

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5(507) 2025

Imigracja zarobkowa po zmianach

Cudzoziemcy: ułatwienia
w zatrudnieniu, wyższe sankcje za
łamanie prawa

(str. 6)

Bez kary za dłuższą jazdę

Kierowcy: odpowiedzialność za naruszenie
czasu pracy nie jest przesądzona

(str. 10)

W obronie ofiar przestępstw

Skutki zawiadomienia przez inspektora pracy
o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

(str. 24)

- 3. W SEJMIE RP: Pamiętamy o ofiarach wypadków przy pracy
- 4. Wiadomości nie tylko z kraju
- 6. Imigracja zarobkowa po zmianach. Cudzoziemcy: ułatwienia w zatrudnieniu, wyższe sankcje za łamanie prawa
- 10. Bez kary za dłuższą jazdę. Kierowcy: odpowiedzialność za naruszenie czasu pracy nie jest przesądzona
- 15. Wielki finał konkursu z wiedzy o prawie pracy
- 16. Toksyczne zapisy. Niedozwolone klauzule w umowie o pracę
- 20. Dzień Bezpieczeństwa – dziś, jutro, zawsze. W Wielkopolsce o bezpieczeństwie pracy
- 22. Na granicy inwigilacji. Zasady monitoringu w miejscu pracy
- 24. W obronie ofiar przestępstw. Skutki zawiadomienia przez inspektora pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa
- 26. Porady Państwowej Inspekcji Pracy – najciekawsze pytania
- 28. Groźne opary. Wybuch w rozlewni gazu płynnego propan-butan

10 Bez kary za dłuższą jazdę



16 Niedozwolone klauzule w umowie o pracę



22 Zasady monitoringu w miejscu pracy



6 Cudzoziemcy: ułatwienia w zatrudnieniu, wyższe sankcje za łamanie prawa

Od 1 czerwca 2025 r. zostaną uproszczone procedury powierzania pracy cudzoziemcom. Jednocześnie znacznie wzrosną sankcje za zatrudnianie cudzoziemców z naruszeniem przepisów. Inspektor pracy będzie mógł nałożyć mandat, bez udziału sądu, do 10 000 zł. Co ważne, kara grzywny za część wykroczeń będzie wymierzana proporcjonalnie do liczby cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę.

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Joanna Kalinowska
– redaktor prowadząca
Magdalena Giedroń – korekta
Agnieszka Piętko – 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.



Zdjęcie: Vu M. Khuee, Unsplash

Pamiętamy o ofiarach wypadków przy pracy

„Mobbing – rozpoznawanie, przeciwdziałanie i konsekwencje” to tytuł wykładu wygłoszonego przez Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego podczas uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy, zwołanej w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.



25 kwietnia 2025 roku odbyło się uroczyste posiedzenie Rady Ochrony Pracy na temat „Stop mobbingowi. Jak budować zdrowe i bezpieczne środowisko pracy” z udziałem przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych, świata nauki, a także parlamentu i rządu. Patronat nad obradami objął wicemarszałek Sejmu Piotr Zgorzelski.

W tym roku szczególną uwagę poświęcono osobom poszkodowanym w wyniku niepożądanych zjawisk w stosunkach zatrudnienia, takich jak przemoc, mobbing czy dyskryminacja.

Aspekty prawne mobbingu przybliżył zebranych dr hab. Jakub Szmit, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zjawisko cyberprzemocy w środowisku pracy omówiła dr Magdalena Warszevska-Makuch z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Z kolei psychospołeczne skutki mobbingu dla zdrowia pracowników i funkcjonowania organizacji przybliżyła zebranych Aleksandra Marczak z Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi, a uprawnienia kontrolne w tym zakresie ma Państwowa Inspekcja Pracy. Kontrole są możliwe na podstawie skarg pracowników, ale ich liczba jest stosunkowo niska – w 2024 r. mobbingu dotyczyło tylko 2,4% spośród ponad 78 tys. skarg.

– Podczas kontroli inspektorzy mają trudności z potwierdzeniem mobbingu ze względu na ogólność skarg, brak dowodów oraz chęć zachowania anonimowości. W wielu przypadkach sprawa kończy się na drodze sądowej, gdyż inspekcja nie ma uprawnień

do sankcji, a jej działania ograniczają się głównie do wystąpień po kontrolnych – podkreślił Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Zdaniem szefa Inspekcji Pracy konieczne są dalsze zmiany legislacyjne, w tym doprecyzowanie definicji mobbingu i zwiększenie kompetencji Inspekcji, np. poprzez obowiązek opracowania procedur antymobbingowych pod sankcją wykroczenia. Istotne jest też uznanie mobbingu za zagrożenie psychospołeczne w ocenie ryzyka zawodowego, co pozwoli na lepszą prewencję i jego eliminację.

Swoistym podsumowaniem było wystąpienie wiceprzewodniczącej Rady Ochrony Pracy Barbary Godlewskiej-Bujok „Niepożądane zachowania w środowisku pracy a wypadki przy pracy – stan badań i rekomendacje”.

Obrady zakończyły się przyjęciem apelu Rady Ochrony Pracy do Sejmu RP w związku ze Światowym Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy przypadającym 28 kwietnia. W Polsce tego dnia obchodzony jest równolegle Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Apelowano o wypracowanie nowoczesnych rozwiązań prawnych wzmacniających kulturę bezpieczeństwa pracy w Polsce z uwagi na nowe zjawiska na rynku pracy, nowe technologie i narzędzia pracy. Szczególną uwagę zwrócono na osoby poszkodowane w wyniku przemocy, mobbingu czy dyskryminacji. Choć koszty takich działań trudno oszacować, to z pewnością największe ponoszą sami poszkodowani, ich rodziny i bliscy – nie tylko w wymiarze finansowym, ale przede wszystkim w sferze zdrowia psychicznego.



O zagrożeniach psychospołecznych

Współczesne zagrożenia psychospołeczne to temat konferencji zorganizowanej 23 kwietnia 2025 r. przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Wydarzenie, pod patronatem wicemarszałkini Sejmu RP **Moniki Wielichowskiej**, zgromadziło szerokie grono specjalistów, przedstawicieli instytucji nadzorczych, pracodawców i naukowców.

Dr hab. **Dorota Merecz-Kot** z Uniwersytetu Łódzkiego mówiła o wypaleniu zawodowym jako epidemii XXI wieku. Dr **Agata Wężyk** z Zakładu Psychologii Uniwersytetu w Bournemouth w Wielkiej Brytanii zwróciła uwagę na problem prezenteizmu, czyli zjawiska, gdy pracownik przychodzi do zakładu mimo złego samopoczucia. Z kolei dr **Krystyna Gilga** z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu omówiła problem absentyzmu chorobowego, tj. nadużywania zwolnień lekarskich. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** podkreślał, że aby zapobiegać przemocy psychospołecznej w pracy, kluczowa jest edukacja i podnoszenie kultury prawnej i społecznej. Przypominał, że Inspekcja Pracy wyda publikację „Kodeks dobrych praktyk” – bezpłatny poradnik dla pracodawców, opracowany na podstawie wzorcowych rozwiązań stosowanych w różnych zakładach pracy.

Nowoczesne rozwiązania w BHP

Państwowa Inspekcja Pracy była jednym z patronów II Konferencji Naukowo-Technicznej „Nowoczesne rozwiązania w BHP”, zorganizowanej 2 kwietnia 2025 r. przez Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii Politechniki Wrocławskiej. Wydarzenie zgromadziło praktyków, przedstawicieli świata nauki oraz reprezentantów urzędów i instytucji nadzorczych.

Dyskusje uczestników koncentrowały się na kluczowych wyzwaniach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Omawiano innowacyjne rozwiązania techniczne i organizacyjne, które poprawiają ergonomię oraz bezpieczeństwo w środowisku pracy, z naciskiem na wykorzystanie nowoczesnych technologii, w tym sztucznej inteligencji i robotyzacji.

W ocenie Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** największym wyzwaniem stają się zagrożenia psychospołeczne.

Według danych Światowej Organizacji Zdrowia 300 milionów ludzi cierpi na depresję w związku z obciążeniami psychicznymi powodowanymi przez pracę. Szef Inspekcji podkreślał też, że 60 proc. dzieci będzie wykonywać zawody, których nie znamy. Już dziś algorytmy decydują o pracy człowieka, dlatego ważne jest wdrożenie dyrektywy o pracownikach platform cyfrowych, aby zapewnić im właściwe warunki zatrudnienia.

Europejskie Forum Nowych Idei

Podczas wiosennej edycji Europejskiego Forum Nowych Idei EFNI 2025, poświęconej przyszłości rynku pracy, 15 kwietnia 2025 r. odbył się panel „Czy powinniśmy poszukiwać nowego modelu organizacji pracy?”. Dyskusja uczestników, w tym Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego**, koncentrowała się na dostępnych w polskim prawie formach zatrudnienia. Jednym z wątków było to, jak na przyszłość organizacji pracy wpłynie zmieniający się model życia, demografia czy postęp technologiczny związany z rozwojem sztucznej inteligencji.

Uczestnicy reprezentujący przedsiębiorców wskazywali, że kluczowa jest elastyczność i zdolność do adaptowania się do różnych wyzwań wynikających z sytuacji społeczno-gospodarczej. Spo-



sobem na pozyskanie pracowników jest praca hybrydowa, zatrudnienie na umowach cywilnoprawnych, B2B, praca platformowa czy zróżnicowane formy zatrudnienia zewnętrznego – jak praca tymczasowa czy outsourcing.

Marcin Stanecki podkreślał, że Kodeks pracy przewiduje elastyczne formy zatrudnienia, pracę zdalną, zadaniowy system czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, pracę weekendową. Dostępne są one podczas zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, która równocześnie gwarantuje stabilizację, bezpieczeństwo socjalne i ochronę przed wyzyskiem.

Europejski Kongres Gospodarczy

Europejski Kongres Gospodarczy to jedno z najważniejszych wydarzeń w polskim życiu biznesowym, które skupia ekspertów, przedstawicieli rządu, pracodawców i pracowników. W trakcie tego forum – które odbyło się w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach w dniach 23-25 kwietnia 2025 r. – poruszane były kluczowe tematy dotyczące rozwoju rynku

pracy, bezpieczeństwa w miejscu zatrudnienia i wyzwań, które stoją przed instytucjami odpowiedzialnymi za nadzór i edukację w zakresie bhp.

Jednym z gości tegorocznej edycji był Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. W rozmowie podkreślał, że bezpieczeń-



stwo w miejscu pracy wymaga kompleksowego podejścia, łączącego działania legislacyjne, edukacyjne i kulturowe. Współczesne wyzwania, takie jak zagrożenia psychospołeczne, nowe modele zatrudnienia czy zmieniający się rynek pracy, wymagają od instytucji nadzorczych elastyczności i innowacyjności. Wskazał, że przed Państwową Inspekcją Pracy stoi wyzwanie w postaci reformy, aby zwiększyć jej skuteczność i efektywność działań.

Bezpieczeństwo pracy w rolnictwie

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze, przy współudziale Lubuskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Kalsku, zorganizował 9 kwietnia 2025 r. konferencję „Bezpieczeństwo pracy w rolnictwie – wspólne dobro”. W ten sposób wyszedł naprzeciw licznym pytaniom rolników indywidualnych, przedsiębiorców i pracodawców sektora rolniczego, a także instytucji działających na rzecz rolnictwa, dotyczącym wprowadzenia mechanizmu warunkowości społecznej.



Wbrew pojawiającym się publikacjom Inspekcja nie planuje wzmoczonych kontroli, przez co miałyby pozbawiać rolników dopłat bezpośrednich.

Podczas spotkania przedstawiono informacje o działaniach realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w rolnictwie, współpracy z instytucjami działającymi na rzecz rolnictwa w celu promocji zasad bezpiecznej pracy, poziomie bezpieczeństwa w indywidualnych gospodarstwach rolnych i zakładach rolnych w województwie lubuskim. Część praktyczną poświęcono zasadom działania instalacji fotowoltaicznych, pomp ciepła, a także rolniczego wykorzystania dronów pod hasłem „Nie bój się drona!”.

Przedsięwzięcie objęło patronatem honorowym minister rolnictwa i rozwoju wsi **Czesław Siekierski**, Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**, wojewoda lubuski **Marek Cebula** oraz marszałek województwa lubuskiego **Marcin Jabłoński**.

Niepełnosprawność nie może wykluczać

Szef Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczył w ogólnopolskiej konferencji naukowej „Integracja zawodowa osób z niepełnosprawnością. Mit czy prawda?”, zorganizowanej 29 kwietnia 2025 r. w Ośrodku Szkolenia Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Wydarzenie zostało przygotowane przez dolnośląską „Solidar-



ność”, Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” i Państwową Inspekcję Pracy. Okazją do dyskusji nad ważnym społecznie problemem, jakim jest zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, były obchody Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy.

Ważnym elementem konferencji był panel dyskusyjny poświęcony problematyce integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Zwracano uwagę na to, że osoby te wciąż napotykają szereg barier – technicznych, infrastrukturalnych, komunikacyjnych – które utrudniają im aktywność zawodową. Nadal brakuje też kultury bezpieczeństwa, realnej integracji i skutecznych mechanizmów kontroli, a niepełnosprawność bywa wykorzystywana instrumentalnie w celu osiągnięcia zysków, często w sposób nieetyczny. Pochodząca z 1997 r. ustawa o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, mimo licznych nowelizacji, nie odpowiada w pełni na potrzeby rynku.

Imigracja zarobkowa po zmianach

Cudzoziemcy: ułatwienia w zatrudnieniu, wyższe sankcje za łamanie prawa



Procedury powierzania pracy cudzoziemcom zostały uproszczone. Jednocześnie znacznie wzrosną sankcje za zatrudnianie cudzoziemców z naruszeniem przepisów. Inspektor pracy będzie mógł za nie nałożyć mandat, bez udziału sądu, do 10 000 zł. Co ważne, kara grzywny za część wykroczeń będzie wymierzana proporcjonalnie do liczby cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę.

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621) już od czerwca 2025 r. zastąpi dotychczas stosowaną w tym zakresie ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Celem nowej regulacji jest ograniczenie nadużyć, usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, zmniejszenie zaległości w załatwianiu spraw przez urzędy oraz pełna elektronizacja takich postępowań.

Ustawę o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (dalej: ustawa) tworzą przepisy wyodrębnione z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

które dotyczą powierzania pracy cudzoziemcom oraz wykonywania przez nich pracy na terytorium Polski, w tym zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Ustawa nie ma zastosowania m.in. w przypadku powierzania pracy:

- obywatelom państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego;
- obywatelom Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, którzy są beneficjentami umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej (art. 10 ust. 1 lit. b oraz lit. d umowy);
- wolontariuszom wykonującym świadczenia na zasadach określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Definicja nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcowi

W art. 2 pkt 2 ustawy doprecyzowano i uporządkowano definicję nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcowi. Przyjęto, że oznacza to powierzenie pracy cudzoziemcowi:

a) który nielegalnie przebywa na terytorium RP lub

b) którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub

c) bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń, jeżeli są wymagane, lub

d) na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, lub

e) na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, o którym mowa w odpowiednich przepisach ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub

f) bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

Potwierdzenie legalności pobytu cudzoziemca w Polsce

Do nowej ustawy przeniesiono przepisy określające obowiązki podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, polegające na żądaniu od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski oraz przechowywaniu kopii tego dokumentu. Dotychczas wspomniane przepisy znajdowały się w ustawie z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP. Jednocześnie regulacje te zostały doprecyzowane, m.in. podmiot powierzający



pracę będzie miał prawo żądać od cudzoziemca przedstawienia aktualnego dokumentu pobytowego również w trakcie okresu wykonywania pracy.

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi będzie też musiał przechowywać kopię takiego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz przez okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres

przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia (art. 4 ustawy).

Więcej przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę

Co do zasady nowa ustawa utrzymuje dotychczasowe podstawy odmowy wydania zezwolenia na pracę. Podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w art. 13 ust. 1 uwzględniono przesłanki odmowy ze względu na ukaranie za wykroczenia związane z powierze-

niem nielegalnej pracy cudzoziemcom (w ustawie określone w art. 84) oraz niektóre przestępstwa, wśród których dodatkowo wskazano przestępstwo polegające na udaremnieniu lub utrudnianiu kontroli w zakresie inspekcji pracy (art. 225 § 2 Kodeksu karnego). Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 11 nowej ustawy wojewoda nie będzie mógł wydać zezwolenia na pracę również wówczas, gdy z informacji przekazanych przez instytucje kontrolne wynika, że w okresie 24 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o to zezwolenie podmiot powierzający pracę udaremniał lub utrudniał przeprowadzenie kontroli legalności powierzania pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Poza tym dodano nowe rozwiązania mające na celu zapobieganie nadużyciom występującym przy zatrudnianiu cudzoziemców. W art. 13 ust. 1 pkt 7 wprowadzono przesłankę odmowy wydania zezwolenia, jeżeli pracę cudzoziemcowi powierzyłby podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej, działającą na terytorium RP zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej. Celem tej regulacji jest przeciwdziałanie licznym w ostatnich latach przypadkom outsourcingu siły roboczej, będącego w rzeczywistości pracą tymczasową, który służy unikaniu obowiązków wynikających z ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Wyższe sankcje karne

Zawarte w ustawie przepisy karne, określające wykroczenia związane z naruszeniem niektórych przepisów ustawy, w znacznym stopniu bazują na przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W nowej ustawie podwyższono jednak wymiar kary za poszczególne wykroczenia (przewidziane w rozdziale 9) – w celu zapewnienia ich odstrasżającego charakteru oraz skuteczności egzekwowania określonych w ustawie obowiązków. Maksymalny wymiar kary grzywny po zmianach to 50 000 zł.

Na podstawie art. 84 ust. 1 ustawy osoba odpowiedzialna za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi będzie podlegać karze grzywny od 3000 zł do 50 000 zł (dotychczas od 1000 zł do 30 000 zł). W przypadku czynów zabronionych z art. 84 ust. 3 i 5, które dotyczą działań podejmowanych z premedytacją i wyrachowaniem, ustawa przewiduje wyższą karę grzywny – w kwocie od 6000 zł do 50 000 zł (dotychczas od 3000 zł do 30 000 zł). Taki sam wymiar kary został przewidziany dla wykroczenia polegającego na żądaniu od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań

zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do pracy (art. 84 ust. 4). Cudzoziemiec poniesie karę za nielegalne wykonywanie pracy w kwocie nie niższej niż 1000 zł. W tym przypadku podniesiono jedynie dolną granicę grzywny, górna – w związku z treścią art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń – będzie nadal wynosić 5000 zł. Co ważne, kara grzywny za część wykroczeń będzie wymierzana proporcjonalnie do liczby cudzoziemców, którym powierzono pracę z naruszeniem przepisów. Nowe rozwiązanie ma zwiększyć dolegliwość kary dla podmiotów, które powierza-

ją nielegalnie pracę wielu cudzoziemcom, w szczególności opierających swoją działalność gospodarczą na nielegalnej pracy cudzoziemców. Ustawa wprowadza ponadto ważną zmianę w art. 96 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Na jej mocy inspektorzy pracy uzyskują uprawnienie do nakładania w postępowaniu mandatowym – w sprawach o czyny określone w art. 84 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP – grzywny w wysokości do 10 000 zł.

TABELA: WYMIAR KAR Z USTAWY O WARTUNKACH DOPUSZCZALNOŚCI POWIERZANIA PRACY CUDZOZIEMCOM NA TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

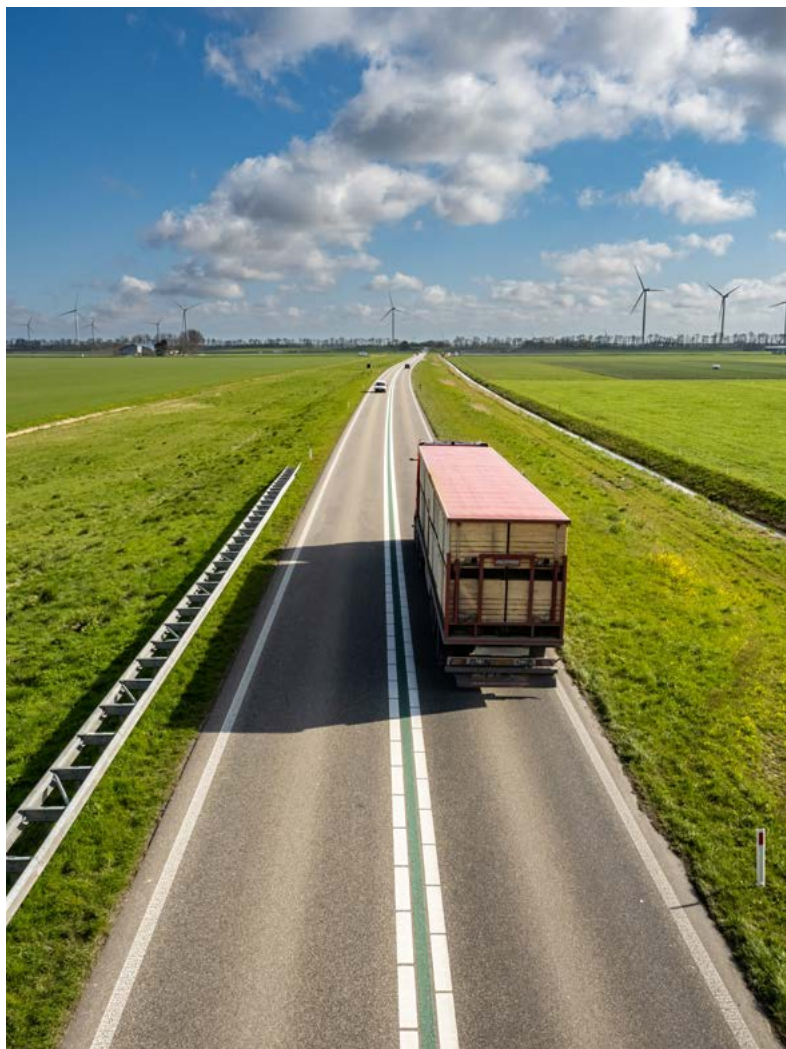
CZYN ZABRONIONY	KARA GRZYWNY	PODSTAWA PRAWNA
wobec podmiotu powierzającego pracę za:		
nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcowi	od 3000 zł do 50 000 zł; nie mniej niż 3000 zł za jednego cudzoziemca	art. 84 ust.1 i ust. 13
doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy za pomocą wprowadzenia go w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania	od 6000 zł do 50 000 zł; nie mniej niż 6000 zł za jednego cudzoziemca	art. 84 ust. 3 i ust. 14
żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy	od 6000 zł do 50 000 zł; nie mniej niż 6000 zł za jednego cudzoziemca	art. 84 ust. 4 i ust. 14
doprowadzenie innej osoby do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania	od 6000 zł do 50 000 zł; nie mniej niż 6000 zł za jednego cudzoziemca	art. 84 ust. 5 i ust. 14
niedopełnienie obowiązku: – przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy sporządzonej w języku polskim treści tej umowy na piśmie w wersji dla niego zrozumiałej – jeśli nie posługuje się on językiem polskim, a także przechowywania jej przez okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia (art. 5 ust. 2); – przekazania organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopii umowy z tym cudzoziemcem w języku polskim, za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi, a jeśli cudzoziemcowi powierzono pracę na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach – w terminie 7 dni od dnia powierzenia pracy (art. 17 ust. 1 pkt 2); – przekazania organowi, który wpisał oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, kopii umowy z cudzoziemcem w języku polskim, za pomocą wyżej określonego systemu teleinformatycznego, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi (art. 68 ust. 1 pkt 2)	od 1000 zł do 3000 zł	art. 84 ust. 6

CZYN ZABRONIONY	KARA GRZYWNY	PODSTAWA PRAWNA
wobec podmiotu powierzającego pracę za:		
niedopełnienie obowiązku: 1. powiadomienia organu, który wydał zezwolenie na pracę o tym, że: – nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej; a) podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, b) podmiotu, do którego pracownik jest delegowany przez podmiot zagraniczny, c) pracodawcy użytkownika; – nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę; – nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca (art. 18 ust. 2); 2. powiadomienia organu, który wydał zezwolenie na pracę, że: – cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, – cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 2 miesiące, – cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę (art. 19)	nie niższa niż 500 zł (od 500 zł do 5000 zł – w związku z treścią art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń)	art. 84 ust. 7
niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem odrębnej umowy w formie pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej – jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, a polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zapewnia mu zakwaterowanie (art. 59 ust. 1)	od 500 zł do 2000 zł	art. 84 ust. 8
ustalenie przy zawarciu umowy najmu kwatery mieszkalnej czynszu wygórowanego w stosunku do wynagrodzenia netto, które otrzymuje cudzoziemiec w okresie najmu, biorąc pod uwagę standard zakwaterowania i stawki rynkowe (art. 59 ust. 3)	od 200 zł do 2000 zł	art. 84 ust. 9
niedopełnienie przez polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, obowiązku powiadomienia starosty, który dokonał wpisu, o: – podjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy; – niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń (art. 70 ust. 1 pkt 1 i 2) lub przekazanie nieprawdziwych informacji o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi	od 500 zł do 5000 zł	art. 84 ust. 10
skierowanie cudzoziemca, któremu powierzono pracę, do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej	nie niższa niż 3000 zł (od 3000 zł do 5000 zł – w związku z treścią art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń)	art. 84 ust. 12
wobec cudzoziemca za:		
nielegalne wykonywanie pracy	nie niższa niż 1000 zł (od 1000 zł do 5000 zł – w związku z treścią art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń)	art. 84 ust. 2

Oprac. Departament Legalności Zatrudnienia,
Główny Inspektorat Pracy

Bez kary za dłuższą jazdę

Kierowcy: odpowiedzialność za naruszenie czasu pracy nie jest przesądzona



Odpowiednio opisany wydruk z tachografu może zminimalizować karę, jaka grozi przewoźnikowi czy kierowcy za naruszenia ujawnione w toku kontroli. Jednak pracodawcy często bagatelizują te formalności i próbują zdobyć wydruki dopiero na etapie postępowania kontrolnego.

Istnieje możliwość odstąpienia od stosowania przepisów w zakresie minimalnego okresu odpoczynku i maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu w celu odnalezienia miejsca bezpiecznego do parkowania. Przewiduje je art. 12 Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (dalej: rozporządzenie). Zgodnie z tym przepisem kierowca może odstąpić – jeśli nie zagraża to bezpieczeństwu drogowemu i umożliwia osiągnięcie odpowiedniego miejsca postoju – od stosowania art. 6-9. Na podstawie tej regulacji kierowca może uwolnić się od odpowiedzialności za naruszenia przepisów dotyczących m.in.:

- dziennego oraz tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu (art. 6 rozporządzenia),
- przerwy przysługującej kierowcy po prowadzeniu pojazdu trwającym cztery i pół godziny (art. 7 rozporządzenia),
- dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku (art. 8 rozporządzenia).

Odstąpienie to jest dozwolone w zakresie niezbędnym do zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu lub ładunku. Z treści artykułu wynika także to, że kierowca jest zobowiązany do wskazania powodów odstąpienia od normy za pomocą odrębnego wpisu na wykresówce urządzenia rejestrującego, na wydruku z urządzenia rejestrującego lub na planie pracy. Takiego wpisu powinien dokonać najpóźniej po przybyciu do miejsca umożliwiającego bezpieczny postój kierowcy.

Na tych samych warunkach kierowca może przekroczyć dzienny i tygodniowy czas prowadzenia pojazdu o maksymalnie dwie godziny. Warunkiem jest jednak, aby bezpośrednio przed tym dodatkowym czasem prowadzenia pojazdu – nie-

zbędnym, aby dotrzeć do centrum operacyjnego pracodawcy lub swojego miejsca zamieszkania w celu wykorzystania regularnego tygodniowego okresu odpoczynku – wykorzystał przerwę trwającą nieprzerwanie 30 minut. Również w tym przypadku kierowca wskazuje powody takiego odstąpienia odrębnie na wykresówce urządzenia rejestrującego, na wydruku z urządzenia rejestrującego lub na planie pracy najpóźniej po przybyciu do miejsca docelowego lub odpowiedniego miejsca postoju.

Każdy wydłużony okres pracy musi być kompensowany równoważnym okresem odpoczynku wykorzystywanym jednorazowo przed końcem trzeciego tygodnia następującego po danym tygodniu. W artykule skupię się jednak wyłącznie na omówieniu możliwości zastosowania przez inspektora pracy (ale również inspektora transportu drogowego) odstąpienia wynikającego z art. 12 rozporządzenia. Przywołam najczęściej spotykane i powielające się nieprawidłowości dotyczące rozumienia i stosowania przez przedsiębiorców norm określonych w związku z tym przepisem.

Spóźniona reakcja

Jako inspektor pracy zajmujący się m.in. egzekwowaniem przestrzegania przepisów regulujących czas prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku oraz czas pracy kierowców bardzo często dostrzegam, że pracodawcy poszukują u pracowników wydruków z tachografów dopiero na etapie postępowania kontrolnego, chcąc zminimalizować karę, jaka grozi im za naruszenia ujawnione w toku kontroli. Jak się później okazuje, pracodawcy:

- nie szkolą pracowników w zakresie obowiązku dokonywania wydruków w sytuacji, o której mowa w powyższym przepisie, albo
- nie egzekwują od pracownika wydruku, który był już sporządzony, ale nie został przekazany pracodawcy, albo
- pracodawca nie przechowuje wydruku przekazanego mu przez pracownika.

Widoczne są ponadto także błędne opisy wydruków, które nie pozwalają zweryfikować zawartych tam informacji, gdyż najczęściej są one niepełne. A to właśnie wydruk z tachografu dawałby możliwość inspektorowi pracy, ale również inspektorowi transportu drogowego, odstąpienia od ukarania za dane naruszenie. Z tego powodu temat jest wart podjęcia i eduko-

Kierowca lub przedsiębiorca nie unikną odpowiedzialności na podstawie art. 12 rozporządzenia, jeśli naruszenie wynika z ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.

wania nie tylko przedsiębiorców, ale i kierowców wykonujących przewóz na ich rzecz.

Nieprzewidziane okoliczności

Odstąpienie na podstawie art. 12 rozporządzenia może być zastosowane jedynie na podstawie okoliczności, które nie były znane kierowcy przed rozpoczęciem realizacji przewozu. W praktyce oznacza to, że kierowca może powołać się na to odstąpienie, jeśli przed rozpoczęciem jazdy nie był świadomy istnienia pewnych przeszkód lub szczególnych okoliczności, które mogą wpłynąć na przebieg przewozu. Natomiast wszelkie znane wcześniej czynniki lub informacje, które mogły wpłynąć na realizację przewozu, nie mogą stanowić podstawy do skorzystania z tego odstąpienia.

Tym samym należy przyjąć, że przepis art. 12 rozporządzenia nie ma zastosowania, jeżeli kierowca lub pracodawca (przewoźnik) miał wiedzę o występujących utrudnieniach, takich jak trwająca od kilku miesięcy przebudowa drogi, przed rozpoczęciem przewozu. Odstąpienia od norm czasu prowadzenia pojazdu i przerw są bowiem dozwolone jedynie w sytuacjach wyjątkowych, które nie były przewidywalne (np. wypadek na drodze). Natomiast wiedza o długotrwałych zmianach w organizacji ruchu drogowego wyklucza możliwość powoływania się na ten przepis w celu usprawiedliwienia naruszeń norm dotyczących czasu pracy kierowców. Tym samym przyjmuje się, że pracodawcy powinni dokładać wszelkich starań, planując trasy przewozów, tak aby unikać znanych utrudnień oraz wprowadzać odpowiednie środki zaradcze, by przejazd odbywał się w zgodności z obowiązującymi przepisami.

Celem opisanego przepisu niewątpliwie jest również zapewnienie bezpieczeństwa osób trzecich, pojazdów i ładunku przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji występującej na drodze. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 8 czerwca 2011 r. (VI SA/Wa 2479/10) wskazał, iż opisywane odstąpienie zostało wprowadzone, aby umożliwić kierowcom prawidłową reakcję w razie niespodziewanego braku możliwości spełnienia wymogów rozporządzenia w trakcie podróży. W tym orzeczeniu sąd podkreślił, że chodzi o sytuacje związane z nadzwyczajnymi trudnościami, niezależnymi od woli kierowcy oraz ewidentnie nieuniknione i niedające się przewidzieć nawet przy zachowaniu najwyższej staranności.

Ściśle określone dowody

W treści art. 12 rozporządzenia w sposób konkretny i wyraźny określono sposób udokumentowania odstąpienia od ściśle określonych naruszeń. Jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 27 stycznia 2014 r. (II GSK 1398/12), wykładnia językowa,

jak i systemowa art. 12 rozporządzenia prowadzi do wniosku, że jedynym dowodem w sprawie stanowiącym podstawę dla ustaleń odstąpienia od norm określających wymiar czasu pracy kierowców jest wyłącznie odręczna adnotacja kierowcy na wykresówce urządzenia rejestrującego lub na wydruku z urządzenia rejestrującego albo na planie pracy. Posłużenie się przez organ w prowadzonym postępowaniu administracyjnym innymi dowodami na okoliczność udokumentowania odstępstw byłoby sprzeczne z obowiązującym prawem i naruszałoby dyspozycję art. 75 k.p.a. (w § 1 przepis ten wskazuje, że jako dowód należy dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem; w szczególności dowodem mogą być dokumenty, zeznania świadków, opinie biegłych oraz oględziny).

Potwierdził to m.in. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie, który w wyroku z 25 czerwca 2014 r. (II SA/Sz 569/14) wskazał, że uregulowanie, o którym mowa w art. 12 rozporządzenia, wyraźnie ogranicza zakres postępowania dowodowego wyrażonego w przepisach Kodeksu postępowania administracyjnego. Prawodawca w pewnym sensie nawiązał tu bowiem do tzw. formalnej teorii dowodów, zgodnie z którą określone okoliczności mogą być wykazane tylko przy pomocy ściśle określonych dowodów. Nie jest zaś sprzeczne z zasadami wyrażonymi w tych przepisach ustalenie, że pewne fakty mogą być udowodnione jedynie za pomocą ściśle określonych dowodów w sytuacji istnienia ku temu wyraźnej podstawy prawnej. Taką podstawą prawną w rozpoznawanej sprawie jest właśnie dyspozycja art. 12 rozporządzenia. Tym samym pomimo norm czasu pracy i odpoczynków kierowców wykonujących przewóz drogowy, jak również restrykcji w postaci kar za określone naruszenia, wzięto pod uwagę specyfikę wykonywanego zawodu.

Kluczem organizacja pracy

W kwestiach dotyczących czasu pracy kierowców szczególny nacisk kładzie się na to, aby praca była tak zorganizowana, by kierowca nie stwarzał zagrożenia dla siebie oraz innych uczestników ruchu drogowego. W praktyce oznacza to, że pracodawcy muszą dbać o odpowiednie przerwy w czasie pracy, a także zapewniać warunki sprzyjające regeneracji i odpoczynkowi kierowcy. Celem tych uregulowań jest minimalizacja ryzyka wypadków drogowych wynikających ze zmęczenia lub nadmiernego obciążenia pracą, co jest kluczowe dla zapewnienia bezpieczeństwa na drogach. Osoby organizujące pracę kierowcy powinny robić to w taki sposób, aby kierowca nie powodował żadnych naruszeń, tj. aby zapewniony czas na dojechanie do danego punktu był rzeczywisty i realny. Wskazuje się również, że przedsiębiorca ma przewidywać wszystkie

możliwe problemy mogące wystąpić podczas wykonywania przewozu drogowego – oczywiście zgodnie z doświadczeniem życiowym. Nie można bowiem oczekiwać, że pracodawca założy, że na drodze, którą wielokrotnie wykonywał już przewóz i na której zdarzają się często wypadki, zdarzy on się również w dniu przewozu. Żadna podróż, pomimo powtarzalnych tras, nie jest taka sama.

Opisana regulacja daje możliwość odstąpienia od ukarania za wskazywanie powyższej normy czasu pracy i odpoczynków w przypadku wystąpienia nagłych sytuacji, które – pomimo zachowania najwyższej staranności – ciężko było przewidzieć i zabezpieczyć się w odpowiedni sposób. Do takich sytuacji niewątpliwie należą ekstremalne warunki pogodowe lub właśnie wypadki na drodze. Tak też uznał Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 21 maja 2024 r. (II GSK 448/21). Można natomiast zaobserwować, że w niektórych przedsiębiorstwach występują powtarzalne naruszenia związane przede wszystkim z przekroczeniem czasu jazdy. W takiej sytuacji przedsiębiorca powinien dokonywać systematycznej analizy danych tras w celu wyeliminowania powtarzających się naruszeń. Nie można uznać, że stale powtarzające się naruszenia mają związek z wyjątkowymi okolicznościami. Organy kontrolne mogą nie uwzględnić takich sytuacji jako uzasadniających odstępstwo od opisanych regulacji dotyczących przerw i odpoczynków.

Zapis w odpowiednim czasie

Reasumując, gdy przedsiębiorca dochowa należytej staranności przy organizowaniu tras w taki sposób, aby nie dochodziło do naruszeń norm prawnych, a mimo to dojdzie do nich podczas prowadzenia pojazdu przez kierowcę np. z uwagi na nieprzewidziany zator na drodze, pojawia się możliwość zastosowania art. 12 rozporządzenia. Z tego przepisu w sposób klarowny wynikają sytuacje, kiedy kierowca może odręcznie dokonać zapisu na wykresówce urządzenia rejestrującego lub na wydruku z urządzenia rejestrującego albo na planie pracy. Przepis wprost określa moment, do którego jest to możliwe – kierowca może to zrobić najpóźniej po przybyciu do miejsca pozwalającego na postój. Tym samym należy uznać, że wskazanie przez kierowcę powodu odstępstwa w późniejszym czasie, w szczególności w trakcie trwania czynności kontrolnych prowadzonych np. przez inspektora pracy, nie spełnia warunku określonego w art. 12 rozporządzenia. Orzecznictwo administracyjne jest w tym zakresie jednolite. Przykładem jest wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 27 stycznia 2014 r. w sprawie o sygn. akt II GSK 1398/12, w którym sąd zwrócił uwagę, że opisana wyżej okoliczność wskazuje na to, że kierowca albo nie miał świadomości popełnienia naruszenia, albo ten fakt zlekceważył.

Treść notatki

Odnosząc się do dokonywania odręcznej adnotacji przez kierowcę, warto dodać, że z przepisów nie wynika, w jakim języku powinien zostać dokonany opis naruszenia. Tym samym należy uznać, iż odpowiedni będzie zapis w każdym języku. Przepisy nie konkretyzują też, w jaki sposób kierowca powinien dokonać takiego zapisu. Przyjmuje się, że np. na odwrocie wydruku z tachografu należy zamieścić szczegółowy opis zaistniałej sytuacji. Powinien on zawierać informacje dotyczące czasu, miejsca, rodzaju oraz przyczyny naruszenia. Kierowca zobowiązany jest również powołać się na odpowiedni artykuł umożliwiający zastosowanie odstąpienia od narusze-

Przykładowy opis powodu naruszeń norm prawnych:

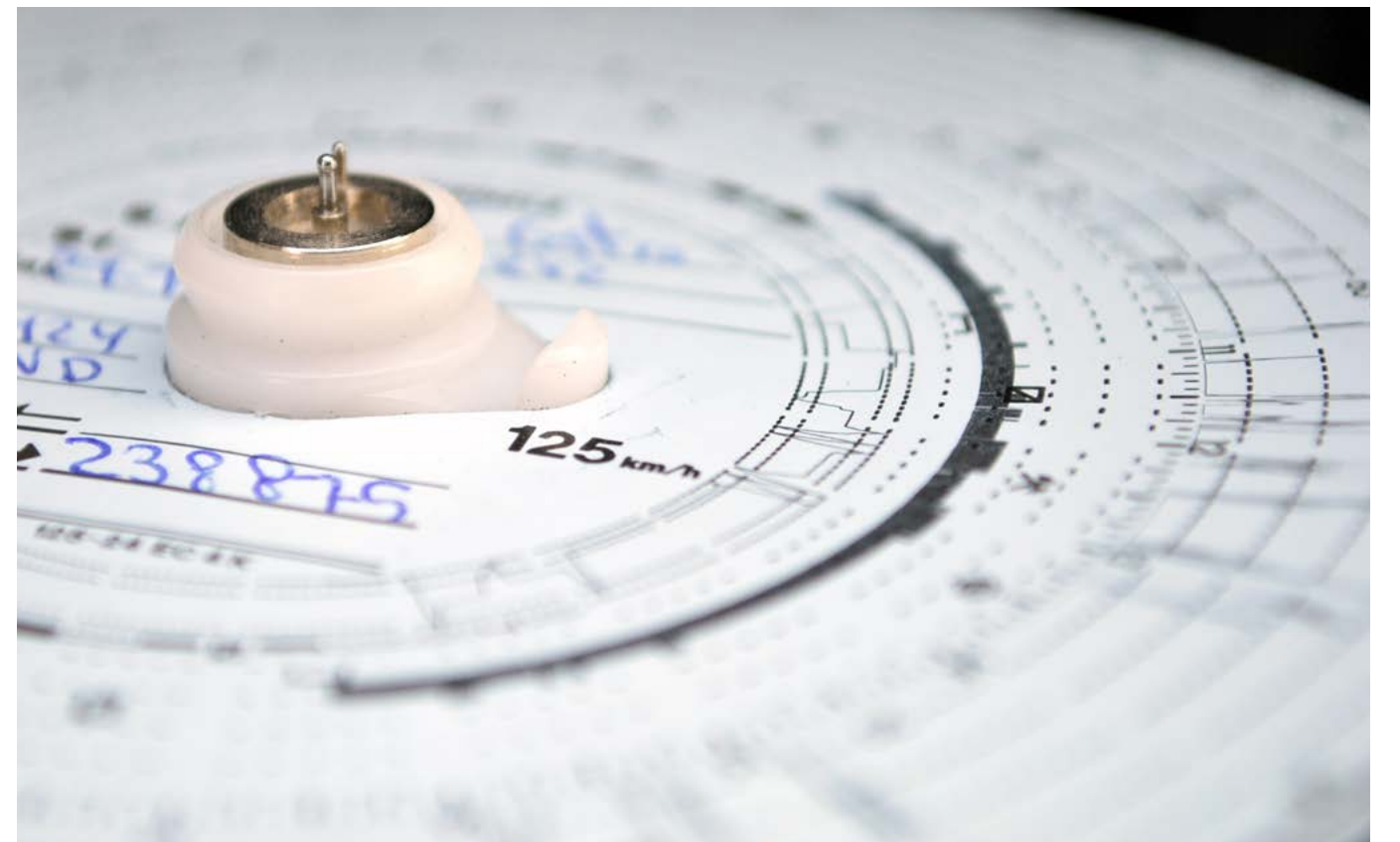
„art. 12/561/2006 WE, w celu dotarcia do bezpiecznego miejsca postoju w miejscowości Kielce, z uwagi na wypadek mający miejsce w miejscowości Cedzyna na wysokości sklepu Dino o godzinie 15:20, powodujący duży korek oraz utrudnienia w ruchu, przekroczyłem czas pracy o 18 minut. Jan Kowalski”.

nia, np. poprzez wskazanie „art. 12/561/2006 WE”. Na wydruku powinien znaleźć się także podpis kierowcy oraz dokładne określenie czasu przekroczenia norm czasu pracy czy skrócenia odpoczynku. Opis ten powinien być czytelny i jednoznaczny, aby mógł stanowić dowód, który będzie mógł być uznany w przypadku kontroli.

Opisany wydruk kierowcy ma obowiązek przechowywać przez 28 dni, aby był dostępny do wglądu podczas kontroli drogowych. Ponadto wydruk należy udostępnić pracodawcy, u którego może mieć miejsce kontrola obejmująca analizę ostatnich 12 miesięcy.

Rozwiązanie wyjątkowe

Uważam, że pracodawcy powinni przywiązywać większą wagę do organizacji czasu pracy kierowców. Powinni także nieustannie szkolić pracowników, podnosząc ich kwalifikacje i wiedzę. Wszystkie regulacje dotyczące czasu pracy kierowców zostały wprowadzone w celu zapewnienia bezpieczeństwa kierowców, ładunku i innych uczestników ruchu drogowego. Zatem dobro chronione przez ustawodawcę tymi regulacjami jest szczególnie ważne i niezaprzeczalnie przepisy te służą dobru wspólnemu.





Praca kierowcy samochodu ciężarowego jest niezwykle odpowiedzialna i wymaga odpowiedniego podejścia. Rosnąca konkurencja w branży przewozowej nie ułatwia prowadzenia działalności. Podnoszenie atrakcyjności przedsiębiorstwa nie może się jednak wiązać ze zwiększonym zagrożeniem wynikającym z organizacji pracy kierowców w sposób, w którym ciągle dochodzi do naruszeń. Przedsiębiorcy powinni uczulać kierowców, ale i egzekwować od nich robienie wydruków i odpowiednich adnotacji w sytuacji zaistnienia naruszenia, które nie było przewidziane. Powinni mieć także świadomość, że nie wszystkie naruszenia udokumentowane zgodnie z art. 12 rozporządzenia będą brane pod uwagę przez organy kontrolne. Przepis ten nie ma bowiem służyć zmniejszaniu kar finansowych, jakie wiążą się z naruszeniami, ale ma być stosowany wyjątkowo. Powielanie tych samych naruszeń w danym przedsiębiorstwie nie świadczy zaś o tym, że przedsiębiorca nie przewidział danej sytuacji, tylko o niewłaściwej organizacji pracy przedsiębiorstwa. Uważam, że możliwość dokonywania odstępstw zgodnie z wyżej wymienionym przepisem powinna być zarezerwowana jedynie dla firm, w których naruszenia kierowców są sporadyczne i wynikają faktycznie z wyjątkowych, nieprzewidzianych okoliczności.

Grzegorz Miśtał,
inspektor pracy,
OIP Kielce

Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 572).
2. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1539 ze zm.).
3. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 220).
4. Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U. UE. L. 2006.102.1).
5. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 8 czerwca 2011 r. (VI SA/Wa 2479/10, LEX nr 996324).
6. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 27 stycznia 2014 r. (II GSK 1398/12, LEX nr 1450636).
7. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z 25 czerwca 2014 r. (II SA/Sz 569/14, LEX nr 1498233).
8. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 21 maja 2024 r. (II GSK 448/21, LEX nr 3737479).
9. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 27 stycznia 2014 r. (II GSK 1398/12, LEX nr 1450636).
10. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Wojewódzkiego z 25 sierpnia 2010 r. (VI SA/Wa 876/10, LEX nr 759766).
11. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 16 czerwca 2011 r. (VI SA/Wa 1791/10, Lex nr 1126742).
12. Rychter Renata Alicja, Komentarz do rozporządzenia nr 561/2006 w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego, LEX/el. 2015.

Wielki finał konkursu wiedzy o prawie pracy



Możecie mieć wpływ na to, że w Polsce będzie się pracowało lepiej, bezpieczniej i mądrzej – mówił do finalistów konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Finał XII edycji organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy konkursu został rozstrzygnięty 15 kwietnia 2025 r. tradycyjnie w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie. Do etapu szkolnego zgłoszono blisko 10 tys. uczniów z 421 placówek edukacyjnych, a do rywalizacji na etapie regionalnym stanęło 770 uczniów.

Do finałowego testu sprawdzającego wiedzę z zakresu prawa pracy i zagadnień bhp przystąpiło 45 uczniów. Najwyższy wynik uzyskał **Maksymilian Łoboda** z Zespołu Szkół Elektronicznych w Lublinie. Zwycięzca otrzymał w nagrodę bon o wartości 2000 zł. W ręce laureatki drugiego miejsca – **Faustyny Budzik** z Zespołu Szkół im. ks. dra Jana Zwierza w Ropczycach – trafił bon o wartości 1800 zł. Trzecie miejsce zdobyła **Natalia Kowalik** z Zespołu Szkół nr 2 im. Jana Długosza w Wieluniu, która otrzymała bon na kwotę 1600 zł.

Inspekcja Pracy nagrodziła także zdobywców czwartego, piątego i szóstego miejsca: **Oliwię Myśkiewicz** z Zespołu Szkół Ekonomicznych im. M. Kopernika w Olsztynie, **Szymona Koryzmę** z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 1 „Budowlanka” w Zielonej Górze oraz **Paulinę Łuczak** z Zespołu Szkół Ogrodniczych i Ogólnokształcących im. Mariana Raciborskiego w Pruszcze Gdańskim.

Do finalistów konkursu list wystosowała minister edukacji **Barbara Nowacka**. Gratulując uczestnikom, stwierdziła m.in., że „poszerzenie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy pozwala osobom wchodzącym na rynek pracy i podejmującym pierwsze zatrudnienie włączyć się w kulturę bezpieczeństwa, a tym samym kształtować właściwe postawy wobec ryzyka wypadku, warunkujące pośrednio dobrostan jednostki”.

Listowne gratulacje skierował do uczestników także prezes Związku Rzemiosła Polskiego prof. dr hab. **Jan Klimek**, podkreślając zaangażowanie Inspekcji Pracy: „Serdecznie gratuluję panu Marciniowi Staneckiemu, Głównemu Inspektorowi Pracy oraz pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy zorganizowania tak ważnego społecznie przedsięwzięcia, mającego na względzie troskę o bezpieczeństwo oraz wspólne dobro pracowników i pracodawców”.

Nagrody laureatom konkursu wręczył szef Inspekcji, podkreślając przy tym, jak ważne jest zaangażowanie młodzieży w kształtowanie bezpiecznej pracy:

– Szczerze gratuluję zwycięzcom dzisiejszego finału. Jestem pod wrażeniem Waszych umiejętności i błyskotliwości. Ale wszyscy tu obecni jesteście zwycięzcami, bo dzięki wysiłkowi, jaki włożyliście w ten konkurs, zdobyliście rzadkie i cenne kwalifikacje, które będą procentowały w przyszłości.

W uroczystości wręczenia

nagród udział wzięli: **Monika Horna-Cieślak** – Rzeczniczka Praw Dziecka, **Jan Gawroński** – społeczny zastępca Rzeczniczki Praw Dziecka, **Renata Kurlanc** – dyrektor Departamentu Wychowania i Profilaktyki w Ministerstwie Edukacji Narodowej, **Anna Wiśniewska** – zastępczyni dyrektora Departamentu Kształcenia Zawodowego w Ministerstwie Edukacji Narodowej, **Alfred Brzozowski** – pełnomocnik dyrektora ds. wdrożeń w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym, **Piotr Goruk-Górski** – społeczny współpracownik przewodniczącego Komisji Edukacji w Senacie Rzeczypospolitej Polskiej, **Krzysztof Sadowski** – główny specjalista w Zespole Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej w Związku Rzemiosła Polskiego.



Toksyczne zapisy

Niedozwolone klauzule w umowie o pracę



W odniesieniu do umów o pracę zasada swobody jest mocno ograniczona. Kodeks pracy zawiera liczne przepisy chroniące pracownika, które obowiązują niezależnie od woli stron. Do tej listy orzecznictwo dodało własne klauzule niedozwolone.

Pracodawcy próbują zabezpieczać się na okoliczność szkód, które pracownik może wyrządzić w trakcie wykonywania umowy, a także ewentualnych strat lub utraty

zysków wynikających z odejścia pracownika po wypowiedzeniu umowy, rozwiązaniu jej bez zachowania okresu wypowiedzenia lub porzuceniu pracy. Zdarza się, że takie próby skutkują wprowadzeniem do umowy o pracę klauzul, które mogą być stosowane w umowach cywilnoprawnych, ale są zakazane w umowach o pracę.

Zakazane weksle

Proponowanie pracownikom podpisywania weksli, mających chronić interesy pracodawcy na wypadek wyrządzenia mu przez pracownika szkody, jest nielegalne. W wyroku z 26 stycznia 2011 r. (II PK

159/10, M.P.Pr. 2011/6/31) Sąd Najwyższy uznał, że brak wyraźnego wyłączenia dopuszczalności stosowania zabezpieczeń wekslowych w stosunkach pracy nie stanowi dorozumianej podstawy prawnej ani uzasadnienia dopuszczającego lub usprawiedliwiającego legalność stosowania przepisów Prawa wekslowego do zabezpieczenia, poza lub obok prawa pracy, roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu pracodawcy. Sąd Najwyższy odwołał się też do wyroku z 19 marca 1998 r. (I PKN 560/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 160) wykluczającego ważność usta-

nowienia odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika na podstawie weksla gwarancyjnego z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd Najwyższy podkreślił, że ani przepisy, ani zasady prawa pracy nie przewidują stosowania przepisów Prawa wekslowego do stosunku pracy. W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy dopuszcza się bowiem posiłkowe stosowanie wyłącznie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.), które nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy wykluczył jednoznacznie dopuszczal-

ność i legalność stosowania zabezpieczeń wekslowych w stosunkach pracy w zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników, wskazując, że kwestie te są wystarczająco uregulowane przepisami Kodeksu pracy, które określają zasady ponoszenia odpowiedzialności materialnej przez pracowników.

Ograniczenie swobody pracy

Do umowy o pracę nie wolno także wprowadzać klauzul ograniczających swobodę pracy. Niedozwolone byłoby zatem posta-

nowienie zakazujące wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, ograniczające czasową możliwość rozstania się z pracodawcą czy wprowadzenie innych ograniczeń dla pracownika, które mają go zniechęcić do wypowiedzenia umowy.

Dłuższe terminy

Wśród zakazanych zapisów odnoszących się do wypowiedzenia umowy należy wskazać dodatkowo takie, które prowadziłyby do wydłużenia ustawowych terminów wypowiedzenia umowy przez pracownika. Terminy te mają charakter gwarancyjny, chroniący trwałość zatrudnienia. Przyjmuje się więc, że zapisy, które je wydłużają, są legalne, jeśli zgodę na to wyraża pracownik.

Przykład: Niedozwolone jest postanowienie, że strony umawiają się, że termin wypo-



nowienie zakazujące wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, ograniczające czasową możliwość rozstania się z pracodawcą czy wprowadzenie innych ograniczeń dla pracownika, które mają go zniechęcić do wypowiedzenia umowy.

Kary umowne

Drugą grupę klauzul bardzo często stosowanych w umowach cywilnoprawnych, a niedozwolonych w umowach o pracę, stanowią kary umowne. Wprowadzanie do umów o pracę kar pieniężnych za wypowiedzenie umowy lub za jakiegokolwiek innego typu przewinienia w trakcie realizowania umowy o pracę, jest niedozwolone.

Co ważne, kar umownych nie można stosować wtedy, gdyby miał je płacić pracownik. Sąd Najwyższy godzi się natomiast

na wprowadzenie do umowy o pracę kar umownych zabezpieczających interesy pracowników, płaconych przez pracodawcę. W wyroku z 8 listopada 2012 r. (II PK 103/12, OSNP 2013/19-20/219) Sąd Najwyższy uznał, że zastrzeżenie na rzecz pracownika kary umownej, w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę naruszającego jej warunki, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 w związku z art. 18 § 1 i 2 k.p.).

Przykład: Niedozwoloną klauzulę stanowi zapis, że pracownik ma prawo złożyć wypowiedzenie umowy o pracę nie wcześniej niż po 3 miesiącach pracy, a wcześniej pod warunkiem, że znajdzie zastępcę.

Utrudnienie – ale nie wyłączenie – możliwości wypowiedzenia umowy jest legalne tylko wtedy, gdy pracodawca finansował koszty kształcenia się pracownika i strony zawarły umowę, w której pracownik zobowiązał się odpracować w zamian za te koszty wskazany okres. Pracodawca ma prawo żądać zwrotu kosztów szkoleń w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w maksymalnym

terminie 3 lat od ukończenia nauki. Niedozwolone, bo łamiące zasadę wolności pracy, byłoby jednak zakazanie pracownikowi wypowiedzenia umowy w takim okresie.

Miejsce i czas pracy

Wśród innych niedozwolonych postanowień umownych, naruszających gwarancyjne przepisy Kodeksu pracy, można wskazać także te dotyczące miejsca czy czasu pracy. Chodzi nie tylko o takie, które są ewidentnie sprzeczne z kodeksem – jak wskazanie obszaru całej Polski jako miejsca wykonywania pracy, ale także wprowadzenie blankietowej zgody pracownika na zmianę miejsca pracy.

Przykład: Niedozwoloną jest klauzula, w której pracownik wyraża zgodę na dowolną zmianę przez pracodawcę zakresu

jego obowiązków przez 6 miesięcy w każdym roku, a po wykazaniu istotnych potrzeb pracodawcy – na stałe. Taki zapis naruszałby przepisy Kodeksu pracy o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy.

Czas pracy

Zakazane jest w umowach o pracę umowne ograniczanie – wprost lub za pomocą umownego obejścia gwarancji kodeksowych – uprawnień pracowników do dobrowolnego i tygodniowego odpoczynku, do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem wysokości dodatków za taką pracę. Niezgodne z prawem jest zatem przedłużanie norm czasu pracy ponad minimalny poziom wynikający z przepisów powszechnie obowiązujących lub z aktów wewnętrznego prawa pracy (układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe, regulaminy), nawet jeśli pracownik miałby w zamian za to uzyskać inne gratyfikacje.

Urlop i wynagrodzenie

Dwa najistotniejsze zakazy, zdaniem ustawodawcy, tj. zakaz zrzecania się urlopu i wynagrodzenia, wprowadzono wprost do Kodeksu pracy (art. 84 i art. 152 § 2 k.p.).

Otrzymywanie pensji jest oczywistą przyczyną, dla której pracownik w ogóle zawarł umowę, dlatego w praktyce raczej nie spotyka się zrzeczenia wprost wynagrodzenia za pracę. Zakazane jest natomiast obchodzenie wzmiankowanych przepisów poprzez zapisy pozornie ich nienaruszające. Takim abuzywnym (niedozwolonym) postanowieniem jest np. zgoda pracownika na obniżenie wynagrodzenia za brak zakładanych efektów pracy czy zgoda na niewypłacanie wynagrodzenia, jeśli pracodawca obiektywnie udokumentuje trudną sytuację finansową.

Zbiorczo można wskazać, że niedopuszczalne są wszystkie zapisy przerzucające gospodarcze ryzyko prowadzenia działalności z pracodawcy na pracownika. Takie postanowienia umów są nieważne, nawet gdyby tryb obniżenia czy pozbawiania pra-

cownika wynagrodzenia usystematyzowano w przepisach wewnętrznych czy umowie, okoliczności powodujące taką utratę byłyby przedstawiane transparentnie i można by je zweryfikować, a pracownik wyraziłby się na to zgadzał.

Przykład: Pracownica wyraziła w umowie zgodę na to, że jeśli w ciągu roku jej nieobecność związana z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, w tym nieobecność związana z opieką nad dziećmi, przekroczy 2 miesiące, nie będzie ona miała prawa do premii regulaminowej. Jest to postanowienie dys-



kryminacyjne. W razie sporu zostanie uznane za nieważne.

W wyroku z 24 września 2009 r. (II PK 57/09, LEX nr 558302) Sąd Najwyższy za- uważył, iż niedopuszczalne jest konstruowanie zasadniczego wynagrodzenia pracownika w taki sposób, że jeden z jego elementów jest wprost i bezpośrednio powiązany z ryzykiem gospodarczym pracodawcy. Podział dotychczasowego jednolitego wynagrodzenia zasadniczego na części, w których jedna uzależniona została od wyników gospodarczych pracodawcy, jest bowiem sprzeczny z art. 78 k.p.

W aspekcie umownego ustalania wynagrodzenia, ale także każdym innym, zaka-

zana jest ponadto dyskryminacja pracowników. Orzecznictwo uważa za klauzulę niedozwoloną m.in. nałożenie na pracownika obowiązku zachowania w tajemnicy wysokości pensji.

Nawet za wyraźną zgodą pracownika jego pensji nie można obniżyć poniżej poziomu wynagrodzenia minimalnego. Często wskazuje się w umowach kwotowo wysokość wynagrodzenia minimalnego. Nie oznacza to jednak, że w kolejnym roku kalendarzowym pracownikowi można wypłacać pensję w wysokości niższej niż wy-

nagrodzenie minimalne, powołując się na jego zgodę.

Ze względu na zakaz zrzeczenia się urlopu wypoczynkowego nie wolno implementować do umów zapisów, które mogłyby być uznane za obejście tego zakazu, nawet jeśli pracownik uważałby je za korzystne dla siebie. W szczególności nieważne byłyby zapisy zastępujące urlop w naturze zapłatą ekwiwalentu.

Ochrona praw

Do umowy o pracę nie wolno także wprowadzać zapisów o zgodzie pracownika na dokonywanie z wynagrodzenia potrąceń wszystkich roszczeń pracodawcy wobec

pracownika. Nawet jeśli pracodawca umieści taki zapis, legalność potrącenia wymaga uzyskania każdorazowo zgody pracownika na potrącenie dokładnie określonej kwoty ze wskazaniem, z jakiego tytułu to potrącenie ma nastąpić.

W umowie o pracę nie można też zamieścić – nawet za zgodą pracownika – klauzuli ograniczającej prawa pracownika do obrony przed nagannymi zachowaniami pracodawcy. W szczególności nielegalne jest ograniczanie wysokości odszkodowań dla pracownika poniżej minimalnych kwot określonych w Kodeksie pracy. Nie ma natomiast przeszkód, aby pracodawca w umowie o pracę lub w przepisach wewnętrznych zobowiązał się do wypłaty odszkodowania przewyższającego kwoty określone w Kodeksie pracy.

Szczególnie bezprawnym zapisem umownym byłby taki, który blokowałby pracownikowi całkowicie dochodzenie swych praw przed sądem poprzez umowny zapis o zrzeczeniu się przez pracownika blankietowo wszystkich roszczeń w stosunku do pracodawcy czy zobowiązaniu się, że nie będzie ich dochodził na drodze sądowej. Byłoby to nie tylko niezgodne z Kodeksem pracy, ale naruszałoby art. 46 ust. 1 Konstytucji RP przewidujący prawo każdego do sądu.

Nieważność zapisów

Niezależnie od tego, jaką niedozwoloną klauzulę umowną pracodawca wprowadzi do umowy, wspólną konsekwencją będzie ich nieważność. Zamieszczenie w umowie o pracę postanowień nieważnych nie powoduje jednak takiego efektu, że cała umowa o pracę staje się nieważna. W rezultacie eliminacji z umowy podlegają tylko nieważne postanowienia, a wszystkie inne nadal obowiązują.

Powstaje zatem pytanie: czym zostają zastąpione postanowienia nieważne? W niektórych przypadkach one po prostu nie obowiązują, tak jakby nie zostały w ogóle wpisane do umowy. Natomiast w sytuacjach, gdy umowa musi zawierać

jakiś zapis (co do konkretnych ustaleń stron, np. w zakresie wynagrodzenia), a umowa zawiera postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, w miejsce niedozwolonych postanowień obowiązywać będą przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.).

Przykład: Umowa przewiduje, że wynagrodzenie pracownika wynosi 3000 zł. W miejsce tego zapisu wchodzi przepis o wynagrodzeniu minimalnym.

Przykład: Umowa o pracę stanowi, że pracownikowi przysługuje 40 dni urlopu w okresie dwuletnim. W miejsce tego nieważnego postanowienia pracownikowi należy się 26 dni urlopu rocznie. Ma prawo żądać udzielenia pełnego urlopu w naturze, a gdyby umowa została rozwiązana – wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni za każdy rok (lub proporcjonalnie mniej w przypadku zakończenia zatrudnienia w trakcie roku).

Karna odpowiedzialność

Wprowadzenie szczególnie nagannych postanowień umownych może skończyć się nawet odpowiedzialnością karną, zwłaszcza gdy dotyczą one ochrony pracowników młodocianych, pracownic w ciąży czy rodziców, ponieważ naruszanie przepisów dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem i młodocianych stanowi wykroczenie, za które art. 281 § 1 pkt 1 k.p. przewiduje karę grzywny.

Przykład: W umowie o pracę pracowników młodocianych pracodawca wprowadził zapis przewidujący bezwarunkowe prawo pracodawcy do polecania pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych pod rygorem wypowiedzenia umowy. Umowa nie tylko jest nieważna w tym zakresie, ale pracodawca może zapłacić także grzywnę.

Handel uprawnieniami

Warto zwrócić uwagę, iż niedozwolone klauzule umowne często nie tyle są narzucane pracownikom, co zostają wprowadzone do umów w wyniku negocjacji, w czasie których w zamian za niedozwo-

lone, ale ważne z punktu widzenia interesów pracodawcy postanowienie pracownik osiąga dodatkowe korzyści, które nie byłyby mu przyznane, gdyby nie wyraził zgody na te nielegalne postanowienia. Choć zapisy niedozwolone są nieważne, to ten sam skutek nie następuje w odniesieniu do profitów, które pracownik miał uzyskać w zamian za zgodę na te nielegalne postanowienia. W razie sporu, gdy pracownik żąda realizacji tych dodatkowych benefitów, pracodawca nie ma prawa powoływać się na to, że skoro wprowadzone do umowy zapisy były zakazane, to pracownik nie może odnosić korzyści z tych zapisów, gdyż stanowiły one kompletne uzgodnienie. Uznanie zasadności takiego stanowiska pracodawcy premiowałoby go za wprowadzanie do umów niedozwolonych klauzul. W konsekwencji pracodawca nie tylko nie ma prawa realizować postanowień niedozwolonych, ale sam musi się wywiązać z tego, co zaoferował pracownikowi w zamian za zgodę na propozycje bezprawne.

Przykład: Pracodawca zaproponował pracownikowi premię w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w zamian za wyrażenie zgody, że zostanie mu ustalony urlop w wymiarze 15 dni rocznie. Pracownik w okresie 3-letniego zatrudnienia wnioskował zawsze tylko o 15 dni urlopu, zgodnie z umową. W każdym roku otrzymał obiecaną premię. Po rozwiązaniu stosunku pracy złożył jednak pozew do sądu o wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy po 11 dni za każdy rok zatrudnienia. Sąd uwzględnił to powództwo, ponieważ zapisy umowne de facto były równoznaczne ze zrzeczeniem się części urlopu.

Rafał Krawczyk

sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

Podstawa prawna:

1. Art. 353¹, art. 483 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.).
2. Art. 18, art. 29 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

Dzień Bezpieczeństwa – dziś, jutro, zawsze

W Wielkopolsce o bezpieczeństwie pracy



Szkolenia, prelekcje, festyny i pokazy w 120 zakładach pracy we wszystkich powiatach Wielkopolski – już po raz czwarty Państwowa Inspekcja Pracy współorganizowała Wielkopolskie Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy.

Celem tego wydarzenia jest promowanie kultury bezpieczeństwa oraz profilaktyki zdrowotnej w miejscach pracy. Tegoroczne obchody, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu we współpracy z firmami, instytucjami publicznymi oraz środowiskiem naukowym, odbyły się pod honorowym patronatem wojewody wielkopolskiego oraz marszałka województwa wielkopolskiego.

W 2025 r. do obchodów przystąpiło niemal 120 zakładów pracy, pochodzących ze wszystkich powiatów w województwie wielkopolskim. Inicjatywa zaangażowała blisko 100 pracowników służby bhp, w tym wielu członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby bhp. W organizację wydarzenia włączyły się również takie instytucje jak Policja, Państwowa Straż Pożarna, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Wojewódzki Urząd Górniczy oraz Wielkopolskie Centrum Medycyny Pracy.

Uroczyste otwarcie obchodów miało miejsce 25 kwietnia br. w firmie Mondi Simet Sp. z o.o. w Grabonogu. W wydarzeniu uczestniczył okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Paweł Ciemny**, a gospodarze – wspólnie z pracownikami Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej – Instytutu Inżynierii Bezpieczeństwa i Jakości – przygotowali bogaty program merytoryczny.

Od teorii do praktyki

Pierwszy dzień obchodów był pełen informacji i ćwiczeń, które w przystępny sposób pokazały, jak dbać o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Tylko tego dnia niemal w 70 zakładach pracy w całej Wielkopolsce odbyły się szkolenia, warsztaty i ćwiczenia pod wspólnym hasłem „Dzień Bezpieczeństwa. Dziś! Jutro! Zawsze!”, promujące dobre praktyki i przestrzeganie przepisów bhp.

W Światowym Dniu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy 28 kwietnia 2025 r. w firmie Intermeble Sp. z o.o. w Sompolin-

ku odbyło się spotkanie z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego**, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Pawła Ciemnego** oraz przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, Państwowej Straży Pożarnej, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Komendy Policji i lokalnych mediów.

Szef Państwowej Inspekcji Pracy przypomniał, że na lata 2025-2027 Inspekcja zaplanowała realizację działań kontrolnych w ramach strategii „Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero”.

– Bezpieczeństwo pracowników to nasz priorytet. W każdym roku realizujemy specjalne kampanie poświęcone bezpieczeństwu pracy kierowane do branż, w których występuje najwięcej zagrożeń. To przynosi efekty. Odwiedzam wiele zakładów pracy i widzę, ile wysiłku, pracy i pieniędzy pracodawcy inwestują w bezpieczeństwo. To budująca postawa, którą warto propagować – powiedział Marcin Stanecki.

Tego samego dnia zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Tomasz Gajdziński** odwiedził zakład Lindner Sp. z o.o. w Wągrowcu, gdzie również odbyły się szkolenia prowadzone przez inspektorów pracy, Urząd Dozoru Technicznego oraz Państwową Inspekcję Sanitarną.

Prelekcje i szkolenia

W ramach obchodów inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili blisko 85 prelekcji i szkoleń, które dotyczyły między innymi:

- prewencyjnych działań związanych z bezpieczną pracą z maszynami i urządzeniami,
- odpowiedzialności kadry kierowniczej za bezpieczeństwo w pracy,
- zagrożeń psychospołecznych, w tym stresu zawodowego,
- kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od ciebie”,
- wdrażania europejskiej koncepcji „Wizja zero”,
- ekspozycji na niebezpieczne i szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy.

Wielkopolskie Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy pokazują, jak ważne jest wspólne zaangażowanie pracodawców, pracowników oraz instytucji publicznych i służb nadzorujących bezpieczeństwo w miejscu pracy. To dowód na to, że odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników to zadanie wymagające współpracy na wielu płaszczyznach.

Zapraszamy do aktywnego uczestnictwa w przyszłorocznych obchodach oraz do dalszego dbania o bezpieczeństwo i zdrowie w swoich miejscach pracy.



Na granicy inwigilacji

Zasady monitoringu w miejscu pracy

Pracodawcy chętnie wykorzystują monitoring do zapewnienia bezpieczeństwa i efektywności. Jednak granica między monitoringiem a inwigilacją jest cienka, a jej przekroczenie może mieć poważne konsekwencje prawne.

Monitoring to praktyka transparentna i oparta na zgodzie pracowników, zaś inwigilacja jest bardziej inwazyjną formą obserwacji, często podejmowaną bez wiedzy lub zgody osób monitorowanych. Monitoring jest zwykle prowadzony w sposób jawny i zgodny z prawem, natomiast inwigilacja może obejmować nie tylko obserwację wizyjną, ale także kontrolę prywatnej korespondencji, rozmów telefonicznych lub innych form komunikacji. W artykule przyjrzymy się temu, jak Kodeks pracy i ogólne rozporządzenie o ochronie danych (dalej: RODO) regulują praktykę monitoringu, aby nie przybrała ona cech inwigilacji.

Prawne aspekty

Monitoring w miejscu pracy musi być prowadzony zgodnie z przepisami, w tym konieczne jest informowanie pracowników o jego celach oraz oznaczenie tere-
nu monitorowanego.

Zgodnie z art. 22³ Kodeksu pracy pracodawca może wprowadzić monitoring, jeśli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracodawca musi poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Nagrania obrazu wolno przechowywać przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania. Jeśli jednak nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, wolno je przechowywać do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Art. 22³ k.p. odnosi się z kolei do wprowadzenia kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika – pracodawca może to

zrobić, jeśli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych narzędzi pracy. Przy czym monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Orzecznictwo i RODO

Potwierdzenie zgodności monitoringu z przepisami prawa można znaleźć w orzeczeniach sądowych.

Sąd Rejonowy w Grudziądzu przypomniał pracodawcy w wyroku z 28 listopada 2022 r. (IV P 103/22), że jego obowiązkiem było poinformowanie pracowników o monitoringu co najmniej na 2 tygodnie przed jego wprowadzeniem, zgodnie z art. 22³ k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z 15 października 2024 r. (II PSK 110/23) uznał, że nagrania dokonane bez zgody i wiedzy nagry-

wanego rozmówcy, po zweryfikowaniu ich autentyczności, mogą być dowodem w postępowaniu cywilnym. Brak jest przepisu, który wprost zakazuje przedstawiania dowodów z potajemnie uzyskanych nagrań.

Przetwarzając dane osobowe, pracodawcy mają obowiązek trzymać się zasad minimalizacji danych, ograniczenia czasu przechowywania oraz zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa. Pracodawcy muszą również zapewnić odpowiednie środki bezpieczeństwa, aby chronić dane przed nieuprawnionym dostępem. RODO nakazuje im ponadto informować pracowników o monitoringu, jego celach oraz sposobach przetwarzania danych. Pracodawcy, którzy przetwarzają dane osobowe niezgodnie z prawem, grożą wysokie kary. Przykładem jest decyzja prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (DKN.5131.4.2024), którą nałożył na pracodawcę karę finansową w wysokości 687 534,75 zł za zastosowanie monitoringu wizyjnego bez odpowiedniego poinformowania pracowników oraz za brak odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych zapewniających bezpieczeństwo danych.

Instalacja kamer

Monitoring wizyjny jest powszechnie stosowany w celu bezpieczeństwa i ochrony mienia. Zgodnie z przepisami można go używać w określonych przypadkach, takich jak ochrona życia lub zdrowia pracowników, ochrona mienia, kontrola produkcji lub zapewnienie tajemnicy informacji. A nagrania co do zasady powinny zostać zniszczone po 3 miesiącach.

Kamery wolno instalować w miejscach publicznych, takich jak korytarze czy hale produkcyjne, natomiast nie można w miejscach o oczekiwanej prywatności, takich jak toalety, szatnie czy pomieszczenia socjalne (np. palarnie). Wyjątkiem jest sytuacja, gdy monitoring jest absolutnie konieczny (np. dla ochrony mienia), ale wymaga to zgody związku zawodowego lub przedstawicieli pracowników. Monitoring palarni w celu

analizy czasu pracy może być uznany za naruszenie praw pracowników, ponieważ jest to miejsce przeznaczone na przerwy i odpoczynek. Takie działania mogą być postrzegane jako nadmierna ingerencja w życie osobiste.

Kontrola poczty i telefonów

Monitoring komputerów obejmuje rejestrację aktywności pracowników na służbowych urządzeniach, takich jak odwiedzane strony internetowe, używane aplikacje czy czas pracy. Pracodawca może również monitorować podłączane urządzenia zewnętrzne, aby zapobiec nieautoryzowanemu kopiowaniu danych. Taki monitoring jest legalny, o ile jest niezbędny do efektywnego zarządzania czasem pracy oraz zapewnienia prawidłowego korzystania z narzędzi służbowych i przestrzegania firmowych procedur.

Dopuszczalne praktyki:

- informowanie pracowników o monitoringu i jego celach,
- używanie kamer w miejscach publicznych dla bezpieczeństwa,
- kontrola służbowej poczty e-mail w przypadku podejrzenia naruszeń regulaminu.

Przykłady niewłaściwych praktyk:

- monitorowanie prywatnych wiadomości e-mail,
- instalowanie kamer w toaletach lub szatniach,
- używanie monitoringu do analizy wydajności na podstawie czasu spędzanego na przerwach.

Pracodawca może kontrolować służbową pocztę elektroniczną pracowników, ale nie może naruszać tajemnicy korespondencji. Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 5 września 2017 r. w sprawie Bărbulescu przeciwko Rumunii (skarga nr 61496/08) stał się kluczowym punktem odniesienia w tej kwestii. Trybunał podkreślił, że choć pracodawca ma prawo kontrolo-

wać wykorzystanie służbowych zasobów, musi to robić w sposób proporcjonalny i transparentny. ETPC uznał, że monitorowanie prywatnych wiadomości pracownika narusza art. 8 konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, który gwarantuje prawo do poszanowania życia prywatnego i korespondencji, nawet jeśli regulamin firmy zabrania wykorzystywania służbowego e-maila do celów prywatnych.

Pracodawca może również monitorować rozmowy telefoniczne na telefonach służbowych, ale musi poinformować pracowników o takim monitoringu nie później niż 2 tygodnie przed jego wprowadzeniem. Monitoring ten powinien być uzasadniony konkretnymi celami, takimi jak zapewnienie jakości obsługi klienta lub ochrona interesów firmy.

Systemy kontroli dostępu są istotnym elementem bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pozwalają na regulowanie dostępu do budynków i stref wewnętrznych; sprawiają, że tylko osoby upoważnione mogą wejść do określonych obszarów. Te systemy często są zintegrowane z monitoringiem wizyjnym, co pozwala na dodatkową weryfikację tożsamości osób wchodzących do budynku.

Ochrona praw pracowników

Monitoring w miejscu pracy jest legalny, jeżeli jest zgodny z przepisami prawa. Pracodawcy powinni dbać o przejrzystość i proporcjonalność w stosowanych formach monitoringu, aby uniknąć zarzutów o inwigilację. Pracownicy powinni zaś być świadomi swoich praw i nie wahać się interweniować, gdy uważają, że ich prywatność została naruszona lub że monitoring przekracza granice prawa. Mogą oni dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych na podstawie Kodeksu cywilnego lub złożyć skargę do Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Robert Ruciński,
inspektor ochrony danych,
Główny Inspektorat Pracy

W obronie ofiar przestępstw

Skutki zawiadomienia przez inspektora pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa



Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa otwiera drogę inspektorowi pracy do wykonywania praw pokrzywdzonego. Po skierowaniu do sądu aktu oskarżenia może on działać w charakterze oskarżyciela posiłkowego.

Jeżeli w ramach wykonywania obowiązków służbowych, w szczególności w toku postępowania kontrolnego, inspektor pracy poweźmie uzasadnione przekonanie, że doszło do popełnienia przestępstwa w związku z zatrudnianiem osób wykonujących pracę zarobkową, powinien zawiadomić o tym policję lub prokuratora, zabezpieczając zarazem ujawnione dowody.

Reakcja organu ścigania

Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa zmusza organ ścigania (prokuratora, policję) do wydania decyzji procesowej o wszczęciu śledztwa (dochodzenia) lub odmowie wszczęcia śledztwa (dochodzenia). O wszczęciu, odmowie wszczęcia albo o umorzeniu śledztwa ma on obowiązek zawiadomić instytucję państwową, która złożyła zawiadomienie.

Gdyby organ postępowania przygotowawczego odmówił wszczęcia śledztwa, Państwowej Inspekcji Pracy przysługuje zażalenie na to postanowienie, które rozpoznaje sąd właściwy do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji.

Wszczęcie śledztwa nakłada natomiast na organ postępowania przygotowawczego obowiązek jego przeprowadzenia, w tym ustalenia sprawy przestępstwa i przedstawienia mu zarzutów (art. 10 § 1 k.p.k.¹). Jeżeli w toku postępowania przygotowawczego organ stwierdzi, że podejrzany popełnił zarzucane mu przestępstwo, skieruje do sądu akt oskarżenia lub innego rodzaju skargę, na podstawie której rozpocznie się postępowanie sądowe. Jeśli jednak stwierdzi, że zachodzą przesłanki do umorzenia postępowania przygotowawczego (np. z uwagi na brak znamion czynu zabronionego lub ze względu na znikomy stopień społecznej szkodliwości czynu), Państwowej Inspekcji Pracy przysługuje zażalenie na to postanowienie – również do sądu właściwego do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji.

Wgląd w akta

Po zawiadomieniu o podejrzeniu popełnienia przestępstwa Państwowa Inspekcja Pracy staje się instytucją, o której mowa w przepisach art. 306 § 1 pkt 2 i 306 § 1a pkt 2 k.p.k., uprawnioną do zaskarżania postanowień kończących postępowanie przygotowawcze.

Ważnym uprawnieniem przysługującym Państwowej Inspekcji Pracy, a w istocie inspektorowi pracy upoważnionemu do wniesienia zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia śledztwa (dochodzenia) lub umorzeniu śledztwa (dochodzenia), jest ponadto prawo do przejrzenia akt postępowania przygotowawczego. Na podstawie dokumentów z tych akt inspektor pracy może pozyskać informacje istotne nie tylko z perspektywy wnoszonego zażalenia, lecz np. toczącego się nadal postępowania kontrolnego.

Prawa pokrzywdzonego

Z zawiadomieniem o podejrzeniu popełnienia przestępstwa wiąże się inne jeszcze, ważne uprawnienie inspektora pracy. Mianowicie, w myśl art. 49 § 3a k.p.k., w sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 218-221 oraz w art. 225 § 2 k.k.², organy Państwowej Inspekcji Pracy mogą wykonywać prawa pokrzywdzonego, jeżeli w zakresie swego działania wystąpiły o wszczęcie postępowania. Ostatnio wskazane wystąpienie o wszczęcie postępowania to nic innego jak zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. To ono właśnie otwiera drogę inspektorom pracy do wykonywania praw pokrzywdzonego. Do tego wystarczy oświadczenie pisemne lub oświadczenie ustne złożone do protokołu przez upoważnionego inspektora pracy (np. w czasie przesłuchania w charakterze świadka). Samo złożenie takiego oświadczenia powoduje, że inspektor pracy może wykonywać uprawnienia procesowe konkretnego pokrzywdzonego, a więc na przykład:

- składać w toczącym się śledztwie lub dochodzeniu wnioski dowodowe,
- skarżyć postanowienia w nim wydawane,
- uczestniczyć w czynnościach procesowych postępowania przygotowawczego,
- uzyskiwać wgląd do akt tego postępowania na każdym jego etapie.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy mogą wykonywać prawa pokrzywdzonego niezależnie od tego, czy sam pokrzywdzony pracownik będzie korzystał ze swoich uprawnień procesowych i niezależnie od jego zgody.

Oskarżyciel posiłkowy

Udziału inspektora pracy w toczącym się postępowaniu w tym charakterze nie kończy skierowanie do sądu aktu oskarżenia. Również w postępowaniu jurysdykcyjnym może on wykonywać prawa pokrzywdzonego, w tym złożyć oświadczenie o zamiarze działania w charakterze oskarżyciela posiłkowego. Gdyby złożył takie oświadczenie, będzie działać w charakterze strony w postępowaniu przed sądem (obok oskarżyciela publicznego). Jest to bardzo ważne uprawnienie chociażby dlatego, że w zdecydowanej większości spraw o przestępstwa z art. 218-221 oraz art. 225 § 2 k.k. postępowanie przygotowawcze toczy się w formie dochodzenia, co zasadniczo czyni udział oskarżyciela publicznego (prokuratora) w rozprawie głównej fakultatywnym.

W praktyce w zdecydowanej większości tego rodzaju spraw oskarżyciel publiczny nie uczestniczy w rozprawie głównej. Wówczas to oskarżyciel posiłkowy może być jedynym aktywnym podmiotem po stronie czynnej procesu sądowego, domagającym się bezpośrednio przed sądem przypisania oskarżonemu przestęp-

stwa i wymierzenia kary. Będąc oskarżycielem posiłkowym w toczącym się postępowaniu sądowym, inspektor pracy może zgłaszać wnioski dowodowe, uczestniczyć osobiście w rozprawie głównej, zadawać pytania przesłuchiwanym świadkom lub biegłym, wnosić o doręczenie pisemnego uzasadnienia wyroku, a także wnosić zażalenia na postanowienia kończące postępowanie sądowe albo apelację od wyroku. Nawet gdyby zgadzał się z wyrokiem sądu pierwszej instancji, ma możliwość uzyskania pisemnego uzasadnienia tego wyroku, co może być istotne dla praktyki stosowania prawa przez inspektorów pracy, np. ze względu na precedensowy charakter sprawy.

Wymogi formalne

Do działania w charakterze oskarżyciela posiłkowego konieczne jest złożenie oświadczenia o działaniu w tym charakterze – pisemnie lub ustnie do protokołu. Musi być ono złożone po wpłynięciu aktu oskarżenia do sądu, ale przed rozpoczęciem przewodu sądowego³. Jeżeli zatem doszło do wywołania rozprawy głównej, na którą stawiał się inspektor pracy, który wcześniej nie złożył pisemnego oświadczenia o działaniu w charakterze oskarżyciela posiłkowego, a chciałby takie złożyć – powinien to uczynić niezwłocznie po wejściu na salę rozpraw. Oczywiście oświadczenie to może złożyć skutecznie wówczas, gdy w danej sprawie wykonuje prawa pokrzywdzonego ze względu na regulację art. 49 § 3a k.p.k. Jeśli wcześniej nie zgłosił, że będzie wykonywać prawa pokrzywdzonego, może, stawiając się na rozprawie głównej jeszcze przed rozpoczęciem przewodu sądowego, oświadczyć do protokołu, że korzysta z tego uprawnienia i w związku z tym składa oświadczenie o udziale w sprawie w charakterze oskarżyciela posiłkowego. Ustawodawca nie wyklucza bowiem wykonywania praw pokrzywdzonego przez inspektora pracy dopiero w postępowaniu sądowym – oczywiście o tyle, o ile Państwowa Inspekcja Pracy zawiadomiła prokuratora lub policję o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, np. w związku z ustaleniami poczynionymi w postępowaniu kontrolnym.

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 ze zm.). Zgodnie z art. 10 § 1 k.p.k. organ powołany do ścigania przestępstw jest obowiązany do wszczęcia i przeprowadzenia postępowania przygotowawczego, a oskarżyciel publiczny także do wniesienia i popierania oskarżenia – o czyn ścigany z urzędu. Takimi czynami są w szczególności przestępstwa z art. 218-221 k.k. i z art. 225 § 2 k.k.
2. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 383).
3. Po rozpoczęciu przewodu sądowego nie można już skutecznie złożyć oświadczenia o działaniu w charakterze oskarżyciela posiłkowego – art. 54 § 1 k.p.k.

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.

Służba wojskowa

Czy pracownik odbywający dobrowolną zasadniczą służbę wojskową, który podlega ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o obronie Ojczyzny, jest również chroniony przed pogorszeniem warunków pracy i płacy wynikającym ze zmiany układu zbiorowego pracy?

Nie. Ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy, którą przewiduje ustawa o obronie Ojczyzny, nie obejmuje ochrony przed zmianami wynikającymi z układu zbiorowego pracy.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem odbywającym dobrowolną zasadniczą służbę wojskową. Ta ochrona – wynikająca z art. 304 ust. 2 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 248) – dotyczy jednak tylko wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę, poza wyjątkami określonymi w art. 304 ust. 3 (m.in. umów o pracę zawartych na okres próbny albo na czas określony nie dłuższy niż 24 miesiące, a także sytuacji ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy czy w razie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia

przez pracodawcę na podstawie art. 52 Kodeksu pracy).

Jeżeli w firmie obowiązuje układ zbiorowy pracy i zostaje on zmieniony na mniej korzystny, to nowe warunki obejmują wszystkich pracowników, w tym tych objętych ochroną przed wypowiedzeniem. Jak wynika z art. 241¹³ ust. 2 Kodeksu pracy, postanowienia nowego układu zbiorowego mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Nie mają tu zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Odprawa emerytalna

Nasz pracownik przechodzi na emeryturę. Czy mamy obowiązek wypłacić mu odprawę emerytalną? Jesteśmy małym zakładem pracy, zatrudniamy tylko cztery osoby.

Pracownikowi będzie przysługiwała odprawa, jeśli spełni przesłanki określone w art. 92¹ Kodeksu pracy. Nie ma przy tym znaczenia ani staż pracy, ani liczba pracowników zatrudnianych przez pracodawcę. Zgodnie z przywołanym prze-

pisem odprawa pieniężna – w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę – przysługuje pracownikowi, który spełnia warunki uprawniające do emerytury i rozwiązuje umowę o pracę w związku z przejściem na to świadczenie.

Minimalne wynagrodzenie

Na rozmowie kwalifikacyjnej zaproponowano mi zatrudnienie na pełny etat przy stawce godzinowej, która po przepracowaniu całego miesiąca nie zapewni minimalnego wynagrodzenia. Na moje pytanie w tej sprawie usłyszałem, że na pewno zarobię minimalną stawkę, jeżeli będę brał nadgodziny. Czy wynagrodzenie za nadgodziny wchodzi do minimalnego wynagrodzenia?

Nie. Jak wynika z art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773), do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące mu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,

- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- dodatku za staż pracy,
- dodatku za szczególne warunki pracy.

Zatem pracodawca nie może uzupełnić minimalnego wynagrodzenia za pracę zapłatą za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeśli wynagrodzenie pracownika – bez płacy za nadgodziny – będzie niższe niż obowiązujące minimalne, pracodawca będzie miał obowiązek uzupełnić je do tej stawki w formie wyrównania.

Badanie trzeźwości

Czy podczas rekrutacji w dokumentach powinna znajdować się zgoda kandydata na wykonanie badania kontrolnego alkomatem?

Nie. Przepisy regulujące kwestie zatrudniania pracowników, jak również odnoszące się do dokumentacji pracowniczej, w tym rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 535), nie przewidują pobierania od pracownika zgody na przeprowadzenie kontroli trzeźwości w trakcie procesu zatrudniania.

Pracodawca, który chce przeprowadzić kontrolę trzeźwości, ma obowiązek określić zasady postępowania w tym zakresie w przepisach wewnętrznych. Zgodnie z art. 22^{1c} § 10 Kodeksu pracy ustaleń dotyczących wprowadzenia kontroli trzeźwości grup pracowników objętych taką kontrolą i sposobu jej przeprowadzania, w tym rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czasu i częstotliwości kontroli, dokonuje się w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu – jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca musi poinformować pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Ekwiwalent za urlop

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę musimy wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w tym urlop z ubiegłego roku. Wynagrodzenie tej osoby ogranicza się tylko do stawki zasadniczej w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Czy ekwiwalent za urlop zaległy oblicza się tak samo, jak za urlop z bieżącego roku?

Tak. Nie ma różnic w naliczeniu ekwiwalentu powstałego za urlop bieżący i zaległy. Zgodnie z § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 ze zm.), składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Z kolei według § 19 ust. 1 tego rozporządzenia współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za jeden dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

Nie ma zatem podziału na ekwiwalent za urlop zaległy oraz bieżący, gdyż prawo do ekwiwalentu nabywa się dopiero z ustaniem stosunku pracy. Przepis wyraźnie określa, że do ustalenia całego ekwiwalentu bierze się stałe składniki wynagrodzenia z miesiąca nabycia prawa do ekwiwalentu. Analogicznie jest

ze współczynnikiem – dla całego ekwiwalentu należy przyjąć współczynnik z roku kalendarzowego, w którym doszło do ustania zatrudnienia.

Termin wypłaty

Kiedy pracodawca musi wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop?

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien zostać wypłacony w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Zgodnie z art. 171 § 1 Kodeksu pracy pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu ustania stosunku pracy. Oznacza to, że prawo do urlopu w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu z chwilą ustania stosunku pracy.

Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 5 grudnia 1996 r. (sygn. akt I PKN 34/96) Sąd Najwyższy stwierdził, że roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop staje się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy. Podobnie w wyroku z 29 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 336/00) Sąd Najwyższy wskazał, że z chwilą rozwiązania stosunku pracy prawo do urlopu przekształca się w prawo do ekwiwalentu, a od tego momentu rozpoczyna się bieg terminu przedawnienia roszczenia o jego wypłatę.

Jeśli rozwiązanie stosunku pracy następuje w dniu wolnym od pracy, wypłata ekwiwalentu powinna nastąpić w pierwszym dniu roboczym przypadającym po ustaniu stosunku pracy. W przypadku opóźnienia wypłaty pracownik ma prawo dochodzić przed sądem odsetek za zwłokę.

oprac. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy

Groźne opary

Wybuch w rozlewni gazu płynnego propan-butan

Na terenie niewielkiej rozlewni gazu płynnego propan-butan podczas napełniania 11-kilogramowych butli przenośnych doszło do wybuchu gazu, a następnie pożaru. Na skutek zdarzenia poważnych obrażeń doznał 20-letni pracownik, a rozlewnia gazu uległa całkowitemu zniszczeniu.

W maju 2023 roku we wszystkich lokalnych serwisach prasowych pojawiły się informacje o wybuchu i pożarze w rozlewni gazu płynnego. Na stronie internetowej Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej zamieszczono szczegółowe informacje o przebiegu akcji gaśniczej.

Z opublikowanych materiałów wynikało, że w maju dyżurny straży pożarnej otrzymał zgłoszenie o pożarze w przepompowni gazu propan-butan. Po przyjeździe na miejsce zdarzenia pierwszych zastępów potwierdzono, że palił się budynek magazynowania i przepompowni gazu propan-butan, a wokół całego terenu unosił się czarny gęsty dym. Zespół pogotowia ratunkowego udzielał już pomocy poszkodowanemu. Ustalono, że pożar rozwinął się w budynku, w którym były magazynowane 11-kilogramowe butle z gazem. W bezpośrednim sąsiedztwie budynku zagrożone oddziaływaniem cieplnym były dwa zbiorniki naziemne o łącznej pojemności 110 m³ gazu propan-butan. W rozlewni przechowywano ok. 500 butli.

Wstrzymano okoliczny ruch drogowy, a także ruch kolejowy. W pobliżu budynku objętego pożarem znajdowała się stacja paliw i budynek muzeum, których pracownicy ewakuowali się przed przyjazdem zastępów straży pożarnej, a także budynek sali bankietowej. Podczas akcji gaśniczej zarządzono ewakuację osób znajdujących się w promieniu ok. 150 m od płonącego bu-

dynku. Sytuacja była na tyle niebezpieczna, że podjęto decyzję o zmianie miejsca ustawienia pojazdów ratowniczo-gaśniczych. Eksplodujące butle gazowe i ich części latały na odległość nawet 60 metrów, a ulatniający się gaz powodował, że płomienie sięgały ok. 30 metrów.

Zakrecono dopływ gazu ze zbiorników naziemnych gazu płynnego, które zasilają płonąca rozlewnię. Straż dogaszała pożar i chłodziła butle znajdujące się na terenie rozlewni. W trakcie działań gaśniczych kontrolowano temperaturę butli gazowych i konstrukcji budynku. Po ok. 3 godzinach pożar ugaszono, zakończono działania ratowniczo-gaśnicze, a miejsce zdarzenia przekazano właścicielowi rozlewni. Tym samym udało się zapobiec katastrofie o znacznych rozmiarach, czym groził wybuch zbiorników naziemnych, w których znajdowało się ok. 21 400 kg gazu płynnego propan-butan.

Przebieg zdarzenia

Po powiadomieniu o zaistniałym zdarzeniu Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy na miejsce został skierowany inspektor pracy pełniący dyżur wypadkowy. Choć trwała jeszcze akcja gaśnicza, udało mu się dokonać wstępnych ustaleń dotyczących wypadku na podstawie informacji udzielonych przez pracodawcę, przedstawicieli straży pożarnej oraz policji, która na

polecenie prokuratora zabezpieczyła całą dokumentację pracowniczą i techniczno-eksploatacyjną rozlewni. Dalsze czynności kontrolne prowadził wyznaczony zespół inspektorów pracy – specjalistów posiadających doświadczenie w badaniu tego typu zdarzeń.

Inspektorzy ustalili okoliczności i przyczyny wypadku na podstawie oględzin miejsca wypadku, analizy dokumentacji, w tym dokumentów uzyskanych z policji oraz dozoru technicznego, a przede wszystkim w oparciu o zabezpieczony monitoring pracodawcy. Kamery znajdowały się na terenie zakładu, w tym w pomieszczeniu rozlewni gazu. Nagrania obrazują poszczególne czynności wykonywane przez poszkodowanego w fazie przedwypadkowej, wypadkowej i powypadkowej, a tym samym przebieg całego zdarzenia.

Zespół inspektorów stwierdził, że poszkodowany pracownik w dniu wypadku rozpoczął pracę o godzinie 6.00. Wykonał obchód zakładu pracy, a następnie wraz z pracodawcą przyjmował dostawę gazu płynnego. Następnie samodzielnie przystąpił do napełniania butli przenośnych gazem płynnym propan-butan.

Prace te wykonywał sam (bez nadzoru) w pomieszczeniu rozlewni gazu, na stanowisku napełniania butli wyposażonym w dwie wagi, na których stawiano puste butle (po jednej na każdą z wag). Na zawór każdej butli pracownik nakładał głowicę napełniającą, odkręcał zawór butli i następował proces napełniania butli. Kiedy butle się napełniały, pracownik nakładał plomby termokurczliwe na zawory już napełnionych butli, ustawianych w pomieszczeniu rozlewni. Ogrzewał je opalarką elektryczną, która nie była przystosowana do pracy w strefach zagrożonych wybuchem.

Podczas napełniania kolejnej partii butli gazem płynnym propan-butan najprawdopodobniej doszło do zacięcia języka spustowego przy głowicy napełniającej butlę z gazem. Doprowadziło to do rozszczelnienia złącza głowica napełniająca – zawór napełnianej butli i niekontrolowanego wypływu znacznej ilości gazu płynnego z instalacji napełniającej oraz z napełnianej butli. Opary w połączeniu z powietrzem spowodowały wytworzenie w pomieszczeniu rozlewni atmosfery wybuchowej.

Pracownik próbował poprawić połączenie głowicy napełniającej z butlą. Ponieważ nie miał wymaganych rękawic ochronnych (a jedynie zwykłe rękawice ochronne) ani odzieży ochronnej, doznał oparzeń termicznych dłoni (odmrożeń), jakie wywołuje rozprężający się gaz płynny. W związku z tym zaniechał dalszych czynności w strefie napełniania butli, zdjął jedną rękawicę roboczą z dłoni i podbiegł do wyłącznika sprężarki. Wyłączył jej zasilanie, po czym ponownie podbiegł do stanowiska napełniania butli, gdzie dalej wypływał gaz z rozszczelnionego złącza. Próbował je poprawić, co nie przyniosło rezultatu. Wybiegł z pomieszczenia rozlewni gazu w kierunku zbiorników naziemnych gazu. Zakręcił zawór główny doprowadzający gaz płynny ze zbiornika naziemnego do instalacji napełniającej w rozlewni. Jak wynika z zabezpieczonego monitoringu, pominął zawory odcinające dopływ gazu do stanowisk napełniania butli gazowych, które znajdowały się na ścianie rozlewni (w wyniku zaistniałych zniszczeń nie było możliwości sprawdzenia sprawności tych zaworów).

Po powrocie na stanowisko pracy w rozlewni poszkodowany pracownik gołymi rękoma podjął kolejną próbę odłączenia butli gazowej od głowicy instalacji napełniającej, z której w dalszym ciągu wydobywał się gaz płynny propan-butan. Po raz kolejny doznał oparzeń termicznych (odmrożeń) rozprężającym się gazem. W końcu udało mu się skutecznie odłączyć głowicę napełniającą od zaworu butli. Chwyciwszy butlę, z której w dalszym ciągu wydobywał się gaz, wybiegł z nią na zewnątrz i umieścił ją przy wejściu do rozlewni gazu.

Następnie wrócił do pomieszczenia napełniania butli z gazem. Aby ogrzać odmrożone dłonie, włączył opalarkę elektryczną stosowaną do ogrzewania plomb termokurczliwych na zawory napełnianych butli. W tym celu przykucał i skierował strumień ciepłego powietrza w kierunku lewej dłoni.

Atmosfera wybuchowa wytworzona w pomieszczeniu rozlewni przez opary niekontrolowanego wypływu gazu płynnego propan-butan nadal się tam utrzymywała m.in. ze względu na brak wymaganych urządzeń zabezpieczających. W trakcie ogrzewania odmrożonych dłoni przy użyciu elektrycznej opalarki, która



nie była dopuszczona do pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, doszło do zapłonu nagromadzonej w dolnej części pomieszczenia mieszaniny oparów gazu propan-butan i pożaru. Pracownik znalazł się w kuli ognia. Jak się później okazało, doznał oparzeń znacznej części ciała (oparzenie II, III stopnia ciała na powierzchni około 65%).

Pożar rozprzestrzenił się po całym obiekcie. Poszkodowany pracownik wybiegł na zewnątrz. Ściągnął z siebie płonącą odzież, pozostając tylko w bieliźnie. Biegał w panice po placu, kilka razy wszedł do płonącej rozlewni. Z pobliskiego budynku wyszli inni pracownicy, jeden z nich wezwał telefonicznie służby ratunkowe, a pozostali próbowali uspokoić poszkodowanego i udzielić mu pomocy.

Na miejsce zdarzenia przybyły zastępy straży pożarnej, które rozpoczęły akcję gaśniczą. Pogotowie ratunkowe udzieliło poszkodowanemu pierwszej pomocy, następnie przetransportowano go drogą lotniczą do szpitala w Nowej Soli na oddział oparzeń, gdzie przebywał on do 30 czerwca 2023 r.

W wyniku pożaru doszło do całkowitego zniszczenia obiektu oraz wybuchu zgromadzonych butli z gazem znajdujących się na stanowisku pracy i w jego pobliżu. Według szacunków pracodawcy straty materialne wyniosły ok. 1 mln zł.

Wskutek znacznych zniszczeń obiektu oraz znajdujących się w nim urządzeń i instalacji niemożliwe było dokonanie oceny ich stanu technicznego, w tym głowicy napełniającej butle.

Poszkodowany pracownik wykonywał pracę nielegalnie, bez żadnej umowy, od 7 maja 2023 r. W związku z tym inspektor

pracy wydał pracodawcy znajdującemu się na terenie zdarzenia ustne polecenie dotyczące nawiązania stosunku pracy z poszkodowanym pracownikiem oraz zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego w ZUS od dnia zatrudnienia. Pracodawca wykonał przedmiotowe polecenie niezwłocznie. W dniu zdarzenia sporządził na piśmie umowę o pracę na czas nieokreślony od 7 maja 2023 r. (poszkodowany podpisał tę umowę po wyjściu ze szpitala 3 lipca 2023 r.). Tego samego dnia zgłosił go również do ubezpieczenia społecznego.

W związku ze zdarzeniem pracodawca powołał zespół powypadkowy, w skład którego poza nim wszedł specjalista ds. bhp spoza zakładu pracy, który rozpoczął czynności związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku przy pracy. Postępowanie przedłużało się, co pracodawca tłumaczył trudnościami z uzyskaniem dostępu do zabezpieczonej przez organy ścigania dokumentacji pracowniczej, dokumentacji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy oraz techniczno-eksploatacyjnej rozlewni gazu płynnego, a także oczekiwaniem na opinie biegłych powołanych przez prokuraturę. W ocenie inspektorów pracy było to nieuzasadnione, ponieważ – jak ustalili – prokurator nie zlecał przeprowadzania żadnych opinii. W związku z tym inspektor pracy wydał nakaz ustalenia okoliczności i przyczyn przedmiotowego zdarzenia oraz sporządzenia na tej podstawie protokołu. Pracodawca zrealizował nakaz w terminie. We współpracy z inspektorami pracy sporządził odpowiedni protokół powypadkowy, odzwierciedlający okoliczności zdarzenia oraz jego przyczyny, wskazując odpowiednie wnioski profilaktyczne.

Przyczyny wypadku

W wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego inspektorzy pracy ustalili we własnym zakresie przyczyny zaistniałego wypadku przy pracy. Wskazano je poniżej w układzie (obszarze) TOL, w którym przyczyny wypadku podzielono na trzy grupy: techniczne, organizacyjne i ludzkie, ze wskazaniem nieprawidłowości ustalonych w toku kontroli.

1. Wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego

- niewłaściwe rozwiązanie techniczne czynnika materialnego:
 - zastosowanie głowic napełniających butle gazowe gazem propan-butan, które zgodnie z instrukcją obsługi przedłożoną przez producenta są przeznaczone do napełniania butli z gazami niepalnymi;
- brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające:
 - w rozlewni gazu nie zadbane o to, aby zablokowana była wentylacja mechaniczna pomieszczenia do napełniania butli z urządzeniami rozlewczymi, a także nie zapewniono stałej instalacji do wykrywania niebezpiecznego stężenia gazu płynnego, zablokowanej z wentylacją awaryjną,
 - w rozlewni gazu płynnego nie zainstalowano stałych urządzeń zraszaczowych;
- brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń:
 - w rozlewni gazu płynnego nie zapewniono stałej instalacji do wykrywania niebezpiecznego stężenia gazu w powietrzu.

2. Niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego

- niedostateczna konserwacja czynnika materialnego:
 - brak konserwacji głowic napełniających butle gazowe gazem propan-butan – brak jakiejkolwiek dokumentacji eksploatacyjnej potwierdzającej ten fakt,
 - prawdopodobne zacięcie języka spustowego głowicy napełniającej gazem płynnym butle przenośne;

3. Niewłaściwa ogólna organizacja pracy

- dopuszczenie do pracy czynnika materialnego bez wymaganych kontroli, przeglądów:
 - brak kontroli stanu technicznego (przeglądów, kontroli itp.) głowic napełniających butle gazowe gazem propan-butan – brak jakiejkolwiek dokumentacji eksploatacyjnej potwierdzającej ten fakt;
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór stosowania niewłaściwej technologii:
 - usytuowanie w pomieszczeniu rozlewni gazu płynnego stanowiska nakładania na zawory butli napełnionych gazem plomb termokurczliwych, które ogrzewano opalarką elektryczną nieprzystosowaną do pracy w strefach zagrożonych wybuchem;
- brak nadzoru:
 - poszkodowany pracownik wykonywał prace zaliczone do prac szczególnie niebezpiecznych bez jakiegokolwiek nadzoru, w obsadzie jednoosobowej;



h) niewłaściwy podział pracy lub rozplanowanie zadań:

- wyznaczenie do napełniania butli przenośnych gazem płynnym propan-butan pracownika, który nie posiadał wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do wykonywania tych czynności (zaświadczenia kwalifikacyjnego UDT);

i) brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym:

- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącej głowicy napełniającej do butli gazu,
- brak instrukcji bhp dotyczącej zakładania folii ochronnej na zawory butli przenośnych z gazem płynnym;

j) brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:

- pracodawca nie posiadał szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaganego dla pracodawców czy osób kierujących pracownikami, żadnych szkoleń w dziedzinie bhp nie posiadał również poszkodowany pracownik;

k) tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp:

- dopuszczanie poszkodowanego pracownika do prac związanych z napełnianiem butli gazem propan-butan pomimo braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych wydanych przez właściwą jednostkę dozoru technicznego (żadnych uprawnień w tym zakresie nie posiadał również pracodawca) oraz szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujących instruktaż ogólny i stanowiskowy;

l) dopuszczanie do pracy pracownika bez badań lekarskich:

- poszkodowany pracownik nie został poddany wstępnym badaniom lekarskim, wskutek czego świadczył pracę bez orzeczenia lekarskiego o zdolności do wykonywanej pracy;

m) inne nieprawidłowości związane z ogólną organizacją pracy:

- poszkodowany pracownik nie został zapoznany z oceną ryzyka zawodowego, stanowiskowymi

instrukcjami w zakresie bhp, procedurami (instrukcjami) wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, postępowania w razie wystąpienia zagrożenia, udzielania pierwszej pomocy, kartą charakterystyki gazu płynnego propan-butan, obsługą użytkowanych urządzeń i instalacji itp.

4. Niewłaściwa organizacja stanowiska pracyn) brak środków ochrony indywidualnej:

- poszkodowany pracownik podczas prac związanych z napełnianiem butli gazem płynnym propan-butan stosował zwykłe rękawice robocze i prywatną odzież sportową niespełniającą wymagań bhp; nie posiadał środków ochronnych, których używanie wynika m.in. z karty charakterystyki gazu płynnego propan-butan, w tym w szczególności nitrylowych rękawic ochronnych, okularów ochronnych oraz odzieży ochronnej.

5. Brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownikao) niewłaściwe zabezpieczenie czynnika materialnego:

- poszkodowany pracownik po napełnieniu butli z gazem, a przed odłączeniem głowicy napełniającej od zaworu, nie zakręcał zaworów odcinających dopływ gazu płynnego do głowic napełniających znajdujących się na ścianie pomieszczenia rozlewni, co wynikało z instrukcji przedłożonej przez pracodawcę; przy czym wskazać należy, że pracownik nie został zapoznany z tą instrukcją, a ponadto po wybuchu nie było możliwości oceny działania tych zaworów;

p) inne nieprawidłowości w zakresie posługiwania się czynnikiem materialnym:

- wykonywanie czynności związanych z odłączeniem napełnianej butli od głowicy napełniającej w czasie rozszczelnienia złącza i wycieku gazu płynnego gołymi rękami, bez wymaganych rękawic ochronnych, co wynikało

m.in. z tego, iż pracownika nie wyposażono w takie środki, a instalacja napełniająca nie była wyposażona w samoczynnie działające zawory odcinające.

6. Niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownikaq) wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia:

- ogrzewanie odmrożonych dłoni przy użyciu opalarki elektrycznej, którą stosowano wbrew zasadom bezpieczeństwa pracy w pomieszczeniu rozlewni gazu płynnego do „zaciskania” plomb termokurczliwych na zaworach napełnianych butli z gazem propan-butan (strefa zagrożenia wybuchem), pomimo uwolnienia wcześniej znacznej ilości gazu płynnego i wytworzenia atmosfery wybuchowej, m.in. wskutek braku wymaganej wentylacji, w tym uruchamianej automatycznie wentylacji awaryjnej czy też stałej instalacji do wykrywania niebezpiecznego stężenia gazu w powietrzu, co spowodowało zapłon mieszaniny gazu z powietrzem, a następnie pożar w rozlewni gazu.

7. Inne nieprawidłowe zachowania pracownikar) spowodowane nieznajomością zagrożenia:

- ze względu na brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do napełniania butli przenośnych gazem płynnym propan-butan,
- ze względu na niezapoznanie się z wymaganymi instrukcjami bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dotyczącymi napełniania butli gazem płynnym propan-butan;

s) wynikające z nieznajomości przepisów oraz zasad bhp:

- ze względu na brak wymaganego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

t) zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem:

- rozszczelnienie złącza podczas napełniania butli gazem płynnym propan-butan oraz ogrzewania opalarką elektryczną w strefie zagrożenia dłoni

odmrożonych wskutek uwolnienia się znacznej ilości gazu propan-butan;

u) brak doświadczenia:

- krótki (kilkunastodniowy) okres pracy na stanowisku związanym z napełnianiem butli gazem propan-butan, bez wymaganych uprawnień, wymaganych szkoleń czy też udostępnienia wymaganych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Środki prawne

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 2 nakazy na piśmie zawierające 6 decyzji nakazowych, w tym 1 dotyczącą niezwłocznego ustalenia okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku przy pracy i sporządzenia protokołu powypadkowego;
- 5 decyzji ustnych, w tym 1 dotyczącą zakazu prowadzenia rozlewni gazu ze względu na jej stan techniczny;
- 1 wystąpienie zawierające 18 wniosków;
- 1 polecenie ustne dotyczące nawiązania stosunku pracy z poszkodowanym zatrudnionym dotychczas nielegalnie.

Ponadto na pracodawcę nałożono mandat kredytowany w wysokości 2000 zł, stosując okoliczności łagodzące z uwagi na jego postawę w toku kontroli, niezwłoczną realizację środków prawnych, m.in. zalegalizowanie zatrudnienia poszkodowanego.

Niezależnie od powyższego inspektorzy pracy poinformowali Urząd Dozoru Technicznego o dalszym przechowywaniu (pozostawieniu) w zbiornikach naziemnych gazu płynnego propan-butan w ilości ok. 21 400 kg, pomimo wcześniejszej decyzji UDT wyłączającej je z eksploatacji. Przekazali również kopię dokumentacji kontroli organom Policji, zgodnie z wcześniejszym wnioskiem.

Jan Buczkowski
nadinspektor pracy
kierownik Oddziału w Legnicy, OIP Wrocław



Inspekcja aktywna w walce z mobbingiem

Blisko 60 sesji popularno-naukowych koncentrujących się wokół praw pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, realizuje w 2025 roku Państwowa Inspekcja Pracy.

– Mobbing w miejscu pracy to poważny problem, którego skutki odczuwają zarówno pracownicy, jak i organizacje. Przepisy prawa, w tym Kodeks pracy, nakładają na pracodawców obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku, a Inspekcja Pracy pełni ważną funkcję nadzorczą. Jednak skuteczność działań inspektorów jest ograniczona przez trudności dowodowe i obawy pracowników – podkreśla **Marcin Stanecki**, Główny Inspektor Pracy.

W 2025 r. Inspekcja Pracy organizuje w całej Polsce konferencje poświęcone mobbingowi. Są one bezpłatne i każdy może wziąć w nich udział. Ich zwieńczeniem będzie wydanie Kodeksu Dobrych Praktyk, który ma prezentować konkretne rozwiązania, służyć pomocą pracodawcom, także małym, ma być praktycznym podręcznikiem w walce z mobbingiem.

– Z tym wydawnictwem łączy się ważny, pozytywny przekaz do społeczeństwa, że nie każdy pracodawca jest zły. Chcemy pokazać, że pracodawcy są uczciwi i podejmują szereg działań, nawet takich, do których nie obligują ich przepisy prawa, a które poprawiają komfort pracy – argumentował szef Inspekcji. – Odwiedzam zakłady pracy i często jestem zachwycony ofertą dla pracowników. Mówię tu o zapewnieniu opieki lekarskiej, psychologicznej, o obiadach za złotówkę, o miejscach do wypoczynku i wielu innych – podsumował Marcin Stanecki.



Najważniejsze terminy i zmiany przepisów



26 kwietnia 2025 r.

Weszło w życie rozporządzenie prezesa Rady Ministrów z dnia 17 kwietnia 2025 r. w sprawie zasad ustalania przez kierowników niektórych urzędów rozkładu czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiaru w poszczególnych dniach tygodnia (Dz.U. z 2025 r. poz. 512), które pozwala stosować bardziej elastyczne rozwiązania w organizacji pracy urzędów państwowych. Nakłada ono na kierowników tych urzędów obowiązek ustalenia rozkładu czasu pracy tak, by praca w urzędzie:

- odbywała się od poniedziałku do piątku nieprzerwanie przez 8 godzin każdego dnia,
- rozpoczynała się nie wcześniej niż o godzinie 7.00 i nie później niż o godzinie 10.00,
- w urzędach, w których są wykonywane zadania związane z obsługą interesantów, co najmniej w jednym dniu tygodnia odbywała się między godziną 8.00 a 18.00.

Przepisy przewidują też możliwość ustalenia pracy zmianowej między godziną 6.00 jednego dnia a godziną 6.00 następnego dnia oraz regulują kwestię wyznaczania dni wolnych.

Zmiany obejmują pracowników urzędów państwowych, tj. osoby zatrudnione m.in. w:

- urzędach państwowych, m.in. Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach ministrów, urzędach wojewódzkich, komendach, inspektoratach i innych jednostkach organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży wojewódzkich oraz kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży,

- Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców,
- urzędzie Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej,
- regionalnych izbach obrachunkowych,
- Instytucie Pamięci Narodowej,
- urzędzie Państwowej Komisji do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15,
- biurze Rady Fiskalnej,
- Rządowym Centrum Legislacji.

1 maja 2025 r.

Święto państwowe przypadające w czwartek – tj. w inny dzień niż niedziela – obniża wymiar 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 co do zasady ma obowiązek udzielić z tego tytułu pracownikom 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 maju, w związku z dwoma świętami wypadającymi w innym dniu niż niedziela, wymiar czasu pracy wynosi 160 godzin.

31 maja 2025 r.

Pracodawcy tworzący obowiązkowo zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS) mają obowiązek wpłacić na wyodrębniony rachunek bankowy funduszu równowartość co najmniej 75% odpisów podstawowych. W 2025 r. podstawą naliczania odpisów jest kwota 7262,39 zł, tj. wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2024 r.

Aby ustalić wysokość odpisów na ZFŚS na 2025 r., pracodawca musi ustalić planowaną przeciętną liczbę pracowników po przeliczeniu na pełne etaty w poszczególnych miesiącach tego roku. Te wyliczenia muszą być odrębne dla pracowników zatrudnionych w normalnych i szczególnych warunkach. Zsumowane stany zatrudnienia z 12 miesięcy należy podzielić przez 12, a wynik pomnożyć przez odpowiedni procent odpisu na ZFŚS. 75% tak ustalonej kwoty musi wpłynąć na konto funduszu do 31 maja 2025 r. Resztę odpisów wraz z ewentualnymi odpisami fakultatywnymi należy przekazać do 30 września 2025 r.

RODZAJ ODPISU PODSTAWOWEGO	WYSOKOŚĆ ODPISU	
	PROC.	KWOTA (ZŁ)
na jednego pracownika zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach pracy	37,5	2723,40
na jednego pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych	50	3631,20
na jednego pracownika młodocianego:	5	363,12
	6	435,74
	7	508,37

KONKURS

INNOWACJE BHP W BUDOWNICTWIE

Twój pomysł, nasze bezpieczeństwo!



Chcesz mieć realny wpływ na poprawę bezpieczeństwa w budownictwie?

Dołącz do naszego konkursu!

Zadanie polega na opracowaniu innowacyjnego rozwiązania poprawiającego bezpieczeństwo i warunki pracy na placu budowy, wykorzystując nowoczesne technologie, metody organizacyjne lub dobre praktyki.

NAGRODY

10 000 zł 6 000 zł 4 000 zł

TERMIN:
4 września 2025 r.

Konkurs dla osób
pełnoletnich

Zgłoś swój pomysł!
www.pip.gov.pl



Organizatorzy:



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Porozumienie
dla Bezpieczeństwa
w Budownictwie

Partnerzy:

CIOP PIB

Centralny Instytut Ochrony Pracy
Państwowy Instytut Badawczy



POLSKI ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW BUDOWNICTWA