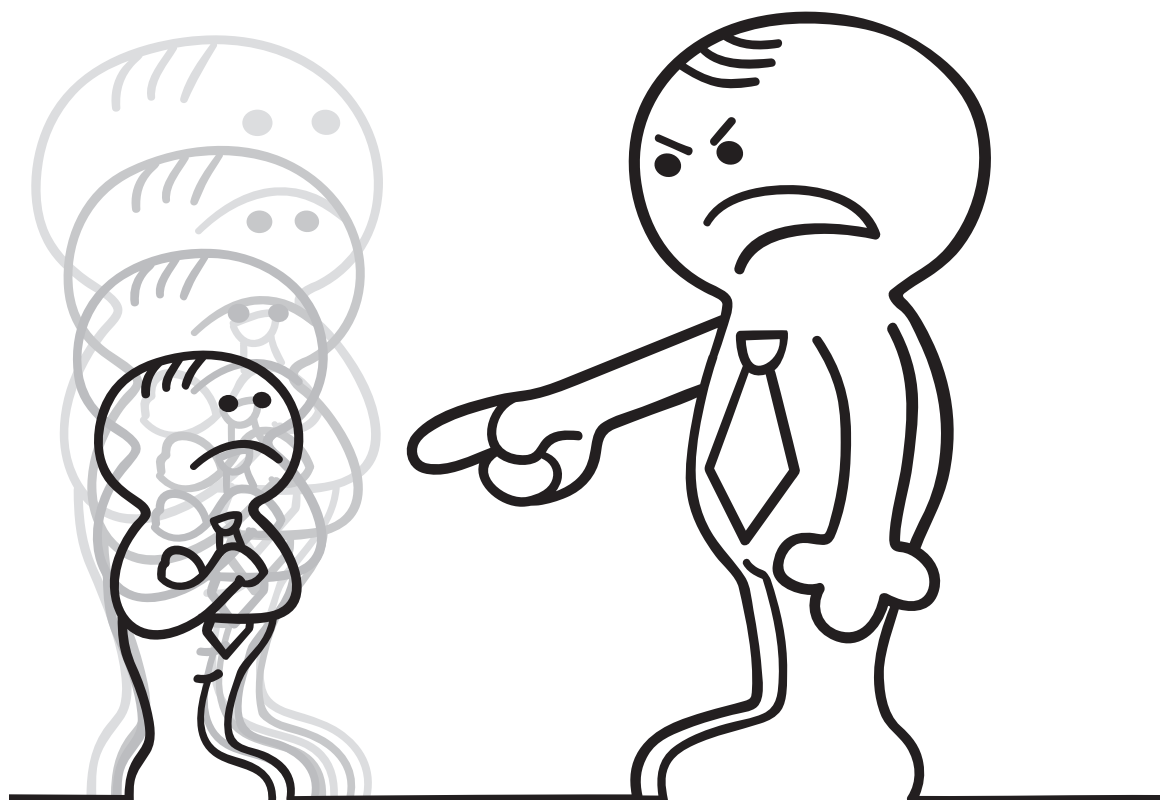




Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 3(505) 2025



Uzupełniający urlop macierzyński

Pobyty noworodka w szpitalu wydłuży urlop
macierzyński

(str. 6)

Inspekcja Pracy na targach BUDMA

Coroczna okazja do upowszechniania wiedzy
o zagrożeniach zawodowych na budowach

(str. 24)

Dialog o mobbingu

Walkę z zagrożeniami
psychospołecznymi trzeba
zacząć od edukacji

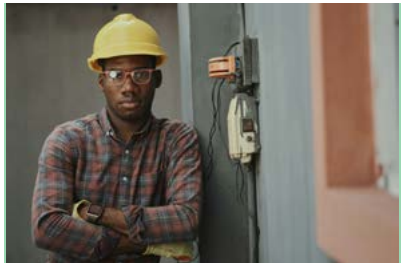
(str. 18)

- 3. W SEJMIE RP: Bezpieczeństwa trzeba uczyć
- 4. Wiadomości nie tylko z kraju
- 6. Uzupełniający urlop macierzyński. Pobyt noworodka w szpitalu wydłuży urlop macierzyński
- 9. Czyn zabroniony to nie zawsze przestępstwo. Znikomy stopień społecznej szkodliwości czynów przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
- 11. Nieskuteczne obejście. Legalność zatrudnienia cudzoziemców przy usłudze outsourcingu
- 16. Porady Państwowej Inspekcji Pracy – najciekawsze pytania
- 18. Dialog o mobbingu. Walkę z zagrożeniami psychospołecznymi trzeba zacząć od edukacji
- 24. Inspekcja Pracy na targach BUDMA. Coroczna okazja do upowszechniania wiedzy o zagrożeniach zawodowych na budowach
- 30. W walce z brawurą. Zakaz wykonywania pracy lub prowadzenia działalności na terenie budowy
- 34. Kalendarium. Najważniejsze terminy i zmiany przepisów

9 Czyn zabroniony to nie zawsze przestępstwo



11 Nieskuteczne obejście



30 W walce z brawurą



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Joanna Kalinowska
– redaktor prowadząca
Magdalena Giedroń – korekta
Agnieszka Piętka – redaktor
techniczna

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.



Projekt: Freepik
www.freepik.com

Bezpieczeństwa trzeba uczyć



Rada Ochrony Pracy omówiła działania na rzecz promowania bezpieczeństwa w środowisku pracy. Jednym z prelegentów był Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Posiedzenie Rady, które odbyło się 4 lutego 2025 r., niemal w całości zostało poświęcone promowaniu bezpieczeństwa w pracy. W obradach obok szefa Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli także jego zastępca **Jarosław Leśniewski** oraz dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Artur Sobota**.

Warto przypomnieć, że misją inspekcji jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Działania prewencyjno-promocyjne w przeważającej mierze odbywają się poprzez kampanie skierowane do różnych grup odbiorców, programy prewencyjne i informacyjno-edukacyjne dla pracodawców, a także działania prowadzone w rolnictwie indywidualnym oraz liczne konkursy.

– Jesteśmy otwarci na współpracę w tym zakresie. Z pracodawcami już ją nawiązujemy. Mamy za sobą wiele konkretnych, twardej rozmów. Rozmawiamy ze związkami zawodowymi, których przedstawiciele zobowiązali się już teraz do umieszczenia na swoich stronach internetowych linku do szybkiego przekierowania na stronę internetową Państwowej Inspekcji Pracy – mówił Marcin Stanecki.

Kampanie społeczne to jedno z ważniejszych narzędzi działalności prewencyjnej i promocyjnej Inspekcji. Mają za zadanie zwiększyć świadomość zagrożeń zawodowych, a także budować zaangażowanie grup docelowych w działania na rzecz poprawy standardów bhp. Do promowania swoich działań urząd wykorzystuje nowoczesne środki komunikacji, np. social media, ale sięga także po sprawdzone formy, jak chociażby wydawany od 1929 r. magazyn „Inspektor Pracy”, aktualnie publikowany wyłącznie w wersji elektronicznej i dostosowany do obecnych wymogów technicznych, zwłaszcza do urządzeń mobilnych.

Jednocześnie urząd nie rezygnuje z tradycyjnych form dotarcia do odbiorców. Oferta bezpłatnych publikacji to aktualnie 185 pozycji wydawniczych, m.in. broszur, ulotek, list kontrolnych i kart bezpiecznego wykonywania prac. W 2024 r. ukazało się 405 tys. egzemplarzy różnych publikacji.

Podczas posiedzenia swoje działania na rzecz promowania bezpieczeństwa w środowisku pracy zaprezentowali także przedstawiciele resortu edukacji oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Zebrani jednogłośnie przyjęli też stanowisko Rady w sprawie tematu poprzedniego posiedzenia „Pola elektromagnetyczne w środowisku pracy – nowe wyzwania dla pracodawców i służb kontrolnych”.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP wystąpiło o poparcie dla inicjatywy ustanowienia 19 września Dniem Służby BHP, co spotkało się z akceptacją ROP.

18 Dialog o mobbingu

Pomyłone definicje, niesłuszne oskarżenia, ale też brak możliwości weryfikacji zasadności skarg – z takimi problemami mierzą się inspektorzy pracy rozpatrujący oskarżenia o mobbing czy dyskryminację. Stwierdzenie podczas kontroli w zakładzie pracy mobbingu lub dyskryminacji jest obecnie bardzo trudne. Po pierwsze, ze względu na treść składanych skarg. Zarzuty w nich zawarte są zwykle określone w sposób ogólny, bardzo enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy. Po drugie, z uwagi na brak dowodów potwierdzających opisywane praktyki oraz – po trzecie – chęć zachowania anonimowości przez skarżących.



Bezpieczne ferie zimowe z Inspekcją Pracy

W czasie ferii zimowych eksperci z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku przeprowadzili cykl warsztatów skierowanych do najmłodszych na temat unikania zagrożeń, które mogą wystąpić podczas codziennych czynności wykonywanych na wsi. Swoją wiedzę i doświadczenie dzieciom z województwa podlaskiego przekazywali specjaliści z Sekcji Prewencji i Promocji białostockiego inspektoratu – **Łukasz Gilewski** i **Daniel Lauryn**.

Spotkania w ramach akcji „Bezpieczne Ferie z Państwową Inspekcją Pracy” charakteryzują się interaktywnym podejściem do nauki – poprzez rozmowy, prezentacje i gry edukacyjne dzieci uczą się, jak dbać o swoje bezpieczeństwo w codziennym życiu. Uczestnicy otrzymali specjalne gadżety, które mają przypominać o zasadach bezpieczeństwa.

Prace nad deregulacją

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** uczestniczył 27 lutego 2025 r. w posiedzeniu Stałego Komitetu Rady Ministrów, na którym rozpatrywany był projekt deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego. Część tej nowelizacji dotyczy działania Państwowej Inspekcji Pracy i przewiduje wyłączenie jej spod niektórych rygorów związanych z prowadzeniem kontroli. Już teraz Państwowa Inspekcja Pracy nie ma obowiązku zawiadamiania o zamiarze przeprowadzenia kontroli i nie obowiązuje jej zakaz podejmowania i prowadzenia więcej niż jednej kontroli działalności przedsiębiorcy. Inspektorzy pracy nie muszą dokonywać czynności kontrolnych w obecności kontrolowanego lub osoby przez niego upoważnionej, a kontrole Inspekcji nie podlegają ograniczeniom czasu trwania wszystkich kontroli u przedsiębiorcy w roku kalendarzowym. Od kilku lat Inspekcja postuluje także zniesienie obowiązku przedkładania upoważnienia do kontroli, co skutecznie utrudnia ich prowadzenie m.in. na placach budów, na których prace wykonują osoby zaangażowane przez różne podmioty.

Realizacja rekomendacji w zakresie eliminowania handlu ludźmi

28 lutego 2025 r. pod przewodnictwem Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji odbyło się spotkanie z ekspertami z grupy do spraw działań przeciwko handlowi ludźmi GRETA w celu omówienia realizacji wcześniejszych zaleceń. Uczestniczący w nim **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy, omówił odpowiedzi na rekomendacje, zwrócił też uwagę na podejście w działaniach na rzecz cudzoziemców w ramach nowej strategii Państwowej Inspekcji Pracy. Podkreślił, że polski parlament ma przyjąć niedługo nowe regulacje prawne dotyczące funkcjonowania agencji zatrudnienia i podejmowania pracy przez cudzoziemców, które w dużej mierze uwzględniają rekomendacje Państwowej Inspekcji Pracy i mają na celu uszczelnienie systemu w celu zapobiegania działaniom na szkodę cudzoziemców, którzy najczęściej padają ofiarami pracy przymusowej. W tym zakresie Inspekcja współpracuje ze Strażą Graniczną, szkoli kadrę, a także pogłębia współpracę z ZUS i KAS, aby skierować działania kontrolne tam, gdzie ryzyko występowania naruszeń jest największe. Realizowane są też tzw. wspólne kontrole w ramach działań koordynowanych przez Europejski Urząd Pracy (ELA), co pozwala eliminować nadużycia popełniane w formacie transgranicznym.

Inauguracja Akademii Bezpieczeństwa Pracy

Popularyzacja wiedzy oraz propagowanie dobrych praktyk z zakresu bezpiecznej i higienicznej pracy to główne cele Akademii Bezpieczeństwa Pracy, która rozpoczęła właśnie swoją działalność w Kielcach. Gościem specjalnym podczas uroczystego otwarcia 6 lutego 2025 r. był Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach i Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddziału Kielce, Stachowice i Końskie rozpoczęli cykl szkoleń doskonalących dla pracowników służby bhp działających w zakładach pracy na terenie województwa świętokrzyskiego, w ramach którego przewidziano cztery spotkania podnoszące wiedzę oraz prezentujące dobre praktyki w zakresie kompleksowego zarządzania bezpieczeństwem pracy i budowania kultury bezpieczeństwa pracy.



Stachowice i Końskie rozpoczęli cykl szkoleń doskonalących dla pracowników służby bhp działających w zakładach pracy na terenie województwa świętokrzyskiego, w ramach którego przewidziano cztery spotkania podnoszące wiedzę oraz prezentujące dobre praktyki w zakresie kompleksowego zarządzania bezpieczeństwem pracy i budowania kultury bezpieczeństwa pracy.

Prawa pracownicze osób z niepełnosprawnościami

Rozpatrzenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy na temat przestrzegania praw pracowniczych osób z niepełnosprawnościami było głównym tematem posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej 5 lutego 2025 r. W temat wprowadził zebranych zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, a szczegółowo zreferował zagadnienie dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli **Jakub Chojnicki**. W latach 2022-2024 inspektorzy pracy przeprowadzili 3036 kontroli w 2402 podmiotach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. Kontrole prowadzone w 2024 r. wykazały, że naruszenia przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami występowały zdecydowanie rzadziej niż nieprawidłowości wynikające z ogólnych przepisów prawa pracy. Jednocześnie z uwagi na utrzymujące się nieprawidłowości istnieje potrzeba kontynuowania kontroli warunków pracy tych osób i prowadzenia działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców i osób z niepełnosprawnościami na temat zagadnień związanych z zatrudnianiem tej grupy pracowników.

Inspekcja otwarta na dialog z biznesem

Podczas spotkania z przedstawicielami Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK Polska), które odbyło się online 28 lutego 2025 r., Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** podkreślił, że spotkania z przedstawicielami biznesu są dla niego bar-



dzo ważne, bo może podczas nich naświetlić zmiany, do których zmierza, a które mają na celu wsparcie, a nie zaszkodzenie pracodawcom. Przywołał m.in. przykład zespołu do spraw konsultacji z organizacjami pracodawców zrzeszonych w Radzie Dialogu Społecznego i ze związkami zawodowymi. Formą dobrej współpracy jest bezpłatna oferta szkoleniowa urzędu skierowana do przedsiębiorców oraz pokaźna biblioteka bezpłatnych publikacji. W tym roku duży nacisk położono na temat mobbingu. Zwieńczeniem tych działań będzie wydanie Kodeksu Dobrych Praktyk. Główny Inspektor Pracy tłumaczył również ideę przyznania inspektorom pracy możliwości przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Zapewnił, że urząd będzie korzystał z nowych uprawnień rozważnie, najczęściej wskutek skarg pracowniczych.

Warsztaty edukacyjne z prawa pracy

W Zespole Szkół Licealnych w Leżajsku odbyły się 2 lutego 2025 r. warsztaty edukacyjne dla uczniów. Zajęcia przygotowała szkoła wraz z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Rzeszowie. Celem warsztatów było podniesienie wiedzy z zakresu prawa pracy, w szczególności podkreślenie znaczenia legalnego zatrudnienia.



W spotkaniu wzięło udział 180 uczniów. Podczas zajęć nadinspektor pracy **Barbara Czarnek** omówiła m.in. różnice i podobieństwa różnych form zatrudnienia, zasady wynagradzania i obowiązujący czas pracy, urlopy wypoczynkowe oraz problematykę przygotowania pracowników do pracy. Przybliżyła także możliwości i podstawy wykonywania przez młodych ludzi prac lekkich, takich jak prace pomocnicze i porządkowe w gastronomii czy handlu. Nabytą wiedzę uczestnicy warsztatów mogli się wykazać podczas końcowego quizu. Aktywnym uczestnikom rozdano upominki w postaci gadżetów oraz wydawnictw edukacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług

Europejski Urząd Pracy (ELA) we współpracy z Izłą Przemysłowo-Handlową w Hanowerze zorganizował 19 lutego 2025 r. seminarium hybrydowe dla niemieckich pracodawców delegujących pracowników do Austrii, Holandii, Polski i Danii w ramach świadczenia usług. Partnerami wydarzenia byli: Ministerstwo Gospodarki Dolnej Saksonii, Enterprise Europe Network (EEN) i Izba Rzemieślnicza w Hanowerze. Podczas seminarium organy kontroli i instytucje zabezpieczenia społecznego państw członkowskich omawiały minimalne warunki pracy i zasady delegowania oraz przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych związanych z delegowaniem do krajów członkowskich. Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła zasady i procedury w obszarze delegowania pracowników na terytorium RP, a przedstawiciel Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – działania związane z delegowaniem w ramach właściwości urzędu. Funkcjonariusz niemieckiego organu kontroli ds. prawidłowości delegowania na terytorium tego kraju Zollamt opisał planowanie i realizację czynności kontrolnych w tym obszarze.

Uzupełniający urlop macierzyński

Pobyt noworodka w szpitalu wydłuży urlop macierzyński

Foto: Freepik

Aby skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, rodzice hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych noworodków muszą dotrzymać kluczowego terminu, a przede wszystkim rozróżnić urlop macierzyński i rodzicielski. Nowe przepisy zaczęły obowiązywać 19 marca 2025 roku.

Od tego dnia rodzice hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych noworodków mają prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Z nowego uprawnienia można skorzystać przez maksymalnie 15 lub 8 tygodni. Zgodnie z dodanym do Kodeksu pracy art. 180², który obowiązuje od 19 marca

2025 r., pracownica albo pracownik - ojciec wychowujący dziecko mogą skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia dziecka:

- przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;
- po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i pobytu dziecka w szpitalu, pod warunkiem że jego pobyt w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni musi przypadać w okresie od 5. do 28. dnia po po-

rodzie – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Jeżeli przy jednym porodzie urodzi się więcej niż jedno dziecko, wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zależy od wagi dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okresu pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego. Za czas uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100 proc. podstawy jego wymiaru.

Na wniosek rodzica lub opiekuna
Uzupełniający urlop macierzyński udzielany jest jednorazowo na wniosek składany przez pracownicę albo pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej

w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest zobowiązany ten wniosek uwzględnić.

Prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na ogólnych zasadach ma także pracownica/pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, a także pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Warunkiem uzyskania uprawnienia jest to, aby pobyt dziecka w szpitalu nastąpił po jego przyjęciu na wychowanie (nowy art. 183 § 3¹ k.p.).

Tylko bezpośrednio
Uzupełniający urlop macierzyński można wykorzystać tylko bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 180 § 1 i art. 183 § 1 i § 1¹ urlopy te przysługują w wymiarze podanym w tabeli.

Wniosek i załączniki
19 marca 2025 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 11 marca 2025 r. (Dz.U. poz. 322) w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodziciel-

stwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, które zastąpiło wcześniejse rozporządzenie z 8 maja 2023 r.

Zgodnie z § 14 nowego rozporządzenia wniosek o udzielenie pracownikowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zawiera: imię i nazwisko pracownika, termin zakończenia urlopu macierzyńskiego oraz wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński. Do wniosku trzeba dołączyć: oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenie wydane przez szpital, zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masie urodzeniowej dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu.

Z kolei wniosek o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie, zawiera: imię i nazwisko pracownika, termin zakończenia urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński. Do takiego wniosku trzeba dołączyć:

- oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu

macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka;

- zaświadczenie wydane temu pracownikowi przez szpital, zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masie urodzeniowej dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu;
- oświadczenie tego pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci) zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu albo zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci) zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodzinną zastępczą a starostą.

Pod ochroną
Rodzic korzystający z uzupełniającego urlopu podlega ochronie. Zgodnie z nowymi przepisami do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego ma zastosowanie przepis art. 177 k.p. – tak, aby również od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie mógł:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownicą/pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W przypadku złożenia wniosku o uzupełniający urlop macierzyński wcześniej niż w terminie 21 dni przed zakończeniem

LICZBA DZIECI URODZONYCH PODCZAS JEDNEGO PORODU / PRZYJĘTYCH JEDNOCZEŚNIE NA WYCHOWANIE	WYMIAR URLOPU MACIERZYŃSKIEGO / NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO
1 DZIECKO	20 tygodni
2 DZIECI	31 tygodni
3 DZIECI	33 tygodnie
4 DZIECI	35 tygodni
5 I WIĘCEJ DZIECI	37 tygodni

Ważne! Jeżeli pracownik nie wykorzysta urlopu uzupełniającego bezpośrednio po przysługującym mu urlopie macierzyńskim, nie będzie mógł z niego skorzystać w innym terminie. Pracownik, który po urlopie macierzyńskim np. przejdzie na urlop rodzicielski lub wróci do pracy, nie będzie miał już możliwości skutecznego ubiegania się o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Poród przed 19 marca 2025 r. – przepisy przejściowe

Wprowadzone przepisy przejściowe przewidują, że pracownicy i ubezpieczeni, którzy w dniu wejścia w życie ustawy są uprawnieni do korzystania lub korzystają z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, bądź są uprawnieni do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, mają prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego bądź do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Uzupełniający urlop macierzyński zostanie im udzielony jednorazowo na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w ostatnim dniu:

- urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Oznacza to, że pracownicę czy pracownika, którzy przebywali na urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego w dniu 19 marca 2025 r., nie obowiązuje 21-dniowy termin wyprzedzenia w złożeniu wniosku o uzupełniający urlop macierzyński. Oni mogą złożyć taki wniosek nawet w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego czy urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. I taki wniosek pracodawca będzie musiał uwzględnić (choćby wpłynął do niego np. w czerwcu czy lipcu).



Foto: Freepik

korzystania z urlopu macierzyńskiego powyższy zakaz zacznie obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego mają zastosowanie odpowiednio przepisy ochronne związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich (tj. art. 45 § 3, art. 47, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 180 § 6–17, art. 180¹ § 2, art. 182 zd. pierwsze i art. 183¹ § 1 k.p.).

Po zakończeniu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego pracodawca jest zobowiązany do dopuszczenia pracownika

do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Miejsce w aktach

Dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem przez pracownika z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego należy przechowywać w części B akt osobowych pracownika. Zmianę w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie do-

kumentacji pracowniczej wprowadziło od 19 marca 2025 r. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 335).

Podstawa prawna:

1. Artykuły 1, 26 i 27 ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1871).
2. Art. 29a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 2780 ze zm.).

Czyn zabroniony to nie zawsze przestępstwo

Znikomy stopień społecznej szkodliwości czynów przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Ocena stopnia społecznej szkodliwości czynu zabronionego powinna być kompleksowa. Żadnej okoliczności – w tym trudności finansowych pracodawcy – nie wolno nadać priorytetowego znaczenia.

Tylko czyny zabronione, których stopień społecznej szkodliwości jest wyższy niż znikomy, stanowią przestępstwa i podlegają karze. Jeżeli czyn zabroniony wypełniający ustawowe znamiona, np. z art. 219 k.k.¹, jest społecznie szkodliwy w znikomym stopniu, organ postępowania karnego ma obowiązek odmówić wszczęcia postępowania karnego, a wszczęte umorzyć (art. 17 § 1 pkt 3 k.p.k.²). Ustalenie stopnia społecznej szkodliwości czynu ma więc bardzo istotne znaczenie dla postępowania karnego.

W praktyce bywa, że zawiadamiający o przestępstwach przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową są rozczarowani postanowieniami o odmowie wszczęcia śledztwa (dochodzenia) lub umorzeniu śledztwa (dochodzenia), nie godząc się z oceną, że stopień spo-

łecznej szkodliwości czynu był znikomy. Artykuł wyjaśnia z jednej strony to, w jaki sposób ustala się wielkość stopnia społecznej szkodliwości czynu, z drugiej zaś – jak można podważyć ocenę tego stopnia jako znikomego, dokonaną przez organ postępowania karnego.

Wyższy niż znikomy

W definicji przestępstwa, jaką można wywodzić z przepisów Kodeksu karnego, mieści się tzw. element materialny. Wynika z niego, że przestępstwem może być tylko czyn wymierzony w dobro społeczeństwa, którym sprawca wyrządził zło – czyn społecznie szkodliwy w stopniu więcej niż znikomym (art. 1 § 2 k.k.).

W konkretnym postępowaniu karnym społeczną szkodliwość ocenia się w odniesieniu do danego czynu, jakiego miał się dopuścić sprawca. Oceny tej dokonuje organ postępowania przygotowawczego w toku śledztwa lub dochodzenia (prokurator, policja lub inny organ prowadzący to postępowanie) albo sąd w postępowaniu jurysdykcyjnym. Społeczna szkodliwość czynu ma istotne znaczenie zarówno dla określenia zachowania sprawcy jako przestępstwa, jak i wymiaru kary³ lub zastosowania instytucji wa-

runkowego umorzenia postępowania karnego⁴.

Kryteria oceny

Społeczna szkodliwość czynu jest stopniowalna. Stopień szkodliwości może być znikomy, nieznaczny, średni, wysoki, bardzo wysoki. Jeśli nie przekroczy progu znikomości – czyn nie stanowi przestępstwa, mimo że wypełnia ustawowe znamiona czynu zabronionego.

Ocena stopnia społecznej szkodliwości jest obowiązkiem organu postępowania przygotowawczego lub sądu. Nie jest jednak dokonywana według jakichś ogólnych reguł, lecz na podstawie ściśle wyznaczonych kryteriów. Organ postępowania karnego, dokonując tej oceny, musi wziąć pod uwagę okoliczności związane bezpośrednio z czynem sprawcy, które ustawodawca wskazał w art. 115 § 2 k.k.:

1. rodzaj i charakter naruszonego lub zagrożonego dobra,
2. rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody,
3. sposób i okoliczności popełnienia czynu,
4. wagę naruszonych przez sprawcę obowiązków,
5. postać zamiaru,
6. motywację sprawcy,

Foto: Freepik

7. rodzaj naruszonych reguł ostrożności i stopień ich naruszenia.

Brak wypłaty pensji...

Jeżeli przestępstwo polega na uporczywym niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę lub jego części (art. 218 § 1a k.k.), to oceniając stopień społecznej szkodliwości czynu, organ postępowania karnego powinien wziąć pod uwagę, że wypłata wynagrodzenia jest zgoła podstawowym obowiązkiem pracodawcy, a jednocześnie ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny. Z reguły im większa kwota zaległego wynagrodzenia za pracę i im dłuższy czas niewypłacania go, tym wyższy stopień społecznej szkodliwości czynu. Ów stopień zwiększa także motywacja sprawcy lub postać zamiaru, zasługujące na surową ocenę, np. działanie w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, zaplanowane lub złośliwe.

... czy utrudnianie kontroli

Podobnie całościowo należy oceniać stopień społecznej szkodliwości czynu polegającego na udaremnieniu wykonania czynności służbowej inspektora pracy (art. 225 § 2 k.k.) – im większe znaczenie udaremnionej czynności dla osiągnięcia celów postępowania kontrolnego, tym większy stopień społecznej szkodliwości czynu. Stopień ten zwiększa także działanie:

- z premedytacją,
- w celu ukrycia naruszeń podstawowych praw pracownika,
- wspólnie i w porozumieniu z inną osobą lub osobami, a także
- świadczące o lekceważącym podejściu do obowiązków wykonywanych przez inspektorów pracy.

Ważny całokształt

Ocena stopnia społecznej szkodliwości powinna być kompleksowa i uwzględniać wszystkie okoliczności wymienione w art. 115 § 2 k.k., które dadzą się wyodrębnić w analizowanym czynie sprawcy⁵. Niedopuszczalne jest natomiast poprzestawanie na swoistym wyciągnięciu przed nawias

jednej okoliczności i nadaniu jej priorytetowego znaczenia – np. trudności finansowych pracodawcy – jako okoliczności uzasadniającej przyjęcie znikomego stopnia społecznej szkodliwości czynu.

Niedopuszczalne jest również umarzanie postępowania z uwagi na znikomy stopień społecznej szkodliwości czynu z powołaniem się na okoliczności, które nie są wymienione w katalogu z art. 115 § 2 k.k., a tym samym nie mogą mieć wpływu na ten stopień. Dotyczy to takich okoliczności, jak:

- nieposzlakowana opinia sprawcy,
- warunki rodzinne,
- wieloletnie prowadzenie przez sprawcę działalności gospodarczej,
- zatrudnianie wielu osób,
- przyznanie się do popełnienia czynu zabronionego,
- wyrażenie skruchy,
- złożenie szczerych wyjaśnień lub
- niekaralność.

Nie wystarczą ogólniki

Jeżeli organ postępowania karnego uznaje, że zachowanie sprawcy cechował znikomy stopień społecznej szkodliwości czynu, powinien dokładnie uzasadnić, skąd taka ocena. Nieakceptowalne jest poprzestawanie w uzasadnieniu decyzji procesowej o odmowie wszczęcia śledztwa (dochodzenia) lub o umorzeniu postępowania na zdawkowych, ogólnych określeniach. Sprawca, pokrzywdzony oraz organ państwowy zawiadamiający o przestępstwie mają prawo wiedzieć, jakie okoliczności decydowały, że w konkretnym przypadku prokurator (policja) lub sąd dokonał takiej, a nie innej oceny stopnia społecznej szkodliwości czynu, którego dopuścił się sprawca.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że ogólnikowe uzasadnienie postanowienia o umorzeniu postępowania lub pominięciu istotnej w danej sprawie okoliczności, mającej wpływ na stopień społecznej szkodliwości czynu, a także uwzględnienie takiej okoliczności, która nie jest wymieniona w art. 115 § 2 k.k., może stanowić podstawę uchylenia orzeczenia

o odmowie wszczęcia śledztwa (dochodzenia) lub o umorzeniu postępowania⁶.

Droga odwoławcza

Warto zauważyć, że instytucji państwowej (np. Państwowej Inspekcji Pracy), która złożyła zawiadomienie o przestępstwie, służy zażalenie na postanowienie o odmowie wszczęcia śledztwa (dochodzenia) albo o umorzeniu postępowania przygotowawczego⁷. Jeżeli przyczyną zaskarżenia decyzji procesowej jest zakwestionowanie przyjęcia znikomego stopnia społecznej szkodliwości czynu, skarżący może postawić dwa zarzuty – w zależności od tego, z czym ma wiązać się niezasadność orzeczenia:

- 1) błędu w ustaleniach faktycznych – jeżeli zarzut dotyczy nadania zbyt dużej lub zbyt małej rangi poszczególnym okolicznościom z art. 115 § 2 k.k., lub
- 2) naruszenia prawa materialnego – jeżeli organ postępowania uwzględnił jako wpływającą na ocenę stopnia społecznej szkodliwości okoliczność niewymienioną w art. 115 § 2 k.k.

Na ten temat więcej w kolejnych numerach „Inspektora Pracy” – w opracowaniach poświęconych zawiadomieniu o podejrzeniu popełnienia przestępstwa i jego skutkach.

dr Sebastian Kowalski

sędzia, adiunkt w Uniwersytecie Szczecińskim WPIa,
wykładowca w OSPIP
im. prof. J. Rosnera we Wrocławiu

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 17 ze zm).
2. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 46).
3. Art. 53 § 1 k.k.
4. Art. 66 § 1 k.k.
5. Zob. np. wyroki SN z 27 lipca 2021 r., III KK 346/20, Lex i z 10 lutego 2009 r., WA 1/09, OSNwSK 2009, nr 1, poz. 343.
6. Zob. np. wyrok SN z 27 lipca 2021 r., III KK 346/20, Lex.
7. Art. 306 § 1 pkt 2 k.p.k. w zw. z art. 305 § 4 k.p.k.



Nieskuteczne obejście

Legalność zatrudnienia cudzoziemców przy usłudze outsourcingu

Narzędziem w rękach inspektorów pracy, które pozwala ograniczać zjawisko obchodzenia przepisów o pracy tymczasowej w odniesieniu do cudzoziemców, jest aspekt legalności ich zatrudnienia.

Model kierowania osób do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu z pominięciem regulacji prawnych dotyczących pracy tymczasowej – powszechnie zwany outsourcingiem – negatywnie wpływa na prawa tych osób w zakresie prawnej ochrony pracy, jak też bezpieczeństwa i higieny pracy. Definicja tego zjawiska, zestawienie z usługą pracy tymczasowej oraz przykłady z przeprowadzonych postępowań kontrolnych zostały opisane w artykule „Outsourcing a praca tymczasowa” opublikowanym w numerze 2/2024 „Inspektora Pracy”. Natomiast w artykule pt. „Ograniczenia czasowe pracy tymczasowej oraz konsekwencje ich naruszania” opublikowanym w numerze 7/2024 „Inspektora Pracy” uwagę poświęcono konsekwencjom, jakie niesie za sobą nieprzestrzeganie maksymalnych dopuszczalnych okresów powierzania wykonywania pracy tymczasowej. Przywołany aspekt może być interesujący z dwóch powodów. Po pierwsze, wspomniane konsekwencje mogą dotyczyć

zarówno podmiotu kierującego osoby do pracy, jak i podmiotów korzystających z pracy tych osób (również w ramach usługi outsourcingu). Po drugie, to właśnie przy usłudze outsourcingu często dochodzi do kierowania osób do wykonywania prac/czynności przez okresy znacznie wykraczające poza granice wskazane w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W tym artykule, jako uzupełnienie tematyki świadczenia usług outsourcingu w warunkach pracy tymczasowej, przybliżę kwestię omawianej usługi w odniesieniu do legalności zatrudniania cudzoziemców.

Czerpanie zysków z niewiedzy

Z prowadzonych kontroli wynika, że podmioty świadczące usługi outsourcingu najczęściej rekrutują w tym celu osoby pochodzące spoza Polski. Głównym tego powodem zdaje się być możliwość wykorzystania słabej znajomości lub braku znajomości prawa polskiego wśród cudzoziemców i koncentrowanie się tych osób wyłącznie na otrzymaniu wynagrodzenia, bez względu na warunki, w jakich przyjdzie im pracować. Jednak w przypadku stwierdzenia w toku kontroli, że usługa outsourcingu świadczona przez podmiot kierujący osoby do pracy nosi znamiona pracy tymczasowej, narzędziem w rękach inspektorów pracy mającym na celu ograniczenie zjawiska obchodzenia przepisów o zatrud-

nianiu pracowników tymczasowych jest aspekt legalności zatrudnienia cudzoziemców

W tym miejscu warto przypomnieć, że zgodnie z treścią art. 121 ust. 1 pkt 2 prowadzenie agencji zatrudnienia świadczącej usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny w wysokości od 3000 zł do 100 000 zł.

Obowiązujące akty prawne regulujące powierzanie pracy cudzoziemcom przewidują możliwość kierowania tych osób do wykonywania pracy tymczasowej. Dotyczy to zarówno podstawowej formy legalizacji pracy cudzoziemca (zezwolenie na pracę na terytorium Polski), jak i przypadków, w których cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Z zezwoleniem na pracę

Kierowanie do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców objętych obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.; dalej: ustawa). Zgodnie z art. 88 ust. 1 pkt 1 ustawy zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jednocześnie art. 88a ust. 1aa ustawy wymienia elementy, jakie podmiot składający wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca musi w nim zawrzeć. W przypadku usługi pracy tymczasowej istotny jest pkt 1, zgodnie z którym wniosek obejmuje informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi oraz odpowiednio pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego pracownik jest delegowany. Jeśli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej, ma on obowiązek wskazać numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (art. 88a ust. 1aa pkt 1 lit. f ustawy).

W przypadku obywateli pięciu państw – Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii oraz Ukrainy – ustawodawca przewidział możliwość uproszczonej procedury legalizacji zatrudnienia cudzoziemców. Zgodnie z art. 87 ust. 3 ustawy zezwolenie na pracę nie jest wymagane w przypadku cudzoziemca będącego obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 10 pkt 2 rozporządzenia¹, jeżeli powiatowy urząd pracy przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca wpisał oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, a praca jest wykonywana na warunkach określonych w tym oświadczeniu. Z tej procedury mogą korzystać również agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej. Zgodnie bowiem z art. 88z ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy



Foto: DC Studio, Freepik

w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, podlegającym wpisaniu do ewidencji oświadczeń, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamieszcza numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej. Dodatkowo, zgodnie z pkt 4 przywołanego artykułu, jeżeli oświadczenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, należy w nim wskazać również dane dotyczące pracodawcy użytkownika: nazwę albo imię (imiona) i nazwisko, adres stałego pobytu albo siedziby.

Możliwość kierowania do wykonywania pracy tymczasowej obywateli Ukrainy przewidziano również w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 167 ze zm.). Zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 1 lit. e oraz ust. 9 pkt 2 tej ustawy w powiadomieniu o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usłu-

gi pracy tymczasowej, musi wskazać numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz informacje dotyczące pracodawcy użytkownika.

Brak przesłanek

Ustawodawca przewidział zatem możliwość kierowania do pracy tymczasowej zarówno cudzoziemców objętych obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę, jak i korzystających z pozostałych procedur legalizowania pracy. Analizując dokumenty przedstawiane przez przedstawicieli podmiotów kontrolowanych, można zauważyć, że w dokumentach legalizujących pracę cudzoziemców faktycznie zawiera się wymagane przepisami dane. Należy jednak zwrócić uwagę, że te dokumenty mogą otrzymać wyłącznie podmioty kierujące osoby do pracy tymczasowej. W przypadku podmiotów kierujących osoby do wykonywania prac w ramach outsourcingu wnioskujący nie są w stanie wskazać pracodawcy użytkownika. Często też nie mogą podać numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, nie posiadając wpisu do KRAZ.

Wobec powyższego trzeba się zastanowić, jaki sposób postępowania należy przyjąć wobec podmiotów wnioskujących o wy-

danie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca, który ma być skierowany do wykonywania pracy w ramach usługi outsourcingu. W poniższych przykładach przyjęto założenie, że badana usługa outsourcingu w rzeczywistości jest usługą pracy tymczasowej.

Tylko dla agencji

Stanowisko w tej sprawie zajął Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w piśmie skierowanym do dyrektorów wydziałów właściwych do spraw zatrudnienia cudzoziemców w urzędach wojewódzkich, przekazanym do wiadomości Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy. W piśmie tym wskazano między innymi, że: „ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie ogranicza możliwości swobodnego korzystania przez dany podmiot z dopuszczalnych prawem form świadczenia usług w ramach outsourcingu. Jednak w przypadkach, gdy od cudzoziemca wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę, a przedmiotem usługi jest udostępnienie lub wynajem pracowników innym podmiotom, zezwolenie może być udzielone tylko podmiotowi będącemu agencją pracy tymczasowej, który powierzy pracę cudzoziemcowi w charakterze pracownika tymczasowego”.

W dalszej części pisma wskazano, że uwzględniając szczególną sytuację cudzoziemców, którzy często są narażeni na wyzysk ze strony pracodawców, ustawodawca uznał, że usługa udostępniania cudzoziemców, którzy podlegają obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę, może zostać zrealizowana tylko na zasadach określonych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Dalej w odniesieniu do usługi outsourcingu przekazano stanowisko: „Jeżeli z treści wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, okoliczności sprawy oraz zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na rzecz podmiotu trzeciego w związku z umową outsourcingu zawartą pomiędzy pracodawcą a tym podmiotem, a rzeczywistym przedmiotem umowy jest udostępnienie pracowników – wówczas można uznać, że wniosek został złożony dla pozorów w celu ominięcia przepisów dotyczących pracy tymczasowej, które wymagają, aby cudzoziemiec został zatrudniony w charakterze pracownika tymczasowego. W takim przypadku można rozważyć wydanie decyzji odmownej w sprawie zezwolenia na pracę (...)”.

W trójkącie zależności

Na potwierdzenie powyższego stanowiska w cytowanym piśmie dyrektor Departamentu Rynku Pracy przywołała wyroki sądów orzekających w podobnych sprawach. W tym miejscu można przywołać wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 13 listopada 2020 r., sygn. akt IV SA/Wa 535/20. Zapadł on w wyniku orzekania sądu w zakresie skargi złożonej przez podmiot wnioskujący o wydanie zezwolenia na pracę

na decyzję Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w przedmiocie wydania zezwolenia na pracę. W postępowaniu sąd oddalił skargę. Przedmiotem sprawy była sytuacja, w której spółka „A” deklarująca świadczenie usługi outsourcingu – czyli zapewniania wykonania określonej usługi – w rzeczywistości świadczyła proces rekrutacji cudzoziemców, legalizowania ich pobytu, zatrudniania, a następnie „przekazywania” w ramach usługi do spółki „B”, będącej częścią jednej grupy kapitałowej. Następnie spółka „B” zawierała umowy z podmiotami, w których cudzoziemcy mieli faktycznie wykonywać pracę. To typowy przypadek spotykany podczas kontroli podmiotów świadczących usługi outsourcingu, w którym do trójstronnego stosunku prawnego charakterystycznego dla pracy tymczasowej (agencja pracy – pracownik tymczasowy – pracodawca użytkownik) dodaje się kolejny podmiot, celem rozłożenia odpowiedzialności i utrudnienia, najczęściej organom kontrolnym, prowadzenia postępowań.

Dodanie do trójstronnego stosunku prawnego charakterystycznego dla pracy tymczasowej kolejnego podmiotu to często spotykany sposób omijania przepisów o pracy tymczasowej.

W opisaney sytuacji sąd po zapoznaniu się ze stanem faktycznym orzekł między innymi, że: „W ocenie organu odwoławczego rzeczywistym celem stosunku zobowiązaniowego łączącego Spółki (...) nie jest realizacja określonych prac, lecz dostarczenie odpowiedniej osoby do ich wykonania. Świadczy o tym treść umowy zawartej pomiędzy Spółkami oraz przedłożone »zamówienia pracownika czasowego«, które potwierdzają przyjęcie do realizacji zamówienia na określoną liczbę pracowników. Oznacza to, że podmiot powierzający wykonywanie pracy, składając przedmiotowy wniosek, winien wskazać pracodawcę użytkownika, na rzecz którego cudzoziemiec będzie wykonywał pracę (...). W związku z powyższym brak było podstaw prawnych do wydania zezwolenia na pracę (...)”.

Nie tylko etat

Dodatkowo w przywołanym wyroku sąd orzekł, że przedstawione stanowisko dotyczy również osób kierowanych do świadczenia usług na rzecz podmiotów trzecich na podstawie umów cywilnoprawnych: „Na marginesie, odnosząc się do argumentów skarżącej, wyjaśnić należy, że przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy posługują się pojęciem pracy cudzoziemca »w charakterze pracownika tymczasowego«, które ma szerszy zakres pojęciowy niż »pracownik tymczasowy«, rozumiany jako osoba zatrudniona wyłącznie na podstawie umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użyt-

kownika. Praca cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego w rozumieniu tej ustawy oznacza także kierowanie przez agencję pracy tymczasowej osób, z którymi podmiot ten zawarł umowę cywilnoprawną do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. W obu tych przypadkach, zgodnie z intencją ustawodawcy – w treści zezwolenia na pracę należy uwzględnić dane pracodawcy użytkownika”².

Z powyższego wynika, że na podstawie obowiązujących przepisów prawa można skierować cudzoziemców objętych obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę do wykonywania pracy (czynności) na rzecz podmiotów trzecich wyłącznie w ramach usługi pracy tymczasowej, świadczonej na podstawie zapisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zezwolenia jednolite

Należy również pamiętać, że cudzoziemcom można powierzać pracę na podstawie tzw. zezwolenia jednolitego, tj. decyzji zezwalającej cudzoziemcowi na pobyt i pracę. Do zagadnienia wydawania cudzoziemcom zezwoleń jednolitych w sytuacji, gdy taka osoba ma być skierowana do wykonywania prac na rzecz podmiotów trzecich w ramach usługi outsourcingu, odniósł się Departament Prawa Migracyjnego Urzędu do Spraw Cudzoziemców w piśmie przekazanym do wiadomości Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy. W piśmie przyjęto następujące stanowisko: „jeżeli cudzoziemiec ubiegający się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę ma wykonywać pracę określoną w taki sposób, że będzie to realizacja zadań na rzecz i pod kierownictwem podmiotu innego niż podmiot powierzający wykonywanie pracy (podmiot, z którym cudzoziemiec pozostaje lub z którym ma w wyniku udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę nawiązać stosunek prawny stanowiący podstawę wykonywania pracy), to takim podmiotem powierzającym wykonywanie powinna być agencja pracy tymczasowej, zaś podmiotem, na rzecz którego będą realizowane zadania składające się na tę pracę i który ma sprawować kierownictwo nad ich realizacją, powinien być pracodawca użytkownik”. Dodatkowo w piśmie wskazano podstawy prawne, na bazie których cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pobyt i pracę może występować w roli pracownika tymczasowego. To art. 118 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 769 ze zm.), w myśl którego w decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności tego zezwolenia, wskazuje się podmiot powierzający wykonywanie pracy, a jeśli cudzoziemiec będzie pracownikiem tymczasowym – także pracodawcę użytkownika.

Opcje dla inspektora

Biorąc pod uwagę powyższe, nasuwa się pytanie, jakie działania może podjąć inspektor pracy, jeśli w toku kontroli stwierdzi, że cu-

dzoziemców objętych kontrolą skierowano do wykonywania prac (świadczenia czynności) w ramach usługi outsourcingu będącej w rzeczywistości usługą pracy tymczasowej. Mając na uwadze przedstawione stanowiska Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Urzędu do Spraw Cudzoziemców oraz wyrok WSA w Warszawie, inspektor pracy, po analizie przedłożonych dokumenty legalizujących pracę cudzoziemców (zezwolenia, powiadomienia, oświadczenia), powinien zakwestionować legalność zatrud-

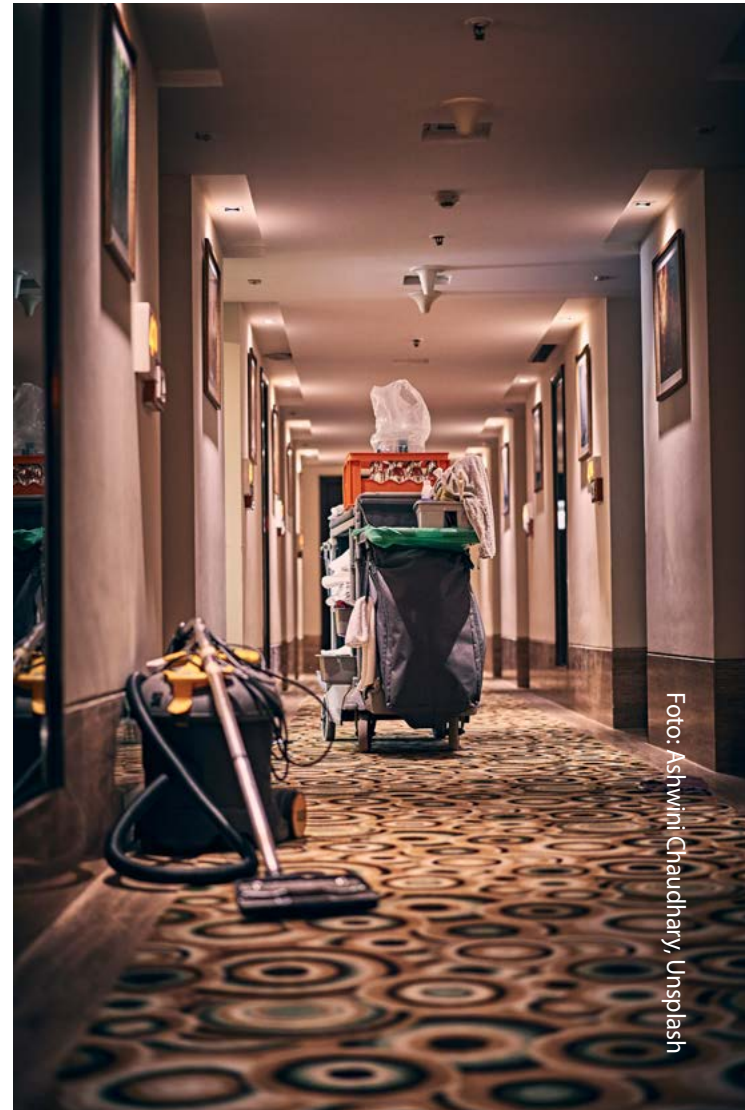


Foto: Ashwini Chaudhary, Unsplash

nienia danego cudzoziemca. W takiej sytuacji zasadne wydaje się wszczęcie postępowania w sprawie o wykroczenia wobec osób odpowiadających za powierzanie pracy cudzoziemcom. Dodatkowo na podstawie art. 37 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1712) właściwy okręgowy inspektor pracy po zapoznaniu się z ustaleniami inspektora pracy powiadamia właściwego wojewo-

dę o stwierdzonym przypadku naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców.

W przypadku opisanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy zasadne wydaje się poinformowanie właściwego wojewody o stwierdzonych przypadkach nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi. Powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy w ramach usługi outsourcingu, będącej w rzeczywistością pracą tymczasową, skutkuje de facto powierzeniem cudzoziemcowi wykonywania pracy na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniu lub powiadomieniu. Tym samym oświadczenie lub powiadomienie nie wywołuje skutku prawnego zwolnienia cudzoziemca z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na terytorium Polski oraz oznacza sytuację, w której podmiot kontrolowany w objętym kontrolą okresie powierza cudzoziemcowi pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę.

Sankcje za omijanie prawa

Po otrzymaniu powiadomienia wojewoda – na podstawie zarówno przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i ustawy o cudzoziemcach – może podjąć właściwe kroki wobec podmiotu kontrolowanego w zakresie wydawania zezwoleń na pracę oraz zezwoleń na pobyt i pracę.

Należy również pamiętać, że zgodnie z art. 88j ustawy, w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi w ciągu dwóch lat od uznania za winnego popełnienia czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 1 (kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy...), został ponownie prawomocnie ukarany za podobne wykroczenie, wojewoda wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca. Zatem dwukrotne przeprowadzenie postępowania wykroczeniowego w ciągu dwóch lat wobec podmiotu stosującego niezgodnie z prawem praktyki w zakresie kierowania osób do wykonywania prac na rzecz podmiotów trzecich może skutkować brakiem możliwości uzyskiwania przez niego zezwoleń na pracę.

Krzysztof Kubrak
inspektor pracy
OIP Olsztyn

Przypisy:

1. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2428).
2. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 13 listopada 2020 r., sygn. akt IV SA/Wa 535/20.

Porady Państwowej Inspekcji Pracy

– najciekawsze pytania



Państwowa Inspekcja Pracy każdego dnia odpowiada na wiele pytań. Część tych problemów jest uniwersalna. Aby ułatwić do nich dostęp, publikujemy odpowiedzi na najciekawsze pytania dotyczące przepisów, które wywołują wątpliwości co do praktycznego zastosowania.

Opieka nad dzieckiem

Pracownik zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy i pracuje w systemie równoważnym, po 12 godzin. Złożył wniosek o opiekę na dziecko z art. 188 Kodeksu pracy. Ile godzin takiej opieki będzie mu przysługiwało?

Zgodnie z art. 188 k.p. pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania tego zwolnienia w danym roku pracownik decyduje, składając w tym roku pierwszy wniosek o jego udzielenie.

W przypadku decyzji o korzystaniu ze zwolnienia od pracy w formie 2 dni takie zwolnienie będzie obejmowało pełny dzień roboczy, bez względu na liczbę godzin zaplanowaną do przepracowania zgodnie z rozkładem czasu pracy. Gdy zaś pracownik w pierwszym wniosku zdecyduje się korzystać z opieki w wymiarze godzinowym, wymiar tego zwolnienia będzie wynosił 16 godzin.

Pensja za czas opieki

Pracownik korzystał w lutym z opieki na dziecko, o której mowa w art. 188 k.p. Przysługuje mu wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa uzależniona od wyników sprzedaży. Wynagrodzenie płatne jest do 10. dnia kolejnego mie-

siąca. Czy ustalając wynagrodzenie za czas opieki w lutym, należy uwzględnić premię wypłaconą w lutym (za styczeń) czy przysługującą za luty, wypłaconą w marcu?

Sposób ustalenia wynagrodzenia za czas opieki z art. 188 k.p. określa § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z nim, przy obliczaniu takiego wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia przyjmowane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy. Oznacza to, że zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak premia czy dodatki, należy przyjąć w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu, w którym zwolnienie przypada, bez względu na termin wypłaty tych składników. Tutaj będzie to premia za luty wypłacana w marcu.

Urlop wypoczynkowy

Pierwszego dnia planowanego urlopu wypoczynkowego pracownica poinformowała nas po południu, że rozchorowało się jej dziecko i otrzymała zwolnienie na opiekę

nad nim. Czy taka opieka przerywa urlop wypoczynkowy?

Nie. Zgodnie z art. 165 k.p. pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy, gdy pracownik nie może go rozpocząć w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, m.in. z powodu swojej choroby, powołania na ćwiczenia wojskowe czy urlop macierzyński. Katalog okoliczności powodujących obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego ma charakter otwarty i obejmuje wszystkie sytuacje powodujące, że pracownik nie może stawić się w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. Dotyczy to także konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem.

Odmienne sytuacja wygląda jednak w przypadku przerwania urlopu wypoczynkowego. Z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy jedna z okoliczności wymienionych w art. 166 k.p. wystąpi już po rozpoczęciu urlopu. Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu w terminie późniejszym, jeśli ulega on przerwaniu z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego.

Katalog tych sytuacji jest zamknięty. Przerwanie jest możliwe tylko z wymienionych przyczyn. Inne usprawiedliwione nieobecności, w tym konieczność sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, nie przerywają biegu urlopu.

Treść świadectwa pracy

Pracownica miała przedłużoną umowę o pracę do dnia porodu na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy. Jaką podstawę prawną należy wpisać w świadectwie pracy?

Zgodnie z wyjaśnieniami dołączonymi do wzoru świadectwa pracy, zawartymi w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, wypełniając ten dokument pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy, określonych m.in. w art. 30 § 1 k.p. W przypadku przedłużenia umowy do dnia porodu na podstawie art. 177 § 3 k.p. jako podstawę prawną należy wskazać art. 30 § 1 pkt 4 k.p. – tj. rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta.

Urlop opiekuńczy

Czy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za korzystanie z urlopu opiekuńczego?

Nie. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy należy się prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 5 lipca 2022 r. (I PSK 284/21) stwierdził, że samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, nabędzie prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przewidują je przepisy szczególne lub postanowienia umowy.

Ani Kodeks pracy, ani żaden inny akt prawny z zakresu prawa pracy nie zawiera przepisu przyznającego prawo do wynagrodzenia za czas urlopu opiekuńcze-

go. Za czas tego urlopu wynagrodzenie zatem nie przysługuje.

Godziny nadliczbowe

Czy pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych?

Praca w nadgodzinach jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, usuwania skutków awarii oraz w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Co do zasady polecenie wykonywania takiej pracy przez pracodawcę jest wiążące dla pracownika. W myśl art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p. pracownik ma bowiem obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych oraz dbania o dobro zakładu pracy.

Jest jednak grupa pracowników, którą obowiązuje bezwzględny zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych. Należą do niej pracownicy młodociani, kobiety w ciąży i pracownicy niepełnosprawni. Z kolei rodzice wychowujący dzieci w wieku do lat 8 oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, mogą odmówić wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, ale nie muszą tego robić.

Rekompensata za pracę w sobotę

Czy pracodawca może zapłacić za pracę w sobotę?

W przepisach prawa pracy została ustalona zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jeżeli pracodawca ustala harmonogram, w którym pracownicy wykonują pracę od poniedziałku do piątku, to sobota jest dniem stanowiącym dzień wolny od pracy wynikający ze wspomnianej zasady. Pracodawca może polecić pracę w szóstym dniu tygodnia, jednak w takim przypadku pracownikowi należy się inny dzień wolny udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Nieudzielenie dnia wolnego jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Pracodawca może zrekompensować tę pracę finansowo tylko wyjątkowo – gdy nie ma możliwości oddania dnia wolnego za sobotę np. z powodu choroby albo gdy dzień, w którym pracownik świadczył pracę, był jednocześnie ostatnim dniem okresu rozliczeniowego. Pracownikowi przysługuje wówczas normalne wynagrodzenie i 100-proc. dodatek z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. Jeżeli pracownik pracuje w sobotę (w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia) np. 10 godzin, to praca powyżej ósmej godziny stanowi pracę w godzinach nadliczbowych powodującą przekroczenie dobowej normy czasu pracy, za którą przysługuje normalne wynagrodzenie z dodatkiem 50%.

Czas pracy

Czy czas przejazdów pomiędzy różnymi miejscami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy?

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.).

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego jako czas pracy należy zakwalifikować czas przejazdów pracownika pomiędzy różnymi miejscami, w których wykonuje pracę. To przemieszczanie musi jednak pozostawać nieodłącznym i stałym elementem pracy.

Orzecznictwo sądowe wskazuje liczne sytuacje, gdy czas przejazdu pracownika między miejscami świadczenia pracy stanowi czas pracy. Z taką sytuacją mamy do czynienia m.in. wtedy, gdy do codziennych obowiązków pracownika należy:

- pobieranie próbek wody z ujęć znajdujących się w różnych miejscach,
- naprawa urządzeń znajdujących się w różnych punktach w lesie,
- przejazd kierowcy karetki pomiędzy szpitalem a miejscami zamieszkania pacjentów.

oprac. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy

Dialog o mobbingu

Walkę z zagrożeniami psychospołecznymi trzeba zacząć od edukacji

Pomyłone definicje, niesłuszne oskarżenia, ale też brak możliwości weryfikacji zasadności skarg – z takimi problemami mierzą się inspektorzy pracy rozpatrujący oskarżenia o mobbing czy dyskryminację. Główny Inspektor Pracy widzi potrzebę edukacji i zmian prawa w tym zakresie, ale też zapowiada stworzenie katalogu dobrych praktyk.



Foto: AdobeStock

Współczesne środowisko pracy, pomimo postępów w zakresie ochrony praw pracowniczych, wciąż naraża pracowników na liczne psychospołeczne czynniki szkodliwe. Zjawiska takie jak mobbing, dyskryminacja oraz molestowanie, w tym molestowanie seksualne, to poważne problemy, które negatywnie wpływają na zdrowie psychiczne pracowników, atmosferę pracy i efektywność organizacji. Szczegółowa i merytoryczna dyskusja o ustawowych regulacjach mobbingu zdominowała posiedzenie Zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego, w którym 17 lutego 2025 r. uczestniczył Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. Prezentacja szefa Inspekcji „Wsparcie działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników: mobbing i dyskryminacja, bezpieczeństwo pracy” stanowiła wprowadzenie do debaty na ten temat, połączonej z konsultacją projektu zmian w Kodeksie pracy dotyczących mobbingu.

– Liczba skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu lub dyskryminacji, jest obecnie stosunkowo nieduża na tle ogólnej liczby skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Przykładowo w 2023 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło łącznie 43,4 tysięcy skarg zawierających prawie 75,7 tysiąca problemów skargowych, wśród których tylko 3 proc. dotyczyło kwestii mobbingu lub dyskryminacji – mówił szef Inspekcji.

Główny Inspektor Pracy pokreślił jednak konieczność indywidualnego podejścia do każdego zgłoszenia. Zdarzają się bowiem bardzo drastyczne przykłady nękania. Bywa też tak, że w skardze brakuje dowodów, a inspektor pracy ma do czynienia z relacją jednej strony sporu.

Trudna misja

Stwierdzenie podczas kontroli w zakładzie pracy mobbingu lub dyskryminacji jest obecnie bardzo trudne. Po pierwsze, ze względu na treść składanych skarg. Zarzuty w nich zawarte są zwykle określone w sposób ogólny, bardzo enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy. Po drugie, z uwagi na brak dowodów potwierdzających opisywane praktyki oraz – po trzecie – chęć zachowania anonimowości przez skarżących. W postępowaniu kontrolnym przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy mogą pozostawać jedynie okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe.

Ograniczone kompetencje inspektorów pracy w zakresie zwalczania mobbingu czy dyskryminacji znajdują odzwierciedlenie w kwestii stosowanych środków prawnych. W sprawach tych nie jest możliwe stosowanie sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach przeciwko prawom pracowników,

nie przewidziano także możliwości wydawania decyzji administracyjnych. Jedyne środki prawne, jakie inspektor pracy może zastosować, to wystąpienie pokontrolne. W myśl art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Należy pamiętać, iż inspektor pracy jako organ Państwowej Inspekcji Pracy nie został ustawowo umocowany do rozstrzygania spraw spornych. Trudności w dokonaniu wiążących i bezspornych ustaleń w tym obszarze wynikają z faktu, iż do wykazania ewentualnych naruszeń nie wystarczają dowody z dokumentów, które w największym stopniu są wykorzystywane przez inspektorów pracy. Uzyskiwane w trakcie czynności kontrolnych oświadczenia lub zeznania zwykle są kwestionowane przez drugą stronę sporu – bez uprawnienia do dokonywania swobodnej oceny dowodów inspektorzy pracy pozbawieni są możliwości wiążącego ustalenia na ich podstawie faktów. Świadcami w tego typu sprawach są zazwyczaj inni pracownicy, którzy w obawie o miejsce pracy nie współpracują chętnie. W ramach czynności kontrolnych inspektor pracy może sprawdzić, czy pracodawca opracował wewnętrzne procedury antymobbingowe lub czy udostępnił pracownikom tekst przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnił dostęp do tych przepisów w inny przyjęty w danym zakładzie sposób. Nie ma natomiast uprawnień do stwierdzenia w sposób wiążący, że działania pracodawcy w indywidualnych przypadkach wyczerpują znamiona mobbingu bądź dyskryminacji. Nie może także żądać od pracodawcy wypłacenia pracownikowi należnego z tego tytułu odszkodowania czy zadośćuczynienia.

Droga przez sąd

Powyższe powoduje, że w większości przypadków skuteczną drogą dochodzenia roszczeń z tego tytułu od pracodawców jest wszczęcie i przeprowadzenie stosownego postępowania przed właściwym sądem pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym przypadku wystąpiła dyskryminacja pracownika bądź mobbing i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia, należy bowiem do sądu pracy, który w tym zakresie prowadzi postępowanie dowodowe.

Informując skarżących o dokonanych w trakcie kontroli ustaleniach, inspektorzy pracy mogą pouczyć ich o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie stosownego odszkodowania od pracodawcy. Inspektor pracy może występować w procesie w charakterze pełnomocni-

ka pracownika (art. 465 § 1 k.p.c.), może również stanowić źródło dowodowe.

– W polskim prawodawstwie istnieją regulacje odnoszące się pośrednio do zagadnień prewencji zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. Zawiera je przede wszystkim Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, art. 68 pkt 1, z którego wynika, że każdy ma prawo do ochrony zdrowia, czy art. 66 pkt 1, stanowiący, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ponadto o obowiązkach pracodawcy odnoszących się do kwestii psychospołecznych, związanych z zagrożeniami takimi jak mobbing czy nierówne traktowanie stanowią również art. 94³ Kodeksu pracy, w którym zapisano obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, oraz rozdział IIa k.p. mówiący o równym traktowaniu w zatrudnieniu – zwrócił uwagę Marcin Stanecki.

Czas wzmocnić rolę Inspekcji

Odnosząc się do obecnych uprawnień Inspekcji w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, Główny Inspektor Pracy zauważył, że zasadne wydaje się wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy. Mogłoby to nastąpić np. poprzez wprowadzenie obowiązku opracowania przez pracodawcę procedury antymobbingowej i zakwalifikowanie jej braku jako wykroczenie. Pozwoliłoby to inspektorowi pracy na skuteczne zmotywowanie pracodawcy do wykonania tego obowiązku, co w dzisiejszym stanie prawnym nie jest możliwe. Warto też rozważyć konieczność uwzględnienia mobbingu jako jednego z ważnych zagrożeń psychospołecznych w ramach oceny ryzyka zawodowego.

Państwowa Inspekcja Pracy od 2023 roku przygląda się, w jaki sposób pracodawcy realizują obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wynikający z art. 94³ § 1 k.p. Badaniem objęto pracodawców, u których przeprowadzano kontrole w następstwie skargi dotyczącej mobbingu. Przedmiotem badania było m.in. ustalenie najczęściej stosowanych form przeciwdziałania mobbingowi, a jednocześnie inspektor pracy miał możliwość zastosowania podczas kontroli anonimowej ankiety do badania środowiska pracy. Należy zaznaczyć, że jedynie 44 proc. pracodawców wyraziło zgodę na proponowane przez inspektora przeprowadzenie rozpoznania zjawiska mobbingu z pomocą ankiety. Analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że tylko 41 proc. skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie dokonanego zgłoszenia.

Z badania Inspekcji Pracy wynika, że najczęściej spotykane formy przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawców to:

- opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi,
- opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu,

- szkolenia (wykłady, warsztaty) kadry zarządzającej,
- wyznaczenie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi.

– Muszę podkreślić, że tylko 19 proc. skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu – informował Główny Inspektor Pracy, wskazując na brak zaufania pracowników do rozwiązań wewnątrzzakładowych.

Błędna kwalifikacja

Analiza skarg, w których zawarty był zarzut mobbingu, wskazuje, że często jest on niewłaściwie identyfikowany przez skarżących. Działania lub zachowania pracodawców bądź współpracowników w większości przypadków nie wypełniały definicji mobbingu określonej w Kodeksie pracy. Najczęściej wynikały one raczej z braku kultury osobistej lub nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego. Często były to zdarzenia jednorazowe bądź sporadyczne.

Z kolei przedmiotem skarg w zakresie dyskryminacji były najczęściej zarzuty dotyczące dyskryminacji przy:

- kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (m.in. przy przyznawaniu nagród, premii, podwyżek);

du na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, płeć, wiek lub niepełnosprawność).

– Niestety, w wielu przypadkach brak jasno sprecyzowanego przedmiotu skargi oraz lakoniczność opisu, jak również niemożność zweryfikowania zgłaszanych przypadków dyskryminacji na podstawie obiektywnych kryteriów, nie pozwalały na potwierdzenie zasadności zarzutów – wyjaśniał Marcin Stanecki.

Szef Inspekcji Pracy podkreślił wagę szkoleń dla pracowników w tym zakresie.

– Są bardzo ważne, gdyż mobbing jest często nadużywanym pojęciem. Pracownicy posługują się nim dla opisanie każdej sytuacji, w której spotykają się z odmową ze strony pracodawcy lub poleceniem służbowym, które tworzy niekomfortową sytuację. Doskonale ilustrują to przykłady, w których pracownicy skarżą się, że doznali mob-



Foto: macrovector, Freepik

bingu w pracy, ponieważ pracodawca nie udzielił im urlopu w podanym przez nich terminie, polecił pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze zwiększoną liczbą zamówień, odmówił udzielenia dodatkowej przerwy na papierosa, nie wypłacił na czas wynagrodzenia z uwagi na wiadomą pracownikowi upadłość i związaną z nią niewypłacalność czy wydał polecenie

zachowania porządku w miejscu pracy – przytoczył konkretne przykłady Marcin Stanecki.

Dlatego działania Państwowej Inspekcji Pracy mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji obejmują także działalność prewencyjną i poradnictwo.

- awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy (ze wzglę-

– W bieżącym roku w każdym okręgowym inspektoracie pracy zostanie zorganizowana specjalna konferencja na temat mobbingu. Zaprosimy wielu pracodawców, którzy opowiedzą, w jaki sposób starają się przeciwdziałać temu zjawisku w swoich przedsiębiorstwach. I na tej podstawie opracujemy katalog dobrych praktyk – zobowiązał się Główny Inspektor Pracy.

Edukacyjne działania

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy od 10 lat prowadzi program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, który jest skierowany do szerokiego grona odbiorców: pracodawców, pracowników, związków zawodowych oraz innych osób zainteresowanych.

Program realizowany jest kompleksowo we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy, a podejmowane działania składają się z kilku ścieżek wspierających pracodawców, których interesuje tematyka zagrożeń psychospołecznych, a przede wszystkim planujących działania naprawcze w swoich zakładach pracy. Szkolenia są prowadzone metodą tradycyjną oraz w formie online. Dotyczą zagrożeń psychospołecznych związanych ze stresem, mobbingiem, dyskryminacją, nierównym traktowaniem, molestowaniem psychicznym, seksualnym, przemocą i agresją.

Szczególnie istotnym elementem przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji jest budowanie wśród pracowników świadomości związanej z poprawnym rozpoznawaniem i różnieniem oraz przeciwdziałaniem niepożądanym sytuacjom.

Koordynatorzy tematu promują kodeksy etyczne i polityki antymobbingowe w zakładach pracy, wspierają pracodawców i przedstawicieli pracowników przy tworzeniu wewnętrznych procedur antymobbingowych.

Okręgowe inspektoraty pracy aktywnie uczestniczą m.in. w targach branżowych, targach pracy, targach edukacyjnych, a także same organizują konferencje i seminaria. Podczas tych wydarzeń koordynatorzy tematu na stoiskach informacyjnych udzielają porad m.in. z zakresu mobbingu i dyskryminacji w miej-

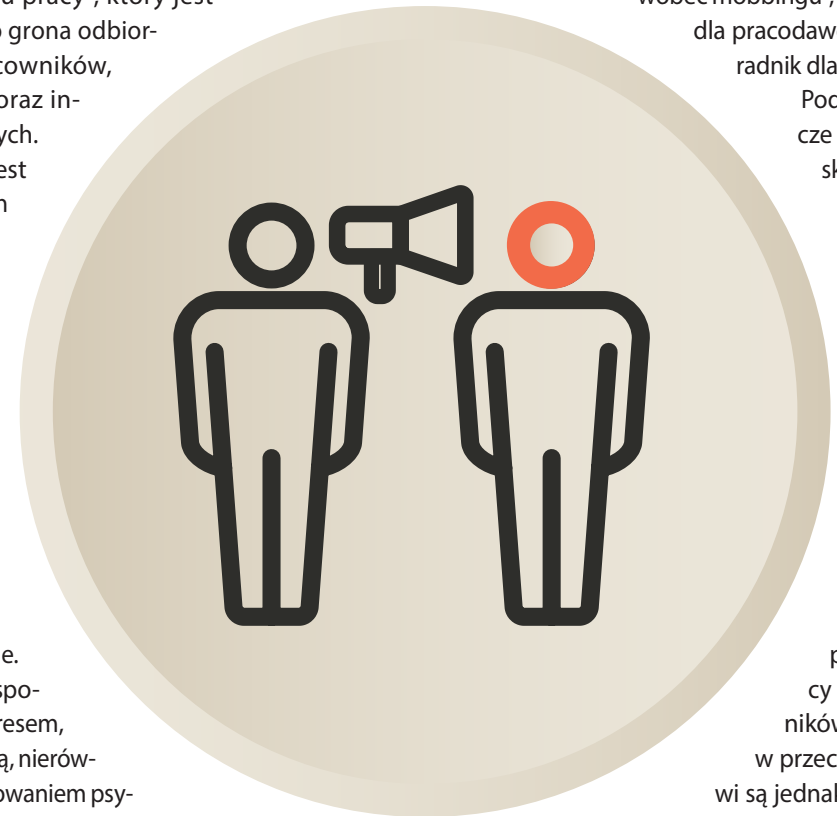
scu pracy. Popularyzowanie treści programu profilaktycznego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” odbywa się również za pośrednictwem internetu, na portalach społecznościowych, tj. Facebook i X.

Zagadnienia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji przybliżają bezpłatne publikacje Państwowej Inspekcji Pracy, które w formie papierowej są dystrybuowane przez okręgowe inspektoraty pracy, a w wersji elektronicznej znajdują się na stronie pip.gov.pl. Wśród wydawnictw można wymienić np. „Mobbing. Informator dla pracodawcy”, „Pracownik wobec mobbingu”, „Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy” i „Stres w pracy. Poradnik dla pracownika”.

Podsumowując, warto jeszcze raz podkreślić, że zjawiska mobbingu i dyskryminacji stanowią poważne problemy w środowisku pracy, dlatego też istnieje potrzeba ciągłego i skutecznego reagowania na te zagrożenia. Niebagatelną rolę w tym zakresie pełni Państwowa Inspekcja Pracy, której zadaniem jest zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy i ochrona praw pracowników. Możliwości Inspekcji w przeciwdziałaniu mobbingowi są jednak ograniczone, choć nie można zakładać, że sprowadzają się one

wyłącznie do weryfikacji istnienia procedury antymobbingowej czy poinstruowania pracownika o przysługującej mu drodze sądowej. W sytuacjach bezspornych, potwierdzonych zeznaniami świadków, inspektor pracy może uznać, że mobbing wystąpił i skierować do pracodawcy wystąpienie pokontrolne zawierające wniosek o wyeliminowanie symptomów bądź zachowań noszących znamiona mobbingu (ewentualnie zastosować w tym zakresie polecenie).

Możliwości wypełniania zadań przez Państwową Inspekcję Pracy, także w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, mogłyby zostać poszerzone poprzez wprowadzenie pewnych zmian legislacyjnych w istniejących regulacjach prawnych.



Inspekcja nie jest bezsilna wobec mobbingu

- Możliwości Państwowej Inspekcji Pracy w przeciwdziałaniu mobbingowi są ograniczone. Choć nie sprowadzają się wyłącznie do weryfikacji istnienia procedury antymobbingowej czy poinstruowania pracownika o przysługującej mu drodze sądowej, zasadne wydaje się wzmocnienie roli Inspekcji w zwalczaniu mobbingu – mówił Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, dzięki staraniom Międzynarodowego Centrum Badań nad Przemocą w Środowisku Pracy, 6 marca 2025 roku odbyła się Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Ratyfikacja konwencji nr 190 MOP dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z perspektywy prawa polskiego”. Tematem jednego z paneli były uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele pracowników w zakresie walki z przemocą w środowisku pracy w świetle konwencji nr 190 MOP i polskiego prawa. Referat wprowadzający „Państwowa Inspekcja Pracy a mobbing” wygłosił Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki. Podkreślił w nim, że chociaż możliwości Inspekcji w przeciwdziałaniu mobbingowi są ograniczone, to nie sprowadzają się one wyłącznie do weryfikacji istnienia procedury antymobbingowej czy poinstruowania pracownika o przysługującej mu drodze sądowej. W sytuacjach bezspornych, potwierdzonych zeznaniami świadków, inspektor pracy może uznać, że mobbing wystąpił i skierować do pracodawcy wystąpienie pokontrolne zawierające wniosek o wyeliminowanie symptomów bądź zachowań noszących znamiona mobbingu.

– Nie ulega wątpliwości, że wypełnianie zadań przez Państwową Inspekcję Pracy, także w zakresie egzekwowania przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, mogłoby zostać poszerzone przez wprowadzenie pewnych zmian legislacyjnych w istniejących regulacjach prawnych – podkreślał szef Inspekcji.

Zdaniem Marcina Staneckiego w pierwszej kolejności należy doprecyzować definicję mobbingu zawartą w art. 94³ § 2 k.p., aby wyeliminować identyfikowanie z mobbingiem innych zdarzeń w stosunkach pracy, podlegających odmiennej kwalifikacji praw-



OIP RZESZÓW

Data: 9.04.2025
Tematyka: Stres - przyjaciel czy wróg. Eliminowanie zagrożeń psychospołecznych, w tym mobbingu.
Współorganizator: Uniwersytet Rzeszowski, WOMP, Sąd Rejonowy Wydział Pracy w Rzeszowie
Miejsce: Uniwersytet Rzeszowski

nej, czy nadużywanie tego pojęcia przez pracowników, którzy opisują nim wszystkie niekomfortowe sytuacje w miejscu pracy i polecenia ze strony kierownictwa. Definicja ta zawiera bowiem zwroty niedookreślone i ocenne, co może powodować (i powoduje) różne interpretacje w diagnozowaniu zachowań mobbingowych. I tak dla przykładu, podkreśla się w doktrynie, że charakterystyczne cechy mobbingu, jakimi są uporczywość i długotrwałość działania sprawcy, mają charakter oceny, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie takich zjawisk. Wątpliwości i rozbieżności wzbudza także ocena tego, czy działania mobbera muszą mieć charakter zamierzony i ukierunkowany na osiągnięcie właśnie takiego celu, czy wystarczy tylko wykazać, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Udowodnienie przez pracownika charakteru działań sprawcy – a więc tego, że były one zamierzone i ukierunkowane na osiągnięcie celu opisanego w tym przepisie – może być bardzo trudne, co sprawia, że uprawnienie do uzyskania zadośćuczynienia i odszkodowania z § 3 art. 94³ k.p. staje się niejednokrotnie naprawdę trudne.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dodało jeszcze jedną przesłankę warunkującą jego wystąpienie. Stanowi ją obiektywna ocena zdarzeń, które zdaniem pracownika wyczerpują znamiona mobbingu. Ma to wyeliminować przypadki uznania za mobbing

zachowań w oparciu o subiektywne odczucia pracownika. Mobbing wystąpi zatem wówczas, gdy przeciętny obserwator uzna, że miał on miejsce. W związku z tym, że przesłanka ta nie wynika z brzmienia przepisu zawierającego definicję mobbingu, może powstać wątpliwość, czy w drodze orzecznictwa Sądu Najwyższego można tworzyć przesłanki uzupełniające definicję ustawową. Wydaje się, że ta kwestia również wymaga rozważenia przy zmianie definicji mobbingu.

Warto też zauważyć, że zachowanie mobbera często spełnia przesłanki przewidziane do zastosowania przepisu o dyskryminacji, której przejawem jest – w świetle art. 18 § 5 pkt b k.p. – molestowanie. Tymczasem ich rozróżnienie ma duże znaczenie, zwłaszcza z uwagi na odmienne sankcje. Dlatego istnieje potrzeba doprecyzowania definicji mobbingu.

Zasadne wydaje się także wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu. Mogłoby to nastąpić np. poprzez wprowadzenie obowiązku opracowania przez pracodawcę procedury antymobbingowej, a jej brak należałoby zakwalifikować jako wykroczenie. Pozwoliłoby to inspektorowi pracy na skuteczne zmotywowanie pracodawcy do wykonania tego obowiązku, co w dzisiejszym stanie prawnym nie jest możliwe.

– Warto też rozważyć konieczność uwzględnienia mobbingu jako jednego z ważnych zagrożeń psychospołecznych w ramach oceny ryzyka zawodowego. Jest on bez wątpienia zagrożeniem



OIP SZCZECIN

Data: 11.04.2025
Tematyka: Prewencja negatywnych zjawisk psychospołecznych.
Miejsce: OIP Warszawa

OIP KRAKÓW

Data: 5.05.2025
Tematyka: Mobbing w miejscu pracy
Współorganizator: Uniwersytet Szczeciński oraz UM
Miejsce: Filharmonia im. Mieczysława Karłowicza w Szczecinie

OIP WARSZAWA

Data: 22.05.2025
Tematyka: Przeciwno mobbingowi i dyskryminacji
Współorganizator: Uniwersytet im. A. Frycza Modrzewskiego w Krakowie
Miejsce: Uniwersytet im. A. Frycza Modrzewskiego w Krakowie

związanym z wykonywaną pracą i może skutkować chorobą ofiary mobbingu. By uczynić działania inspektora pracy skuteczniejszymi w tym zakresie, niezbędne byłoby uzupełnienie definicji środowiska pracy o zagrożenia psychospołeczne, do których niewątpliwie należy mobbing. To czynnik, który może szkodzić zdrowiu psychicznemu i dobremu samopoczuciu pracownika – podnosił Marcin Stanecki.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji obejmują także działalność prewencyjną i poradnictwo. Konieczna jest więc kontynuacja programów edukacyjnych i kampanii świadomościowych, aby zwiększyć wiedzę pracowników na temat ich praw oraz sposobów radzenia sobie ze zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy. Pracownicy muszą być świadomi swoich praw i nie bać się zgłaszać przypadków mobbingu i dyskryminacji.

Niezbędne jest też zacieśnienie współpracy z pracodawcami, aby stworzyć bardziej przejrzyste i bezpieczne środowisko pracy. Pracodawcy powinni aktywnie przeciwdziałać tym zjawiskom poprzez wprowadzanie bardziej efektywnych i bezpiecznych mechanizmów zgłaszania przypadków mobbingu i dyskryminacji, by zapewnić pracownikom ochronę i wsparcie w sytuacjach kryzysowych. Służyć temu może wspomniana procedura antymobbingowa, co jest kolejnym argumentem za wprowadzeniem obowiązku jej opracowania oraz sankcji za jego niewypełnienie.

Inspekcja Pracy na targach BUDMA

Coroczna okazja do upowszechniania wiedzy
o zagrożeniach zawodowych na budowach



W tegorocznym otwarciu Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 11 lutego 2025 r. uczestniczyli między innymi Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** wraz z zastępcą **Jarosławem Leśniewskim**. Uroczystego otwarcia targów dokonał **Tomasz Kobierski**, prezes Zarządu Grupy MTP. Patronat nad targami BUDMA objęło Ministerstwo Rozwoju i Technologii, które na ceremonii otwarcia targów reprezentował sekretarz stanu **Michał Jaros**.

– Targi są miejscem kreowania bezpiecznych stanowisk pracy – stwierdził Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki podczas uroczystego otwarcia. Podkreślił w swoim wystąpieniu, że BUDMA to największe i najważniejsze spotkanie branży budowlanej w Polsce. To tutaj można poznać nowoczesne technologie, innowacyjne materiały oraz maszyny usprawniające pracę w sektorze budowlanym i architektonicznym. To także okazja do konsultacji ze specjalistami oraz udziału w kon-

ferencjach, warsztatach i seminariach o zasięgu krajowym i międzynarodowym.

– Jako Państwowa Inspekcja Pracy dokładamy wszelkich starań, by docierać do jak najszerzego grona pracowników i pracodawców z branży budowlanej. Poznańskie targi od lat stanowią dla nas doskonałą platformę do promowania bezpiecznych metod pracy i edukowania o zagrożeniach zawodowych – mówił Główny Inspektor Pracy.

Wspominał przy tej okazji o zakończonej trzyletniej kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”, której celem było ograniczenie liczby nieprawidłowości i wypadków przy pracy w budownictwie. Inspektoraty pracy w całym kraju prowadziły w tym czasie kontrole oraz działania prewencyjne skierowane do pracodawców, pracowników i przedstawicieli służb bhp. Szczegóły kampanii oraz wynikające z niej wnioski zostały zaprezentowane w drugim dniu targów.

Nagrody dla najlepszych

Po przemówieniach zaproszonych gości wręczono Złote Medale Grupy Międzynarodowych Targów Poznańskich. Następnie Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki nagroził laureatów konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Buduj bezpiecznie” w 2024 roku.

– Nasz konkurs promuje najwyższe standardy bezpieczeństwa w budownictwie – mówił Marcin Stanecki, wręczając laureatom prestiżowe nagrody.

Celem dorocznego konkursu „Buduj bezpiecznie”, organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy przy współudziale Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, jest promowanie pracodawców – wykonawców robót budowlanych, którzy zapewniają wysokie standardy oraz innowacyjne rozwiązania w dziedzinie bezpieczeństwa pracy podczas realizacji inwestycji budowlanych.

Zwycięzcą w konkursie „Buduj bezpiecznie” zostało konsorcjum firm: Tecnicas Reunidas S.A. Oddział w Polsce i GE Vernova za budowę nowej elektrowni Ostrołęka C z blokiem CCGT o mocy ok. 800 MWE zasilanej paliwem gazowym wraz z niezbędnymi obiektami kubaturowymi i inżynierskimi przy ulicy Krańcowej 1K w Ostrołęce.

Drugie miejsce w konkursie przyznane przez Głównego Inspektora Pracy przypadło przedsiębiorstwu PORR S.A. za budowę drogi ekspresowej S-3 Bolków-Kamienna Góra.

Równorzędne drugie miejsce otrzymało przedsiębiorstwo Budimex S.A. za budowę budynku szpitala na potrzeby bloku operacyjnego, oddziałów szpitalnych zaplecza diagnostyczno-laboratoryjnego i rehabilitacji w Krakowie przy ulicy Wrocławskiej 1-3.

Nagrody za wdrażanie standardów Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie otrzymały:

- Tecnicas Reunidas S.A. Oddział w Polsce za budowę nowej elektrowni w Ostrołęce;
- Takenaka Europe GMBH sp. z o.o. Oddział w Polsce za budowę zespołu budynków fabryki pomp ciepła firmy DAIKIN w Polsce wraz z obiektami towarzyszącymi i infrastrukturą techniczną przy ulicy Giełdowej w Ksawerowie;
- Promonte Budownictwo sp. z o.o. za budowę zespołu dwóch budynków o funkcji usługowej wraz z zagospodarowaniem terenu na działce nr 151/23 obręb 68 przy ulicy Nowowiejskiej w Gdańsku.

– Pragnę podziękować naszym partnerom, a w szczególności Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, które aktywnie wdraża i promuje kluczowe inicjatywy na rzecz bezpieczeństwa w sektorze budowlanym – mówił Główny Inspektor Pracy, gratulując zwycięzcom konkursu. – Niech innowacje i rozwój techniki idą w parze z troską o zdrowie i życie pracowników.

Debate o bezpieczeństwie

Czy budowy są bezpieczne? Na to pytanie próbowali odpowiedzieć uczestnicy konferencji Państwowej Inspekcji Pracy „Bezpieczna budowa – czy to możliwe?”, zorganizowanej w ramach



Budowa nowej elektrowni Ostrołęka C (konsorcjum firm: Tecnicas Reunidas S.A. Oddział w Polsce i GE Vernova)



Budowa drogi ekspresowej S-3 Bolków-Kamienna Góra (PORR S.A.)



Budowa budynku szpitala w Krakowie (BUDIMEX S.A.)

Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUD-MA 2025 w Poznaniu.

Bodźcem do zorganizowania konferencji stało się podsumowanie trzyletniej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom!”, której głównym celem było zmniejszenie liczby nieprawidłowości oraz wypadków w sektorze budowlanym.

– To już niemal tradycja, że Inspekcja Pracy poprzez konferencje i seminaria inspirowała merytoryczną dyskusję na temat eliminacji zagrożeń wypadkowych na polskich budowach – mówił gospodarz konferencji Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Następnie podsumował wyniki kampanii.

Celem strategii działań kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2022-2024 było:

- zwiększenie świadomości zagrożeń zawodowych w budownictwie, a zwłaszcza związanych z pracą na wysokości, w wykopach, przy obsłudze maszyn budowlanych, a także budowanie zaangażowania w działania na rzecz poprawy standardów bhp;
- popularyzacja wiedzy w zakresie stosowania środków ochrony zbiorowej, ze szczególnym zwróceniem uwagi na środki ochrony zbiorowej używane przy pracach szczególnie niebezpiecznych (prace na wysokości, prace w wykopach);
- upowszechnienie informacji na temat prawidłowego stosowania środków ochrony indywidualnej tam, gdzie zabezpieczenia zbiorowe nie mogą być zastosowane;
- promowanie dobrych praktyk dotyczących kompleksowego zarządzania bezpieczeństwem na budowie.

W ramach pozostałych placów budów, na których działania kontrolne związane były w szczególności z likwidacją zagrożeń dla życia lub zdrowia osób pracujących, w tym bezpośrednich, które mogłyby skutkować wypadkami, skontrolowano 3064 place budów. Przeprowadzono na nich 9603 kontrole prac realizowanych przez 7356 podmiotów. Ponownie przeprowadzono 1176 kontroli w 902 podmiotach.

Podczas czerwcowych i wrześniowych akcji kontrolnych inspektorzy pracy przeprowadzili na 6941 małych placach budów 8604 kontrole prac realizowanych przez 7472 podmioty. Kontrole te koncentrowały się na zapobieganiu bezpośrednim zagrożeniom zdrowia lub życia.

Analizując dane, należy stwierdzić, że najwięcej nieprawidłowości związanych jest z wykonywaniem prac na wysokości, w tym z użytkowaniem rusztowań przez osoby pracujące. Tego rodzaju prace występują praktycznie na każdym etapie wykonywania robót budowlanych i na różnego rodzaju obiektach budowlanych. Najczęściej stwierdzano brak lub źle wykonane balustrady ochronne wzdłuż krawędzi stropów, a także niezabezpieczone otwory, np. szybów windowych, w stropach, w ścianach zewnętrznych, oraz biegi schodów, wadliwie wykonane pomosty robocze przy szalunkach z niestabilnym bądź niepełnym wypełnieniem lub niekompletnymi barierami ochronnymi.

W następnej kolejności najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prac w wykopach lub przy robotach ziemnych oraz eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Obszerna część prezentacji szefa Inspekcji Pracy dotyczyła działań prewencyjnych. W liczbach prezentują się one następująco:

- 656 działań popularyzujących bezpieczeństwo pracy w budownictwie, w tym konferencje, seminaria, pokazy bezpiecznej pracy, wystąpienia inspektorów pracy w mediach;
- 1125 szkoleń adresowanych do branży budowlanej, w których wzięło udział blisko 6 tys. pracodawców i przedsiębiorców oraz 9,8 tys. pracowników.

Dużym wyzwaniem stało się – zarówno pod względem organizacyjnym, jak i finansowym – przeprowadzenie na dużą skalę działań promocyjnych w środkach masowego przekazu: w radiu, telewizji i internecie. Promocja w mediach pozwoliła dotrzeć z przekazem kampanii do szerszej grupy odbiorców, szczególnie pracowników i pracodawców, ale również członków rodzin pracowników budowlanych, którzy mieli w ten spo-

sób możliwość poznania, jak trudna i niebezpieczna jest praca w budownictwie.

Kampania prowadzona w radiu w latach 2022 i 2024 to 4487 emisji 30-sekundowych spotów w 67 rozgłośniach. W ten sposób udało się dotrzeć do blisko 7 milionów słuchaczy. Działania promocyjne prowadzone były także w internecie, gdzie w licznych portalach eksponowano banery kampanii i reklamy oraz spoty.

Próbując udzielić odpowiedzi na pytanie o bezpieczne budowy, warto spojrzeć na zestawienie:

WYPADKI W BUDOWNICTWIE W LATACH 2022-2024

ROK ZAISTNIENIA WYPADKU	LICZBA ZBADANYCH WYPADKÓW OGÓŁEM	LICZBA POSZKODOWANYCH		
		OGÓŁEM	W TYM:	
			ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM	Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA
2022	539	590	99	165
2023	439	466	66	139
2024	370	406	43	113

Wśród najczęstszych źródeł naruszeń przepisów bhp na budowach należy wskazać:

- rozdrobnienie firm wykonawczych, co wpływa na organizację całej budowy,
- brak wykwalifikowanej kadry pracowników budowlanych,
- edukację zawodową w obszarze budownictwa,
- niską jakość lub brak szkoleń w dziedzinie bhp,
- brak efektywnego i skutecznego nadzoru, w tym bezpośredniego, który jest bezwzględnie wymagany przy pracach szczególnie niebezpiecznych,
- mentalność pracujących i pracodawców – utrwalone nawyki i przekonania, w tym:
 - niską kulturę bezpieczeństwa – brak wiedzy i świadomości wśród pracodawców i osób pracujących, że bezpieczeństwo pracy i życie ludzkie jest wartością, a nie tylko wymogiem wynikającym z przepisów prawa;
 - niską kulturę pracy – brak wiedzy odnośnie do prawidłowych metod pracy, utrwalone sposoby wykonywania robót, niezgodne ze sztuką budowlaną i wymaganiami bezpieczeństwa, co utrudnia wprowadzenie zmian złych nawyków.

Wśród podsumowujących rekomendacji należy wskazać jako niezbędne przeprowadzenie, we współpracy z właściwymi ministerstwami, przeglądu przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowach pod kątem pełnego wprowadzenia postanowień dyrektywy w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach. Kluczowe jest zwiększenie roli

inwestora (inwestora zastępczego) w oddziaływaniu na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia przy projektowaniu, wykonawstwie i nadzorze nad wykonaniem inwestycji budowlanej, tak aby kompleksowo oraz w spójny sposób wypełnić w przepisach prawa intencje dyrektywy UE.

Konferencję, po cyklu prezentacji omawiających m.in. nowoczesne techniki budowania, dobre praktyki na placu budowy czy systemowe podejście do bezpieczeństwa, zakończył panel dyskusyjny zatytułowany „Bezpieczna budowa – czy to możliwe?”. Paneliści starali się znaleźć odpowiedź na pytania o naj-

większe trudności związane z kontrolą przestrzegania przepisów bhp na budowach, dyskutowali także o tym, czy kontrole Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzają, że problem stanowią przede wszystkim małe budowy, niewielkie inwestycje i że są wyraźne różnice pomiędzy poziomem bezpieczeństwa w stosunku do dużych placów budów, np. wieloprzestrzennych budynków przemysłowych.

Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki zachęcał obecnych do odwiedzenia stoiska Państwowej Inspekcji Pracy na targach BUDMA.

– To doskonała okazja, by zapoznać się z branżową ofertą wydawniczą Państwowej Inspekcji Pracy oraz uzyskać informacje o możliwościach dalszego angażowania się w poprawę bezpieczeństwa na budowach – zakończył szef Inspekcji.

Stoisko Państwowej Inspekcji Pracy na targach BUDMA.



Slajd z prezentacji Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego pt. „Czy budowy są bezpieczne? Doświadczenia z realizacji strategii budowlanej – podsumowanie”

Zintensyfikowanym nadzorem objęto 173 place budów, na których realizowane były inwestycje wielokubaturowe i liniowe, np. drogowo-mostowe. Przeprowadzono na nich 1542 kontrole w 1271 podmiotach wykonujących prace oraz 463 ponowne kontrole u 251 wykonawców.

W ramach pozostałych placów budów, na których działania kontrolne związane były w szczególności z likwidacją zagrożeń dla życia lub zdrowia osób pracujących, w tym bezpośrednich, które mogłyby skutkować wypadkami, skontrolowano 3064 place budów. Przeprowadzono na nich 9603 kontrole prac realizowanych przez 7356 podmiotów. Ponownie przeprowadzono 1176 kontroli w 902 podmiotach.

Podczas czerwcowych i wrześniowych akcji kontrolnych inspektorzy pracy przeprowadzili na 6941 małych placach budów 8604 kontrole prac realizowanych przez 7472 podmioty. Kontrole te koncentrowały się na zapobieganiu bezpośrednim zagrożeniom zdrowia lub życia.

Analizując dane, należy stwierdzić, że najwięcej nieprawidłowości związanych jest z wykonywaniem prac na wysokości, w tym z użytkowaniem rusztowań przez osoby pracujące. Tego rodzaju prace występują praktycznie na każdym etapie wykonywania robót budowlanych i na różnego rodzaju obiektach budowlanych. Najczęściej stwierdzano brak lub źle wykonane balustrady ochronne wzdłuż krawędzi stropów, a także niezabezpieczone otwory, np. szybów windowych, w stropach, w ścianach zewnętrznych, oraz biegi schodów, wadliwie wykonane pomosty robocze przy szalunkach z niestabilnym bądź niepełnym wypełnieniem lub niekompletnymi barierami ochronnymi.

W następnej kolejności najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prac w wykopach lub przy robotach ziemnych oraz eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Obszerna część prezentacji szefa Inspekcji Pracy dotyczyła działań prewencyjnych. W liczbach prezentują się one następująco:

- 656 działań popularyzujących bezpieczeństwo pracy w budownictwie, w tym konferencje, seminaria, pokazy bezpiecznej pracy, wystąpienia inspektorów pracy w mediach;
- 1125 szkoleń adresowanych do branży budowlanej, w których wzięło udział blisko 6 tys. pracodawców i przedsiębiorców oraz 9,8 tys. pracowników.

Dużym wyzwaniem stało się – zarówno pod względem organizacyjnym, jak i finansowym – przeprowadzenie na dużą skalę działań promocyjnych w środkach masowego przekazu: w radiu, telewizji i internecie. Promocja w mediach pozwoliła dotrzeć z przekazem kampanii do szerszej grupy odbiorców, szczególnie pracowników i pracodawców, ale również członków rodzin pracowników budowlanych, którzy mieli w ten spo-



Targi Budownictwa i Architektury BUDMA 11-14.02.2025, Poznań

Zdjęcia: Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, Jakub Kałek



W walce z brawurą

Zakaz wykonywania pracy lub prowadzenia działalności na terenie budowy



Foto: Michele Bitetto, Unsplash

Jedną decyzją inspektor pracy może wstrzymać prace wszystkich wykonawców na budowie. Jest to możliwe, gdy skala naruszeń przepisów bhp stanowi bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia osób tam pracujących, a także osób postronnych.

Statystyki jednoznacznie wskazują, że poziom bezpieczeństwa i ochrona zdrowia przy pracach budowlanych nadal są na stosunkowo niskim poziomie. Z tego powodu inspektorzy pracy wykonujący kontrolę w tym obszarze często są zmuszeni do wydawania decyzji nakazowych, które mają na celu zapewnienie organizacji robót zgodnej z przepisami prawa.

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy¹ przewiduje dość szerokie spektrum decy-

zji. Jedną z nich jest decyzja zakazu wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. Decyzję tę można z powodzeniem stosować w wielu sytuacjach naruszenia zasad bezpieczeństwa na terenie budowy, gdzie pracę w tym samym miejscu wykonuje wiele podmiotów zatrudniających własnych pracowników, a także osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek.

66%

śmiertelnych wypadków przy pracy
w 2023 r. miało miejsce
w budownictwie

Dla wspólnego dobra

W proces budowlany zaangażowanych jest wiele osób i podmiotów. Każdy uczestnik pełni określoną rolę i ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Inwestor inicjuje proces budowlany, finansuje go i jest odpowiedzialny za nadzór nad realizacją inwestycji. Podejmuje decyzje dotyczące wyboru wykonawców i inspektorów nadzoru. Generalny wykonawca odpowiada za całość prac budowlanych, organizację placu budowy oraz koordynację działań wszystkich podwykonawców. Jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy na terenie budowy. Podwykonawcy realizują określone zakresy prac budowlanych na zlecenie generalnego wykonawcy. Odpowiadają za bezpieczeństwo pracowników na swoich stanowiskach pracy. Natomiast kierownik budowy zarządza technicznymi aspektami prowadzenia budowy. Jest odpowiedzialny za prowadzenie dziennika budowy, kontrolę jakości wykonywanych robót oraz przestrzeganie przepisów bhp.

Prace bezpośrednio związane z realizacją budowy wykonują pracownicy różnych podmiotów, osoby fizyczne zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osoby prowadzące działalność na własny rachunek. Wszyscy pracują na tym samym terenie, tj. na terenie budowy. Nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przez jednego z wykonawców robót może stwarzać potencjalne zagrożenie dla innych osób znajdujących się na budowie. Brak odpowiedniego zagospodarowania placu budowy, ze szczególnym uwzględnieniem wyznaczania, oznakowania oraz wygrodzenia miejsc niebezpiecznych, może stanowić bezpośrednie zagrożenie zarówno dla pracowników budowy, jak i osób postronnych.

Zasady w planie

Za zapewnienie bezpieczeństwa na terenie budowy odpowiedzialny jest podmiot, który przejął teren budowy (art. 647 Kodeksu cywilnego²). Zazwyczaj jest to tzw. generalny wykonawca. Kontrole technicznego bezpieczeństwa pracy powinny się skupiać na tym podmiocie, a budowa może być uznana za jego jednostkę organizacyjną. Za osobę reprezentującą tę jednostkę może zostać uznany kierownik budowy (niezależnie od tego, czy jest bezpośrednio zatrudniony przez dany podmiot), chyba że ten podmiot wskaże inną osobę.

Kierownik budowy odpowiada za opracowanie planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ)³, który określa zasady bezpieczeństwa na terenie budowy. Plan ten obejmuje:

- elementy działki stwarzające zagrożenie;
- przewidywane zagrożenia podczas robót, ich skalę, miejsce i czas wystąpienia;
- wydzielenie i oznakowanie miejsc prowadzenia robót zgodnie z rodzajem zagrożenia;
- instruktaż pracowników przed niebezpiecznymi robotami, zasady postępowania w sytuacji zagrożenia oraz stosowanie środków ochrony indywidualnej;

- przechowywanie i przemieszczanie niebezpiecznych materiałów;
- środki techniczne i organizacyjne zapobiegające zagrożeniom, zapewniające bezpieczną ewakuację w przypadku pożaru, awarii lub innych zagrożeń.

Plan BIOZ musi być regularnie aktualizowany, aby uwzględniał nowe warunki i zagrożenia na budowie. Wykonawcy powinni znać zasady tego planu, a generalny wykonawca i kierownik budowy muszą egzekwować przestrzeganie przepisów. Ważna jest współpraca między kierownikiem budowy, generalnym wykonawcą i innymi podmiotami, aby zapewnić bezpieczeństwo i minimalizować ryzyko wypadków.

Kierownik budowy monitoruje zgodność z przepisami oraz identyfikuje i usuwa potencjalne zagrożenia. Jest on osobą władną do wydawania poleceń w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w stosunku do wszystkich podmiotów zaangażowanych w proces pracy⁴. Z tego powodu kierownik budowy powinien uczestniczyć we wszystkich czynnościach kontrolnych na terenie budowy.

Nakaz wstrzymania prac

W przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia osób pracujących na budowie istnieje możliwość wydania przez inspektora pracy decyzji nakazowej zakazania wykonywania określonej pracy lub zakazania prowadzenia działalności związanej z prowadzeniem robót budowlanych na danej budowie – niezależnie od podmiotu zatrudniającego te osoby. Decyzja ta powinna zostać wydana osobie kierującej jednostką organizacyjną, jaką jest budowa⁵, z uwagi na konieczność szybkiego wyeliminowania niebezpieczeństwa zagrażającego życiu lub zdrowiu pracujących⁶. Potwierdzenie wydania decyzji powinno przybrać formę wpisu do dziennika budowy⁷ (art. 11 pkt 4, art. 34 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)⁸. Kierownik budowy – bezpośrednio lub za pośrednictwem osób kierujących bezpośrednio pra-

cami – powinien powiadomić o jej wydaniu wszystkie osoby, których ona dotyczy⁹. On też powinien potwierdzić wykonanie tej decyzji stosownym wpisem w dzienniku budowy.

Powyższe decyzje stanowią alternatywę dla decyzji wydawanych wobec poszczególnych wykonawców jednostkowych robót na danej budowie, zwłaszcza gdy wiele osób z różnych podmiotów pracuje w tym samym miejscu, a identyfikacja tych podmiotów i bezpośrednie oddziaływanie na nie są utrudnione.

Zasadność decyzji

Wydanie decyzji o zakazie wykonywania prac jest uzasadnione w przypadku istnienia bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia, na przykład podczas realizacji prac betonarskich na stropie budowanego obiektu w sytuacji braku zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości. Przy tego rodzaju pracach zazwyczaj zaangażowane są osoby z różnych podmiotów: generalnego wykonawcy, firmy wykonującej zbrojenie stropu, firmy układającej beton, firmy dostarczającej beton (np. operator pompy). W odpowiedzi na taką sytuację można wydać decyzję zakazu prac obejmującą wszystkie zaangażowane osoby. Kierownik budowy, w ramach wykonania tej decyzji, zobowiązany jest do wyegzekwowania zakazu od wszystkich podmiotów wykonujących prace na danym stropie.

Podobną sytuacją jest prowadzenie robót ziemnych, gdy w wykopie wykonuje prace wiele podmiotów bez odpowiedniego zabezpieczenia ścian wykopu. Decyzja zakazująca prac uniemożliwia ich wykonanie wszystkim zaangażowanym podmiotom i zobowiązuje kierownika budowy do jej egzekwowania.

Zakaz wykonywania prac może odnosić się także do zagrożenia życia lub zdrowia osób, które nie są zaangażowane w proces pracy. Przykładem może być wykonywanie prac elewacyjnych budynku bez zastosowania rozwiązań technicznych zabezpieczających przed spadaniem

przedmiotów lub wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, w której istnieje to zagrożenie. Mogą to być zarówno pracownicy innych podmiotów znajdujących się na terenie budowy, jak i osoby zupełnie postronne, przemieszczające się w pobliżu budowy.

Inną sytuacją uzasadniającą wydanie decyzji zakazu jest występowanie wielu nieprawidłowości na określonym obszarze lub obiekcie, np. wznoszonym budynku, które w konsekwencji stanowią bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących. Przykładem często występującej sytuacji może być równoczesny brak zabezpieczeń w obiekcie, w którym realizowane są roboty budowlane, takich jak:

- brak ochron przed możliwością wpadnięcia ludzi do otworów w stropach;
- brak balustrad zabezpieczających wolne krawędzie stropów oraz otwory w ścianach zewnętrznych na drzwi balkonowe i szyby dźwigów;
- brak wyznaczonych stref niebezpiecznych wokół budowy;
- brak daszków ochronnych.

Brak tych zabezpieczeń może stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia osób wykonujących pracę w obiekcie i przemieszczających się w jego obrębie. Zakaz prowadzenia działalności budowlanej w takim obiekcie do czasu usunięcia nieprawidłowości pozwala na szybkie rozwiązanie problemu bez konieczności wydawania wielu decyzji dotyczących poszczególnych uchybień.

W skrajnych wypadkach decyzja zakazu może odnosić się do całej budowy, gdy ogólny stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. Przykładem sytuacji uzasadniającej wydanie takiej decyzji może być prowadzenie robót budowlanych bez odpowiedniej koordynacji oraz nadzoru, co prowadzi do licznych naruszeń w zakresie zagospodarowania terenu budowy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy.

Warunek: bezpośrednio zagrożenie

Formalne naruszenie przepisu – np. brak balustrad na wolnej krawędzi stropu – nie jest wystarczającym uzasadnieniem do wydania tego rodzaju decyzji. Uzasadnieniem do wydania decyzji zakazu musi być wykazanie bezpośrednio zagrożenia życia lub zdrowia, a tym samym wykazanie, że ryzyko związane ze zidentyfikowanymi zagrożeniami jest duże. Ryzyko takie występuje, gdy istnieje wysokie prawdopodobieństwo zaistnienia sytuacji skutkującej uszczerbkiem na zdrowiu osoby narażonej na to zagrożenie. Decyzja zakazu musi być dobrze udokumentowana, a jej treść powinna jasno określać, jakie działania są zakazane oraz jakie środki należy podjąć, aby usunąć zagrożenie. Dokumentacja powinna zawierać również szczegółowy opis stanu faktycznego, który doprowadził do wydania decyzji, oraz analizę ryzyka związanego z wykrytymi nieprawidłowościami.

Plan naprawczy

Rolą kierownika budowy i innych osób zarządzających budową jest doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem poprzez wprowadzenie planu naprawczego eliminującego przyczyny wydanej decyzji zakazu wykonywania pracy lub określonej działalności. Uczestnicy procesu budowlanego muszą współdziałać ze sobą w tym procesie. Z tego powodu decyzje zakazu powinny odwoływać się do § 44 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp¹⁰, który zobowiązuje do dokonywania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy. Celem nie jest uniemożliwienie wykonywania określonych robót budowlanych, lecz eliminacja stanów, które mogą stworzyć zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi.

Kierownik budowy przed zgłoszeniem usunięcia nieprawidłowości musi przeprowadzić audyt, aby wykazać usunięcie wykrytych przez inspektora pracy nieprawidłowości oraz brak innych problemów uniemożliwiających wznowienie robót. Potwierdzenie wykonania przeglądu w obszarze bhp winno zostać odnotowane w dzienniku budowy poprzez wskazanie wdrożonych działań korygujących.

Kierownik budowy, jako osoba odpowiedzialna za koordynację działań na placu budowy, musi zapewnić, aby wszystkie podmioty przestrzegały nałożonych ograniczeń. Wprowadzenie planu naprawczego, który eliminuje przyczyny wydanej decyzji, jest kluczowe dla umożliwienia wznowienia prac. Plan ten powinien obejmować szczegółowe kroki mające na celu poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, takie jak instalacja brakujących zabezpieczeń, naprawa uszkodzeń technicznych oraz szkolenia dla pracowników w zakresie bhp. Dokumentacja wykonania tych działań musi być starannie prowadzona i dostępna do wglądu dla organów nadzoru. Ważne jest również, aby wszelkie zmiany wprowadzone w odpowiedzi na decyzję zakazu były trwałe i skuteczne.

Wnioski na przyszłość

Podsumowując, wydanie decyzji zakazu wykonywania prac jest działaniem mającym na celu ochronę życia i zdrowia ludzi. Jest to środek, który powinien być stosowany, gdy naruszenia przepisów bhp odnoszą się do większej ilości nieprawidłowości lub osób, a ich skala stanowi bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia dla ludzi znajdujących się na budowie lub poza nią na obszarze oddziaływania robót budowlanych.

Wskazane jest informowanie organu nadzoru budowlanego o dokonanych wpisach do dziennika budowy, które odnoszą się do decyzji zakazujących wykonywania prac lub działalności określonego rodzaju. Równocześnie wskazane jest, wspólnie z nadzorem budowlanym, dokonywanie analiz planu bezpieczeństwa

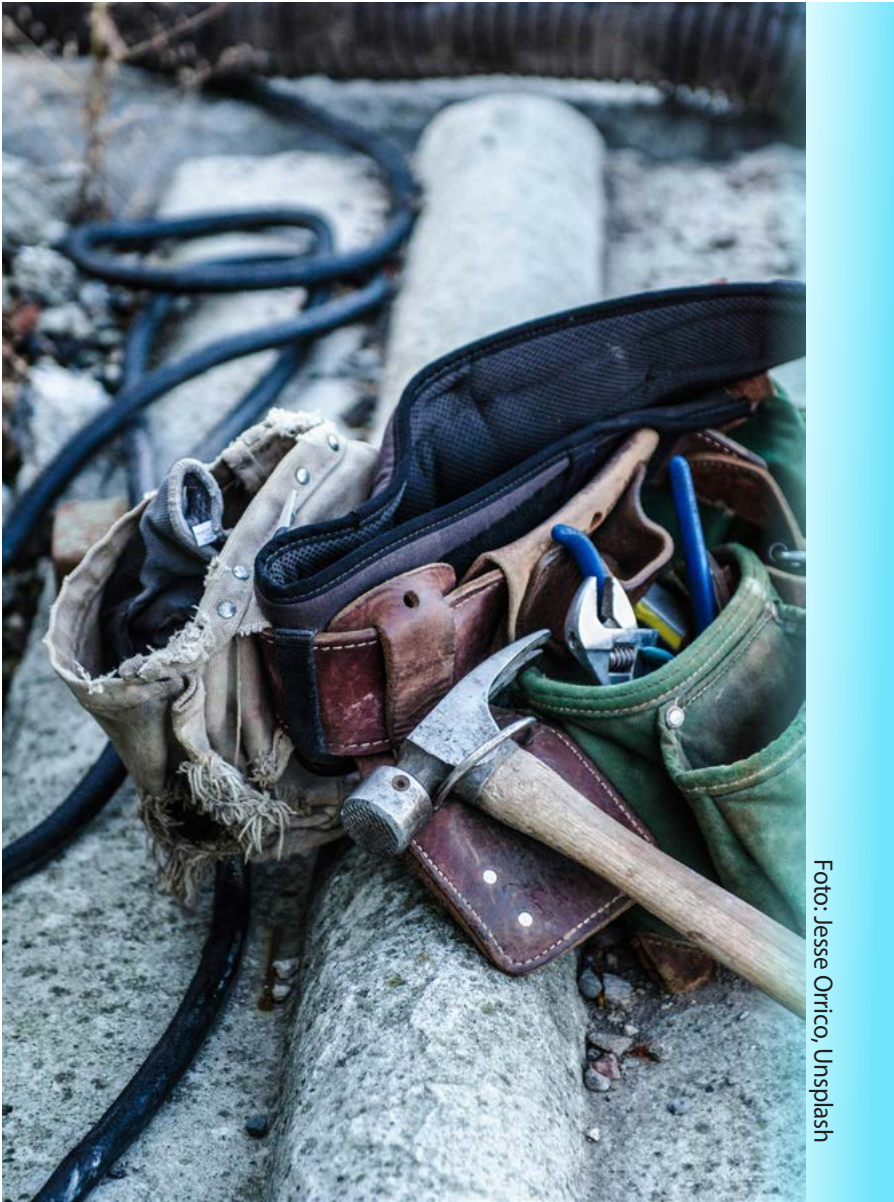


Foto: Jesse Orrico, Unsplash

i ochrony zdrowia pod względem zawarcia w tym planie:

- szczegółowych wskazówek w zakresie elementów zagospodarowania działki lub terenu, które mogą stwarzać zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia ludzi;
- informacji dotyczących przewidywanych zagrożeń występujących podczas realizacji robót budowlanych, określających skalę i rodzaje zagrożeń oraz miejsce i czas ich wystąpienia;
- informacji o wydzieleniu i oznakowaniu miejsca prowadzenia robót bu-

dowlanych, stosownie do rodzaju zagrożenia.

Bardzo często niedociągnięcia w obszarze planu BIOZ prowadzą do generowania stanów zagrażających życiu lub zdrowiu ludzi¹¹. Należy pamiętać, że plan BIOZ nie ma być tylko formalnym wypełnieniem obowiązku prawnego, ale swobodnym projektem zagospodarowania terenu i organizacji robót w aspekcie bhp.

dr Dariusz Smoliński
nadinspektor pracy
OIP Gdańsk, Oddział w Słupsku

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 23 czerwca 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (Dz.U. nr 120 poz. 1126).
4. Artykuł 22 pkt 3a ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 725 ze zm.).
5. Kierownik budowy może być uznany za osobę kierującą jednostką organizacyjną, jaką jest budowa (art. 33 ust. 2 zdanie drugie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy); w określonych przypadkach osobą kierującą jednostką organizacyjną może być inna osoba wyznaczona przez dysponenta terenu budowy, np. generalnego wykonawcę. Kwestie dotyczące struktury organizacyjnej powinny zostać ustalone na wczesnym etapie kontroli.
6. Stroną decyzji nakazowej jest podmiot kontrolowany, np. generalny wykonawca (zobacz: wyrok WSA w Rzeszowie z 7.01.2009 r., II SA/Rz 478/08).
7. Wpis do dziennika budowy jest najskuteczniejszą formą oddziaływania; w przypadku braku możliwości dokonania wpisu do dziennika budowy decyzja może mieć także formę pisemną.
8. Decyzja pisemna wydana przed zakończeniem czynności kontrolnych powinna posiadać uzasadnienie faktyczne i prawne oraz pouczenie.
9. Paragraf 5 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. nr 47 poz. 401).
10. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. nr 169 poz. 1650 ze zm.).
11. D. Smoliński, Praktyczne problemy związane z opracowywaniem, wdrażaniem i aktualizacją planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Część II, „Przegląd Budowlany” 93/2022, s. 11-12.

Najważniejsze terminy i zmiany przepisów



19 marca 2025 r.

Weszła w życie ustawa z 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1871).

Zmiany wynikają z wprowadzenia nowego uprawnienia pracowniczego – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (nowy art. 180² k.p. oraz § 3¹ w art. 183), za czas którego przysługuje zasiłek macierzyński (zmieniony art. 184 k.p.). Obejmują zmianę treści przepisów dotyczących ochrony rodziców (zmieniony art. 177 k.p.) oraz powrotu do pracy rodzica po wykorzystaniu uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (art. 186⁴ k.p.).

Wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego spowodowało konieczność zmiany od 19 marca 2025 r. również innych przepisów:

1. W ustawie z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej:

- art. 2 – dot. nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego.

2. W ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:

- art. 29 – dot. prawa do zasiłku macierzyńskiego,
- art. 29a – dot. okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego,

- art. 31 – dot. wysokości zasiłku macierzyńskiego.

3. W ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:

- art. 5 – dot. wypowiedzania stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia.

4. W ustawie z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych:

- art. 21 – dot. wyłączenia stosowania przepisów o ograniczeniach w zawieraniu kolejnych umów na czas określony; odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę dokonane z naruszeniem przepisów.

5. W ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy:

- art. 9a – dot. wyłączenia obowiązku opłacania składek za pracowników na określonych urloпах.

6. W ustawie z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych:

- art. 17c – dot. świadczenia rodzicielskiego,
- art. 23 – dot. wniosku o ustalenie prawa do świadczeń rodzinnych.

7. W ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocii zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- art. 33 – dot. rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy; pozbawienia statusu bezrobotnego i poszukującego pracy,
- art. 104a – dot. wyłączenia obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy.

8. W ustawie z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej:

- art. 42 – dot. służby przygotowawczej,
- art. 60a – dot. uposażenia w czasie urloпów macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich,
- art. 60b – dot. zatrudnienia pracownika na czas nieobecności funkcjonariusza Służby Więziennej,
- art. 89 – dot. terminu wydania opinii służbowych,
- art. 108 – dot. dodatkowego świadczenia przysługującego w razie zwolnienia ze służby przygotowawczej,
- art. 108a dot. ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem,
- art. 143 – dot. przesunięcia urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego,
- art. 165 – dot. szczególnych uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- art. 165a – dot. elastycznej organizacji służby,
- art. 196 – dot. nagrody rocznej.

9. W ustawie z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania:

- art. 12 – dot. roszczenia odszkodowawczego.

10. W ustawie z 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej:

- art. 181 – dot. okresów ochronnych zwolnienia ze służby,
- art. 215 – dot. umowy o pracę w celu zastępstwa funkcjonariusza,
- art. 231 – dot. uposażenia za okresy urloпowe,
- art. 242 – dot. nagrody rocznej.

11. W ustawie z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców:

- art. 7 – dot. definicji średniorocznego zatrudnienia,
- art. 22 – dot. zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

12. W ustawie z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce:

- art. 204 – dot. złożenia rozprawy doktorskiej.

13. W ustawie z 11 marca 2022 r. o obrocie Ojczyzny:

- art. 239 – dot. treści świadectwa służby,
- art. 284 – dot. prawa do urloпów związanych z rodzicielstwem,
- art. 291 – dot. dodatku za rozłąkę; zwrotu kosztów przejazdów,
- art. 448 – dot. świadczenia teleinformatycznego,
- art. 454 – dot. uposażenia w okresie sprawowania opieki nad najbliższym członkiem rodziny, urlopu rodzicielskiego.

14. W ustawie z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela:

- art. 66 – dot. urlopu wypoczynkowego w wymiarze uzupełniającym,
- art. 66a – dot. przesunięcia terminu urlopu,
- art. 67d ust. 3 – dot. obniżenia wymiaru zatrudnienia.

15. W ustawie z 6 kwietnia 1990 r. o Policji:

- art. 44 – dot. ochrony przed zwolnieniem ze służby,
- art. 79a – dot. zastępstwa policjanta,
- art. 110 – dot. nagrody rocznej,
- art. 121a – dot. uposażenia za okres urloпów związanych z rodzicielstwem.

16. W ustawie z 12 października 1990 r. o Straży Granicznej:

- art. 41 – dot. powierzenia pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku; oddelegowania do pełnienia służby poza SG,
- art. 48 – dot. ograniczenia możliwości zwolnienia ze służby,
- art. 83a – dot. zatrudnienia pracownika w celu czasowego zastępstwa funkcjonariusza,

- art. 86a – dot. udzielenia urlopu wypoczynkowego po urloпach związanych z rodzicielstwem,
- art. 125a – dot. wysokości uposażenia za okres urloпów związanych z rodzicielstwem.

17. W ustawie z 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej:

- art. 46 – dot. ograniczenia stosowania przepisów o zwolnieniu ze służby,
- art. 69 – dot. uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- art. 69a – dot. zastępstwa strażaka,
- art. 71b – dot. przesunięcia urlopu lub udzielenia go w terminie późniejszym,
- art. 95 – dot. nagrody rocznej,
- art. 105a – dot. uposażenia za okresy urloпów związanych z rodzicielstwem.

18. W ustawie z 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin:

- art. 5 – dot. podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej.

19. W ustawie z 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu:

- art. 64 – dot. ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem,
- art. 136a – dot. uposażenia za okres urloпów związanych z rodzicielstwem.

20. W ustawie z 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym:

- art. 68 – dot. ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza CBA w związku z rodzicielstwem,
- art. 102a – dot. uposażenia za okres urloпów związanych z rodzicielstwem.

21. W ustawie z 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywia-

du Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego:

- art. 23 – dot. ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem,
- art. 96a – dot. uposażenia za okres urloпów związanych z rodzicielstwem.

22. W ustawie z 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa:

- art. 112 – dot. ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem,
- art. 174 – dot. nagrody rocznej,
- art. 193 – dot. uposażenia za okres urloпów związanych z rodzicielstwem.

23. W ustawie z 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej:

- art. 32 – dot. ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w związku z rodzicielstwem,
- art. 86 – dot. uposażenia za okres urloпów związanych z rodzicielstwem,
- art. 99d – dot. pełnienia służby po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem.

24. W ustawie z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników:

- art. 35a – dot. prawa do zasiłku macierzyńskiego,
- art. 35b – dot. wysokości zasiłku macierzyńskiego.

26 marca 2025 r.

Weszła w życie część przepisów ustawy z 17 sierpnia 2023 r. o niektórych zawodach medycznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1972), które regulują 15 nowych zawodów medycznych: asystentki stomatologicznej, elektroradiologa, higienistki stomatologicznej, instruktora terapii uzależnień, opiekuna medycznego, optometrysty, ortoptystki, podiatry, profilaktyka, protetyka słuchu, technika farmaceutycznego, technika masażysty, technika ortopedy, technika sterylizacji medycznej, terapeutę zajęciowego.



STATE LABOUR INSPECTION

87TH SLIC PLENARY AND THEMATIC DAY

14-15 MAY 2025, WARSAW

W związku z trwającą polską prezydencją w Radzie UE
Państwowa Inspekcja Pracy będzie gospodarzem
87. Posiedzenia Plenarnego i Dnia Tematycznego
Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC),
które odbędą się w dniach 14-15 maja 2025 r. w Warszawie.



Patronat polskiej prezydencji w Radzie UE
Patronage of the Polish presidency of the Council of the EU
Patronage de la présidence polonaise du Conseil de l'UE



Co-funded by
the European Union