



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4(506) 2025

Czy słyszałeś, że hałas szkodzi?

Konferencja w ramach obchodów
Światowego Dnia Słuchu

(str. 11)



Pracownik na łączach

Druga rocznica uregulowania pracy
zdalnej – teoria kontra praktyka

(str. 6)

Urzędnik nie może przymknąć oczu

Zawiadomienie organów ścigania
o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

(str. 18)

Polacy pracują w hałasie



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 Giedrojc – 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: Agnieszka Piętka,
Adobe Stock



Światowy Dzień Słuchu był okazją do prezentacji wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących pracy w hałasie.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy zmierzające do ochrony pracowników przed tragicznymi skutkami nadmiernego hałasu w miejscu pracy zdominowały posiedzenie Rady Ochrony Pracy, która 4 marca 2025 r. obradowała w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

Z badań Inspekcji Pracy przeprowadzonych w latach 2022-2024 wynika, że źródłem hałasu, na który są narażeni pracownicy w Polsce, bywają najczęściej procesy technologiczne związane z pracą na przestarzałych maszynach i urządzeniach, emitujących hałas o poziomie przekraczającym najwyższe dopuszczalne natężenie. Jak wynika z kontroli, w 2024 roku 17 proc. pracodawców nie dokonało pomiarów hałasu na wszystkich stanowiskach, które tego wymagały. Nieprawidłowości dotyczyły 14 proc. skontrolowanych stanowisk pracy i najczęściej wiązały się z brakiem rzetelnej oceny warunków środowiska pracy. Brak i niewłaściwe wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej odnotowano w 29 proc. zakładów objętych kontrolą i dotyczyło to aż 28 proc. skontrolowanych stanowisk pracy. Badanie objęło wybrane grupy zakładów, takie jak: producenci wyrobów metalowych, cementu, wyrobów z cementu, betonu i gipsu, mebli i innych wyrobów z drewna. Łącznie w tym okresie skontrolowano

384 podmioty, ponad połowę stanowiły małe przedsiębiorstwa zatrudniające do 49 pracowników.

Ochrona pracowników przed szkodliwymi czynnikami w środowisku pracy to obowiązek pracodawców. W pierwszej kolejności powinno się stosować środki ochrony zbiorowej, tj. działania organizacyjno-techniczne ograniczające poziom hałasu występującego podczas pracy. Po przekroczeniu wartości 85 dB konieczne jest jednak wyznaczenie i oznakowanie strefy zagrożenia hałasem. Tam pracownicy powinni stosować środki ochrony indywidualnej w postaci ochronników słuchu tłumiących dźwięk adekwatnie do warunków pracy.

By chronić zatrudnionych przed nieodwracalnymi skutkami pracy w hałasie, Państwowa Inspekcja Pracy, oprócz działań wynikających z uprawnień kontrolno-nadzorczych, podejmuje wiele przedsięwzięć mających na celu upowszechnienie wiedzy o zagrożeniach związanych z hałasem. Organizuje także szkolenia i warsztaty uwzględniające tę problematykę, a przedstawiciele okręgowych inspektoratów pracy rozpowszechniają bezpłatne poradniki. Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała również film dotyczący zagrożeń związanych z występowaniem ponadnormatywnego hałasu i sposobów bezpiecznego organizowania pracy dla osób pracujących.

Hałas był również tematem konferencji, która odbyła się 3 marca 2025 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu (patrz str. 11).

3. W SEJMIE RP: Polacy pracują w hałasie
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Pracownik na łączach. Druga rocznica uregulowania pracy zdalnej – teoria kontra praktyka
11. Czy słyszałeś, że hałas szkodzi? Konferencja w ramach obchodów Światowego Dnia Słuchu
16. Niezwykły dzień ze szczytnym celem
18. Urzędnik nie może przymknąć oczu. Zawiadomienie organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa
22. Czas dla rolników i leśników. Targi w Kielcach znów pobiły rekordy frekwencji i wystawców
24. Porady Państwowej Inspekcji Pracy – najciekawsze pytania
26. Mobbing w liczbach
28. Inspekcja Pracy aktywna w walce z mobbingiem
29. Terminowe rozliczenia. Wypłata wynagrodzeń – ochrona i naruszenia
33. Atak nożownika. Czy to wypadek przy pracy?
35. Kalendarium. Najważniejsze terminy i zmiany przepisów

Czy słyszałeś, że hałas szkodzi?

Według danych Światowej Organizacji Zdrowia już w 2050 roku jedna osoba na cztery będzie miała problemy ze słuchem, ostrzegają podczas konferencji Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki, podkreślając wyjątkową rolę pracodawców w zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Głównym celem spotkania było zwiększenie świadomości na temat wpływu hałasu na zdrowie, obalenie mitów dotyczących słuchu i jego ochrony, a także promowanie skutecznych metod jego redukcji.



Weryfikacja autentyczności dokumentów

28 marca 2025 r. odbył się online warsztat na temat weryfikacji autentyczności dokumentów zorganizowany przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) we współpracy z Komisją Europejską w ramach programu „Wzajemne uczenie się i zrozumienie” IMI-PROVE MLUP (Mutual Learning and Understanding Programme). Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu uczestniczyły **Magdalena Piasecka** z Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP oraz **Adriana Mionskowska**, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Warsztat skupiał się na weryfikacji dokumentów poprzez moduły IMI w toku egzekwowania prawa. Poruszono temat rozpoznawania różnych typów fałszywych dokumentów oraz metod i narzędzi do weryfikacji ich autentyczności. Zaprezentowano potencjalne możliwości wykorzystania różnych modułów IMI do weryfikacji dokumentów i związaną z tym komunikację między państwami członkowskimi.

Innowacja to także bezpieczeństwo

Podczas XXI Międzynarodowych Targów Bezpieczeństwa, Higieny Pracy i Ochrony Przeciwpożarowej BHP 2025 Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach zorganizował ogólnopolską konferencję poświęconą bezpieczeństwu pracy w dobie szybko rozwijających się technologii. Szef Inspekcji Pracy **Marcin Stanecki** zainaugurował wydarzenie wykładem „Bezpieczeństwo a innowacyjne technologie w przemyśle”. Podkreślał w nim, że koncepcja przemysłu 4.0 nie zakłada tworzenia



fabryk, w których ludzie zostaną zastąpieni przez roboty. Chodzi raczej o to, aby fabryki stały się lepszym miejscem pracy, w którym ludzie pozostaną najważniejsi, ale dzięki nowym technologiom i inteligentnym maszynom otrzymają kompetencje znacznie większe niż dotychczas. Automatyzacja znacząco poprawi produktywność wielu zatrudnionych. Zamiast spędzać czas na powtarzalnych czynnościach, przynoszących niewielką wartość, będą mogli skupić się na najbardziej wartościowej części pracy. To możliwość impulsu rozwojowego dla europejskiej gospodarki i szanse dla przedsiębiorstw. Ale przygotowania, które pozwolą wykorzystać te szanse, należy rozpocząć już teraz – na poziomie legislacyjnym, edukacyjnym, poznawczym i wdrożeniowym.

Dyskusja nad wdrożeniem dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń

12 marca 2025 r. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** uczestniczył w spotkaniu zorganizowanym przez działający przy resorcie pracy zespół do spraw wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn. Tematem były kierunki zmian prawnych przed formalnym przedstawieniem projektu regulacji, wdrażających unijną dyrektywę do prawa krajowego.



Ekspert z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawili kierunki działań, które należy podjąć, by skutecznie wdrożyć unijne regulacje do polskiego systemu prawnego. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, nauki oraz środowisk zaangażowanych w walkę z dyskryminacją. Poruszano również kwestie związane z objęciem przepisami nowej ustawy jak najszerzej grupy pracowników z uwagi na fakt, że duża część z nich jest zatrudniana w mikro- i małych firmach.

Kongres Pracy i Rekrutacji

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia zorganizowało 13 marca 2025 r. Kongres Pracy i Rekrutacji. Tematem wiodącym stała się przyszłość rynku pracy i rola agencji zatrudnienia. Rozmawiano o nowych ryzykach rynku pracy, kontroli, istotnej

roli administracji publicznej i jej współpracy z organizacjami branżowymi oraz pracodawców. Ważnym punktem debaty była też dyskusja o nowym prawie imigracyjnym i wiążących się z nim skutkach w zakresie legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców.

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** wyjaśniał, w jaki sposób zmiany legislacyjne mogą wspierać Państwową Inspekcję Pracy w skutecznych kontrolach nadużywania umów cywil-



noprawnych w zatrudnieniu. Podkreślał, że zmiany przepisów prawnych w tym zakresie są konieczne. Nie chodzi przy tym o rozbudowany system kar dla przedsiębiorców, ale o możliwość wyeliminowania patologicznych sytuacji i nieuczciwych podmiotów, które z łamania prawa uczyniły sposób na konkrowanie z uczciwie działającymi firmami. W ten sposób urząd chroni rzetelnych przedsiębiorców i walczy z szarą strefą.

O nowym prawie imigracyjnym

W sprawach o wykroczenia dotyczące nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy wystawiają w ciągu roku ok. 400-500 mandatów. Dodatkowo tylko w 2024 r. do sądów karnych złożyli 91 wniosków o ukaranie za powierzenie nielegalnej pracy cudzoziemcom. Najnowsze dane podał Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** podczas Ogólnopolskiej Konferencji „Nowe prawo imigracyjne 2025”.

Niebawem wejdą w życie przepisy nowego prawa imigracyjnego, czyli największego od ponad 20 lat pakietu zmian w prawie dotyczącego legalizacji pracy i pobytu cudzoziem-



ców w Polsce. Nowelizacja rewolucyjnie zmienia zasady dostępu do polskiego rynku pracy dla obywateli innych państw. Podczas panelu dyskusyjnego „Kto zyska, a kto straci?” **Marcin Stanecki** stwierdził, że Inspekcja Pracy wielokrotnie sygnalizowała potrzebę wzmocnienia sankcji z tytułu nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Nowa ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dokonuje istotnych zmian w tym zakresie. Dużo emocji pracodawców wywołuje możliwość ukarania wysoką grzywną za powierzenie wykonywania pracy osobie, która powierzyła pracę pracownikowi skierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia. Jak wskazuje Główny Inspektor Pracy, ma to na celu zapewnienie większej skuteczności w walce z przenoszeniem cudzoziemców między podmiotami i tworzeniem pozornych powiązań.

Upoważnienia dla inspektorów pracy w Sejmie

Petycja opracowana przez Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej była przedmiotem obrad Komisji do Spraw Petycji 20 marca 2025 r. Dotyczy ona zniesienia obowiązku wystawiania inspektorom pracy upoważnień do kontroli i uznania, że wystarczy okazanie legitymacji inspektora pracy. W całości poparł ją Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**, podkreślając, że upoważnienie jest dokumentem zbędnym i kosztownym. Tylko w 2023 r. Inspekcja Pracy wystawiła prawie 83 tys. upoważnień, z czego 31,5 tys. zostało wysłanych za pośrednictwem operatora pocztowego, co kosztowało urząd 372 443,40 zł. Dodatkowo upoważnienie dubluje w treści inne wymagane przepisami dokumenty urzędowe. Z informacjami zawartymi w upoważnieniu pokrywają się za-



również dane dotyczące tożsamości kontrolera (pozyskiwane na podstawie okazanej legitymacji), jak i informacje zawarte w książce kontroli (zakres przedmiotowy kontroli, daty jej podjęcia i zakończenia). Komisja do Spraw Petycji skierowała petycję do Marszałka Sejmu w celu uzyskania opinii Rady Ochrony w tej sprawie.

Pracownik na łączach

Druga rocznica uregulowania pracy zdalnej – teoria kontra praktyka

Nie zawsze wykonywanie pracy w formie zdalnej wymaga korzystania ze środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, a pracownik nie musi jej świadczyć we własnym domu. Miejsce pracy musi jednak spełniać ustawowe warunki, a pracodawca ma prawo to zweryfikować.



Przepisy ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240) zastąpiły telepracę (art. 67⁵ k.p.) nową formą wykonywania pracy na odległość – pracą zdalną (art. 67¹⁸ i n. k.p.). Weszły one w życie 7 kwietnia 2023 r. Potrzeba nowej regulacji zrodziła się w pełni w czasie epidemii COVID-19. Wcześniejsze przepisy o telepracy zostały uchylone, idea pozostała jednak taka sama – chodzi o możliwość wykonywania pracy w stacjonarnym miejscu pracy usytuowanym poza zakładem pracy.

Nowe przepisy o pracy zdalnej, podobnie jak wcześniej o telepracy, stanowią element uelastyczniania zatrudnienia i są przejawem wkraczania w tę sferę nowoczesnych technologii. Globalizacja oraz rozwój nauki, technologii i teleinfor-

matyki wymuszają bowiem poszukiwanie rozwiązań poprawiających konkurencyjność. Pracy zdalnej nie można jednak sprowadzać jedynie do prac z wykorzystaniem nowoczesnych środków komunikacji elektronicznej, albowiem istnieją rodzaje prac, nieoparte na takich środkach, a możliwe do realizacji w formule zdalnej.

Z uwagi na obszerność analizowanego zagadnienia opracowanie skupia się jedynie na niektórych aspektach dotyczących organizacji pracy zdalnej w związku z upływem 2 lat obowiązywania nowelizacji.

Rozwiązanie na czas pandemii...

Początkowo praca zdalna była uregulowana w ustawie z dnia 2 marca 2022 r.

o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 340) i została wprowadzona do porządku prawnego w związku z sytuacją epidemiczną. Zgodnie z art. 3 tej ustawy w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). W związku z nowelizacją Kodeksu pracy z 2022 r. powyższa regulacja, podobnie jak ta o telepracy, została uchylona.

... w nowej odsłonie

Zgodnie z art. 67¹⁸ k.p. praca zdalna to praca możliwa do wykonywania całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Pracę zdalną stosuje się także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę (art. 67³⁴ k.p.). Oznacza to, iż pracownikiem zdalnym będzie zarówno taki pracownik, który wyłącznie realizuje swój zakres obowiązków „w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą” – czyli w istocie poza terenem zakładu pracy, jak i taki, który naprzemiennie wykonuje pracę poza zakładem pracy w poszczególnych dniach (godzinach), podczas gdy w innych dniach (godzinach) wykonuje pracę w zakładzie – co jest formułą bardziej elastyczną (kombinowaną). Pojawia się tutaj określenie pracy zdalnej w trybie hybrydowym.

Kwestia łącza i miejsca pracy

Druga istotna kwestia to wykonywanie pracy „w szczególności” z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, a zatem nie „wyłącznie”, z zastrzeżeniem jednak katalogu prac wynikających z brzmienia art. 67³¹ § 4 k.p. Elementem definicji pracy zdalnej w rozumieniu komentowanej ustawy jest określenie „w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą”.

Praca zdalna nie musi być wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika. Może nim być każde inne miejsce, byle było wskazane przez pracownika i uzgodnione z pracodawcą. Z pewnością nie może ono generować dodatkowych kosztów po stronie pracownika. To bowiem pracodawca jest zobowiązany wyposażyć stanowisko pracy w ramach

„zdalnego” miejsca pracy. Przeciwna interpretacja byłaby wyrazem przenoszenia kosztów prowadzenia działalności na pracownika, co w polskim prawie nie znajduje uzasadnienia ani prawnego, ani aksjologicznego.

Jak wynika z dotychczasowych doświadczeń w stosowaniu pracy zdalnej, dobór pracy, która może być wykonywana w formule zdalnej, nie powoduje większych wątpliwości w relacjach stron stosunku pracy. Podobnie miejsce pracy zdalnej, którym w zdecydowanej większości przypadków pozostaje miejsce zamieszkania pracownika.

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Opiera się zawsze na zasadzie dobrowolności.

Praca zdalna może być również wykonywana na polecenie pracodawcy:

- w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej – jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Ciekawą formułą pozostaje również tzw. okazjonalna praca zdalna. Praca zdalna może być bowiem wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (art. 67³³ § 1 k.p.).

Warunki logistyczne

Pracodawca nie może polecić pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, jeżeli nie ma on w miejscu jej świadczenia możliwo-

ści technicznych (np. odpowiedniej przepustowości łącza internetowego) lub lokalowych. Brak tych ostatnich może wynikać zarówno ze względów strukturalnych, jak i personalnych. W praktyce zatem pracodawca powinien ustalić, czy pracownik posiada odpowiednie warunki techniczne i lokalowe.

Możliwość wykonywania pracy zdalnej jest zatem również uzależniona od warunków logistycznych. Jeżeli takich warunków nie ma, pracodawca nie może dopuścić pracownika do wykonywania pracy w trybie zdalnym.

Obowiązkiem pracownika jest potwierdzenie w formie papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki techniczne oraz lokalowe umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej w danym miejscu oraz poinformowanie pracodawcy o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie tej pracy (art. 67¹⁹ § 5 k.p.).

Materiały i narzędzia

W przypadku pracy zdalnej to pracodawca zapewnia pracownikowi zdalnemu materiały oraz narzędzia, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej. Taka jest reguła wynikająca z art. 67²⁴ § 1 k.p. Pracodawca powinien:

- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokryć inne koszty niż koszty określone w punkcie 2, bezpośrednio związane

z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie;

- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Obowiązkiem pracodawcy jest zatem zapewnienie instalacji sprzętu, serwisu, konserwacji, jak również pokrycie niezbędnych kosztów z tym związanych. Istotna pozostaje kwestia zabezpieczeń technicznych oraz danych pracodawcy, skoro praca zdalna ma być realizowana poza miejscem jej stałego wykonywania. Rodzi to istotne zagrożenia, których nie ma albo można je zniwelować w przypadku świadczenia pracy w zakładzie pracy bądź w innym miejscu zabezpieczonym i nadzorowanym bezpośrednio przez pracodawcę.

Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego Kodeksu pracy (art. 67²⁴ § 2 k.p.). Sytuacja ta występuje w praktyce bardzo często. Niezbada- ne jest jednak to, czy pracodawca faktycznie weryfikuje stan oprzyrządowania pod kątem wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. czy spotyka się to z jego rzeczywistym zainteresowaniem.

Dla przykładu, komputerowe stanowisko pracy pracownika zdalnego powinno spełniać wymogi rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 2025 r. poz. 58). Stosowanie przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych

w monitory ekranowe do pracowników zatrudnionych w siedzibie pracodawcy, a odstąpienie od ich stosowania w przypadku zatrudnienia pracowników w formie pracy zdalnej oznaczałoby dyskryminację pracowników ze względu na miejsce świadczenia pracy. Należy uznać, że wyłączenia w zakresie stosowania przepisów bhp zawarte w przepisach regulujących zagadnienie pracy zdalnej mają charakter wyczerpujący. Wśród tych wyłączeń nie ma przepisów regulujących kwestie pracy na stanowisku wyposażonym w monitor ekranowy. Jak jednak wynika z dotychczasowych doświadczeń, pracodawcy rzadko wyrażają aż tak daleko idące zainteresowanie sposobem organizacji stanowiska pracy pracownika zdalnego.

Nie jest wyraźnie przesądzone, która strona stosunku pracy określa zakres potrzebnych narzędzi lub materiałów – mają być „niezbędne do wykonywania pracy zdalnej”, co pozostaje ocenne. Takie uprawnienie co do zasady trzeba przyznać pracodawcy, z możliwością weryfikacji, np. na poziomie sądowym w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu niewykonania zleconego przez pracodawcę zadania. Inny problem powstaje w sytuacji, gdy na przykład pracownik kwestionuje prawidłowość oceny pracodawcy w tym zakresie, podnosząc, że dostarczony materiał jest niewystarczający lub wadliwy. Aby uniknąć wątpliwości, odbiór narzędzi i materiałów powinien spełniać rekomendowane wymogi dokumentacyjne w postaci np. protokołu odbioru.

Wyłączone obowiązki bhp

Specyfika miejsca wykonywania pracy zdalnej wymaga wyłączenia niektórych obowiązków pracodawców w obszarze bhp (art. 67³¹ k.p.). Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym Kodeksu pracy, z wy-

łączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233.

Z zastosowania wyłączony został m.in. przepis art. 208 § 1 k.p., który reguluje sytuację, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców. W dalszej kolejności przepisy wyłączają obowiązki związane z zapewnieniem środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników – kierując pracownika do pracy zdalnej pracodawca nie ma obowiązku wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Ryczałt lub ekwiwalent

W przypadku korzystania ze sprzętu niezapewnionego przez pracodawcę – a zatem należącego do pracownika bądź osoby trzeciej – pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3 art. 67²⁴, albo wypłaty ekwiwalentu może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Wprowadzenie tej regulacji należy ocenić pozytywnie. Już bowiem w okresie obowiązywania telepracy wskazywano, że kwestia kosztów ponoszonych przez pracownika jest niedoregulowana; wówczas znajdowała swoje odzwierciedlenie co najwyżej w przepisach wewnątrzzakładowych.

Organizacja stanowiska pracy

Z przepisów o pracy zdalnej wynika, że pracownik organizuje stanowisko pra-

cy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii. Należy przyjąć, że chodzi tutaj o bieżącą organizację, która powinna się opierać na wcześniej przyjętych zasadach na etapie instalowania sprzętu oraz w zakresie jego prawidłowego rozmieszczenia.

Kontrola w miejscu pracy zdalnej

Przepisy dotyczące pracy zdalnej dają pracodawcy możliwość przeprowadzania kontroli pracownika wykonującego taką pracę – kontrolę wykonywania przez niego pracy zdalnej, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie k.p. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Należy podkreślić, że kontrola pracy zdalnej w zakresie bhp nie jest celem samym w sobie. Z uwagi na konstytucyjną zasadę nienaruszalności mieszkania (art. 50 Konstytucji RP) oznacza to – w odniesieniu do pracy zdalnej wykonywanej w mieszkaniu – wymóg porozumienia się z pracownikiem i dodatkowo ma to się odbyć w godzinach pracy. Czynności kontrolne nie mogą naruszać prywatności pracownika i innych osób przebywających w miejscu wykonywania pracy



zdalnej, a jeżeli jest nim mieszkanie – nie mogą utrudniać korzystania z niego.

Obowiązkiem pracownika jest umożliwienie przeprowadzenia kontroli. Naruszenie przez pracownika obowiązku współdziałania z pracodawcą, prowadzące do uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli, upoważnia pracodawcę do zastosowania sankcji stosownej do indywidualnie ocenianej wagi tego naruszenia. Konstrukcja przepisu stanowi próbę rozwiązania kolizji dwóch interesów – prawa pracownika do prywatności oraz prawa pracodawcy do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy zdalnej. Należy podkreślić, że dobro niższej wartości, jakim jest w tym przypadku prawo do prywatności, powinno ustąpić przed dobrem wyższej wartości, tj. bezpieczeństwem i ochroną zdrowia, jak również prawem pracodawcy do realizacji uprawnień kierowniczych. Otwarta pozostaje również kwestia konsekwencji prawnych z tytułu nieuzasadnionego odmówienia pracodawcy przez pracownika zdalnego dostępu do pomieszczeń mieszkalnych. Po pierwsze, takie zachowanie, stanowiące niewykonanie obowiązku pracowniczego, może rodzić konsekwencje z art. 80 k.p. (ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę wyklucza co do zasady jego wypłatę w przypadku niewykony-

wania pracy). Po drugie, powyższa okoliczność oceniana przez pryzmat art. 8 k.p. mogłaby także stanowić podstawę do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jak również jej rozwiązania bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Powrót do biura

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, o której mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p., stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67³¹ § 5 k.p., lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę (art. 67²⁸ k.p.). Oczywiście wobec pracownika wykonującego pracę zdalną, który narusza swoje obowiązki, pracodawca może stosować wszystkie sankcje przewidziane w Kodeksie pracy (odpowiedzialność

porządkowa – art. 108 k.p. i n. oraz materialna – art. 114 k.p. i n.).

Wady i zalety rozwiązania

Podsumowując, kiedy w 2022 r. przygotowano nowelizację Kodeksu pracy, wskazywano, że nowe przepisy będą bardziej szczegółowe (w przeciwieństwie do ustawy o COVID-19) i – co szczególnie miało satysfakcjonować pracowników – zagwarantują ekwiwalent za korzystanie z prywatnych narzędzi pracy. Pracodawcy korzystają i będą korzystać z pracy zdalnej jako formuły zatrudnienia. Głównym bodźcem w tym zakresie jest chęć ograniczenia rosnących kosztów pracy oraz ułatwienia w zakresie elastycznego reagowania na zmieniające się oczekiwania rynku pracy.

Rozwój technologiczny oferuje w tej mierze nieograniczone możliwości. Pozostają jednak i inne aspekty związane z osobą pracownika, a konkretnie jego indywidualne predyspozycje do wykonywania pracy zdalnej. Nie każdy bowiem dysponuje wystarczającą motywacją i samodyscypliną, aby wykonywać powierzoną pracę w takiej właśnie formie. Powstaje ponadto problem braku identyfikacji pracownika z pracodawcą (zakładem pracy) oraz zbiorowością pracowniczą (załogą), zwłaszcza jeżeli praca jest w całości wykonywana poza terenem zakładu.

Praca zdalna generuje i oferuje wiele korzyści. Po stronie pracownika są one oczywiste. Zatrudniony

oszczędza czasowo i finansowo na dojazdach do pracy, a ponadto ma możliwość łączenia życia zawodowego i rodzinnego (sprawowania opieki nad dzieckiem lub niepełnosprawnym członkiem rodziny). Praca zdalna jest znakomitą szansą dla kobiet wychowujących dzieci oraz osób niepełnosprawnych. Sprawdza się zwłaszcza w odniesieniu do osób, które napotykają utrudnienia organizacyjne w wykonywaniu obowiązków zawodowych, względnie są zagrożone wykluczeniem społecznym. Jednak trudno mówić o szczególnych predyspozycjach tych grup społecznych, zwłaszcza dopóki ta forma pracy nie będzie bardziej powszechna dla wszystkich potencjalnych pracowników zdalnych.

Jeżeli chodzi o korzyści w odniesieniu do drugiej strony stosunku pracy, pracodawca uzyskuje możliwość ograniczania kosztów stałych (wynajem pomieszczeń biurowych, parkingów), redukcji kosztów związanych z adaptacją pracowników i szkoleniami. Następuje również

wzrost efektywności i wydajności pracy oraz możliwość zatrudniania pracowników o wysokich kwalifikacjach, którzy z różnych przyczyn nie mogą opuszczać miejsca zamieszkania lub przebywają np. w innym kraju lub regionie. Zmniejsza się również problem absencji chorobowych oraz rekompensowania godzin nadliczbowych.

Praca zdalna jest następstwem rozwoju telekomunikacji i komputeryzacji. Stanowi także element wymuszający postęp w informatyce i przekazach elektronicznych. Stosowanie tej formy pracy jest nierozwalne z rozwojem społeczeństwa informatycznego, a co za tym idzie – z sytuacją finansową i polityczną, poziomem edukacji oraz kulturą. Praca zdalna jest formą świadczenia pracy, której rozwój jest nieunikniony. Wraz z podnoszeniem standardu życia ludzi wykorzystanie przekazów elektronicznych staje się bowiem codziennością.

dr Beata Bury
sędzia Sądu Okręgowego
w Rzeszowie



Czy słyszałeś, że hałas szkodzi?



Konferencja w ramach obchodów Światowego Dnia Słuchu



Według danych Światowej Organizacji Zdrowia już w 2050 roku jedna osoba na cztery będzie miała problemy ze słuchem, ostrzegał Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki, podkreślając wyjątkową rolę pracodawców w zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu 3 marca 2025 r. odbyła się konferencja pod tytułem „Czy słyszałeś, że hałas szkodzi?”, organizowana we współpracy z 3M Poland Sp. z o.o. oraz wydawnictwem SIGMA-NOT Sp. z o.o. Wydarzenie zgromadziło ekspertów z różnych dziedzin związanych

z hałasem, a także przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, Rady Ochrony Pracy, organizacji międzynarodowych, takich jak Światowa Organizacja Zdrowia (WHO). Głównym celem spotkania było zwiększenie świadomości na temat wpływu hałasu na zdrowie, obalenie mitów dotyczących słuchu i jego ochrony, a także promowanie skutecznych metod jego redukcji.

Waga problemu

Konferencję otworzył w imieniu Państwowej Inspekcji Pracy **Łukasz Paroń**, dyrektor Ośrodka Szkolenia, który podkreślił znaczenie tego rodzaju wydarzeń w kontekście ochrony zdrowia pracowników. Przywitał gości, w tym przewodniczącego Rady Ochrony Pracy pośle **Krzysztofa Gadowskiego** i wiceprzewodniczących

Rady: dr **Barbarę Godlewską-Bujok**, reprezentującą Polską Sieć Naukową Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego oraz Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, **Zbigniewa Janowskiego** z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, posła **Wojciecha Szaramę** i **Zbigniewa Żurka**, reprezentującego Business Centre Club, a także innych członków Rady Ochrony Pracy. Na konferencji nie zabrakło kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy – Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** oraz jego zastępców: **Anety Gronowicz**, **Urszuli Langer** i **Jarosława Leśniewskiego**. Spotkanie prowadził i moderował dr inż. **Paweł Górski**, ekspert w zakresie akustyki i środków ochrony indywidualnej, specjalista ds. bezpieczeństwa pracy w 3M Poland, a na język migowy tłumaczyła je **Krystyna Węgrzynowska** z wrocławskiego oddziału Ogólnopolskiego Związku Głuchych.

Paweł Górski podkreślił, że konferencja wpisuje się w globalną inicjatywę WHO związaną ze Światowym Dniem Słuchu. Przypomniał, że problem hałasu i utraty słuchu jest coraz poważniejszy, a dotychczasowe działania profilaktyczne nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Przedstawił również statystyki WHO, według których utrata słuchu kosztuje światową gospodarkę miliardy dolarów rocznie.

Jako pierwsza głos zabrała przedstawicielka Światowej Organizacji Zdrowia dr **Shelly Chadha**. Zwróciła uwagę, że niewłaściwe podejście do problemu słuchu często nie dotyczy technologii, a myślenia, które z jed-

nej strony trywializuje problemy związane z ubytkiem słuchu, a z drugiej stygmatyzuje ludzi żyjących z takim ubytkiem. Podkreśliła, że WHO wybrało drogę prowadzącą do stanu, gdzie każdy zwraca uwagę na problem zapobiegania ubytkom słuchu poprzez bezpieczne słuchanie i profilaktykę, a także promowanie zdrowego słuchu.

Na istotę tego problemu zwracała uwagę również dr **Nikki Vars McCullough**, wiceprezydent ds. wdrożeń i regulacji w dziale bezpieczeństwa pracy 3M.

– Ubytek słuchu spowodowany hałasem dotyczy ponad 500 milionów ludzi. Szacuje się, że 25% wszystkich pracowników jest narażonych na szkodliwy poziom hałasu – podkreśliła dr Nikki Vars McCullough.

DOPUSZCZALNE WARTOŚCI HAŁASU

PARAMETR HAŁASU	WARTOŚĆ DOPUSZCZALNA
Poziom ekspozycji na hałas (odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub tygodniowego wymiaru czasu pracy)	85 dB
Maksymalny poziom dźwięku A	115 dB
Szczytowy poziom dźwięku C	135 dB

Źródło: CIOP-PIB

Przypomniała, że z problematyką słuchu i hałasu związanych jest wiele kłopotów ze zdrowiem, w tym problemy sercowo-naczyniowe, zaburzenia snu i depresja. Przedstawiła działania, jakie należy podejmować w środowisku pracy na rzecz ochrony słuchu. Do najlepszych praktyk należy m.in. ocena poziomów hałasu, szkolenia, przeprowadzanie audiogramów i zapewnianie odpowiedniej ochrony słuchu pracownikom. Zwróciła też uwagę na wyniki badań, które udowadniają, że miejsca pracy z dobrymi programami ochrony słuchu cechuje mniejsza absencja pracownicza i większa wydajność.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski przypomniał wszystkim, że hałas nie dotyczy tylko miejsca pracy, ale jest obecny w życiu codziennym. Żyjemy w nieustającym

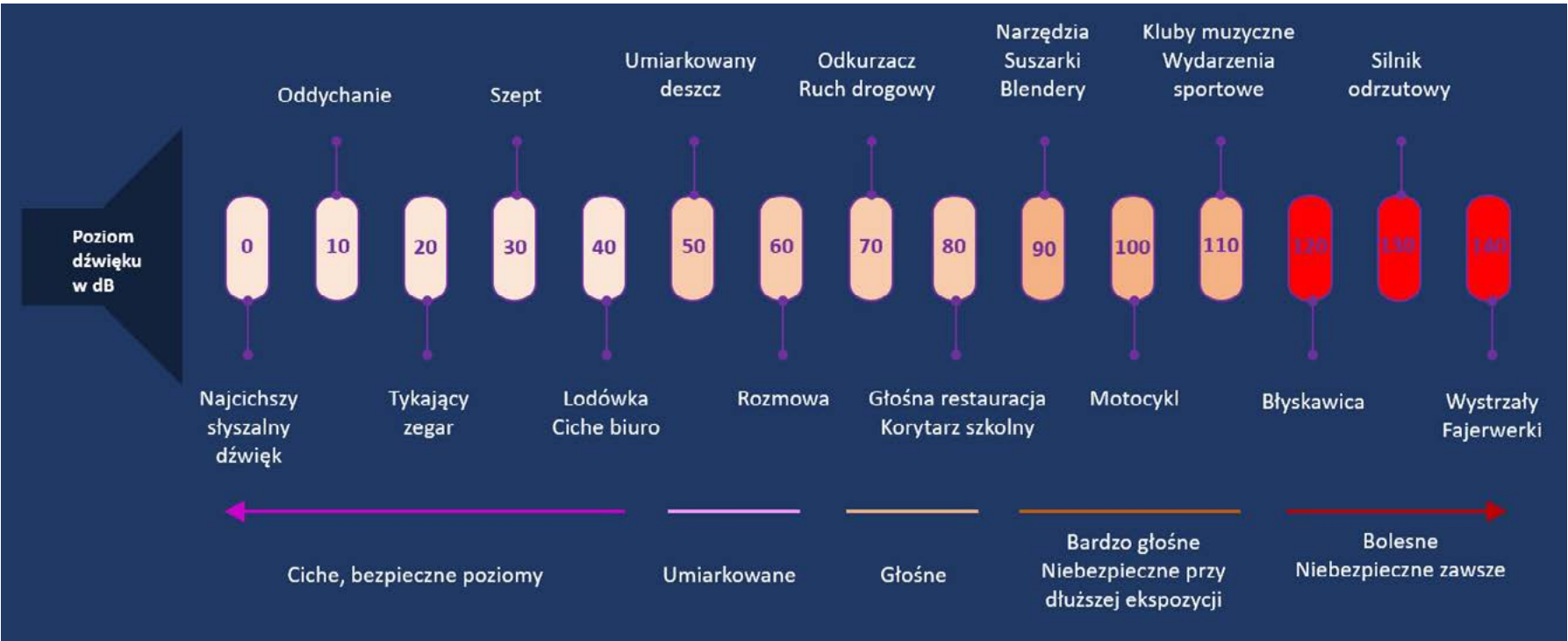
Przyczyny upośledzenia słuchu:

- wady wrodzone,
- urazy akustyczne – ostre i przewlekłe,
- urazy czaszki ze złamaniem kości skroniowej lub bez,
- urazy ciśnieniowe (barotrauma),
- zapalenie ucha wewnętrznego o etiologii wirusowej i bakteryjnej,
- zaburzenia w ukrwieniu ucha wewnętrznego,
- otosklerozę ślimakową,
- leki ototoksyczne, zatrucia innymi związkami chemicznymi,
- uszkodzenia ślimaka po napromienianiu,
- zaburzenia metaboliczne (cukrzyca, niewydolność nerek, niedoczynność gruczołu tarczycowego),
- schorzenia błędnika kostnego,
- niedosłuch spowodowany starzeniem się (presbycusis).

Źródło: na podstawie prezentacji dr Iryny Myshchenko.

hałasie i musimy się zmobilizować sami dla siebie do ochrony naszego słuchu.

Zdaniem Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego każde wydarzenie, które jest poświęcone walce z hałasem, jest bardzo cenne, gdyż wpisuje się w walkę z tym poważnym zagrożeniem. W Polsce aż 6% osób boryka się z problemami ze słuchem,



Poziomy dźwięku. Grafika Maciej Mrzygłocki

a w Niemczech już niemal dwa razy więcej. Te statystyki pokazują, jak istotny jest to temat.

Nie słyszymy, że... nie słyszymy

Konferencja została podzielona na dwie części. Pierwszą poświęcono szkodliwości hałasu oraz mitom związanym z ochroną słuchu. Eksperci omówili szeroki zakres zagadnień związanych z wpływem hałasu na zdrowie, diagnostyką problemów ze słuchem oraz metodami ochrony przed jego utratą. Ich wystąpienia dostarczyły uczestnikom zarówno naukowych faktów, jak i praktycznych wskazówek dotyczących profilaktyki.

Pierwszy zabrał głos dr inż. **Przemysław Plask**, adiunkt w Katedrze Akustyki, Multimediów i Przetwarzania Sygnałów Politechniki Wrocławskiej. Skupił się on na znaczeniu higieny słuchu i metodach ochrony przed hałasem. Podkreślił, że ubytki słuchu nie dotyczą tylko osób starszych, mogą występować niezależnie od wieku. Podczas jednego z badań przeprowadzonych w jego instytucie wykryto typowe ubytki słuchu u nastolatków, które były wynikiem nadmiernej ekspozycji na hałas. Zaznaczył, że jedną z trudności związanych z pogarszaniem się słuchu jest fakt, iż często nie zdajemy sobie sprawy z problemu – w przeciwieństwie do problemów ze wzrokiem ubytek słuchu nie jest natychmiast zauważalny.

– Nie słyszymy, że nie słyszymy. Ubytek słuchu rozwija się stopniowo, a my często nie zdajemy sobie sprawy z jego obecności aż do czasu, gdy jest za późno – zauważył.

Dr Plask podkreślił znaczenie autodiagnostyki i zaprezentował aplikację mobilną opracowaną przez jego zespół, która pozwala na wstępną ocenę stanu słuchu przy użyciu smartfona i słuchawek. Choć wyniki takiego testu nie zastąpią profesjonalnej diagnostyki, mogą być pierwszym krokiem do wykrycia problemu i podjęcia odpowiednich działań profilaktycznych.

Kolejnym ekspertem była dr n. med. i n. o zdr. **Iryna Myshchenko**, adiunkt w Katedrze Górniczo i Geologii Politechniki Wrocławskiej, która łączy wiedzę z zakresu medycyny pracy i akustyki, badając wpływ hałasu na organizm człowieka. W wystąpieniu skupiła się na tym, jak działa ludzki słuch i dlaczego jest on tak istotny dla naszego funkcjonowania. Wiele osób nie zdaje sobie sprawy z tego, że problemy ze słuchem mogą prowadzić do zaburzeń równowagi i zawrotów głowy. Narząd słuchu i błędnik są ze sobą ściśle powiązane. Przypomniała, że ucho jest niezwykle skomplikowanym narządem, składającym się z trzech głównych części: ucha zewnętrznego, środkowego i wewnętrznego, które współpracują ze sobą w odbieraniu i przetwarzaniu dźwięków. Opisała również najczęściej występujące przyczyny upośledzenia słuchu, wśród których wymieniła czynniki genetyczne, infekcje, leki ototoksyczne oraz długotrwałą ekspozycję na hałas.

– Hałas w połączeniu z innymi czynnikami, takimi jak metale ciężkie czy rozpuszczalniki organiczne, może powodować jeszcze większe szkody. To cichy zabójca naszego słuchu – ostrzegła zgromadzonych.

Dr hab. n. o zdr. **Małgorzata Pawlaczyk-Łuszczczyńska**, profesor Instytutu Medycyny Pracy, kierownik Zakładu Zagrożeń Fizycznych Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, od lat bada wpływ hałasu na zdrowie i wie, jakie konsekwencje niesie on dla całego organizmu. Podczas swojego wystąpienia skupiła się na wpływie hałasu na zdrowie ogólne, podkreślając, że konsekwencje nadmiernej ekspozycji na dźwięki wykraczają poza sam układ słuchowy. Utrata słuchu to nie tylko problem ze słyszeniem. To także wyższy poziom stresu, zaburzenia snu, problemy z koncentracją i zwiększone ryzyko chorób sercowo-naczyniowych. Ubytek słuchu spowodowany hałasem jest nieodwracalny, gdyż komórki rzęsaty w uchu wewnętrznym nie regenerują się. Jeśli je uszkodzimy, nie możemy ich odzyskać.

Prof. Pawlaczyk-Łuszczczyńska podkreśliła, że jednym z największych zagrożeń związanych z hałasem jest fakt, iż osoby z uszkodzonym słuchem często nie zdają sobie sprawy ze swojego problemu, a pierwsze objawy mogą być ignorowane przez lata. Zwróciła uwagę, że osoby z ubytkiem słuchu są bardziej wrażliwe na hałas – dla nich nawet dźwięki o niższym natężeniu mogą być drażniące i bolesne.

– Ochrona słuchu powinna stać się naszym codziennym nawykiem. Używanie ochronników słuchu, unikanie nadmiernego hałasu i regularne badania to klucz do zapobiegania ubytkom słuchu – podsumowała profesor.

Zmotywuj się do ochrony słuchu

Druga część konferencji dotyczyła najlepszych praktyk stosowanych w ochronie

Jak uczyć o hałasie i motywować do ochrony słuchu?

1. Łagodnie – perswazją, przypominaniem, namawianiem do zdrowego stylu życia. Trochę wbrew stereotypowi, że to, co ważne, trzeba wykrzyzczyć. Czasem mówienie półgłosem, szeptem na wykładzie czy szkoleniu sprawdza się jako sposób na ucieszenie sali i zyskanie zainteresowania słuchaczy.

2. Drastycznie – pokazując tragedie osób, które straciły słuch w pracy. Może to być np. spotkanie z taką osobą, która opowie, jak do tego doszło i jak pogorszyło się jej życie. Może to być też rozmowa z lekarzem, który pomaga osobom niesłyszącym i niedosłyszącym.

3. Przez szkołę – przedszkole, szkoła, uczelnia mają duże pole do popisu. Poza nauką o budowie ucha warto pokazywać wpływ nadmiernego hałasu na zdrowie i uczyć zdrowego słuchania muzyki, zorganizować zajęcia w jednym z centrów nauki czy muzeum na szlaku zabytków techniki.

4. Pomysłowo – można z grupą szkoleniową, klasą wyszukać aplikację do pomiarów hałasu, pomierzyć natężenia hałasu np. na kilku ulicach, potem omówić „zanieczyszczenie hałasem”. Można też zrobić ćwiczenia: najpierw dość skomplikowane zadanie grupa wykonuje w normalnym otoczeniu, a następnie przy głośnych, przeszkadzających dźwiękach. Potem oceniamy tempo wykonania zadania i liczbę błędów. Dodatkowo jako podsumowanie robimy konkurs za pomocą aplikacji, którą instaluje się np. na smartfonach.

5. Przez uszy – czyli wykorzystując radio i podcasty. Słuchanie jest modne. Można i należy przygotowywać takie programy, treści i nagrania. Popularne stacje radiowe i znani podcasterzy zapewnią zasięgi.

6. Mądrze – mądrze jest oczywiście robić wszystko, ale w dzisiejszych czasach bhp jest jedną z wysp oświecenia, które opiera się na rzetelnej i sprawdzonej wiedzy. Musimy być pogromcami mitów i tłumaczyć, że do hałasu nie można się przyzwyczaić, że to przyzwyczajanie się prowadzi do stopniowej utraty słuchu.

7. Przez zakład pracy – w dobie zalewania zmysłów papką internetową zakład pracy staje się swego rodzaju placówką oświatową, gdzie pracownicy mogą zyskać rzetelną wiedzę, porozmawiać z fachowcami, wysłuchać wykładów. Proces pomiarów na stanowiskach pracy i doboru ochronników słuchu to fantastyczna okazja, żeby przekonywać do dbałości o słuch.

8. Naocznie – przydadzą się treści wideo, np. mądre i dowcipne rolki, ale nie tylko. Dużą moc mają telewizje tematyczne. Ludzie lubią oglądać o pracy innych, rekordy popularności biją seriale o pracy w lesie i w kopalniach. Warto też inwestować w plakaty i reklamy społeczne (emitowane w telewizji i internecie).

9. Przez przykład – słowa uczą, ale przykłady pociągają. W domu podczas głośnych prac (kosiarka, szlifierka) stosuj ochronniki słuchu. Rozważ zabranie ochronników na rodzinny wypad na koncert rockowy (nie ma problemu z doborem takich, które nie odbiorą przyjemności ze słuchania muzyki). A jeśli jesteś kierownikiem, behapowcem czy dyrektorem, zawsze stosuj ochronniki w miejscach, gdzie muszą je stosować również pracownicy.

10. Przez internet – same strony internetowe z rzetelną wiedzą nie wystarczą (choć są niezbędne). Potrzebne są akcje wiralowe, filmiki znanych youtuberów, posty z celebrytami itp.

Źródło: Czasopismo „ATEST - ochrona pracy”

słuchu, ale też dysonansu pomiędzy misją a bezpieczeństwem w ochronie. Pierwszym gościem w tej części był **Robert Kozeła**, redaktor naczelny miesięcznika „Atest”, ekspert w dziedzinie akustyki i ochrony słuchu, który podkreślił, że jakości w bhp nie mierzy się liczbą polubień czy obserwatorów. Zawsze warto szukać ekspertów i dawać im możliwość prezentacji własnych poglądów, a prawdziwa jakość sama się obroni. Kolejnym ekspertem był dr inż. **Jan Radosz**, kierownik Pracowni Zagrożeń Akustycznych CIOP-BIP w Warszawie, zajmujący się zagrożeniami wibroakustycznymi oraz wpływem dźwięku na organizm człowieka. To, że jest aktywnie koncertującym muzykiem, pozwala mu lepiej zrozumieć zagrożenia, jakie niesie ze sobą hałas. W panelu brał udział również dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy **Jakub Chojnicki**, który od prawie 20 lat odpowiedzialny jest za kreowanie obszaru bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Paneliści zastanawiali się, czy jedyną motywacją do stosowania ochrony słuchu są przepisy prawne, czy też warto kłaść większy nacisk na budowanie świadomości pracowników w zakresie długofalowych skutków hałasu. Zgodnie wskazywali na potrzebę edukacji i budowania świadomości zagrożeń już na etapie szkolnym.

Uwagę gości zajęły też ochronniki słuchu. Podkreślono, że muszą być one dostosowane do specyfiki hałasu w danym środowisku pracy, aby zapewnić zarówno ochronę, jak i komfort użytkowania. Nie każdy ochronnik będzie skuteczny w każdych warunkach.

Zdaniem prelegentów wdrażanie technicznych rozwiązań zmniejszających hałas powinno być priorytetem, natomiast stosowanie ochronników – ostatecznością. Najpierw należy redukować hałas u jego źródła, a dopiero potem stosować środki ochrony indywidualnej.

Podczas tego panelu omówiono również normy hałasu, które określają dopuszczalne poziomy dźwięku w miejscach pracy. Wartości te wynikają z wieloletnich badań i obserwacji epidemiologicznych. Dopuszczalny poziom hałasu wynosi 85 dB, a próg działania to 80 dB (próg, przy którym pracodawca powinien zapewnić ochronę słuchu).

Podczas konferencji przedstawiono również zaskakujące wyniki badań dotyczących poziomu hałasu w call center. Pokazują one, że pracownicy call center są narażeni na poziomy hałasu porównywalne z przemysłem ciężkim. Około 40% pracowników narażonych jest na hałas przekraczający próg 80 dB, a u 10-15% przekroczono wartość 85 dB, co może prowadzić do trwałego uszkodzenia słuchu.

Innym tematem dyskusji była także ochrona słuchu podczas wydarzeń masowych, takich jak koncerty, gdzie hałas może stanowić poważne zagrożenie zarówno dla muzyków, jak i publiczności. Podniesiono kwestię braku regulacji w tym zakresie i po-

stulowano konieczność opracowania standardów ochrony akustycznej na wydarzeniach kulturalnych.

Młodzi kontra bhp

Podczas konferencji rozmawiano o angażowaniu młodych ludzi w przestrzeganie zasad bhp, zwracając uwagę na konieczność dostosowania metod edukacyjnych do ich oczekiwań i stylu życia. Eksperci podkreślali, że tradycyjne podejście już nie wystarcza – młode pokolenie czerpie wiedzę głównie z mediów społecznościowych i nowoczesnych technologii. Z tego względu zaproponowano wdrażanie kampanii z udziałem influencerów, tworzenie krótkich filmów edukacyjnych na TikToku i Instagramie, a także wykorzystanie gier VR do symulacji zagrożeń.

– Musimy przemawiać do ludzi środkami, które są dla nich atrakcyjne. Nie obrażać się na nowe media, tylko z nich korzystać – zauważył Robert Kozela.

Podkreślono, że edukacja w zakresie bhp powinna zaczynać się już w szkołach, aby kształtować odpowiednie nawyki od najmłodszych lat.

Maciej Mrzygłocki

starszy specjalista,

Ośrodek Szkolenia we Wrocławiu

Obowiązki pracodawcy związane z ochroną przed hałasem:

- pracodawca dokonuje pomiarów hałasu oraz porównuje wyniki z NDN i progami działania,
- pomiary muszą być zgodne z przepisami dotyczącymi badań czynników szkodliwych w miejscu pracy,
- przekroczenie progów działania wymaga działań zmniejszających ryzyko zawodowe,
- ocena ryzyka uwzględnia m.in. poziom, czas narażenia, skutki zdrowotne oraz alternatywne środki pracy,
- wyniki oceny ryzyka są dokumentowane i aktualizowane przy zmianach warunków pracy,
- pracodawca eliminuje lub minimalizuje ryzyko, wprowadzając środki techniczne i organizacyjne,
- udostępnianie środków ochrony indywidualnej, gdy hałas przekracza progi działania,
- obowiązek oznakowania miejsc pracy, gdzie hałas przekracza wartości NDN,
- szkolenia i informowanie pracowników o ryzyku i środkach ochrony.

Źródło: CIOP-PIB

Niezwykły dzień ze szczytnym celem

Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki podczas tegorocznej zbiórki na pomoc dla chorych dzieci, organizowanej przez Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy, zaoferował jeden dzień swojej pracy. Licytację wygrała Fundacja Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy EWL kwotą 17 640 zł.

– Inicjatywa Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy przerosła nasze oczekiwania. Bardzo się cieszymy, że mogliśmy się zaangażować i wesprzeć ten ze wszech miar słuszny cel. Podczas jednego dnia wylicytowanego przez naszą Fundację inspektor Stanecki miał okazję poznać specyfikę działania całej naszej grupy i wartości, którymi kierujemy się na co dzień – powiedział **Andrzej Korkus**, prezes Fundacji EWL, wchodzącej w skład EWL Group.

Przebieg wizyty

Wylicytowany na aukcji dzień pracy Głównego Inspektora Pracy rozpoczął się od prezentacji działań Fundacji, zainicjowanych bezpośrednio po wybuchu pełnoskalowej wojny na Ukrainie. Reszta dnia upłynęła na rozmowach z przedstawicielami Fundacji EWL, prawnikami, a także na wymianie podglądów na temat obowiązujących obecnie w Polsce przepisów oraz mocnych i słabych stron rynku pracy. Podczas spotkania z działem prawnym EWL Group Główny Inspektor Pracy



mógł bliżej poznać perspektywę współpracy na linii pracodawca – agencja pracy tymczasowej.

– Byliśmy pod dużym wrażeniem zrozumienia realiów biznesowych i perspektywy przedsiębiorców zarówno w kontekście działań Fundacji i innych podmiotów należących do EWL Group, jak i pracodawców, których na co dzień łączymy z utalentowanymi pracownikami z całego świata – ocenił Andrzej Korkus

Z myślą o migrantach

Założona w 2015 roku Fundacja Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy EWL zajmuje się inicjowaniem i wspieraniem działań związanych z obecnością obcokrajowców na polskim rynku pracy. Ideą jej działania jest wzrost świadomości praw i obowiązków płynących z legalnego zatrudnienia wśród cudzoziemców, a także ograniczenie liczby nadużyć ze strony nieuczciwych pracodawców. Jednym z głównych założeń Fundacji jest współpraca w tym zakresie z pracodawcami, instytucjami rządowymi, organiza-

cjami pozarządowymi, a także z samymi migrantami.

Już 24 lutego 2022 roku Fundacja w budynku Dworca Zachodniego w Warszawie otworzyła Punkt Matki z Dzieckiem o powierzchni 700 m². Było to jedno z najdłużej funkcjonujących centrów wsparcia uchodźców w Warszawie. Dzięki temu pomoc otrzymało przeszło 100 tys. kobiet z dziećmi, a w sprawną organizację wsparcia zaangażowali się także wojewoda mazowiecki, organizacje pozarządowe i międzynarodowe oraz wolontariusze. We współpracy z UNICEF została zorganizowana pomoc psychologiczna dla uchodźców oraz opieka nad dziećmi. Tuż po wybuchu rosyjskiej agresji na Ukrainę w 2022 roku Fundacja zainicjowała ewakuację przeszło 1,3 tys. osób ze Lwowa do Polski. Po przyjeździe do naszego kraju uchodźcy otrzymali nieodpłatnie schronienie, z którego skorzystało ponad 400 osób. Dzięki działaniom Fundacji EWL do Ukrainy wysłano także ponad 120 transportów z pomocą humanitarną.



Oferując jeden dzień swojej pracy, nie spodziewałem się, że zbiórka na szczytny cel, jakim jest pomoc chorym dzieciom, da tak wspaniałe efekty. Dziękuję organizacji, która zaoferowała tak pokaźną sumę na tegoroczną zbiórkę Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy – powiedział Marcin Stanecki.



Urzędnik nie może przymknąć oczu

Zawiadomienie organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Przestępstwa przeciwko prawom pracownika są ścigane z oskarżenia publicznego, jednak w praktyce decydujące znaczenie dla wszczęcia śledztwa lub dochodzenia ma zawiadomienie o przestępstwie. Brak takiego zgłoszenia przez inspektora pracy grozi mu odpowiedzialnością dyscyplinarną, a czasem nawet karną.

Przyjęcie zawiadomienia o przestępstwie jest ważną czynnością postępowania karnego. W sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową jest najczęstszą przyczyną wszczęcia postępowania przygotowawczego. Zawiadomienie o przestępstwie może być złożone w każdym czasie, choć oczywiście im mniej czasu minie od popełnienia przestępstwa do chwili zawiadomienia o nim, tym większe są szanse na szybkie zabezpieczenie materiału dowodowego koniecznego do przedstawienia zarzutów, a następnie skierowanie do sądu aktu oskarżenia lub innego rodzaju skargi.

W tym opracowaniu zostanie wskazane, co powinno zawierać zawiadomienie o przestępstwie, kiedy jego złożenie jest obowiązkowe i jak przebiegają pierwsze czynności organów ścigania po przyjęciu zawiadomienia.

Spółeczny obowiązek zawiadomienia

Przestępstwa przeciwko prawom pracownika są ścigane z oskarżenia publicznego. Oznacza to, że organ powołany do ścigania przestępstw jest obowiązany do wszczęcia i przeprowadzenia postępowania przygotowawczego niezależnie od tego, czy zawi-

domienie o przestępstwie zostało złożone (art. 10 § 1 k.p.k.¹). Do wszczęcia śledztwa (dochodzenia) wystarczająca jest wiedza organu o jego popełnieniu, pochodząca z innych źródeł niż zawiadomienie o przestępstwie. Dlatego postępowanie przygotowawcze może być wszczęte nie tylko na skutek zawiadomienia, lecz także z urzędu (art. 303 k.p.k.). W praktyce, jeżeli chodzi o przestępstwa przeciwko prawom pracownika – nie licząc spraw ujawnionych na skutek śmiertelnego lub ciężkiego wypadku przy pracy – zawiadomienie o przestępstwie ma jednak decydujące znaczenie dla wszczęcia śledztwa lub dochodzenia.

W polskim procesie karnym przyjęto, że istnieje społeczny obowiązek zawiadomienia o przestępstwie ściganym z oskarżenia publicznego. Każdy, kto dowiedział się o jego popełnieniu, ma zatem obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub policję, przy czym niewykonanie tego obowiązku nie wiąże się zasadniczo z ponoszeniem jakiegokolwiek rodzaju konsekwencji. **Inaczej jest, gdy chodzi o instytucje państwowe, a więc np. Państwową Inspekcję Pracy, które w związku ze swoją działalnością dowiedziały się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu.** Mają one obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym prokuratora lub policję, a ponadto przedsięwziąć niezbędne czynności zapobiegające utracie dowodów przestępstwa (art. 303 § 2 k.p.k.). Niedopełnienie tego obowiązku może się wiązać z ponoszeniem odpowiedzialności służbowej (dyscyplinarnej), a niekiedy nawet odpowiedzialności karnej ze względu na przestępstwo urzędnicze (art. 231 k.k.²). Ta ostatnia może wchodzić w grę w sytuacji, gdy funkcjonariusz publiczny ma świadomość obowiązku denuncjacji ze względu na zrealizowanie przez sprawcę kompletu ustawowych znamion czynu zabronionego, którego stopień

społecznej szkodliwości był wyższy od znikomego czynu, a zarazem czynu zawinionego³.

Wymagania formalne

Pisemne zawiadomienie o przestępstwie powinno spełniać wymagania pisma procesowego, a więc zawierać:

- oznaczenie organu, do którego jest kierowane,
- oznaczenie oraz adres wnoszącego pismo, a także numer telefonu lub adres poczty elektronicznej,
- treść zawiadomienia o przestępstwie i żądanie ścigania jego sprawcy (ewentualnie uzasadnienie),
- datę i podpis składającego pismo.

Szczególnie istotne jest wskazanie, na czym polegał czyn zabroniony i kto się go dopuścił, a także kto o tym wie lub z jakich dokumentów wynika fakt jego popełnienia i gdzie się one znajdują.

Co ważne, brak któregokolwiek z wymienionych wymagań nie powoduje, że prokurator lub policja będą zwolnieni z dokonania czynności związanych ze złożeniem zawiadomienia. Najpewniej wezwą jego autora do złożenia zeznań.

Jeżeli zawiadomienie składane jest ustnie, organ sporządza jeden protokół z przyjęcia ustnego zawiadomienia o przestępstwie i przesłuchania w charakterze świadka osoby zawiadamiającej (art. 304a k.p.k.). Gdy zawiadomienie o przestępstwie składa pokrzywdzony, na jego wniosek wydaje mu się potwierdzenie złożenia zawiadomienia.

Pisma procesowego w postępowaniu karnym nie można złożyć w formie elektronicznej⁴. Przesłanie wiadomości organom ścigania drogą e-mailową (w tym z załączonym plikiem lub skanem pisma) lub inną podobną drogą nie stanowi złożenia zawiadomienia o przestępstwie.

Etapy postępowania

Zawiadamiający o przestępstwie zostaje z reguły przesłuchany w charakterze świadka, szczególnie gdy jest pokrzywdzonym. Treść jego zeznań decyduje o dalszych czynnościach organu postępowania, a zwłaszcza o tym, czy w sprawie zostanie wszczęte śledztwo lub dochodzenie. Jeżeli bowiem w następstwie zeznań świadka zawiadamiającego o przestępstwie (ewentualnie analizy dokumentacji załączonej do pisemnego zawiadomienia albo złożonej do akt w czasie przesłuchania) organ przesłuchujący dojdzie do przekonania, że zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa – wyda postanowienie o wszczęciu śledztwa (lub dochodzenia), w którym powinien określić czyn będący przedmiotem postępowania oraz jego kwalifikację prawną⁵. W tej chwili rozpoczyna się postępowanie karne⁶ – pierwsza faza postępowania przygotowawczego (in rem), w czasie której organ prowadzący postępowanie ustala przede wszystkim, czy doszło do popełnienia przestępstwa i kto jest jego sprawcą.

O wszczęciu śledztwa (lub dochodzenia) zawiadamia się osobę lub instytucję państwową, która złożyła zawiadomienie o przestępstwie, a także ujawnionego pokrzywdzonego. W sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową dość istotne znaczenie, zwłaszcza w pierwszej fazie postępowania przygotowawczego, mają dokumenty związane z zatrudnieniem lub wykonywaniem pracy, pozwalające ustalić podstawę zatrudnienia, a ponadto zakres praw i obowiązków zatrudnionego i zatrudniającego – oczywiście w kontekście czynu zabronionego, który miał być popełniony.

Jeżeli organ przyjmujący zawiadomienie nie ma przekonania, że zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, może zażądać uzupełnienia w wyznaczonym terminie danych zawartych w zawiadomieniu o przestępstwie lub dokonać sprawdzenia faktów w tym zakresie. Wówczas w ciągu 30 dni od otrzymania zawiadomienia powinien wydać postanowienie o wszczęciu śledztwa (dochodzenia) albo o odmowie jego wszczęcia (art. 307 § 1 k.p.k.). Uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa zachodzi wówczas, gdy istnieje wiarygodny dowód albo wiarygodne informacje uzyskane przez organ ścigania, uprawdopodobniające jego popełnienie. Wszczęcie śledztwa lub dochodzenia jest niezależne od możliwości dochodzenia przez pokrzywdzonego swych praw na drodze postępowania cywilnego.

W sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową postępowanie przygotowawcze prowadzi się z reguły w formie dochodzenia (art. 325 § 1 pkt 1 k.p.k.). Dochodzenie prowadzi policja, co – jak uczy doświadczenie życiowe – zasadniczo nie wpływa korzystnie na jego bieg. A to dlatego, że funkcjonariusze policji nie zawsze są odpowiednio przygotowani do prowadzenia tego rodzaju spraw, w których konieczna bywa znajomość przepisów prawa pracy lub prawa ubezpieczeń społecznych.

dr Sebastian Kowalski

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

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 46).
2. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 17 ze zm.).
3. Szerzej zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2008 r., sygn. akt WA 1/08, OSNKW 2008, nr 4, poz. 31.
4. Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 marca 2009 r., sygn. akt I KZP 39/08, OSNKW 2009, nr 5, poz. 36.
5. Kwalifikacja prawna czynu ujęta w postanowieniu nie jest wiążąca i może się zmieniać w toku postępowania.
6. Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., sygn. akt III KK 103/14, OSNKW 2015, nr 2, poz. 16.

Czas dla rolników i leśników



Targi w Kielcach znów pobiły rekordy frekwencji i wystawców

Nowoczesne maszyny rolnicze, tłumy rolników, leśników i pasjonatów nowoczesnych technologii z kraju i z zagranicy – tak wyglądało święto techniki rolniczej w Kielcach. W dniach 14-16 marca 2025 r. odbyły się jubileuszowe 30. Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH oraz 24. Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO. Obecna była na nich także Państwowa Inspekcja Pracy.

Wydarzenie zgromadziło rekordową liczbę 80 tysięcy zwiedzających. To o 9 tysięcy więcej niż w 2024 r. i aż o 5 tysięcy więcej od dotychczasowego rekordu z 2019 r. Przez trzy dni hale wystawiennicze wypełniały się tłumami rolników, leśników, przedstawicieli branży oraz pasjonatów nowoczesnych technologii i innowacyjnych rozwiązań dla sektora rolniczego i leśnego. Odwiedzający przybyli nie tylko z Polski, ale także z Ukrainy, Czech, Niemiec, Węgier, Włoch, a nawet z Bliskiego Wschodu.

Przez 30 lat targi Agrotech wypracowały sobie rozpoznawalność i renomę w środowisku rolniczym, o czym świadczy obecność na nich niemal wszystkich największych krajowych oraz światowych producentów maszyn rolniczych. W tym roku swoje produkty zaprezentowało 520 wystawców z 20 krajów. Byli wśród nich

producenci sprzętu rolniczego, nowoczesnych technologii, dostawcy nawozów, środków ochrony roślin czy firmy oferujące programy do zarządzania gospodarstwem. Tegoroczną ekspozycję zorganizowano na powierzchni 68 tysięcy metrów kwadratowych obejmującej 10 hal i terenów zewnętrznych. Odwiedzający mogli wziąć udział w seminariach, warsztatach i specjalnych pokazach.

Na wydarzeniu nie zabrakło stoiska promocyjno-informacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy, na którym pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach dzielili się z uczestnikami targów wiedzą, udzielali porad i kolportowali bezpłatne publikacje Inspekcji Pracy.

LAS-EXPO i maszyny w akcji

Równocześnie trwające targi LAS-EXPO dały szansę przedstawicielom firm tartacznych oraz przedsiębiorcom zajmującym się pracami leśnymi czy utrzymaniem zieleni zaprezentowania najnowocześniejszych rozwiązań dla branży przemysłu drzewnego i gospodarki leśnej. Prezentowano specjalistyczne samochody, harwestery, forwardery, ciągniki leśne, zdalnie sterowane maszyny do pielęgnacji terenów leśnych, linie do obróbki drewna, łuparki i pilarki. Wiele z nich podczas targów pracowało na żywo, dzięki czemu można było zobaczyć precyzję cięcia danej maszyny.

Strefa influencerów przyciągnęła tłumy

Nowością na targach była obecność najpopularniejszych w sieci rolników oraz osób, które tworzą w mediach społecznościowych przestrzeń dla tematyki związanej

z rolnictwem. Strefa influencerów cieszyła się olbrzymią popularnością szczególnie wśród młodszych uczestników targów, którzy chętnie robili sobie zdjęcia i zbierali autografy od najpopularniejszych influencerów branży.

Sztuczna inteligencja i roboty

Targi Agrotech 2025 pokazały, że rolnictwo coraz odważniej korzysta z nowoczesnych technologii. Zauważono wzmożoną popularność rozwiązań z zakresu rolnictwa cyfrowego i rolnictwa precyzyjnego. Dużym zainteresowaniem cieszyły się autonomiczne roboty i drony do oprysków, które umożliwiają precyzyjne opryski pól i monitorowanie upraw. Rozwiązania te przyciągały uwagę nie tylko rolników, ale także instytucji doradczych i szkółek roślinnych. Nie zabrakło też premierowych technologii – na targach po raz pierwszy w Polsce pokazano autonomiczne roboty rolnicze oraz ciągniki elektryczne.

Efekt skorzystania ze sztucznej inteligencji zaprezentowano także podczas uroczystego otwarcia targów, wyświetlając przygotowany z wykorzystaniem technologii AI film pokazujący, jak zmieniały się targi na przestrzeni 30 lat.

Inspekcja wspiera

Uroczystego otwarcia wydarzenia dokonał minister rolnictwa i rozwoju wsi **Czesław Siekierski**. Podkreślił, że Targi Agrotech to historia rolnictwa i jego przemian na przestrzeni trzech dekad. Podziękował rolnikom i leśnikom za trud pracy, życząc, aby ten rok był dla nich przede wszystkim bezpieczny.



W ceremonii otwarcia uczestniczyli przedstawiciele najważniejszych instytucji związanych z branżą rolniczą i leśną. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. Pogratulował on jubileuszu 30-lecia i życzył targom 100 lat od instytucji, która w tym roku obchodzi 106-lecie istnienia. Podkreślił, że inspektorzy pracy dbają o to, by rolnicy wykonywali pracę w bezpieczny sposób. Zwrócił uwagę na bogatą ofertę działań prewencyjnych, jaką ma Państwowa Inspekcja Pracy.

– Nie zwalniamy tempa. Państwowa Inspekcja Pracy będzie nadal wspierać rolników, prowadząc szereg działań prewencyjnych samodzielnie, a także wspólnie z innymi instytucjami działającymi na rzecz bezpieczeństwa w rolnictwie – powiedział Marcin Stanecki.

Zapewnił również, że wdrożenie dyrektywy unijnej o warunkowości społecznej nie spowoduje kontroli u rolników indywidualnych, a głównym celem kontroli rolników posiadających status pracodawcy będzie sprawdzenie podstawowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Zwrócił uwagę, że fundamentem działań pozostaną wizytacje, których założeniem jest wskazanie rolnikowi obszarów, które mógłby poprawić, aby jego praca była wykonywana w jeszcze bardziej bezpieczny sposób.

Dodał, że w 2024 r. inspektorzy pracy potwierdzili 30 przypadków pracy dzieci, w tym 17 przypadków pracy w strefie bezpośredniego zagrożenia.

Finał Olimpiady Młodych Producentów Rolnych

Targi były okazją do przeprowadzenia ogólnopolskiego finału 42. Olimpiady Młodych Producentów Rolnych, współorganizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Wydarzenie zostało objęte patronatem honorowym ministra rolnictwa i rozwoju Czesława Siekierskiego. Pomysłodawcą olimpiady jest Zarząd Krajowy Związku Młodzieży Wiejskiej. Wydarzenie od wielu lat cieszy się ogromnym zainteresowaniem wśród młodych rolników. Młodzi producenci biorący udział w rywalizacji wzbogacają swoje umiejętności zawodowe, a jednocześnie pogłębiają wiedzę i doświadczenie, co przyczynia się do systematycznego rozwoju polskiego rolnictwa.

Olimpiadę przeprowadzono w czterech etapach, począwszy od eliminacji środowiskowych (szkolnych lub powiatowych), poprzez finały wojewódzkie i półfinał krajowy, po finał krajowy. Do finału zakwalifikowało się 10 najlepszych uczestników, którzy podczas targów zmierzyli się z częścią ustną konkursu. Komisja konkursowa oceniła wiedzę i umiejętno-

ści młodych rolników w zakresie m.in. produkcji roślinnej i zwierzęcej, budowy maszyn rolniczych, sposobów uprawy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.

W pracach komisji konkursowej Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach reprezentowała dr inż. **Klaudia Magierowicz**.

Zwycięzcami olimpiady zostali:

- I miejsce: **Artur Tusk** – rolnik indywidualny, gm. Stężyca, woj. pomorskie,
- II miejsce: **Dawid Nenczak** – rolnik indywidualny, gm. Osieczyny, woj. kujawsko-pomorskie,
- III miejsce: **Mateusz Galler** – rolnik indywidualny, gm. Nowy Borowiec, woj. opolskie.

Zdobywca II miejsca otrzymał również nagrodę ufundowaną przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, którą wręczył Główny Inspektor Pracy.

W spotkaniu wzięli również udział m.in. sekretarz stanu w Ministerstwie Klimatu i Środowiska **Miłosz Motyka**, podsekretarz stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi **Adam Nowak**, prezes Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa **Wojciech Legawiec**, okręgowy inspektor pracy **Jan Józwik**, dyrektor Świętokrzyskiego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Modliszewicach **Agnieszka Pietrzak** oraz dyrektor Centrum Doradztwa Rolniczego **Radom Henryk Skórnicki**.



30. Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH oraz 24. Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO

Kielce 14-16 marca 2025 r.



Zdjęcia:
Paweł Ruciński,
Tomasz Barański,
OIP Kielce

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.

Czas podróży służbowej

 Pracownicy wysłani w podróż służbową w jedną stronę jadą wspólnie samochodem służbowym, a w drugą osobno – jeden wraca pociągiem, a drugi autem dzień później. Jak rozliczyć ich czas dojazdu – jako czas pracy czy jedynie jako czas podróży służbowej?

Rozliczanie czasu dojazdu i powrotu pracownika w czasie podróży służbowej powoduje problemy w praktyce, ponieważ nie ma przepisów, które regulowałyby tę materię wprost. Pomocne jest orzecznictwo sądowe i stanowiska urzędowe.

Zgodnie z linią orzecniczą Sądu Najwyższego czasem pracy jest czas podróży służbowej pracownika przypadający na jego normalne godziny pracy. Natomiast jako czas pracy nie jest traktowany czas podróży służbowej mającej miejsce poza normalnymi godzinami pracy. Taka podróż służbowa nie jest rozliczana jako praca w godzinach nadliczbowych (wyrok z 27 października 1981 r., sygn. akt I PR 85/81; wyrok z 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 265/04).

Sytuacja nieco się komplikuje, jeżeli do pracownika zastosowanie ma ruchomy rozkład czasu pracy, tzn. gdy pracownik normalnie rozpoczyna pracę w okre-

ślonym przedziale czasowym (np. między godziną 7 a 9). Tę kwestię rozstrzygnęło Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej w stanowisku z 30 listopada 2016 r. W ocenie resortu pracy podróż służbowa przypadająca na tzw. widełki, w których pracownik rozpoczyna codzienną pracę, jest czasem pracy.

Jeżeli pracownik odbywa podróż służbową samochodem osobowym, którym kieruje i jednocześnie wiezie pasażera – innego pracownika, który również odbywa podróż służbową – to czas podróży służbowej kierowcy rozliczany jest jako czas pracy, a czas pracy pasażera nie jest rozliczany jako czas pracy, chyba że przypada na normalne godziny jego pracy (wyrok SN z 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 30/79).

Jeżeli pracownik odbywający podróż służbową samolotem, promem, pociągiem itp. wykonuje telefony służbowe lub przygotowuje prezentacje na potrzeby pracodawcy, to taką podróż należy traktować jako czas pracy pracownika, nawet jeśli przypada poza normalnymi godzinami jego pracy, gdyż świadczy on wtedy pracę. Najprawdopodobniej wystąpią wówczas godziny nadliczbowe, które trzeba będzie zrekompensować odpowiednim wynagrodzeniem lub czasem wolnym.

Zakaz konkurencji

 Mam zawartą umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Czy istnieje jakakolwiek możliwość uniknięcia ewentualnych żądań zapłaty kary umownej z tytułu wskazanych w niej naruszeń?

Pracownik może skutecznie zakwestionować ważność samej umowy o zakazie konkurencji, jeśli wskazano w niej ogólnie obowiązek niepodjęcia pracy u konkurencji, nie definiując, kto jest uważany za konkurencję. Jak bowiem wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, umowa o zakazie konkurencji powinna wskazywać zakres przedmiotowy, tzn. musi wyraźnie określać, kto jest podmiotem konkurencyjnym dla pracodawcy, np. poprzez wskazanie PKD podmiotów konkurencyjnych lub obszarów działania tych przedsiębiorców (wyrok z 3 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 97/08). Z takiej formy obrony nie skorzysta jednak członek zarządu spółki z o.o., który zakończył umowę o pracę (co potwierdził SN w wyroku z 9 marca 2006 r.; sygn. akt II PK 325/05).

Z Kodeksu pracy wynika też możliwość kwestionowania ważności umowy o zakazie konkurencji, jeżeli została zawarta z pracownikiem, który nie miał

dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ponadto przepisy Kodeksu pracy wprost przewidują, iż umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, w razie ustania przyczyn ją uzasadniających lub w przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania. Ten drugi argument słabnie jednak na sile z powodu orzecznictwa Sądu Najwyższego, który stoi na stanowisku, że jeśli pracodawca nie płaci odszkodowania, to pracownik powinien wystąpić do sądu pracy o jego zapłatę, a nie naruszać zakaz konkurencji (uchwała z 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt III ZP 7/01).

Wreszcie istnieje możliwość sięgnięcia po instrumenty z Kodeksu cywilnego dotyczące miarkowania kary umownej. Mają one zastosowanie, gdy zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub gdy kara jest rażąco wygórowana. Ta druga sytuacja często występuje w praktyce, gdy pracodawca mający kapitał zakładowy w wysokości np. 100 000 zł zawiera umowę o zakazie konkurencji z karą umowną w wysokości 300 000 zł.

Niezależnie od powyższego lepszym rozwiązaniem dla pracownika jest renowacja umowy o zakazie konkurencji lub jej rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Ewentualna obrona może się bowiem okazać trudna w praktyce.

Zawieszenie działalności

 Czy mogę zawiesić działalność, jeśli mój jedyny pracownik jest na urlopie rodzicielskim?

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców zawiesić działalność może tylko przedsiębiorca, który nie zatrudnia pracowników. Od tej zasady jest wyjątek. Obejmuje on sytuacje, gdy przedsiębiorca zatrudnia wyłącznie pracowników prze-

bywających na urlopach: macierzyńskim, na warunkach urlopu macierzyńskiego, wychowawczym, opiekuńczym lub rodzicielskim, o ile nie łączy go z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu.

Jeśli pracownik zakończył urlop lub złożył wniosek o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą u swojego pracodawcy, który zawiesił działalność gospodarczą, do momentu wznowienia działalności przez pracodawcę przysługuje mu wynagrodzenie przestoju. Wynagrodzenie za czas przestoju to wynagrodzenie zasadnicze określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeśli taki składnik nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za czas przestoju nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przepisy o zawieszeniu działalności gospodarczej są spójne z zasadami określonymi w Kodeksie pracy, zgodnie z którymi nie można wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem na wymienionych wcześniej urloпах. Wyjątkiem jest przypadek, gdy pracodawca likwiduje działalność, ogłasza jej upadłość lub zachodzą przesłanki do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zawieszenie działalności nie należy do tych wyjątków, więc pracodawca nie może rozwiązać umowy z tej przyczyny.

Mienie pracodawcy

 Pracownik przebywa od dłuższego czasu na zwolnieniu lekarskim. Posiada służbowy laptop i telefon. Jak pracodawca może je odzyskać?

Jeżeli pracodawca powierzył pracownikowi mienie z obowiązkiem zwrotu, to ten obowiązek powstaje w okolicznościach określonych przez pracodawcę. Zazwyczaj wskazuje je regulamin wewnątrzzakładowy.

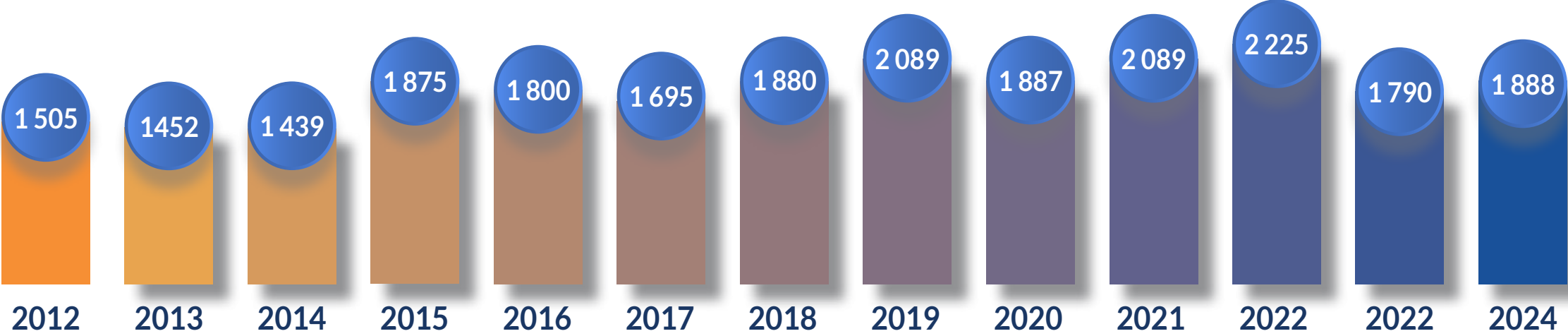
Jeżeli pracodawca nie wprowadził w przepisach zakładowych żadnych za-

pisów w kwestii zwrotu powierzonego mienia, należy posłkować się postanowieniem Sądu Najwyższego z 24 lutego 2022 r. (II PSK 309/21). Z jego treści wynika, że mienie powierzone pracownikowi to takie, które zostało mu przekazane do dyspozycji z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się, dlatego pracodawca ma prawo żądać zwrotu tego mienia niezależnie od tego, czy dochodzi do zakończenia stosunku pracy, czy stosunek ten trwa, ponieważ pracownik jedynie dysponuje tym mieniem. Należy podkreślić, iż nie ma żadnych regulacji, które zakazywałyby pracodawcy wystąpienia z żądaniem zwrotu mienia od pracownika, który przebywa na zwolnieniu lekarskim. Jest to uzasadnione, gdyż faktycznie nie wykonuje on pracy i sprzęt służbowy nie jest mu potrzebny.

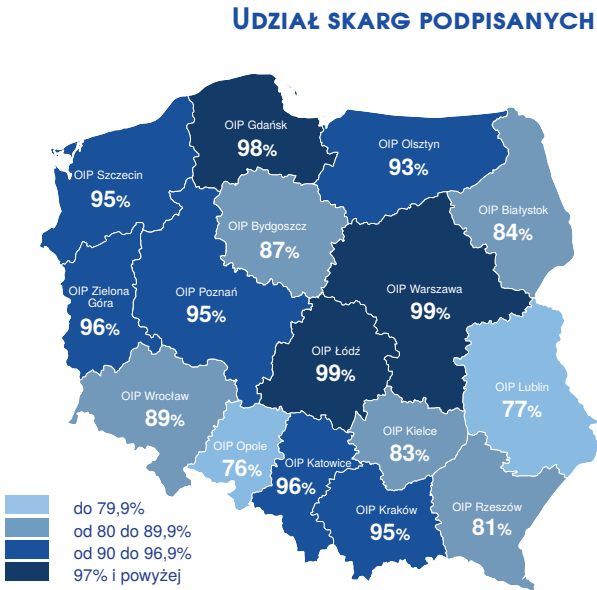
O konieczności zwrotu powierzonego mienia pracodawca powinien poinformować pracownika odpowiednio wcześniej. Forma pisemna wezwania do zwrotu nie jest wymagana, ale ze względów dowodowych warto, aby wezwania dokonać na piśmie, e-mailem czy telefonicznie. Jednocześnie pracodawca powinien wskazać, w jakim miejscu i terminie pracownik ma mienie zwrócić lub w przypadku pobytu np. na zwolnieniu chorobowym – skąd inny pracownik może odebrać komputer i telefon (po uprzednim uzgodnieniu). Jeżeli pracownik nie współpracuje bądź nie ma z nim kontaktu, uzasadnione jest stosowne wezwanie na piśmie, listem poleconym za potwierdzeniem odbioru, do zwrotu sprzętu służbowego w określonym terminie. Niepodporządkowanie się poleceniu pracodawcy może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązku ochrony jego mienia, a to może być przyczyną zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej czy innych sankcji przewidzianych w Kodeksie pracy.

oprac. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy

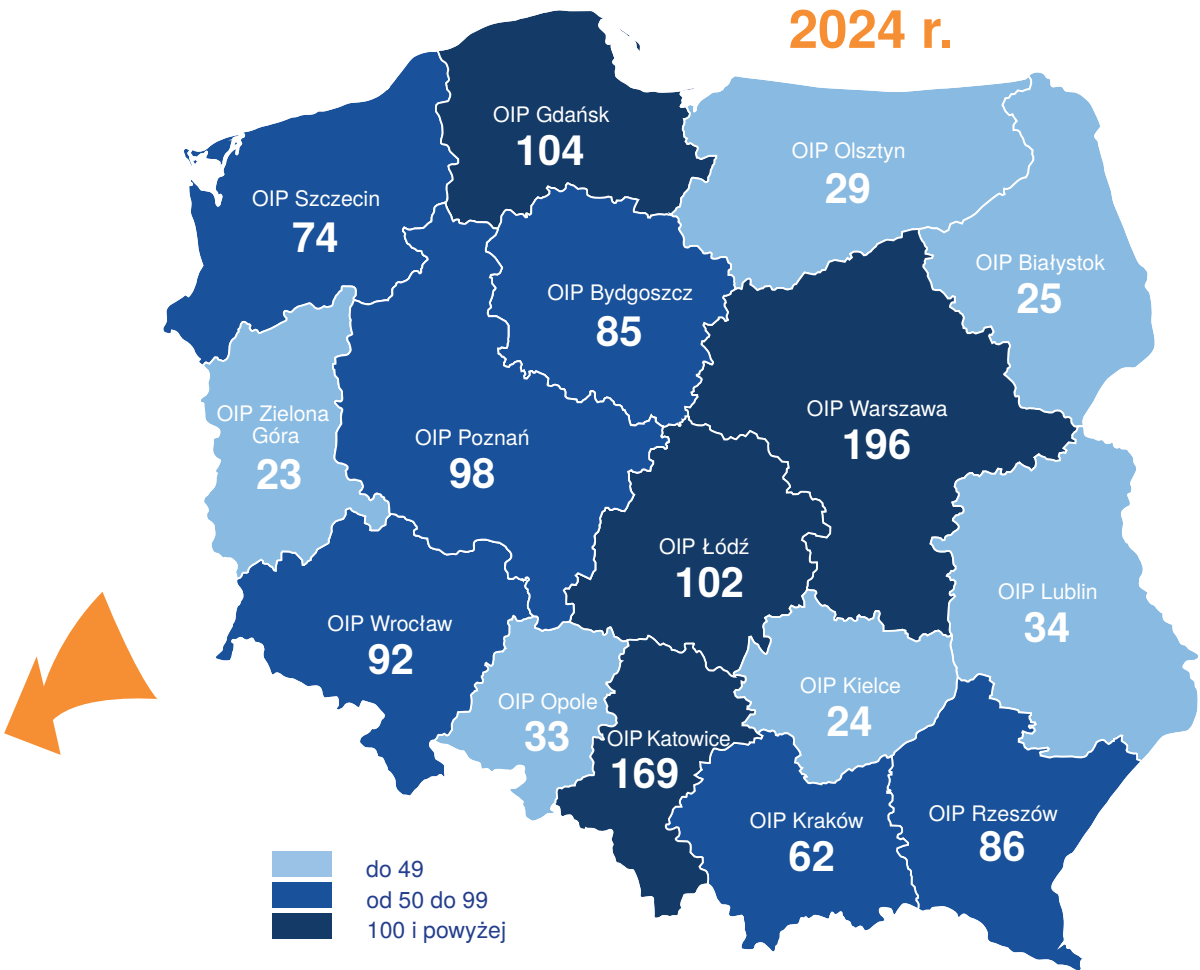
MOBBING W LICZBACH



LICZBA SKARG NA MOBBING WG WYBRANYCH PKD
(w przeliczeniu na 100 tys. pracujących)



KONTROLE PRZEPROWADZONE W NASTĘPSTWIE SKARG NA MOBBING



Inspekcja Pracy aktywna w walce z mobbingiem

11 kwietnia 2025 r. odbyła się kolejna z planowanych na ten rok konferencji Państwowej Inspekcji Pracy poświęconych zdrowiu psychicznemu pracowników. Ich celem jest zwiększanie świadomości mobbingu.

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy organizuje w całej Polsce bezpłatne konferencje poświęcone mobbingowi, w których może wziąć udział każdy zainteresowany. Celem jest pokazywanie dobrych praktyk pracodawców, dzięki którym wyeliminowano bądź ograniczono działania mobbingowe w konkretnych zakładach. Zwieńczeniem ma być wydanie Kodeksu Dobrych Praktyk, który ma prezentować konkretne rozwiązania, służyć pomocą pracodawcom, stanowić praktyczny podręcznik w walce z mobbingiem.

Kolejne takie wydarzenie, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy



w Warszawie we współpracy z Fundacją Kultury Bezpieczeństwa, Uniwersyte-tem Kardynała Stefana Wyszyńskiego oraz redakcją „ATEST. Ochrona Pracy”, odbyło się 11 kwietnia 2025 r. w prestiżowej przestrzeni akademickiej UKSW w Warszawie. Konferencję zainaugurowa- li Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki

oraz okręgowy inspektor pracy w Warsza- wie Andrzej Cegła.

Podczas swojego wystąpienia Marcin Stanecki zaprezentował kluczowe kierunki działań Państwowej Inspekcji Pracy w za- kresie przeciwdziałania negatywnym zja- wiskom psychospołecznym. Przedstawił cztery fundamentalne postulaty:

- doprecyzowanie definicji mobbingu jako podstawy dla skuteczniejszej egze- kucji prawa i działań prewencyjnych,
- wprowadzenie obowiązku opracowa- nia przez pracodawcę procedury anti- mobbingowej, a także uznanie jej braku za wykroczenie,
- uwzględnienie mobbingu jako jednego z istotnych zagrożeń psychospołecznych w ramach oceny ryzyka zawodowego,
- uzupełnienie definicji środowiska pra- cy o kategorię zagrożeń psychospołecz- nych, co może realnie przyczynić się do po- prawy warunków pracy i ochrony zdrowia psychicznego pracowników.

Terminowe rozliczenia Wypłata wynagrodzeń – ochrona i naruszenia



Co do zasady pracodawca może w przepisach wewnętrznych zmienić terminy i częstotliwość wypłaty wynagrodzeń tylko na korzyść pracowników w porównaniu do reguł Kodeksu pracy. Jeśli podejmie taką decyzję, musi się jej trzymać do zmiany zapisów. Nie dotyczy to jednak wszystkich należności na rzecz pracowników.

Pracownik zawiera umowę o pracę po to, aby otrzymywać od pracodawcy wynagrodzenie. Jest ono głównym i najważniejszym ekwiwalentem pracy świadczonej na rzecz pracodawcy, dlatego Kodeks pracy zawiera wiele przepisów regulujących kwestie wypłaty wynagrodzeń i chroniących to świadczenie przed mani- pulacjami, jakich w związku z jego wypłatą mogliby się dopuścić pracodawcy. Oprócz zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia Ko- deks pracy przewiduje także ochronę terminów wypłaty wynagrodzeń. Tak jak większość przepisów w kodeksie, także te doty- czące wynagrodzeń wprowadzają pewne minimalne standardy ochrony, umożliwiając pracodawcom wprowadzenie rozwiązań korzystniejszych niż te, które zapewnia kodeks.

Zmiany tylko na korzyść

W odniesieniu do terminów wypłaty wynagrodzeń Kodeks pracy eliminuje pełną swobodę i dowolność pracodawców w zakresie wyznaczania – tak w płacowych przepisach we- wnętrzych, jak i w umowach o pracę – terminów wypłaty wy- nagrodzeń oraz częstotliwości wypłaty pensji za poszczegól- ne okresy rozliczeniowe.

Praktyczne konsekwencje tego są takie, że każdy pracodaw- ca może samodzielnie uregulować terminy wypłaty pensji w sposób dogodny dla firmy oraz zatrudnianych pracowników, ale powinien zrobić to tak, aby terminy określone w przepisach wewnętrznych nie były mniej korzystne od terminów kodeksow- ych zapewniających odpowiednią regularność wypłaty.

Kodeks pracy przewiduje, że pracodawca ma obowiązek wy- płać pracownikom wynagrodzenia co najmniej raz w miesią- cu w stałym i ustalonym z góry terminie. Zasadą jest to, że wy-

nagrodzenie wypłaca się z dołu, czyli za pracę wykonaną. Wynagrodzenie za dany miesiąc musi zostać wypłacone nie- zwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jed- nak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Przesunięcie wypłaty wynagrodzenia na następny miesiąc zwy- kle jest uzasadnione koniecznością wyliczenia pensji np. pra- cowników zatrudnionych w systemie akordowym. Kodeks pra- cy przewiduje (art. 85 § 3), że jeśli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, praco- dawca musi jej dokonać w dniu poprzedzającym. Taka reguła powinna wynikać także z przepisów wewnętrznych określają- cych termin wypłaty wynagrodzenia.

Przykład: Pracodawca zatrudniający kilku pracowników już przy zawieraniu umowy o pracę proponuje, że zapłaci pracowni- kowi 100 zł więcej pod warunkiem, że pensja będzie wypłacana raz na dwa miesiące. Jest to niezgodne z prawem. W razie sporu pod- wyższone wynagrodzenie pracownika obowiązuje jako świadcze- nie korzystne dla niego, nawet jeśli zapis o niezgodnej z prawem wypłacie pensji zostanie uznany za nieważny.

Choć zasadą jest wypłata wynagrodzenia z dołu – czyli za pracę już wykonaną – możliwa jest także wypłata z góry. Ponie- waż jest to rozwiązanie bardziej korzystne dla pracowników, jest ono zawsze dopuszczalne¹. Oczywiście w tym przypadku mogą czasem nastąpić komplikacje związane z tym, że praca nie zo- stanie wykonana, np. w przypadku niezdolności pra- cownika do pracy, co rodzi koniecz- ność rozliczenia nadpłaconego wy- nagrodzenia.

Dopuszczalne jest wprowadzenie wypłaty tygodniowej zamiast mie- sięcznej, ponieważ jest to termin bardziej korzystny dla pracownika niż kodeksowy.

Różne terminy wypłaty

W niektórych firmach można się spotkać z mechanizmem po- legającym na ustaleniu kilku różnych terminów wypłaty wynagrodzeń, np. gdy pracownicy biurowi otrzymują je wcześniej, a pracownicy produkcyjni później. Taka praktyka nie narusza przepisów prawa, jeśli wprowadzono ją dlatego, że różne grupy

NAJBLIŻSZE KONFERENCJE DOTYCZĄCE MOBBINGU

TERMIN	MIEJSCE	JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA PIP
5 maja 2025 r.	Filharmonia im. Mieczysława Karłowicza w Szczecinie	OIP Szczecin
20 maja 2025	Uniwersytet Śląski	OIP Katowice
22 maja 2025 r.	Uniwersytet im. A. Frycza Modrzewskiego w Krakowie	OIP Kraków
27 maja 2025 r.	Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego	OIP Opole
28 maja 2025	Sala na terenie Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	OIP Poznań



pracowników otrzymują wynagrodzenia, których ustalenie następuje w różnym terminie. Najczęściej takie rozgraniczenie terminów będzie uzasadnione, gdy niektórzy pracownicy otrzymują pensje w stałej wysokości, a inni mają zmienne składniki wynagrodzenia lub wynagrodzenie akordowe. Zwykle do tej wymagającej dłuższych wyliczeń grupy pracowników, w której oprócz stałej stawki miesięcznej występuje część pensji w wysokości zmiennej, należą pracownicy produkcji. Możliwe jest też wprowadzenie zasady, że w jednym terminie płaci się stałe składniki pensji, a ruchome później.

Przykład: *Dział księgowości potrzebuje kilku dni więcej na ustalenie wysokości zmiennych składników pensji przedstawiceli handlowych, których wynagrodzenia zawierają składniki zależne od wyników pracy. Nie ma przeszkód, aby np. ustalić, że pracownicy ze stałą pensją otrzymują wynagrodzenie do 30. dnia danego miesiąca, a wynagradzani prowizyjnie – do 5. dnia kolejnego miesiąca.*

Ustalając dni wypłaty wynagrodzenia, pracodawca musi zawsze przestrzegać reguł Kodeksu pracy, czyli wypłata nie może nastąpić później niż 10. dnia kolejnego miesiąca.

Powstaje pytanie, czy ustalenie różnych terminów wypłaty nie zostanie potraktowane jako naruszenie zasady równego traktowania. W przypadkach opisanych wcześniej odpowiedź jest negatywna. Gdyby jednak pracodawca zdecydował się bez uzasadnionych podstaw zróżnicować termin wypłaty pracowników, których pensje są ustalane w ten sam sposób, i pracow-

nicy biurowi otrzymywaliby je kilkanaście dni wcześniej niż produkcyjni, to nawet jeśli drugi termin mieściłby się w ramach wyznaczonych przez Kodeks pracy, takie przepisy mogą być potraktowane jako dyskryminacyjne.

Ważne! Minimalny miesięczny termin wypłaty nie ma zastosowania do składników wynagrodzenia, które wypłaca się za okresy dłuższe niż jeden miesiąc. Te składniki wypłaca się bowiem z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy. Typowym przykładem jest np. trzynastka, premia kwartalna czy roczna.

Swoboda w kwestii nagród

Kolejnym zagadnieniem związanym z terminowością wypłaty wynagrodzeń jest przesądzenie tego, czy pracodawca może naruszyć przepisy, wypłacając zbyt późno lub ze zbyt małą częstotliwością nagrody. Odpowiedź jest negatywna, ponieważ orzecznictwo nakazuje wyraźnie odróżniać wypłacanie wynikających z umowy o pracę lub przepisów wewnętrznych składników wynagrodzenia od nagród.

Na wynagrodzenie (miesięczne) składają się takie części, które mogą być określone wynagrodzeniem ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, a w szczególności – w przypadku pominięcia konkretnego składnika w ustalonym terminie płatności (art. 85 k.p.) mogą one stanowić podstawę do wystąpienia z roszczeniem. Nie dotyczy to jednak świadczeń uznaniowych, tzw. premii uznaniowych i nagród, których

Czy pracodawca, który wprowadził reguły korzystniejsze, niż przewiduje Kodeks pracy, może później – powołując się na ten kodeks – łamać wprowadzone przez siebie terminy?

Otóż nie ma takiej możliwości. Pracodawca powinien się trzymać wprowadzonych zasad, ponieważ zapisy regulaminu pracy są obowiązującym u niego wewnętrznym prawem pracy. Jeśli pracodawca uprawnia pracowników do otrzymywania wynagrodzenia wcześniej lub częściej, niż przewiduje to Kodeks pracy, do czasu uchylecia wewnętrznych przepisów musi się trzymać wprowadzonych zasad, aby nie zostać posądzonym o naruszanie obowiązków pracodawcy wobec pracowników. W wyroku z 18 marca 2015 r. (I PK 197/14, OSNP 2017/1/4) Sąd Najwyższy uznał, że powtarzające się niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie ustalonym w umowie o pracę może być uznane za ciężkie naruszenie art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienia w wypłacie nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. Sąd Najwyższy uzasadnił swoje stanowisko w ten sposób, że obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w terminie wcześniejszym niż określony w art. 85 § 2 k.p., jako korzystniejszy dla pracownika, może być wprowadzony zarówno przepisami niższej rangi (art. 9 k.p.), jak i umową o pracę (art. 18 k.p.). W każdym z tych przypadków jest to „stały i ustalony z góry termin” w rozumieniu art. 85 § 1 k.p., a niewypłacanie w tym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy określonego w art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienie w wypłacie nie przekraczało maksymalnego terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p.

przyznanie jest w gestii pracodawcy. Sąd Najwyższy trafnie wskazał, że Kodeks pracy nie precyzuje, czy przyznana nagroda powinna być wypłacona przy najbliższym wynagrodzeniu². Nie ma więc przeszkód, aby wypłata była odroczone w czasie. Pracodawca sam decyduje o tym, że niezależnie od swoich obowiązków wynikających z umowy o pracę lub przepisów płacowych wypłaci pracownikom dodatkowo nagrody. Mają one zatem charakter uznaniowy. Skoro pracodawca mógłby nie wypłacać ich w ogóle, to nie można czynić mu zarzutu, że nie wypłaca ich w kodeksowych terminach lub dowolnie opóźnia ich wypłatę.

Przykład: *Pracodawca we wrześniu 2024 r. poinformował pracowników, że zamierza wypłacić nagrody uznaniowe w wysokości 10% pborów za pierwsze półrocze 2024 r. najpóźniej do końca października 2024 r. Nie podjął jednak żadnych czynności mających na celu wypłatę. Gdyby pracownik wystąpił z powództwem o zapłatę tej kwoty do sądu, to sąd je oddali, ponieważ nagroda nie miała charakteru roszczeniowego, nie została jeszcze nawet dokładnie określona. Jeśli mimo obietnicy złożonej we wrześniu 2024 r. pracodawca wypłaci nagrodę dopiero w czerw-*

cu 2025 r., to pracownik z powodu braku roszczeniowości tego świadczenia nie będzie miał prawa do odsetek ustawowych za opóźnienie. Świadczenie to nie stało się bowiem wymagalne w żadnym terminie, skoro sama jego wypłata była dowolna i zależała od woli pracodawcy.

Zasady w przepisach wewnętrznych

Terminy wypłaty wynagrodzeń u konkretnego pracodawcy powinny zostać uszczegółowione w regulaminie pracy czy układzie zbiorowym. Jeśli pracodawca nie tworzy regulaminu, zobowiązany jest udzielić pracownikowi pisemnej informacji o terminie wypłaty (art. 29 § 3 pkt 1 lit. m k.p.), informując o warunkach zatrudnienia. Oczywiście swoboda wyznaczenia terminu wypłaty także w tym przypadku ograniczona jest tylko do ram wyznaczonych w Kodeksie pracy.

Oceniając zgodność z prawem wewnętrznych uregulowań dotyczących precyzowania terminów wypłaty wynagrodzenia, należy zastanowić się, na czym mogą one polegać. W pierwszej kolejności pracodawca może wskazać jako datę wypłaty wynagrodzenia konkretny dzień mieszczący się w granicach wyznaczonych w Kodeksie pracy. Może na przykład ustalić, że pensja jest wypłacana w 28. lub ostatnim dniu każdego miesiąca. Datę tę można dowolnie cofnąć, ponieważ wewnętrzne przepisy

płacowe pracodawcy mogą wprowadzać bardziej korzystne zasady wypłaty wynagrodzeń, niż przewiduje to Kodeks pracy. Ta data nie może być jednak późniejsza niż 10. dzień kolejnego miesiąca.

Przykład: *W regulaminie pracy pracodawca zawarł regułę, że wypłata pensji następuje 12. dnia kolejnego miesiąca. Jest to bezprawne postanowienie regulaminu, pracodawca ma bowiem obowiązek wypłacać pensję najpóźniej 10. dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego.*

Kodeks pracy nie przewiduje odstępstw od kodeksowych terminów wypłaty wynagrodzeń. Oznacza to, że w żadnym przypadku terminu wypłaty wynagrodzeń nie można opóźnić w sposób zgodny z prawem. Należy zatem tak uzgadniać terminy uzyskiwania zapłaty od kontrahentów, aby pozwalało to dokonywać wypłaty w terminach kodeksowych. Za ugruntowany w orzecznictwie należy uznać pogląd wykluczający prawo powoływania się na trudności płatnicze jako podstawę przesunięcia terminu wypłaty wynagrodzeń. W orzecznictwie wskazuje się bowiem, że przepisy określające terminy wypłaty mają charakter bezwzględnie obowiązujący³.



Tę samą zasadę należy przyjąć w odniesieniu do świadczeń z tytułu podróży służbowych. Tym samym termin tego świadczenia jest ściśle określony przepisami prawa, co sprawia, że nie może mieć do niego zastosowania regulacja z art. 455 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p. łącząca wymagalność roszczenia z wezwaniem dłużnika do zapłaty. Oznacza to, że pracownik nie musi uprzednio wzywać pracodawcy do zapłaty, by móc domagać się odsetek

Nawet wyraźna akceptacja propozycji pracodawcy przez przedstawicielstwo pracowników lub nawet każdego pracownika z osobna nie usunie nielegalności przesuwania terminów wypłaty wynagrodzenia poza granice wyznaczone w Kodeksie pracy. Zgoda pracowników nigdy nie sankcjonuje bezprawności modyfikowania bezwzględnego charakteru przepisów dotyczących terminów wypłacania wynagrodzeń.

Zwrot kosztów delegacji

Oprócz nagród, co do których nie obowiązują żadne specjalne terminy, pewne wątpliwości budzi u pracodawców problematyka dotycząca terminów wypłaty należności z tytułu podróży służbowych. Sąd Najwyższy w wyroku z 21 lutego 2017 r. (I PK 300/15, LEX nr 2242158) uznał, iż rozliczenie kosztów podróży służbowej jest dokonywane w terminie 14 dni od dnia zakończenia podróży. Traktowanie ryczałtu jako wypłaty kompensacyjnej eliminuje możliwość uznania go za wynagrodzenie za pracę. Może to mieć znaczenie przy ocenie daty wymagalności świadczenia, gdyż art. 85 k.p. dotyczy ochrony wynagrodzenia za pracę.

Jednak w wyroku z 27 października 2022 r. (III PSKP 79/21, LEX nr 3549412) Sąd Najwyższy zajął odmienne stanowisko – podobnie jak w przypadku płatności za godziny nadliczbowe – wskazując, że jak wynika z treści art. 85 § 2 k.p., wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

od zaległego wynagrodzenia, jak również świadczeń związanych z podróżą służbową.

Transfer na konto

Z kolei w wyroku z 21 października 2015 r. (I PK 303/14, LEX nr 2000272) Sąd Najwyższy w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników pracujących za granicą podkreślił potrzebę rozróżnienia daty wypłaty wynagrodzenia i daty jego transferu na rachunek bankowy w Polsce. Wskazał, że umowa pracownika z pracodawcą o transfer wynagrodzenia za pracę należnego za pracę wykonywaną za granicą na konto bankowe pracownika w Polsce może dotyczyć wyłącznie wynagrodzenia, którym pracownik już dysponuje. Transfer może dotyczyć zatem wynagrodzenia, którego pełna wysokość została przez pracodawcę ustalona w ustawowym okresie obrotowym i które zostało postawione do dyspozycji pracownika niezwłocznie po ustaleniu, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 734 k.c. i art. 85 § 1 i 2 k.p.).

Rafał Krawczyk
sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

Przypisy:

1. Wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 191/99, OSNP 2000/22/814.
2. Wyrok z 23 maja 2014 r., sygn. akt II PK 273/13, LEX nr 1461235,
3. Na przykład uzasadnienie wyroku z 17 grudnia 1996 r., sygn. akt II UKN 32/96, OSNAPIUS 1997, nr 15, poz. 275.



Atak nożownika

Czy to wypadek przy pracy?

Zdarzenie jak z kroniki policyjnej, trzech rannych, agresywny sprawca postrzelony przez policję. A w cieniu medialnego zamieszania inspektor pracy ustala, czy doszło do wypadku przy pracy.

Rankiem 3 stycznia 2024 r. w pewnym zakładzie mięsnym w Częstochowie doszło do mrozących krew w żyłach scen z udziałem pracowników i funkcjonariuszy policji. W ataku nożownika poszkodowane zostały trzy osoby, a po przybyciu na miejsce policjantów ranny został również sam agresor. Wszyscy trafili do szpitala, stan jednej z ofiar określono jako ciężki. O zdarzeniu poinformowano Państwową Inspekcję Pracy.

Przebieg wydarzeń

Wszyscy poszkodowani w zdarzeniu byli pracownikami zakładu mięsnego i wykonywali prace związane z rozbiórką mięsa. Do ich obowiązków należało przygotowanie mięsa drobiowego wykorzystywanego następnie m.in. do produkcji kebabów.

Feralnego dnia około godziny 9.00 podczas pracy przy stole do rozbiórki mięsa jeden z pracowników nagle poczuł uderzenie w plecy. Odwrócił się i zobaczył kolegę atakującego go nożem do trybowania. W reakcji na niebezpieczną sytuację inny pracownik zakładu chwycił pustą skrzynkę na mięso i próbował nią powstrzymać atakującego, uderzając go w plecy. Agresor po tym uderzeniu odwrócił się i zaatakował pracownika, który starał

się go powstrzymać, raniąc go w obie ręce. Trzeci z poszkodowanych pracowników wracał właśnie z przerwy, gdy zauważył idącego w jego kierunku nożownika. Odwrócił się, żeby złapać coś, czym mógłby się obronić, i w tym momencie został zaatakowany w szyję, a następnie ugodzony w prawe ramię i łokieć.

W międzyczasie na teren zakładu została wezwana policja oraz pogotowie ratunkowe. Gdy na miejscu pojawili się mundurowi, nożownik nie reagował na ich polecenia. Rzucił się na interweniujących policjantów, jeden z nich użył broni służbowej i postrzelił napastnika w nogę.

Najcięższe obrażenia odniósł pierwszy z zaatakowanych. Lekarze stwierdzili urazową odmę opłucnową z krwotokiem do jamy opłucnowej, liczne otwarte rany ściany klatki piersiowej, złamanie kości nosowych oraz złamanie kości podstawy czaszki. Jak się później okazało, szybka reakcja i decyzja właściciela zakładu o samodzielnym dowiezieniu poszkodowanego do szpitala własnym transportem prawdopodobnie uratowała mu życie.

Ustalenia inspektora pracy

W wyniku dochodzenia powypadkowego ustalono następujące przyczyny wypadku:

- agresywne zachowanie pracownika wywołane prawdopodobnie zażyciem środków psychoaktywnych;
- uderzenie nożem masarskim przez agresywnego pracownika zakładu (będącego prawdopodobnie pod wpływem środków odurzających);
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem poszkodowanych.



Najważniejsze terminy i zmiany przepisów

Z uwagi na konieczność systematycznego dostosowywania oceny ryzyka zawodowego w przypadku zaistnienia zdarzenia wypadkowego pracodawcy nakazano uzupełnienie opracowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku garmażer – o zagrożenie związane z agresją ze strony innego pracownika, w tym z wykorzystaniem ostrych narzędzi powszechnie dostępnych pracownikom w związku z wykonywaną przez nich pracą.

Czy należy to zdarzenie uznać za wypadek przy pracy?

Zgodnie z art. 3 ust. 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 257) za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby. Należy zatem przyjąć, że jeżeli w tym samym czasie w wyniku ataku nożownika poszkodowani zostali trzej pracownicy, to mamy do czynienia ze zbiorowym wypadkiem przy pracy.



Dla uznania zdarzenia za wypadek przy pracy konieczne jest spełnienie przesłanek określonych w art. 3 ust. 1 wspomnianej ustawy. Zdarzenie, w którym wystąpił uraz lub śmierć, musi mieć charakter nagły, być wywołane przyczyną zewnętrzną i musi mieć związek z wykonywaną pracą. W przypadku bójki pracowników w zakładzie pracy zwykle ten ostatni element przesądza o uznaniu, bądź nie, zdarzenia za wypadek przy pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego (wyrok z 8 listopada 2012 r., II PK 80/12) wypadek przy pracy może nastąpić w dowolnym czasie i miejscu, lecz zawsze musi mieć związek z pracą. Osoba poszkodowana w wypadku powinna w tym czasie wykonywać obowiązki pracownicze. Wykonywanie przez poszkodowanego zwykłych czynności pracowniczych w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do ich wykonywania jest z reguły wystarczającą przesłanką do uznania, że zdarzenie to nastąpiło w związku przyczynowym z pracą (wyrok SN z 11 sierpnia 1978 r., III PRN 25/78).

Sam fakt, że zdarzenie nastąpiło w zakładzie pracy z udziałem pracowników i w godzinach pracy, nie jest wystarczającym

argumentem za zakwalifikowaniem go jako wypadku przy pracy. Normatywny związek zdarzenia z pracą zostanie zerwany w sytuacji, gdy pracownik umyślnie wda się z innym pracownikiem w wulgarną i gwałtowną scysję bądź gdy powodem bójki jest jego prowokacja (wyrok SN z 15 listopada 2001 r., II UKN 622/00). W przypadku omawianego zdarzenia sytuacja taka nie miała miejsca. Agresja ze strony nożownika nie była prowokowana przez poszkodowanych, a przed samym zdarzeniem nie doszło również do kłótni pomiędzy nimi.

Na marginesie należy wskazać, że za wypadek przy pracy trzeba uznać wynikłe na tle wykonywania obowiązków pracowniczych starcie dwóch pracowników na terenie zakładu pracy, choćby nawet poszkodowany pracownik starcie to wywołał, jeśli działał w intencji zapewnienia dyscypliny na terenie zakładu pracy. Nie odbiera zdarzeniu charakteru wypadku przy pracy fakt, że zdarzenie miało miejsce po normalnych godzinach pracy poszkodowanego pracownika, o ile w tym czasie wykonywał on czynności w interesie zakładu pracy (wyrok SN z 23 października 1980 r., III PRN 43/80, niepubl.).

Opisywany atak nożownika na innych pracowników nastąpił w miejscu pracy i przy wykonywaniu podstawowych czynności pracowniczych. Zdarzenie to miało charakter nagły i zostało wywołane przyczyną zewnętrzną. Charakter przyczyny zewnętrznej ma także zachowanie innego człowieka (pracownika) wywołujące uszczerbek w zdrowiu pracownika. Do uznania wypadku przy pracy na podstawie art. 6 ust. 1 powołanej ustawy wypadkowej konieczne jest także stwierdzenie związku przyczynowego pomiędzy nagłym i wywołanym przyczyną zewnętrzną zdarzeniem a pracą. Ten związek przyczynowy może istnieć nie tylko wtedy, gdy zdarzenie nastąpiło wskutek wykonywania czynności pracowniczych.

Biorąc pod uwagę opis powyższego zdarzenia, jego okoliczności, przyczyny, a także przytoczone uzasadnienia wyroków sądu, należało stwierdzić tu wypadek przy pracy. Praca nie musiała być bezpośrednią przyczyną zdarzenia. Istotnym elementem w tym przypadku było ustalenie związku przyczynowego z pracą oraz tego, że zdarzenie powodujące uszczerbek w zdrowiu pracownika nastąpiło w czasie przeznaczonym na pracę i w miejscu wyznaczonym do jej wykonywania.

Zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę sporządził dokumentację powypadkową dla poszkodowanych, uznając zdarzenie za zbiorowy wypadek przy pracy. Pracodawca w związku z zaistniałym wypadkiem oraz obowiązkiem zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników lub innych osób, a także ochrony mienia, po kontroli wprowadził również do regulaminu obowiązującego w zakładzie możliwość kontroli trzeźwości pracowników i kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Grzegorz Cudak
starszy inspektor pracy – specjalista
OIP Katowice, Oddział w Częstochowie

1 kwietnia 2025 r.

Zmieniają się stawki jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Nowe – opublikowane w „Monitorze Polskim” pod poz. 222 – będą obowiązywać od 1 kwietnia 2025 r. do 31 marca 2026 r. ZUS ustala wysokość odszkodowania według stawek obowiązujących na dzień wydania decyzji, niezależnie od daty zaistnienia wypadku czy powstania choroby zawodowej. Tabela poniżej.

13 kwietnia 2025 r.

W tę przedświąteczną niedzielę nie obowiązuje zakaz handlu i wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

19 kwietnia 2025 r.

W sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy zakaz handlu i wykonywania czynności związanych z handlem obowiązuje po godzinie 14:00 (z wyjątkami określonymi w art. 6 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni; tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 301).

21 kwietnia 2025 r.

Drugi dzień Wielkiej Nocy (poniedziałek) to święto wypadające w inny dzień niż niedziela, które na mocy art. 130 § 2 Kodeksu pracy obniża wymiar czasu pracy w kwietniu o 8 godzin. W kwietniu wymiar czasu pracy wynosi 168 godzin.

27 kwietnia 2025 r.

W tę niedzielę nie obowiązuje zakaz pracy w placówkach handlowych (ostatnia niedziela przypadająca w kwietniu).

1 maja 2025 r.

Święto Państwowe przypadające w czwartek – tj. w inny dzień niż niedziela – obniża wymiaru czasu pracy o 8 godzin.

3 maja 2025 r.

Święto Narodowe Trzeciego Maja przypada w tym roku w sobotę, w związku z czym obniża wymiar czasu pracy w maju o 8 godzin. Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikom zatrudnionym w podstawowym

systemie czasu pracy, w którym dniem wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest sobota, innego dnia wolnego od pracy. Dzień ten powinien przypadać w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym wystąpiło sobotnie święto, aby zachować prawidłowy wymiar czasu pracy. W związku z dwoma świętami wypadającymi w maju w innym dniu niż niedziela, wymiar czasu pracy dla tego miesiąca wynosi 160 godzin.

WYSOKOŚĆ ODSZKODOWANIA Z TYTUŁU WYPADKU PRZY PRACY LUB CHOROBY ZAWODOWEJ	KWOTA
za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu	1636 zł
za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych	1636 zł
z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego	28 636 zł
z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty	28 636 zł
gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego lub rencisty	147 271 zł
gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest członek rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty inny niż małżonek lub dziecko	73 635 zł
gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 28 636 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci	147 271 zł
gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnionych jest równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 28 636 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko	147 271 zł
gdy obok małżonka lub dzieci do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, każdemu z nich niezależnie od odszkodowania przysługującego małżonkowi lub dzieciom	28 636 zł
gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 28 636 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego	73 635 zł



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