przez lekarza oraz opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej, z której wynika zasadność nauki w oddziale przysposabiającym do pracy. Kształcenie ogólne realizuje się tam zgodnie z podstawą programową kształcenia ogólnego dostosowaną do potrzeb i możliwości uczniów. Program przysposobienia do pracy opracowuje nauczyciel prowadzący zajęcia ukierunkowane na osiągnięcie wybranych efektów kształcenia określonych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego. Przysposobienie do pracy może być organizowane w szkole podstawowej albo w innych jednostkach organizacyjnych, w szczególności w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe, placówce kształcenia ustawicznego, centrum kształcenia zawodowego oraz u pracodawcy, na podstawie umowy zawartej pomiędzy szkołą podstawową a daną jednostką. Druga ze wskazanych możliwości obejmuje obowiązki już omówione w artykule.

Piąta sytuacja dotyczy osoby, która ukończyła 15 lat, nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej oraz ukończyła przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Wobec takiej osoby istnieje możliwość zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Dotyczy to osób, które spełniają obowiązek



szkolny poza szkołą. Wówczas stosuje się odpowiednio przepis dotyczący uzyskania zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Omawiana sytuacja jest zatem kontynuacją poprzedniego przypadku i jest możliwa wyłącznie po ukończeniu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej

Ostatni z omawianych przypadków dotyczy osoby, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej. Może ona być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę. Chodzi tu o osoby, które podczas nauki w ośmioletniej szko-

Podsumowanie

Jak widać, nieukończenie odpowiedniego wieku (15 lat) czy odpowiedniego poziomu nauki (ośmioletnia szkoła podstawowa) nie stanowi bezwzględnej przeszkody do podjęcia zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego. Osoba, która nie spełnia co najmniej jednego z wymienionych warunków, może zostać zatrudniona w celu przygotowania zawodowego po spełnieniu określonych obowiązków. Spełnienie jednego z warunków pozwala na wybór formy przygotowania zawodowego. I tak, ukończenie ośmioletniej szkoły podstawowej determinuje możliwość zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu, zaś ukończenie 15 lat pozwala na zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Należy jednak pamiętać, że bez względu na ukończony wiek czy poziom nauki pracodawca, zgodnie z art. 192 k.p., jest każdo-



le podstawowej odbywały przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Powyższe rozwiązanie pozwala na ukończenie przygotowania zawodowego bez potrzeby wprowadzania zmian w formie zatrudnienia. W praktyce sytuacja ta dotyczy okresu od końca czerwca (tj. od terminu ukończenia szkoły podstawowej) do końca grudnia.

razowo obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędne do ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Tomasz Musialik
starszy inspektor pracy
OIP Katowice



Świadomi praw

Finał konkursu „Bezpiecznie od startu”

4 grudnia 2024 r. w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie odbył się XXII finał Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o Zasadach BHP „Bezpiecznie od startu”.

Konkurs został zorganizowany pod patronatem honorowym ministra rodziny, pracy i polityki społecznej, ministra edukacji narodowej oraz prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jego organizatorami jak co roku byli Związek Rzemiosła Polskiego i Państwowa Inspekcja Pracy. Gości powitali gospodarze uroczystości: prof. dr hab. **Jan Klimek**, prezes Związku Rzemiosła Polskiego oraz Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. Swoją obecnością galę zaszczylicili: **Agnieszka Majewska** – rzeczniczka małych i średnich przedsiębiorców, **Mariusz Jedynak** – członek Zarządu ZUS, **Mirosław Flejmer** – zastępca dyrektora ds. operacyjnych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, **Adam Paprocki** – radca z Departamentu Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji.

W finale bieżącej edycji konkursu wzięło udział 42 uczestników, laureatów szczebla regionalnego. Dwuosobowe delegacje, głównie uczniowie drugiego i trzeciego roku nauki zawodu w rzemiośle, reprezentowały 21 izb rzemieślniczych Związku Rzemiosła Polskiego. Finałisti w Warszawie odpowiadali na łącznie 80 pytań – 40 z prawa pracy i 40 z zakresu bhp.

W finale bieżącej edycji konkursu wzięło udział 42 uczestników, laureatów szczebla regionalnego. Dwuosobowe delegacje, głównie uczniowie drugiego i trzeciego roku nauki zawodu w rzemiośle, reprezentowały 21 izb rzemieślniczych Związku Rzemiosła Polskiego. Finałisti w Warszawie odpowiadali na łącznie 80 pytań – 40 z prawa pracy i 40 z zakresu bhp.



– Z wielką satysfakcją stwierdzam, że poziom waszej wiedzy jest imponujący. Mam nadzieję, że przełoży się ona na praktykę, na to, w jaki sposób będziecie organizować pracę swoją, swoich współpracowników, a kiedyś być może również osób zatrudnionych w waszych zakładach – powiedział do laureatów Marcin Stanecki.

Laureaci tegorocznej edycji – klasyfikacja indywidualna:

I miejsce – Maksymilian Rosa, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Opolu,

II miejsce – Krystian Sura, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Opolu,

III miejsce – Jakub Jasiński, reprezentujący Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu,

IV miejsce – Zuzanna Jurga, reprezentująca Izbę Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach,

V miejsce – Szymon Buczek, reprezentujący Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu,

VI miejsce – Jakub Miękina, reprezentujący Izbę Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach.

Zwycięzca konkursu Maksymilian Rosa podkreślił, że nauka zajęła mu bardzo dużo czasu: „To były setki godzin spędzonych nad Kodeksem pracy, nad bhp. Staraliśmy się być na bieżąco z przepisami. Byłem na wszystko gotowy. Pytania mnie w tym roku w sumie nie zaskoczyły. Udział w konkursie to była dla mnie odskocznia od tego, czym zajmuję się na co dzień”.

Laureaci tegorocznej edycji – klasyfikacja drużynowa:

I miejsce – drużyna z Opola: Maksymilian Rosa i Krystian Sura

II miejsce – drużyna z Katowic: Zuzanna Jurga i Borys Kucznierz

III miejsce – drużyna z Poznania: Jakub Jasiński i Dawid Jasiński

Nagrodami głównymi w konkursie, sfinansowanymi przez Głównego Inspektora Pracy, były bony podarunkowe w następującej wysokości: I miejsce – 2000 zł, II miejsce – 1500 zł, III miejsce – 1000 zł, IV-VI miejsce – 300 zł. Dodatkowo laureaci otrzymali upominki przygotowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Pamiątkowe dyplomy wręczono wszystkim uczestnikom konkursu oraz ich opiekunom (mistrzom szkolącym uczniów i nauczycielom zawodu).

Nagrody „Salus publica” wręczone



Dla dobrego publicznego

10 grudnia 2024 r. w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie dziennikarze i influencerzy zajmujący się problematyką prawa pracy i bezpieczeństwa pracy oraz działalnością Państwowej Inspekcji Pracy odebrali nagrody za popularyzację tej problematyki w 2024 r. Wręczył je Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

W tym roku kapituła konkursu rekomendowała przyznanie nagród przedstawicielom prasy, radia oraz mediów społecznościowych. Główny Inspektor Pracy nagrodę w postaci statuetki „Salus publica” przyznał 6 osobom. Otrzymali ją:

1. Maciej Głogowski – TOK FM,
2. Juliusz Ćwieluch – Tygodnik „Polityka”,
3. Piotr Gapys – influencer, podcast „Po ludzku o BHP”,
4. Małgorzata Stempinska – „Gazeta Pomorska”,
5. Maria Korcz – „Gazeta Wyborcza”,
6. Izabela Malewska – Polskie Radio Olsztyn.

W trakcie spotkania Marcin Stanecki podkreślił otwartość Państwowej Inspekcji Pracy na media i ich pozytywną rolę w budowaniu świadomości prawa pracy oraz bezpiecznych sposobów jej świadczenia i organizowania.

Uroczystość była okazją do nieoficjalnych rozmów i wymiany informacji, w tym na temat planów działania inspekcji, wizji zmian, jakie czekają urząd, a także wyzwań związanych z wdrożeniem dyrektyw, np. dyrektywy platformowej.

W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele kierownictwa urzędu: zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski, dyrektor Departamentu Prawnego Halina Tulwin, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Jakub Chojnicki oraz rzecznik prasowy Głównego Inspektora Pracy Mateusz Rzemek.

W konkursie nagradzani są głównie dziennikarze zajmujący się popularyzacją tematyki bezpieczeństwa pracy. Od 2023 r. jedna ze statuetek trafia także w ręce influencera, czyli osoby, która z uwagi na zasięgi swojej działalności jest w stanie docierać do dużej grupy odbiorców, kształtować świadomość i wpływać pozytywnie na zachowania zatrudnionych.



Karalne przeszkadzanie

Przestępstwo zakłócania kontroli prowadzonej przez inspektora pracy



Co może zrobić inspektor pracy, gdy w toku kontroli wykorzystał możliwości porozumienia z podmiotem kontrolowanym lub osobami działającymi w jego imieniu co do konieczności i zasadności podjęcia czynności służbowych?

S typizowane w art. 225 § 2 Kodeksu karnego¹ przestępstwo, polegające na utrudnianiu lub udaremnieniu wykonania czynności służbowej osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy, jest zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3. Wskazuje to na silną ochronę, jakiej podlegają inspektorzy pracy prowadzący postępowanie kontrolne, o którym mowa w art. 21 i nast. ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy². Nie zawsze bowiem utrudnianie lub udaremnianie wykonania czynności służbowych w toku postępowań kontrolnych stanowi przestępstwo (tak np. w odniesieniu

do czynności inspektorów kontroli ZUS³), a jeżeli nim jest – ustawodawca z reguły przewiduje łagodniejszą karę za jego popełnienie (tak np. za utrudnianie czynności kontrolerów będących pracownikami Najwyższej Izby Kontroli⁴ lub utrudnianie czynności funkcjonariuszy prowadzących kontrolę celno-skarbową⁵). Co więcej, sposób uregulowania przestępstwa z art. 225 § 2 k.k. powoduje, że może być ono popełnione jednym zachowaniem i to nawet wówczas, gdy mimo wszystko postępowanie kontrolne zostanie skutecznie przeprowadzone.

Sprawca czynu zabronionego

Przestępstwo popełnia ten, kto utrudnia lub udaremnia wykonanie choćby jednej czynności służbowej (nie zaś całej kontroli lub działalności Państwowej Inspekcji Pracy). Utrudnianie wykonania czynności służbowej polega na stworzeniu przeszkody dla przeprowadzenia danej czynności, zaś udaremnienie wykonania czynności służbowej sprowadza się do uniemożli-

wienia jej wykonania. Utrudnianie wykonania czynności w rozumieniu art. 225 § 2 k.k. przedłuża zatem w każdym przypadku jej przeprowadzenie, przez co ogranicza możliwości sprawnego realizowania celów kontroli w zakresie przestrzegania prawa pracy, a ponadto może prowadzić do potrzeby zwiększenia intensywności działań inspektora pracy, umożliwiających wykonanie danej czynności.

Typowym tego przykładem jest spóźnione dostarczenie dokumentacji pracowniczej żądanej w toku postępowania kontrolnego. Udaremnienie wykonania czynności służbowej niesie za sobą dale idące skutki dla danej czynności – znosi możliwość jej wykonania w danym miejscu i czasie⁶. Tu przykładem może być niewpuszczenie na teren zakładu inspektorów pracy, którzy stawili się konkretnego dnia, aby dokonać ustaleń co do przestrzegania w nim przepisów i zasad bhp. W każdym razie przestępcze zachowanie sprawcy polega na utrudnianiu lub udaremnianiu wykonania jednej konkretnej czynności służbowej⁷.

Sprawcą czynu zabronionego z art. 225 § 2 k.k. polegającego na działaniu (np. skierowanie inspektorów pracy w niewłaściwe miejsce, w którym mieliby dokonać czynności kontrolnych) może być każdy, natomiast polegającego na zaniechaniu – ten, na kim ciążył szczególny, prawny obowiązek wykonania czynności żądanej w toku postępowania kontrolnego (np. przedstawienie dokumentów, udostępnienie zakładu pracy, wskazanie miejsca świadczenia pracy przez pracowników zatrudnianych przez kontrolowany podmiot). Warto pamiętać, że adresatem czynności inspektorów pracy podejmowanych w toku kontroli jest podmiot kontrolowany, zaś odpowiedzialności karnej za przestępstwo może podlegać wyłącznie osoba fizyczna. Jeżeli chodzi o pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi, to szczególnie, prawny obowiązek zapobiegnięcia utrudnianiu wykonania czynności służbowej inspektora pracy lub uniemożliwieniu jej wykonania wynika z aktu prawnego stanowiącego podstawę wskazania danej osoby jako właściwej do prowadzenia spraw pracodawcy (przykładowo: dla wspólników spółki jawnej obowiązek ten wynika z art. 39 § 1 k.s.h.⁸). Oczywiście w każdym podmiocie kontrolowanym, także wówczas, gdy jest nim pracodawca będący osobą fizyczną, może być wyznaczona inna osoba do jego reprezentowania w związku z prowadzonym postępowaniem kontrolnym, jednakże odpowiedzialność karną może ona ponieść jedynie wówczas, gdy zarazem była zobowiązana do współdziałania z inspektorami pracy (np. na podstawie umowy o pracę, zakresu obowiązków, polecenia przełożonego). Od szczególnego, prawnego obowiązku zapobiegnięcia skutkowi w postaci utrudnienia lub udaremnienia wykonania czynności służbowej należy bowiem odróżnić uprawnienie do występowania w imieniu i na rzecz podmiotu kontrolowanego bez jednoczesnego zobowiązania uprawnionego do zapewnienia inspektorowi pracy warunków

i środków niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia kontroli, które wynika np. z pełnomocnictwa lub z pomocy członkowi najbliższej rodziny w jakiejś czynności.

Zachowanie umyślne

Do przypisania przestępstwa z art. 225 § 2 k.k. konieczne jest ustalenie, że bezprawne zachowanie sprawcy było umyślne. Sprawca popełnia przestępstwo w zamiarze bezpośrednim wówczas, gdy ma świadomość, że jego zachowanie spowoduje udaremnienie wykonania czynności służbowej inspektora pracy lub czynność tę utrudni, a jednocześnie swym zachowaniem zmierza do realizacji tego skutku. W przypadku zamiaru ewentualnego sprawca, przewidując możliwość popełnienia czynu zabronionego, godzi się na jego popełnienie⁹. Zamiar popełnienia czynu zabronionego należy jednak w każdym przypadku oceniać pod kątem utrudniania lub udaremnienia wykonania konkretnej czynności służbowej inspektora pracy (a nie całego postępowania kontrolnego prowadzonego względem podmiotu kontrolowanego).

Ustawowe zagrożenie karą do 3 lat pozbawienia wolności za czyn z art. 225 § 2 k.k. może być różnie oceniane. Należy jednak zwrócić uwagę, że przestępstwo polegające na utrudnianiu lub udaremnieniu wykonania czynności służbowej osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy jest zagrożone surowszą karą niż większość z przestępstw pomieszczonych w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego (przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową)¹⁰. Oczywiście nie w każdym przypadku postępowanie karne, w którym oskarżonemu zostanie to przestępstwo przypisane, zakończy się wyrokiem skazującym na karę pozbawienia wolności. Ustawa karna przewiduje szereg instytucji prowadzących do łagodzenia odpowiedzialności karnej, a także możliwość warunkowego umorzenia postępowania karnego w takiej sprawie. Widmo wydania wyroku ska-

zującego bywa jednak wystarczającym bodźcem do podporządkowania się obowiązkom wynikającym z postępowania kontrolnego¹¹. Choćby dlatego z zawiadomieniem o popełnieniu przestępstwa z art. 225 § 2 k.k. nie powinno się czekać do zakończenia czynności kontrolnych. Zwłaszcza wówczas, gdy w toku kontroli inspektorzy pracy wykorzystali możliwości porozumienia z podmiotem kontrolowanym lub osobami działającymi w jego imieniu co do konieczności i zasadności podjęcia czynności służbowych.

dr Sebastian Kowalski

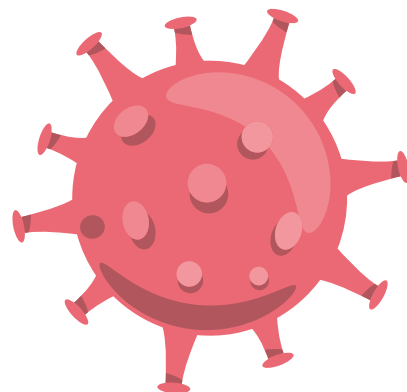
sędzia, adiunkt w Uniwersytecie Szczecińskim WPiA, wykładowca w OSPIP we Wrocławiu

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 17 ze zm.).
2. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1712).
3. Zob. art. 98 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 497 ze zm.).
4. Zob. art. 98 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 623).
5. Zob. art. 83 § 1 ustawy z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 628 ze zm.).
6. Szerzej zob. S. Kowalski, Utrudnianie i udaremnienie wykonania czynności służbowej w toku kontroli prowadzonej przez inspektora pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 9/2014, s. 25.
7. Większa liczba takich zachowań może powodować przypisanie sprawcy więcej niż jednego przestępstwa z art. 225 § 2 k.k. albo – jeżeli są podejmowane w krótkich odstępach czasu w wykonaniu tego samego zamiaru – mogą stanowić czyn ciągły (art. 12 § 1 k.k.), za który grozi surowsza kara (art. 57b k.k.).
8. Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 18 ze zm.).
9. S. Kowalski, Utrudnianie..., op.cit., s. 26.
10. Jedynie przestępstwo z art. 220 § 1 k.k. jest zagrożone tak surową karą.
11. Właściwe wykonywanie obowiązków w związku z prowadzoną kontrolą już po popełnionym występkach z art. 225 § 2 k.k. może mieć kluczowe znaczenie dla zastosowania instytucji łagodzenia odpowiedzialności karnej.

Wirusom STOP!

Jak zadbać o zdrowie pracowników w sezonie infekcyjnym?



Koszty dla gospodarki związane z infekcjami sezonowymi co roku kosztują setki milionów złotych. Z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynika, że w pierwszych dwóch miesiącach 2024 r. wystawiono 4,2 mln zaświadczeń lekarskich. Najczęstszą przyczyną brania L4 były choroby układu oddechowego (18,7% ogółu liczby dni absencji), co przełożyło się na 8,1 mln dni absencji chorobowej.

Okres jesienno-zimowy jest czasem zwiększonej zachorowalności na infekcje wirusowe. Dla pracodawców oznacza to spadek wydajności pracowników oraz większą absencję chorobową, co generuje wzrost kosztów świadczeń chorobowych. Co więcej, zakład pracy często staje się wręcz ogniskiem choroby zakaźnej przenoszonej przez pracowników. Aby w okresie infekcyjnym nie dopuścić do zakłóceń w działaniu firmy, warto podejść aktywnie do zapobiegania grypie, COVID-19 i innym sezonowym infekcjom u pracowników.

Rozprzestrzenianie się sezonowych wirusów (transmisja) – od osoby chorej do otoczenia – następuje przez kropelki śliny wydobywające się z ust lub nosa podczas mówienia, kichania czy kaszlu. Większe kropelki śliny opadają na powierzchnie i przedmioty w bezpośrednim otoczeniu chorej osoby, a mniejsze dłużej utrzymują się w powietrzu i są przez prądy powietrza przenoszone na dalsze odległości. Profilaktyka na poziomie zakładu pracy polega na zatrzymaniu rozprzestrzeniania się wirusów i bakterii przez wdrożenie odpowiednich działań, głównie higienicznych i organizacyjnych. Zazwyczaj sezon infekcyjny trwa od listopada do marca, ale czynniki te mogą być

obecne w populacji przez cały rok. Dlatego warto opisać tu środki zapobiegawcze wprowadzić na stałe, bez ograniczenia do sezonu infekcyjnego.

Katar i kaszel

Jakie infekcje wirusowe najczęściej pojawiają się w okresie jesienno-zimowym? W Polsce najczęściej występują:

- grypa sezonowa (wirus grypy);
- COVID-19 (wirus SARS-CoV-2);
- inne infekcje układu oddechowego powodujące np. zapalenia błony śluzowej nosa, zatok, oskrzeli, płuc, gardła, ucha środkowego, krtani (np. wirus RSV, adenowirusy, bokawirusy, rinowirusy, enterowirusy, koronawirusy, herpeswirusy);
- ostre zakażenia przewodu pokarmowego nazywane powszechnie gripą jelitową (np. rotawirusy, norowirusy, adenowirusy, bokawirusy).

Objawy u zakażonych osób różnią się w zależności od czynnika zakaźnego, ale najczęściej pojawia się gorączka, dreszcze, ból gardła, bóle głowy, mięśni i stawów, złe samopoczucie, brak apetytu, katar, kaszel, biegunka i wymioty.

Zgodnie z aktualną wiedzą nie zaleca się stosowania ozonu do dezynfekcji pomieszczeń pracy. Stężenie ozonu skutecznie dezaktywujące wirusy i inne mikroorganizmy jest szkodliwe dla ludzi. Ozon jest silnym utleniaczem, dlatego może też powodować niszczenie materiałów (np. niektórych elementów urządzeń i sprzętów).

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Poza sektorem opieki zdrowotnej narażenie na wirusy powodujące sezonowe infekcje ma charakter pozazawodowy, a więc nie podlega pod przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicz-

Jakie zachowania promować wśród pracowników?

- ✓ zachęcać pracowników do szczepień przeciwko grypie sezonowej i COVID-19 – nawet jeśli szczepionka nie zapobiegnie zakażeniu, to może istotnie spowolnić lub złagodzić przebieg choroby;
- ✓ promować zachowania prozdrowotne zwiększające naturalną odporność organizmu na infekcje sezonowe, takie jak systematyczna aktywność fizyczna, zdrowa dieta oparta na nieprzetworzonej żywności, odpowiednia ilość snu i unikanie używek;
- ✓ promować dobre praktyki higieniczne – częste i odpowiednio wykonywane mycie rąk mydłem pod bieżącą wodą może zminimalizować przenoszenie infekcji wirusowych w zakładzie pracy; przy braku dostępu do bieżącej wody (np. w terenie) należy zachęcać pracowników do dezynfekcji skóry rąk środkiem na bazie alkoholu;
- ✓ zachęcać pracowników do utrzymywania dystansu społecznego (co najmniej 2 m) podczas wykonywania pracy ze współpracownikami lub innymi osobami;
- ✓ przekonywać pracowników będących w przebiegu infekcji do pozostania w domu;
- ✓ rozpowszechniać ulotki, plakaty dotyczące zakrywania ust i nosa chusteczką lub łokciem podczas kaszlu i kichania (nie dłonią!), aby zapobiec przenoszeniu wirusów poprzez zanieczyszczone powierzchnie i przedmioty, które pracownicy dotykają rękoma.

Jak zapobiegać rozprzestrzenianiu się wirusów w zakładzie pracy?

- ✓ wprowadzić pracę w trybie zdalnym lub hybrydowym (jeśli to możliwe);
- ✓ wprowadzić elastyczną politykę urlopów (jeśli to możliwe);
- ✓ zapewnić wydajną wentylację pomieszczeń w celu zmniejszenia stężenia wirusów i bakterii w powietrzu na stanowiskach pracy;
- ✓ systematycznie wietrzyć pomieszczenia (jeśli to możliwe, z wyjątkiem okresu występowania smogu);
- ✓ zapewnić pracownikom i innym osobom wchodzącym na teren zakładu pracy dostęp do urządzeń sanitarnych, bieżącej wody (ciepłej i zimnej) i mydła, wraz z procedurą higienicznego mycia rąk umieszczoną w widocznym miejscu, bezpośrednio przy umywalce;
- ✓ zapewnić pracownikom środki do dezynfekcji rąk na bazie alkoholu, szczególnie w sytuacji utrudnionego dostępu do urządzeń sanitarnych;
- ✓ zapewnić półmaski chroniące układ oddechowy z certyfikatem wydanym przez jednostkę notyfikującą z obszaru Unii Europejskiej (np. respiratory oddechowe FFP2, maski medyczne jednorazowego użytku) dla osób z objawami infekcji, z przeznaczeniem zarówno dla pracowników, jak i innych osób wchodzących na teren zakładu pracy (noszenie półmaski przez osobę z objawami infekcji chroni przed rozprzestrzenianiem się wirusów do otoczenia);
- ✓ wprowadzić zmiany organizacyjne i przestrzenne (np. przesunięcie mebli) umożliwiające zachowanie dystansu społecznego pomiędzy osobami przebywającymi w tym samym pomieszczeniu (co najmniej 2 m);

Zadanie realizowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025 w zakresie Celu operacyjnego 4: Zdrowie środowiskowe i choroby zakaźne; Zadanie 2: Podejmowanie inicjatyw na rzecz profilaktyki chorób zawodowych i związanych z pracą, w tym ze służbą żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy oraz wzmocnienie zdrowia pracujących. Zadanie 4: Monitorowanie zagrożeń fizycznych, chemicznych i biologicznych w miejscu pracy. Prowadzenie monitoringu oceniającego ekspozycję na związki chemiczne w środowisku pracy i służby żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy oraz zamieszkania. Umowa 6/16/85195/NPZ/2021/312/1196

Ministerstwo
Zdrowia

Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia
na lata 2021–2025, finansowane przez Ministra Zdrowia



- ✓ przeorganizować proces pracy w taki sposób, aby zminimalizować kontakt pracowników z osobami przychodzącymi z zewnątrz (np. odbiór i wydawanie przesyłek kurierskich na portierni);
- ✓ systematycznie czyścić i dezynfekować powierzchnie i urządzenia często dotykane przez wielu pracowników (np. klamki, przełączniki oświetlenia, armatura łazienkowa, telefony, drukarki);
- ✓ utrzymywać czystość we wspólnych przestrzeniach (pokoje socjalne, sale konferencyjne, pomieszczenia sanitarne);
- ✓ zapewnić pracownikom chusteczki dezynfekujące i inne środki do czyszczenia ich stanowisk pracy i przedmiotów używanych przez nich podczas pracy;
- ✓ zorganizować szkolenie dla pracowników obejmujące kwestie dotyczące promowania zachowań prozdrowotnych, z podkreśleniem znaczenia dobrych praktyk higienicznych, dystansu społecznego i zdrowego stylu życia;
- ✓ zmniejszać stężenie wirusów i bakterii w powietrzu pomieszczeń, z pomocą filtrów HEPA lub innych co najmniej klasy F7 lub światła UV-C. Warunkiem skuteczności lamp przepływowych UV-C jest dostosowanie ich mocy, liczby i lokalizacji do konkretnego pomieszczenia, przy uwzględnieniu kubatury, rodzaju i wydajności wentylacji, a także aktywności i liczby osób. Nieprawidłowo ustawione lampy UV-C, nawet typu przepływowego, będą nieskuteczne, mogą też uszkadzać wzrok u osób przebywających w pomieszczeniu. Dobór i lokalizacja tych urządzeń powinny być wykonane przez specjalistę;
- ✓ wdrożyć plan postępowania na wypadek zaistnienia ogniska chorobowego w zakładzie pracy (skupisko przypadków infekcji wirusowych), uwzględniając procedury zgłaszania nowych przypadków, ułatwianie pracy zdalnej i zarządzanie organizacją pracy w celu minimalizowania zakłóceń w działaniu firmy.



nych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. 2005 nr 81 poz. 716 ze zm.). Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie ma obowiązku podjęcia działań zapobiegawczych. Kodeks pracy w art. 207 § 2 i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650 ze zm.) zobowiązują pracodawcę do ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Wspierając w tym obszarze pracodawców, przedstawiamy wachlarz możliwości w zakresie zapobiegania sezonowym infekcjom wirusowym u pracowników.

Przykład idzie z góry

Pracodawca i kadra zarządzająca powinni dawać przykład swoim pracownikom, stosując osobiście te same środki zapobiegawcze przeciwko infekcjom sezonowym, jakie zalecili pracownikom. Dobre praktyki higieniczne, szczepienie się, pozostawanie w domu podczas infekcji, trzymanie dystansu społecznego i zdrowy tryb życia – to wszystko wysyła wyraźny komunikat do załogi o znaczeniu stosowania takich działań w zapobieganiu infekcjom sezonowym.

Wdrożenie opisanych praktyk zapobiegnie również przenoszeniu chorobotwórczych bakterii, szczególnie że w sezonie jesienno-zimowym zakażenia bakteryjne często rozwijają się wskutek obniżenia odporności organizmu spowodowanego infekcją wirusową. Aktualnie w Polsce obserwuje się zwiększoną zachorowalność na krztusiec, chorobę zakaźną powodowaną przez bakterie *Bordetella pertussis*. Choroba ta bardzo szybko roznosi się wśród ludzi przez kontakt bezpośredni i może mieć ciężki przebieg, a wdrożenie opisanych tu działań może temu efektywnie zapobiegać. Wdrażając proste zmiany, można skutecznie ochronić pracowników przed infekcjami, nie tylko w sezonie jesienno-zimowym, ale przez cały rok.

Anna Kozajda

Pracownia Bezpieczeństwa Biologicznego,
Zakład Bezpieczeństwa Chemicznego,
Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Mechaniczny kolega w pracy

Roboty humanoidalne na rynku pracy w przyszłości



Czy robo-współpracownicy lub robo-koledzy staną się częścią zespołów w procesie pracy? Czym jest deep learning i jak wpłynie na rynek pracy?

Jest bardzo prawdopodobne, że roboty humanoidalne, inspirowane budową i funkcjonowaniem ludzkiego ciała, już wkrótce staną się integralną częścią współczesnych zespołów pracowniczych. Ich zdolność do wykonywania złożonych zadań, interakcji z ludźmi oraz adaptacji do różnorodnych środowisk pracy sprawia, że są one postrzegane jako przyszłość wielu branż. W połączeniu z zaawansowanymi technologiami, takimi jak deep learning, mogą zrewolucjonizować rynek pracy, wpływając na to, w jaki sposób pracujemy i współpracujemy.

Roboty humanoidalne to maszyny zaprojektowane w taki sposób, aby naśladowały ludzkie ruchy i działania. Mogą po-

siadać głowę, tułów, ramiona i nogi, co umożliwia im wykonywanie różnorodnych zadań, które normalnie byłyby realizowane przez ludzi. Dzięki zastosowaniu zaawansowanych sensorów, kamer oraz oprogramowania roboty te są w stanie rozpoznawać otoczenie, reagować na bodźce i podejmować decyzje w czasie rzeczywistym.

Choć trudno w to uwierzyć, roboty humanoidalne mają swoje początki już w starożytności. Pierwsze koncepcje robotów można bowiem znaleźć w mitologii greckiej oraz w wynalazkach starożytnych inżynierów, takich jak Heron z Aleksandrii. W renesansie Leonardo da Vinci zaprojektował mechanicznego rycerza, który mógł

poruszać rękami, nogami i głową. Prawdziwy przełom nastąpił jednak dopiero w XX wieku, a przyczynił się do tego rozwój nowoczesnej robotyki. Pierwszym pełnowymiarowym robotem humanoidalnym był WABOT-1, zaprezentowany przez japoński Uniwersytet Waseda w 1973 roku. Na początku XXI wieku rozwój technologii robotycznych gwałtownie przyspieszył, co doprowadziło do powstania zaawansowanych robotów humanoidalnych.

Współczesne roboty humanoidalne

Roboty humanoidalne są coraz częściej wykorzystywane do wykonywania

różnorodnych zadań w środowisku pracy. Poniżej znajduje się opis kilku współczesnych robotów humanoidalnych, które znajdują zastosowanie w różnych branżach.

ASIMO (Advanced Step in Innovative Mobility) to robot humanoidalny stworzony przez Hondę. Jest jednym z najbardziej zaawansowanych robotów humanoidalnych na świecie. Potrafi chodzić, biegać, skakać na jednej nodze i wspinać się po schodach. Wyposażony jest w zaawansowane czujniki, które pozwalają mu nawigować w przestrzeni i unikać przeszkód. Może rozpoznawać twarze i głosy, a także rozmawiać z ludźmi w kilku językach. ASIMO jest używany głównie do celów demonstracyjnych, badawczych i edukacyjnych. Był również wykorzystywany w muzeach i na konferencjach technologicznych, aby prezentować możliwości zaawansowanej japońskiej robotyki.

ATLAS został stworzony przez firmę Boston Dynamics, znaną z zaawansowanych robotów mobilnych. Robot ten umie wykonywać skomplikowane zadania fizyczne, zaawansowane akrobacje, takie jak salta i skoki. Może poruszać się po trudnym terenie, wspinać się po schodach i przeszkodach. Wyposażony jest w zaawansowane systemy równowagi i nawigacji, które pozwalają mu precyzyjnie wykonywać zadania. Dzięki zaawansowanym kończynom manipulacyjnym może podnosić i przenosić różne przedmioty. Atlas może wykonywać złożone zadania autonomicznie lub być zdalnie sterowany. Jest używany m.in. w przemyśle budowlanym do przenoszenia materiałów, montażu i inspekcji konstrukcji. Ze względu na swoją mobilność i zdolność do poruszania się po trudnym terenie Atlas jest również wykorzystywany w akcjach ratunkowych, zwłaszcza w miejscach niedostępnych i niebezpiecznych dla ludzi.

Jednym z najbardziej rozpoznawalnych robotów humanoidalnych na świecie jest **PEPPER**, stworzony przez Soft-Bank Robotics. Przyjazny i interaktywny

design sprawia, że Pepper dobrze się sprawdza w interakcji z ludźmi. Potrafi rozpoznawać twarze i emocje, co pozwala mu dostosować swoje zachowanie do rozmówcy. Może prowadzić rozmowy, odpowiadać na pytania i udzielać informacji. Wyposażony jest w ekran dotykowy na klatce piersiowej, dzięki czemu może prezentować informacje, filmy i interaktywne treści edukacyjne. Pepper jest wykorzystywany w centrach handlo-

informuje o usługach bankowych i przeprowadza podstawowe operacje. W restauracjach Pepper wita gości, przyjmuje zamówienia i informuje o menu.

SOPHIA jest znana ze swojego realistycznego wyglądu i zdolności do prowadzenia rozmów. Stworzyła ją firma Hanson Robotics. Sophia imituje ludzkie gesty i mimikę, jest w stanie odpowiedzieć na pytania i przeprowadzać proste rozmowy. Korzysta z zaawansowanej technologii

dzięki, że ostatecznie będzie mogła wchodzić w interakcje z innymi ludźmi, opanowując umiejętności społeczne. W październiku 2017 została obywatelką Arabii Saudyjskiej, stając się pierwszym robotem, który otrzymał obywatelstwo jakiegokolwiek kraju.

Przedstawione roboty nie wyczerpują oczywiście długiej listy wszystkich sztucznych humanoidów. We współczesnych badaniach naukowych widoczny

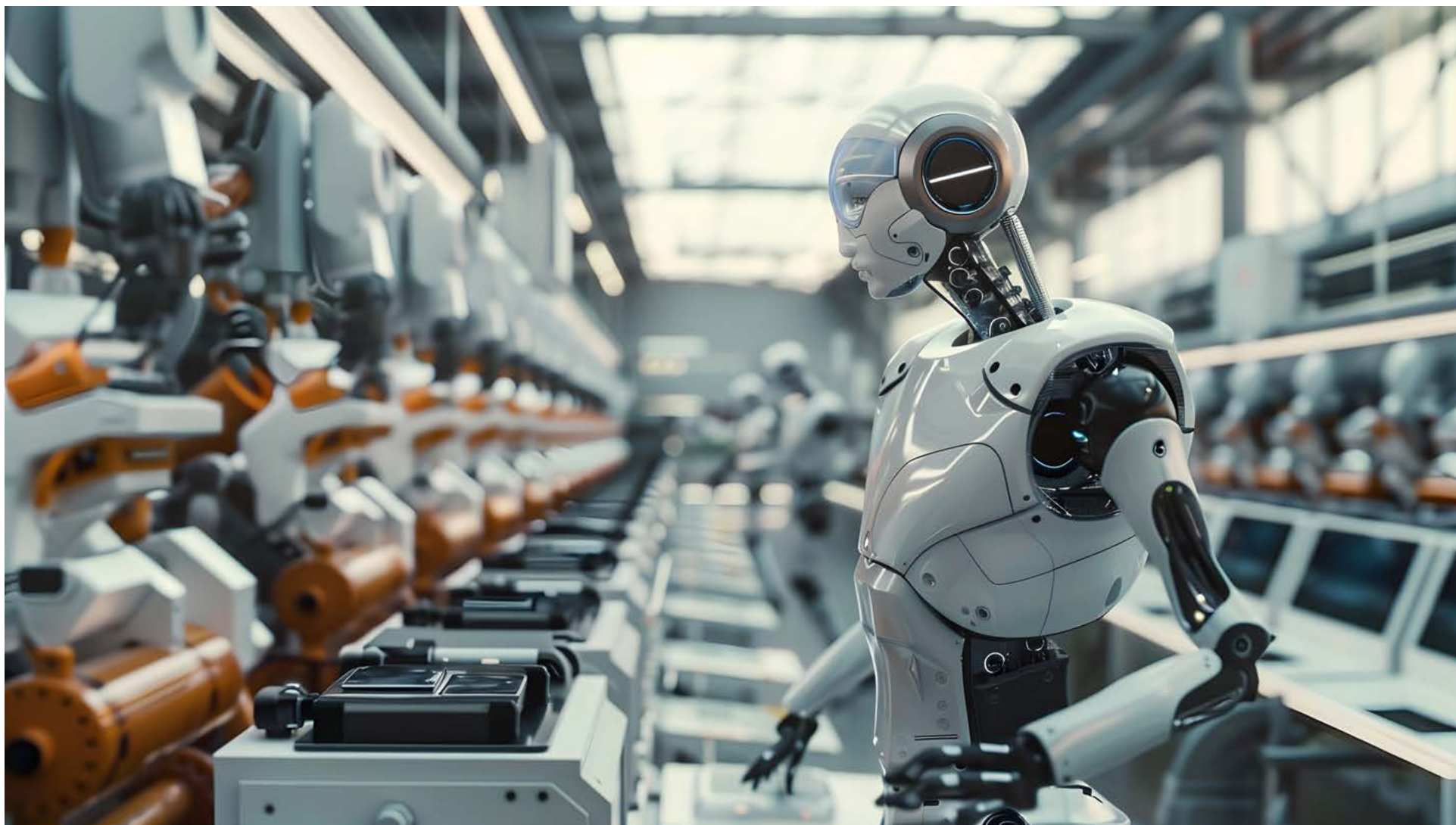
Możliwości robotów

W ostatnich latach rozwój technologii sztucznej inteligencji i robotyki przyspiesza w niespotykanym tempie. Powstają humanoidalne roboty, które nie tylko przypominają człowieka z wyglądu, ale również potrafią wykonywać skomplikowane zadania, uczyć się i wchodzić w interakcje z ludźmi. Te zmiany stawiają przed nami pytania o przyszłość interakcji roboty-ludzie i ich wpływ na nasze życie codzienne

boty humanoidalne są wielozadaniowe. Mogą wykonywać wiele prac jednocześnie i działać autonomicznie dzięki odpowiedniemu oprogramowaniu, czujnikom i algorytmom. Ich inteligencja może opierać się na technologii AI, dzięki czemu stale poznają swoje środowisko pracy, a zbierając nowe doświadczenia, błyskawicznie dostosowują się do zmiennych warunków. Te maszyny mogą pracować jak ludzie, ale stałą przewagą człowieka nad robotem jest umiejętność abstrakcyjnego myślenia, przez co zastępują one tylko część ludzkich kompetencji. Wiele może się jednak zmienić się, bowiem w przemyśle nadchodzi nowa era, w której roboty humanoidalne będą wspierały pracowników w zakładach i magazynach, z czasem w wielu obszarach ich zastępując.

W przemyśle produkcyjnym roboty humanoidalne mogą wykonywać skomplikowane zadania montażowe, kontrolę jakości oraz prace konserwacyjne. Wykorzystując zdolność do precyzyjnego manipulowania obiektami, mogą one pracować na liniach produkcyjnych, montując komponenty z dużą dokładnością. Dzięki precyzji i zdolności do wykonywania powtarzalnych zadań mogą znacząco odciążyć personel medyczny. W szpitalach i klinikach roboty humanoidalne mogą asystować przy operacjach, dostarczać leki, transportować materiały medyczne oraz wspierać pacjentów w rehabilitacji. W szkołach i uniwersytetach roboty humanoidalne mogą pełnić rolę nauczycieli, pomagając w nauczaniu programowania, robotyki oraz interakcji społecznych. Mogą też wspierać indywidualne potrzeby uczniów. W przemyśle rozrywkowym roboty humanoidalne mogą pełnić rolę w filmach, teatrach oraz parkach rozrywki. Mogą również być używane jako interaktywne przewodniki w muzeach i na wystawach.

Roboty humanoidalne mogą wykonywać zadania szybciej i z większą precyzją niż ludzie. Dzięki zdolności do pracy 24/7 bez przerw mogą znacząco zwiększyć produktywność i efektywność wykonywanej



wych do informowania klientów o promocjach, udzielania wskazówek oraz przeprowadzania interaktywnych prezentacji. W bankach Pepper pełni rolę asystenta klienta, pomaga w rejestracji,

rozpoznawania głosu, z myślą o tym, aby stawała się mądrzejsza z upływem czasu. Hanson Robotics zaprojektował Sophię jako odpowiednią towarzyszkę dla osób starszych w domach opieki. Wyraził na-

jest trend wyrażający się rozwijaniem złożonych tworów (robotów) podobnych do człowieka. Stopień ich złożoności oraz moc obliczeniowa rosną z roku na rok.

i pracę. Przez automatyzację i obecność robotów humanoidalnych zmienia się obraz globalnej gospodarki. Obecność robotów w wielu sektorach gospodarki to znak postępu, którego nie sposób uniknąć. Ro-

pracy. Wykorzystanie robotów do wykonywania niebezpiecznych zadań, takich jak prace na wysokościach, w trudnych warunkach atmosferycznych lub w środowiskach skażonych, może zmniejszyć ryzyko wypadków i obrażeń ludzi. Choć początkowe koszty zakupu i wdrożenia robotów humanoidalnych są wysokie, w dłuższej perspektywie mogą one prowadzić do znaczących oszczędności dzięki redukcji kosztów pracy i zwiększeniu efektywności. Roboty humanoidalne mogą wykonywać monotonne i powtarzalne zadania, które często prowadzą do wypalenia zawodowego u ludzi. Dzięki temu pracownicy mogą się skupić na bardziej kreatywnych i wymagających czynnościach.

Wyzwania i bariery

Koszty zakupu, wdrożenia i konserwacji robotów humanoidalnych są wysokie, co może być barierą dla mniejszych firm. Kosztowna i skomplikowana może być także integracja robotów z istniejącymi procesami produkcyjnymi i infrastrukturalnymi. Do tego dochodzi brak jasnych regulacji prawnych dotyczących odpowiedzialności za działania robotów humanoidalnych i potencjalne konsekwencje w postaci konfliktów prawnych. Wprowadzenie robotów do społeczeństwa wiąże się też z pytaniami natury etycznej, dotyczącymi ich praw, statusu oraz wpływu na rynek pracy i relacje międzyludzkie. Wyzwaniem będzie zapewne społeczna akceptacja robotów humanoidalnych. Lęk związany z utratą miejsc pracy oraz obawy dotyczące bezpieczeństwa i prywatności mogą wpływać na negatywne postrzeganie robotów przez społeczeństwo. Roboty humanoidalne są podatne na ataki cybernetyczne, niezwykle istotne będzie zatem zapewnienie bezpieczeństwa danych i ochrona przed atakami hakerskimi.

Przyszłość robotów humanoidalnych

W przyszłości roboty humanoidalne będą coraz częściej pracować ramię w ramię

z ludźmi, wspierając ich w codziennych zadaniach. Dzięki zaawansowanym systemom interakcji roboty te będą mogły lepiej rozumieć i reagować na potrzeby ludzi. W niektórych sektorach gospodarki roboty humanoidalne mogą całkowicie zastąpić ludzkich pracowników, wykonując wszystkie zadania autonomicznie. Rozwój robotów humanoidalnych może prowadzić do powstania nowych zawodów i form pracy związanych z projektowaniem, programowaniem, konserwacją i zarządzaniem robotami. Pracownicy będą musieli nabyć nowe umiejętności, aby sprostać wymaganiom rynku pracy w erze robotyki.

Dynamika rozwoju rynku jest na tyle duża, że w tym roku zrewidowane zostały prognozy rozwoju branży. Chiński producent samochodów Nio już od pewnego czasu testuje na jednej ze swoich linii montażowych roboty humanoidalne od UBTech Robotics. Są to maszyny Walker X o wadze blisko 80 kg, które mają ponad 40 serwo-mechanizmów analizujących otoczenie w czasie rzeczywistym. Z kolei Xpeng Motors opracowuje własne roboty humanoidalne PX5 zapewniające możliwość przejścia z niesionym ładunkiem dystansu 10 km. Trafia one do fabryk firmy jeszcze w tym roku. Warto zauważyć, że chiński rząd uznał roboty humanoidalne za jedną z kluczowych technologii przemysłowych, tworząc program ich rozwoju. Wskazano w nim rok 2025 jako moment uruchomienia masowej produkcji zaawansowanych robotów oraz rok 2027 jako czas ich popularyzacji w tamtejszej gospodarce. Wiele dzieje się również za oceanem. Tesla pracuje na własnym robotem Optimus, który może autonomicznie sortować i przenosić towary. Z kolei Agility Robotics, firma tworząca roboty humanoidalne do zastosowań magazynowych, prowadzi obecnie testy w GXO Logistics oraz Amazonie. Testy obejmują przenoszenie paczek o wadze do 16 kg przez roboty humanoidalne na taśmy transportowe. Agility Robotics planuje wytwarzać 10 tys. takich robotów rocznie w swojej fabryce w Salem. Zgodnie z ra-

portem „Global Automation Humanoid” globalny sektor robotów humanoidalnych może być do 2035 roku warty blisko 40 miliardów dolarów. To sześciokrotnie więcej niż przewidywano jeszcze rok temu. Pod względem wolumenu sprzedaży będzie to nawet 1,4 miliona takich maszyn rocznie. Zmianom sprzyja rozwój elektroniki, technologii komunikacyjnych i wymiany danych, oprogramowania, ale przede wszystkim algorytmów sztucznej inteligencji. Pozwalają one na tworzenie coraz doskonalszych, bardziej uniwersalnych i jednocześnie ekonomicznie opłacalnych maszyn.

Zdaniem analityków już na przełomie 2025 i 2026 roku inwestycja w przemysłowego robota humanoidalnego może zwrócić się w ciągu dwóch lat. Badania McKinsey Global Institute szacują, że do 2030 roku od 400 do 800 milionów miejsc pracy na całym świecie może zostać zautomatyzowanych. Spośród ogółu osób dotkniętych zmianami (grupa od 75 do 375 milionów pracowników) może wymagać kompletnej zmiany zawodu lub konieczności doksztalcania się i zdobywania nowych umiejętności.

Deep learning i jego wpływ na rynek pracy

Deep learning to zaawansowana technika uczenia maszynowego, która wykorzystuje sieci neuronowe do analizowania i interpretowania zbiorów danych. Sieci neuronowe naśladują działanie ludzkiego mózgu, co pozwala rozpoznawać wzorce, analizować dane i przewidywać wyniki. W przeciwieństwie do tradycyjnych algorytmów deep learning daje możliwość uczenia się na podstawie doświadczeń, co umożliwia maszynom rozpoznawanie wzorców, podejmowanie decyzji i adaptację do nowych sytuacji.

Deep learning jest kluczowym elementem rozwoju robotyki humanoidalnej. Roboty mogą analizować obrazy i dźwięki, dzięki czemu rozpoznają obiekty, twarze i polecenia głosowe.

Przykładem jest robot Pepper, który jest w stanie rozpoznawać emocje i intencje ludzi. Algorytmy analizują dane z sensorów, co pozwala robotom poruszać się w nieznanym środowisku, unikając przeszkód. Boston Dynamics wykorzystuje deep learning w swoich robotach, takich jak Atlas, który potrafi autonomicznie poruszać się w trudnym terenie. Deep learning umożliwia robotom zrozumienie i reagowanie na ludzkie emocje oraz intencje, co jest kluczowe w kontekście współpracy. Roboty takie jak Sophia potrafią prowadzić rozmowy i reagować na emocje rozmówców.

Deep learning znacząco wpływa na automatyzację zadań rutynowych i powtarzalnych, co może prowadzić do zastąpienia ludzi w niektórych zawodach. Systemy rozpoznawania tekstu mogą automatycznie analizować i przetwarzać dokumenty, zastępując pracę biurową. Natomiast chatboty i wirtualni asystenci mogą przejmować podstawowe zadania obsługi klienta, redukując potrzebę zatrudniania dużej liczby pracowników np. w branży call center.

Jednym z największych wyzwań związanych z deep learningiem jest ryzyko zwiększenia się bezrobocia. Automatyzacja zadań może prowadzić do zmniejszenia zapotrzebowania na pracowników w niektórych sektorach, zwłaszcza tam, gdzie zadania są rutynowe i powtarzalne. Istnieje ryzyko, że pracownicy, którzy nie będą w stanie przystosować się do nowych technologii, mogą zostać wypchnięci z rynku pracy. Wykorzystanie deep learningu rodzi również szereg problemów etycznych, takich jak prywatność danych i odpowiedzialność za decyzje podejmowane przez sztuczną inteligencję.

Podsumowanie

Roboty humanoidalne i technologie takie jak deep learning mają potencjał do zrewolucjonizowania rynku pracy. Dzięki zaawansowanym technologiom sztucz-

nej inteligencji i mechaniki mogą wykonywać skomplikowane zadania, zwiększając efektywność i bezpieczeństwo. Jednak ich wdrożenie wiąże się z wieloma wyzwaniami, w tym adaptacją infrastruktury, regulacjami prawnymi i kwestiami etycznymi. Przyszłość robotów humanoidalnych w pracy zależy od dalszego postępu technologicznego, społecznej akceptacji i odpowiednich regulacji, które umożliwią ich bezpieczne i efektywne wykorzystanie. Roboty humanoidalne nie są tylko wizją z filmów science fiction, ale realną przyszłością, która już teraz zaczyna kształtować nasze życie zawodowe. Ich potencjał do zwiększania wydajności, poprawy jakości usług „oraz wspierania ludzkich pracowników sprawia, że są one kluczowym elementem przyszłości pracy. Jak w przypadku każdej rewolucji technologicznej ważne jest, aby podejść do niej z rozważą, dbając o etyczne i społeczne aspekty tej transformacji.

Mateusz Piotr Borek
OIP Rzeszów

Bibliografia:

1. Zdzisław Kowalczuk, Michał Czubenko, Przegląd robotów humanoidalnych, „Pomiary Automatyka Robotyka” 4/2025, s. 33-42.
2. Sebastian Koczy, Roboty humanoidalne jako dylemat rozwoju społeczeństwa informacyjnego, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 1/2018, s. 39-46.
3. Jyoti Mann, Po AI pora na humanoidalne roboty. Oto osiem najbardziej zaawansowanych modeli na rynku, <https://businessinsider.com.pl/technologie/po-ai-pora-na-humanoidalne-roboty-oto-osiem-najbardziej-zaawansowanych-modeli-na/qg2lk9k> (dostęp: 1.12.2024).
4. Aleksandra Wasielewska, Paweł Łupkowski, Nieoczywiste relacje z technologią. Przegląd badań na temat ludzkich postaw wobec robotów, „Człowiek i Społeczeństwo” 51/2021, s. 165-187.
5. Zbigniew Piątek, Roboty humanoidalne – niebawem w twojej fabryce, <https://przemysl-40.pl/index.php/2024/03/25/roboty-humanoidalne-niebawem-w-twojej-fabryce/> (dostęp: 1.12.2024).
6. Humanoidalne roboty rozpoczynają pracę w zakładzie Amazon, [https://](https://elektrotechnikautomatyk.pl/artykuly/humanoidalne-roboty-rozpoczynaja-prace-w-zakladzie-amazon)

elektrotechnikautomatyk.pl/artykuly/humanoidalne-roboty-rozpoczynaja-prace-w-zakladzie-amazon (dostęp: 1.12.2024).

7. Tomasz Lipczyński, Humanoidalne roboty zabiorą nam pracę? Rozwój tej technologii przyspiesza, <https://forsal.pl/lifestyle/technologie/artykuly/9503205,humanoidalne-roboty-zabiora-nam-prace-rozwoj-tej-technologie-przyspie.html> (dostęp: 1.12.2024).
8. Tom Brown, Humanoid Robots: The Workforce of the Future, „Journal of Robotics and Automation” 2022.
9. Anna Collins, Deep Learning and its Impact on Tomorrow’s Job Market, „Artificial Intelligence Review” 2023.
10. Henrik I. Christensen, A Roadmap for US Robotics: From Internet to Robotics 2023 Edition, Robotics Virtual Organization 2023.
11. Miguel Delgado, Advanced Humanoid Robotics: Current Applications and Future Trends, „International Journal of Robotics Research” 2022.
12. Hanson Robotics, Sophia the Robot: A New Dawn in Humanoid Robotics, www.hansonrobotics.com/sophia/ (dostęp: 1.12.2024).
13. Honda, What We Learned From ASIMO, <https://global.honda/en/robotics/asimo/> (dostęp: 1.12.2024).
14. Emily Jackson, The Role of Humanoid Robots in Modern Industry, „Industrial Robotics Today” 2022.
15. Priya Kaur, Deep Learning and Its Implications for the Future Workforce, „Machine Learning Journal” 2023.
16. McKinsey Global Institute, The Future of Work in the Age of Automation, 2023.
17. Nio, Inc, Implementing Humanoid Robots in Automotive Manufacturing, 2023.
18. SoftBank Robotics, For better business just add Pepper, <https://us.softbankrobotics.com/pepper> (dostęp: 1.12.2024).
19. Tesla, Optimus: Tesla’s Approach to Humanoid Robotics, 2023.
20. Waseda University, WABOT-1: The World’s First Full-Scale Humanoid Robot, 2023.
21. Xpeng Motors, PX5: The Future of Humanoid Robotics in Manufacturing, 2023.
22. Lin Zhao, Ethical and Legal Challenges of Humanoid Robotics, Technology and Society, 2023.
23. Wei Zhang, Humanoid Robots in Healthcare: Current Applications and Future Potential, „Medical Robotics Journal” (2022).
24. Agility Robotics, Digit: The Next Step in Humanoid Robotics, 2023.
25. Boston Dynamics, Atlas: The World’s Most Dynamic Humanoid Robot, www.bostondynamics.com/atlas (dostęp: 1.12.2024).

Quo vadis, Inspekcjo?

Wystąpienie, nakaz i decyzja zmieniająca kontrakt na etat, czyli sposoby na wzmocnienie skuteczności inspektorów pracy

W ramach webinaru Państwowej Inspekcji Pracy „Quo vadis, Inspekcjo?” 12 grudnia 2024 r. odbył się panel dyskusyjny poświęcony wzmocnieniu skuteczności działań inspektorów pracy.

Na zaproszenie Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** do udziału w debacie o przyszłości inspekcji odpowiedzieli: dr **Eliza Maniewska** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, dr **Łukasz**

stracyjny, oraz wystąpienia. W doktrynie prawniczej trwa spór, czy środki zawarte w wystąpieniu mają charakter władczy czy niewładczy, czy nie wzmocnia tego środka obowiązek poinformowania przez pracodawcę o terminie i sposobie realizacji wniosku zawartego w wystąpieniu. Przypomniawszy także słowa profesora Sobczyka, który twierdzi, że wystąpienie, kiedy rozstrzyga daną kwestię, samo w sobie ma charakter decyzji administracyjnej. Jednocześnie zwrócił uwagę na fakt, że wielu inspektorów zastanawia się, po co kierować wnioski zawarte w wystąpieniu, skoro pod-

dek prawny, który zrewolucjonizuje i poprawi możliwości działania inspektorów pracy? – pytał Marcin Stanecki.

Michał Wyszowski przyznał, że mówiąc o podstawowych środkach oddziaływania inspektora pracy, przywykliśmy do przeciwstawiania ich sobie. Jednak z doświadczeń urzędu wynika, że nie zawsze wystąpienie nie podlega egzekucji i nie zawsze okazuje się środkiem nieefektywnym. Przywołał kwestie związane z wadliwym zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych i przekształcaniem ich w umowy o pracę. Na tym polu doświadczenia inspekcji pokazują, że wystąpienie może być skutecznym środkiem oddziaływania na kontrolowane podmioty. W państwach Unii Europejskiej pierwsza reakcja inspekcji pracy na nieprawidłowość w kontrolowanym zakładzie nie ma charakteru decyzji administracyjnej, zatem nie ma charakteru narzędzia, które następnie jest przez państwo egzekwowane i obłożone sankcją za jego niewykonanie. Zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu zaznaczył jednocześnie, że niepodporządkowanie się wytycznym inspektora pracy musi się spotkać ze zdecydowaną reakcją ze strony państwa i organów inspekcji pracy. Zwrócił uwagę na sposób dokumentowania wyników kontroli i stosy dokumentów, które tworzy inspektor pracy.

cy w Unii Europejskiej, warto byłoby się zastanowić, czy podział na nakazy i wystąpienia, do którego tak przywykliśmy przez ponad 40 lat, jest słuszny. Być może w dzisiejszych czasach środki oddziaływania o charakterze niewładczym, ale zagrożone pewną i dolegliwą sankcją w przypadku ich nieposzanowania, byłyby lepszym sposobem reagowania przez inspektora na stwierdzone w czasie kontroli nieprawidłowości – rozważał Michał Wyszowski.

Łukasz Sztych przyznał, że prowadził kiedyś badania odnoszące się właśnie do środków prawnych, jakimi dysponuje inspektor pracy, a konkretnie w kontekście skuteczności egzekwowania wynagrodzeń. Odpowiedź na pytanie, czy środki, którymi dysponuje inspektor pracy, są na tyle skuteczne, żeby egzekwować przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach, miała negatywny wydźwięk. Jednak statystyki prowadzone w Państwowej Inspekcji Pracy wykazują, że w większości przypadków pracodawcy realizują wnioski z wystąpienia.

– Powstał spór doktrynalny o wystąpienie, które jest niewładczym środkiem oddziaływania na pracodawcę. Jaka w związku z tym jest tak naprawdę jego moc wiążąca? Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy pracodawca ma obowiązek poin-



Sztych, zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie oraz dr **Michał Wyszowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu.

Szef urzędu przypomniał na wstępie, że inspektor pracy może wydawać środki o charakterze władczym, czyli decyzje admini-

miot kontrolowany nie musi ich wykonywać, bowiem nie istnieją żadne sankcje. A przecież od inspekcji oczekuje się sprawczości i realnej pomocy pracownikom.

– Może nadszedł czas, skoro dużo się mówi o reformie Państwowej Inspekcji Pracy, żeby wymyślić jakiś zupełnie nowy śro-

– Przywykliśmy do pewnych tradycyjnych form, mamy więc dokumenty związane z postępowaniem kontrolnym, protokoły kontroli, nakaz, wystąpienie. A może wystarczyłoby zawrzeć wszystkie zagadnienia ujmowane w tych dokumentach w jednym? Być może, korzystając z doświadczeń innych inspekcji pra-

formowania w ciągu 30 dni o terminie i sposobie realizacji wniosku. I doktryna spiera się, czy wystarczy odpisać, że się coś zrealizowało, czy może w ogóle nic nie odpowiadać – zaznaczył.

Zdaniem Sztycha, powinniśmy zmierzać do wprowadzenia przepisów dających narzędzia do tego, żeby takie wystąpienie

zrealizować. Na przykład wprowadzenie jako wykroczenia niepoinformowania w ciągu 30 dni o terminie i sposobie realizacji wniosku. To będzie dawało poczucie konieczności podjęcia jakiegoś działania.

Eliza Maniewska uznała, że być może dużo bardziej efektywne, również w sferze dotyczącej bhp, byłoby najpierw danie szansy kontrolowanemu podmiotowi, żeby sam naprawił to, co jest do naprawienia, a dopiero potem wkraczanie z silniejszym środkiem. Dodała jednak, że trzeba się zastanowić, czy uprawnienie inspektora pracy wynikające z Kodeksu postępowania cywilnego nie powinno być wyraźnie rozszerzone również o ustalenie treści stosunku pracy.

– Nie oszukujmy się i nie bądźmy hipokrytami, najważniejszą kwestią z punktu widzenia prawa pracy jest to, żeby w ogóle było wiadomo, czy my jesteśmy w stosunku pracy czy nie. Bo od tego zależy, czego możemy się domagać. Oczywiście nie chodzi tu o sferę bhp, która jest zunifikowana wobec wszystkich wykonawców pracy. Ale za tym musi iść również silny, procesowy, skuteczny środek. Żeby inspektor pracy w sposób łatwy, nieobciążający od strony operacyjnej, mógł egzekwować ochronę pracy z artykułu 24 konstytucji w drodze realnego przymusu państwowego. Ani jeden, ani drugi środek nie jest do wyrzucenia, tylko do mądrego pogodzenia – podkreśliła ekspertka.

Marcin Stanecki przyznał, że wnioski w wystąpieniach są wykonywane, co jest zasługą autorytetu i siły przekonywania inspektorów pracy. Odnosił się także do słów doktor Maniewskiej, która wspomniała, że nakazy mają chronić ludzi. Podkreślił, że wnioski zawarte w wystąpieniu pośrednio również pełnią taką funkcję.

– Jeżeli skierowałem wnioski o to, żeby przestrzegać odpoczynków dobowych i tygodniowych, to one są bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Jeżeli ktoś nie ma zapewnionych tych odpoczynków, naraża na szwank swoje zdrowie i życie, gdyż z powodu przemęczenia może dojść do wypadku. Te wnioski w wystąpieniach są zatem ważne. Są ważne dla osób, które zwracają się o pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy. Chociażby dla tych, które nie dostały świadectwa pracy. Gdyby skierowały sprawę na drogę sądową, czekałyby dwa, w Warszawie może nawet trzy lata. My jako inspektorzy potrafimy to świadectwo pracy zorganizować w zdecydowanie krótszym czasie. I to jest rzeczywista pomoc. Bo świadectwo jest niezbędne ludziom, żeby mogli się gdzieś zatrudnić czy nawet zarejestrować w urzędzie pracy, gdzie ten dokument jest wymagany – argumentował szef inspekcji.

Odnosił się także do propozycji dawania drugiej szansy, tłumacząc na bazie swoich doświadczeń, że to się rzadko sprawdza. Dodał, że większość podmiotów niestety nadużywała dobrej woli inspektora. Zadał także głośno pytanie o decyzje przekształcające umowy cywilnoprawne w umowy o pracę: Czy



powinniśmy to wprowadzić jako skuteczne narzędzie przeciwdziałania nadużywaniu umów cywilnoprawnych?

Zdaniem dr Elizy Maniewskiej kwestia przekształcania B2B w etaty to bardzo wrażliwy temat, który wymaga podjęcia szybkich i stanowczych działań.

– Pytanie, czy ma to być rzeczywiście decyzja, którą będzie wydawał inspektor pracy. I jak to się będzie wpisywało w cały system prawny, w szczególności w podział na prawo prywatne i publiczne, z uwzględnieniem zasady wolności nawiązywania stosunku pracy i poszanowania woli stron? Uważam, że uwaga powinna być skierowana na taki środek, żeby inspektor mógł zainicjować bardzo szybkie działanie sądu. Czyli, krótko mówiąc, pozew w postępowaniu nakazowym. Do tego powinien być dołączony, jako środek prawny, odwrócony ciężar dowodu, jakiś element domniemania, żeby pracodawca miał możliwość naprawienia sytuacji – powiedziała.

Ekspertka podkreśliła, że jest zdecydowanie za tym, żeby skończyć z hipokryzją i zacząć się zajmować tym zagadnieniem na poważnie. Nie może być tak, że gospodarka zawsze jest ważniejsza od ochrony socjalnej i że rozwój gospodarczy, fiskalne interesy zawsze odbywają się kosztem zwykłych ludzi.

Z koniecznością opracowania nowych rozwiązań zgodził się dr Łukasz Sztých. Zaznaczył, że jeżeli inspektor pracy miałby możliwość wydawania decyzji administracyjnej w przedmiocie prze-

kształcenia umowy o pracę, to powstałoby dwa warunki.

– Po pierwsze, artykuł 22 Kodeksu pracy musiałby być zmodyfikowany tak, aby bardziej klarowne były te przesłanki, kiedy inspektor pracy może jednoznacznie stwierdzić, że stosunek pracy ma miejsce. Po drugie, chodzi o to, żeby nie wykształcić

przekonania, że inspektorzy będą kwestionować wszystkie umowy cywilnoprawne, umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Jest wola stron i prawo przekształcania umów powinno być ograniczone wyłącznie do jaskrawych przypadków, kiedy naprawdę warunki sugerujące umowę o pracę są spełnione łącznie – zaznaczył inspektor.

Dodał także, że inspektorzy pracy po studiach inżynierskich nie powinni być obligowani do jednoznacznego rozstrzygania kwestii prawnych.

Z kolei dr Michał Wyszkowski zwrócił uwagę na dualizm orzekania w postępowaniu cywilnym i w postępowaniu administracyjnym, czego skutki są poniekąd widoczne w przypadku nakazów wypłaty, gdzie wyroki sądów pracy niekoniecznie pokrywają się z treścią decyzji inspektorów pracy. Decyzja musi oczywiście ustąpić pierwszeństwa prawomocnemu orzeczeniu sądu.

– Myślę, że jeżeli to postępowanie miałoby być skuteczne i efektywne, musiałoby być powiązane z postępowaniem cywilnym. Czy byłaby to decyzja czy inny środek prawny, musiałby inicjować możliwość postępowania przed sądem pracy, który weryfikowałby ewentualne stanowisko inspektora i w tym zakresie bez żadnych wątpliwości rozstrzygał o tym, czy dany stosunek ma charakter stosunku pracy, czy też go nie ma – zaznaczył Wyszkowski.

Dyskusję podsumował Główny Inspektor Pracy, podkreślając

zgodność co do opinii, że trzeba coś zrobić z nadużywaniem umów cywilnoprawnych.

– Ja często spotykam się z sytuacją, że po konferencjach ludzie podchodzą i opowiadają, że oni albo ich znajomi pracują na podstawie umów cywilnoprawnych. Pytają, czy mogą, korzystając z mojej obecności, załatwić, żeby inspektor poszedł i problem załatwił. To są trudne prośby, bo my nie mamy możliwości władczych. A bardzo chciałbym, żebyśmy jako inspektorzy mogli reagować na tę patologię.

Przypomniał także, że wdrożenie dyrektywy platformowej wymaga na poziomie ustawodawcy konieczność podjęcia jakichś działań w tym zakresie. Szef Państwowej Inspekcji Pracy zaznaczył, że bez zmiany definicji stosunku pracy trudno oczekiwać nowej jakości. Musi nastąpić kompleksowa reforma, a nie tylko wyposażenie inspektorów w nowe narzędzia.

– Oczywiście tutaj uspokajam, że gdybyśmy dostali te narzędzia, to inżynierowie, czyli osoby odpowiadające za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie byłoby w to angażowani. Jako inspekcja trochę odwróciliśmy się od bezpieczeństwa i higieny pracy, bo skupiamy się na skargach, a w nich dominują czas pracy i wynagrodzenia. Państwowa Inspekcja Pracy zdecydowanie musi kontynuować działania z zakresu bhp, więc do tych nowych zadań przerzucilibyśmy część prawników. I to też nie wszystkich, bo pamiętajmy, że kształcimy inspektorów pod kątem procedury administracyjnej i ewentualnego postępowania sędowo-administracyjnego. Nie jesteśmy pełnomocnikami procesowymi, jak radcowie prawni czy adwokaci – mówił.

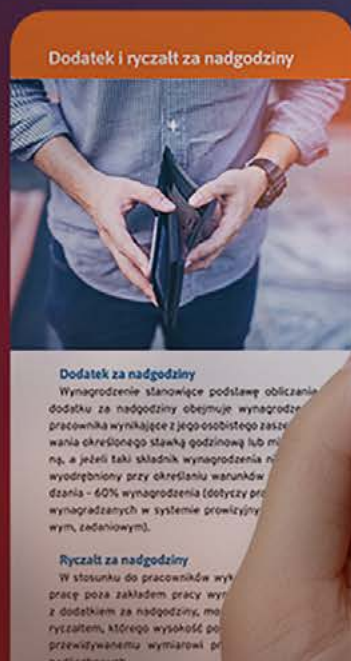
Dodał, że przeciwstawienie inspektora pracy profesjonalnemu pełnomocnikowi, który ma ogromne doświadczenie w sądzie, stawia inspektora od razu w gorszej sytuacji. Tłumaczył, że reprezentując pracownika, dla którego walczy o przekształcenie umowy, zdecydowanie nadużywa jego zaufania, bo istnieje duża szansa, że przegra proces z tego powodu, że nie umie skonstruować wniosków dowodowych, nie umie odpowiednio skonstruować mowy końcowej, nie umie zadać odpowiednich pytań świadkowi. Wyjaśnił, że gdyby inspektorzy pracy otrzymali te uprawnienia, to powstałaby wyspecjalizowana grupa, która odpowiadałaby już tylko za sprawy sądowe. Przyznał także, że rozważenia wymaga koncepcja postępowań nakazowych.

– Ja jestem zwolennikiem swobody zawierania umów, ale ta wolność doznaje też ograniczeń. Mamy wady oświadczeń woli, nie każde oświadczenie woli osoby, która pracuje na podstawie umowy zlecenia, jest wydane w warunkach pełnej swobody. A dochodzi jeszcze brak świadomości, w szczególności wśród osób młodych, niedoświadczonych. Gdybyśmy zaprosili grupę osiemnastolatków, to jestem pewny, że 90 procent z nich nie umiałoby wskazać różnic między umową zlecenia a umową o pracę. Bo tego nie uczą w szkole. Żaden program nauczania nie przewiduje zagadnień z prawa pracy – podsumował.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Ulotka informacyjna dostępna online



ZOBACZ WIĘCEJ NA:

pip.gov.pl