



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 8 (498) 2024

Urlopy pracowników młodocianych

Praktyczny wymiar stosowania

(str. 11)

Niedziela bez handlu

Przestępstwa związane z naruszeniem zakazu pracy w niedzielę i święta

(str. 24)

Kiedy umiera pracodawca

Jakie prawa ma pracownik i czym jest instytucja zarządu sukcesyjnego?

(str. 7)



W numerze

3. W SEJMIE RP: Podsumowanie działań inspekcji pracy za rok 2023
4. Wiadomości nie tylko z kraju
7. Kiedy umiera pracodawca. Jakie prawa ma pracownik i czym jest instytucja zarządu sukcesyjnego?
11. Urlopy pracowników młodocianych. Praktyczny wymiar stosowania
17. Czas pracy w służbie cywilnej po zmianach (cz. 1). Nowe systemy czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe
20. Robotyka a zdrowie pracujących. Autonomous Mobile Robots w aspekcie przepisów bhp
24. Niedziela bez handlu. Przesłębstwa związane z naruszeniem zakazu pracy w niedzielę i święta
26. Wypadek podczas prac porządkowych. Okrzesywanie na wysokości
28. Ochrona sygnalistów coraz bliżej. Zapraszamy na webinar „Sygnaliści – czy jesteśmy gotowi?”
32. Zasługi dla państwa. Odznaczenia dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy

17 Czas pracy w służbie cywilnej po zmianach (cz. 1)



20 Robotyka a zdrowie pracujących



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:
Dariusz Mińkowski
– zastępca Głównego Inspektora Pracy
Artur Sobota – dyrektor
Departamentu Prewencji i Promocji
Mateusz Rzemek
– rzecznik prasowy w Głównym
Inspektoracie Pracy

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

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

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

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Fot. Pixabay

Podsumowanie działań inspekcji pracy w 2023 roku



Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 8 lipca 2024 r. zapoznała się ze sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za ubiegły rok. W posiedzeniu uczestniczył Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki wraz ze współpracownikami.

W 2023 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 61 tys. kontroli u prawie 50 tysięcy pracodawców. Duża ich część była wynikiem skarg skierowanych do inspekcji. W ubiegłym roku wpłynęły ponad 43 tysiące skarg obejmujących niemal 76 tysięcy różnych zagadnień. Zdecydowana większość (aż 37%) dotyczyła wypłat wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą. W wyniku interwencji inspektorów pracy i zastosowanych środków prawnych, w tym głównie wydawanych decyzji płaconych, do 65 tysięcy pracowników oraz osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych trafiło aż 72,5 miliona złotych.

W ubiegłym roku zbadano 1756 wypadków przy pracy, w tym 199 ze skutkiem śmiertelnym. W trakcie kontroli inspektorzy pracy zlikwidowali ponad 72 tysiące bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników.

Ponadto przeprowadzono ponad 9 tysięcy kontroli wykonywania pracy przez 39 403 cudzoziemców – aż 17% z nich powierzone nielegalną pracę. Kontrole w zakresie nielegalnego zatrudnienia dotyczyły także obywateli Polski. Skontrolowano 120 tys. zatrudnionych, a nielegalne zatrudnienie stwierdzono w stosunku do 15,7 tysiąca z nich. Nielegalne zatrudnienie najczęściej było ujawniane w branżach takich, jak handel, naprawy, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo.

Dużo miejsca w informacji na temat działań prowadzonych przez PIP poświęcono zagadnieniom prewencji i promocji. W 2023 r. w ramach kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. Stop wypadkom!” inspektorzy zorganizowali 360 szkoleń dla firm z branży budowlanej. Uczestniczyło w nich 7200 pracowników, pracodawców i przedstawicieli służb bhp.

Realizowano także trzyletnią ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną „Legitna praca”, której celem jest upowszechnianie wśród młodych ludzi wiedzy o przepisach prawa pracy oraz kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy.

– Mam wielką nadzieję, że sprawozdanie nie będzie tylko źródłem informacji o działaniach prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Zebrane dane i ich analiza są bowiem doskonałym materiałem wyjściowym do opracowania nowych rozwiązań, które sprawią, że inspektorzy będą mogli bez przeszkód rozwiązywać najbardziej kluczowe problemy osób świadczących pracę – podkreślił **Marcin Stanecki**.

Członkowie ROP zadawali szczegółowe pytania dotyczące m.in. wniosków legislacyjnych wystosowanych przez PIP, liczby skarg i układów zbiorowych pracy. Pytano o możliwość zwiększenia kar nakładanych przez inspektorów pracy. Dyskutowano również o potrzebach inspekcji w kontekście zwiększenia jej skuteczności oraz o optymalnej liczbie inspektorów pracy, gwarantującej sprawne wykonywanie wszystkich powierzonych zadań. W ocenie Marcina Staneckiego należy dążyć do tego, by w przyszłości liczba inspektorów osiągnęła poziom 3 tysięcy. Jednocześnie musi rosnąć poziom ich płac, konkurencyjne wynagrodzenia pozwolą bowiem pozyskiwać wysoko wykwalifikowaną kadrę.

W obradach Rady wzięli udział także: **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy; **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy; **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli; **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia oraz **Ewa Młynarczyk**, wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji.

28 Ochrona sygnalistów coraz bliżej

Zachęcamy do udziału w całodniowym webinarze „Sygnaliści – czy jesteśmy gotowi?”, który odbędzie się 17 września 2024 r. Wielkim atutem wydarzenia, organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, są zaproszeni prelegenci i paneliści. Obecność na webinarze potwierdzili wybitni naukowcy, prawnicy i praktycy prawa pracy. Start o godz. 10.00. Transmisja online m.in. na stronie internetowej urzędu.





Nowe zasady ochrony przed upałem w pracy?

Zmiany klimatyczne powodują, że ochrona przed wysoką temperaturą w miejscu pracy staje się koniecznością. Z inicjatywy ministry rodziny, pracy i polityki społecznej **Agnieszki Dziemianowicz-Bąk** ruszyły prace przygotowawcze, których celem jest uregulowanie pracy w wysokich temperaturach. 30 lipca 2024 r. w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego odbyło się spotkanie poświęcone temu zagadnieniu. Zaproponowane przepisy miałyby obowiązywać już



w przyszłym sezonie letnim. Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy będą niezwykle istotne przy tworzeniu nowych rozwiązań prawnych skutkujących zwiększeniem ochrony pracowników w trakcie pracy w wysokich temperaturach. W spotkaniu uczestniczyli m.in. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**, prof. **Jolanta Walusiak-Skorupa**, dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi oraz prof. **Wiktor M. Zawieska**, dyrektor CIOP-PIB. W dyskusji ekspertów udział wzięli ponadto **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy, **Ewa Dośla**, dyrektor Gabinetu GIP oraz **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP. Uzgodniono, że nowe rozwiązania znajdą się w znowelizowanym rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Spotkania z liderami bhp

17 lipca 2024 Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** spotkał się z **Marianem Kowalskim**, prezesem Forum Społecznych Inspektorów Pracy oraz **Konradem Adamczykiem**, członkiem Komitetu Organizacyjnego Forum SIP. Społeczni inspektorzy pracy są ważnym partnerem inspektorów pracy działających w terenie. Ich doświadczenie i znajomość warunków pracy na konkretnych stanowiskach bywa kluczowa przy likwidacji zagrożeń i ograniczaniu negatywnego wpływu niebezpiecznych czynników występujących w zakładzie pracy. W trakcie spotkania rozmawiano na temat porozumienia o stałej współpracy. Ponadto uzgodniono, że Główny Inspektorat Pracy będzie partnerem III Ogólnopolskiego Forum Społecznej Inspekcji Pracy. Tego dnia szef urzędu spotkał się także z **Józefem Witczakiem**, prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz wiceprezesami OSPS BHP **Pawłem Kanią** i **Michałem Chłopeckim**. Rozmawiano między innymi o współpracy i udziale przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w VI Ogólnopolskim Forum Służby BHP. Urząd jest partnerem tego wydarzenia.

Układy zbiorowe po nowemu

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** uczestniczył 10 lipca 2024 r. w posiedzeniu zespołu prawa pracy Rady Dialogu Społecznego, poświęconym projektowi ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Przygotowany przez resort rodziny, pracy i polityki społecznej projekt zakłada całościową regulację dotyczącą określania zasad zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy oraz opartych na ustawie porozumień zbiorowych. W szczególności projekt przewiduje uchylenie działu XI Kodeksu pracy, regulującego materię układów zbiorowych pracy. Resort pracy planuje utworzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, która ma być prowadzona w wersji elektronicznej przez ministra właściwego



do spraw pracy i ma obejmować układy zbiorowe pracy (zarówno ponadzakładowe, jak i zakładowe) oraz protokoły dodatkowe do tych układów, a także porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień. Państwowa Inspekcja Pracy dostrzega potrzebę regulacji w przepisach ustawy kwestii dalszego przechowywania i przekazywania dokumentacji układowej oraz ustalenia skutków prawnych pojawiających się w toku spraw związanych z rejestracją układów zbiorowych w poszczególnych okręgowych inspektoratach pracy. W posiedzeniu zespołu uczestniczyła także **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP.

Przyjemne z pożytecznym

27 lipca 2024 roku nad Jeziorem Wierzchucińskim Dużym w Wierzchucicach gm. Sicienko odbył się piknik profilaktyczny „Kręć mnie bezpieczeństwo nad wodą”, organizowany przez Komendę Wojewódzką Policji w Bydgoszczy i Wójta Gminy Sicienko. W akcji wzięli udział również przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Wydziału Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy, Centrum Powiadamiania Ratunkowego Numer Alarmowy 112, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie. Podczas pikniku poszczególne służby zaprezentowały swoje działania profilaktyczne dla dzieci, młodzieży oraz dorosłych. Przygotowano liczne quizy, konkursy plastyczne oraz inne atrakcje dla wypoczywających nad wodą. Udało się m.in. przedstawić wykaz prac, których nie należy powierzać dzieciom poniżej 16. roku życia, a także dobre praktyki podczas prac polowych. Najmłodszy ubiegali o nagrody w konkursie na temat bezpieczeństwa, dystrybuowano również wydawnictwa urzędu. Imprezę zakończył pokaz działań ratowniczych na wodzie wszystkich służb, które odpowiadają za bezpieczeństwo na akwenach.

Gdy drwa rąbią

Po raz kolejny w dniach 6-7 lipca br. pod patronatem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu odbyły się Międzynarodowe Zawody Drwali w Bobrowie koło Olesna. Była to już XXIII edycja wydarzenia. Głównym organizatorem imprezy była OSP w Bobrowie. W zawodach wzięli udział zawodnicy z Francji, Niemiec, Czech, Słowacji i Polski. Okręgowy Inspektor Pracy ufundował nagrody dla laureatów w dwóch kategoriach: juniorów i seniorów. Przed rozpoczęciem rywalizacji inspektorzy pracy przeprowadzili cykl szkoleń w zakresie bezpiecznego pozyskiwania drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych. W lesie odbyły się konkurencje polegające na przygotowaniu pilarki do pracy, ścinie i obalaniu drzew na cel, złożonej przerynke kłód

oraz okrzesywaniu. Na placu zorganizowano pokaz rzeźbienia w drewnie, a prace wykonane przez pilarzy przekazano na licytację. Pozyskane pieniądze zostały przeznaczone na pomoc w rehabilitacji chorej Oliwki Janerki. Podczas wydarzenia punkt informacyjno-edukacyjny Państwowej Inspekcji Pracy



odwiedziło liczne grono zainteresowanych poradami prawnymi i z zakresu bhp. Dostępne były także wydawnictwa inspekcji. Dla dzieci zorganizowano konkursy plastyczne z nagrodami.

Bezpieczeństwo podczas żniw

W lipcu br. w ramach działań informacyjno-prewencyjnych „Szacunek życia! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” p.o. nadiinspektor pracy **Tomasz Abramczyk**, koordynator Sekcji Prewencji i Promocji w OIP w Lublinie, rozpoczął na terenie województwa lubelskiego wizytację żniwnych prac polowych w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Pośpiech, rutyna, zmęczenie, ale również niewiedza i lekkomyślność są najczęstszymi przyczynami wypadków w rolnictwie. Z tego powodu pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie każdego roku działają na rzecz poprawy bezpieczeństwa takiej pracy. Celem prowadzonych wizytacji jest uzmysłowienie rolnikom oraz osobom pracującym w gospodarstwach rolnych zagrożeń występujących podczas wykonywania prac. Podczas lipcowych wizytacji rolnikom wręczane są wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy – „Pracuj bezpiecznie” oraz „Dobre praktyki”, a najmłodszy otrzymują komiks „Przygoda na wsi” oraz opaski odblaskowe.

Kampania z europejską nagrodą

Nasza kampania kontrolno-prewencyjna „Budowa. STOP wypadkom!” została doceniona przez Europejski Urząd ds. Pracy! Kampania skierowana jest do pracodawców, kierowników budowy

i robót, pracowników oraz inwestorów. Jej celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Przekaz koncentruje się na zagrożeniach życia i zdrowia pracowników, zachęca do eliminowania zachowań niezgodnych z zasadami bezpieczeństwa pracy w budownictwie nawet przy drobnych pracach budowlanych. Kampania przewidziana została na 3 lata (2022-2024) i łączy w sobie trzy rodzaje działań: kontrolne, prewencyjne oraz edukacyjne. W przypadku tych ostatnich tylko w 2023 roku inspektorzy pracy w całym kraju przeprowadzili 360 szkoleń, w których uczest-



niczyło ponad 7 tys. osób. Na uwagę zasługują też materiały merytoryczne znajdujące się na stronie kampanii www.bhpnatak.pl. Dostępne są tam infografiki dotyczące bezpieczeństwa pracy w budownictwie, m.in. „Bezpieczna praca z elektronarzędziami”, „Bezpieczeństwo pracy na budowie w pobliżu linii elektroenergetycznych”, „Bezpieczeństwo pracy podczas rozładunku na placu budowy”. Wyróżnienie zostało przyznane w drugiej edycji konkursu Call for Good Practices 2023.

Coraz lepsi

W trzeciej edycji międzynarodowego szkolenia „Podstawy mobilności pracowników w UE” w Zagrzebiu w dniach 2-4 lipca 2024 r.,

zorganizowanego przez Europejski Urząd ds. Pracy, wzięli udział przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy. Inicjatywa ma na celu wsparcie państw członkowskich UE w spójnym egzekwowaniu prawa Unii. Uczestnikami szkolenia byli przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za nadzór i kontrole warunków pracy, reprezentanci władz krajowych z wszystkich państw członkowskich UE, przedstawiciele partnerów społecznych (związków zawodowych, izb pracowniczych i organizacji pozarządowych) oraz środowisk akademickich z krajów członkowskich UE. Szkolenie zakończono panelem dyskusyjnym, poświęconym lukom w egzekwowaniu prawa UE dotyczącego mobilności pracowników oraz przyszłym wyzwaniom europejskiego rynku pracy, przedstawiono też wnioski z trzech dni sesji.

Na kongresie pożarnictwa

Państwowa Inspekcja Pracy wzięła udział w jednym z największych i najbardziej znanych wydarzeń branży ochrony przeciwpożarowej i security w Polsce. Kongres Pożarnictwa FIRE SECURITY EXPO, który odbył się na PGE Narodowym w Warszawie w dniu 24 lipca 2024 roku, został objęty honorowym patronatem przez Głównego Inspektora Pracy. To wyjątkowe wydarzenie było okazją do poznania najnowszych trendów i wytycznych w zakresie bezpieczeństwa pożarowego. Na stoisku informacyjnym urzędu eksperci z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, **Tomasz Adamski** i **Paweł Żwirbla**, udzielali porad prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy.

Co warto wiedzieć o sygnalistach?

„Sygnaliści - prawa i obowiązki” to najnowsze wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy dostępne online. Skierowane jest do osób i instytucji zainteresowanych przepisami regulującymi status sygnalistów, które wejdą w życie 25 września 2024 r. Z broszury przygotowanej z myślą o pracownikach, pracodawcach i instytucjach można dowiedzieć się, kto może być sygnalistą i co może zgłosić; jak i gdzie zgłaszać naruszenia prawa; od kiedy sygnaliście przysługuje ochrona; czy zgłoszenie zwalnia od odpowiedzialności karnej; jakie działania odwetowe są zakazane. Choć w katalogu naruszeń nie znalazło się prawo pracy, to w ustawie wskazane są działania o charakterze odwetowym, które dotyczą pracy. Działanie odwetowe to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty, wyrządza lub może wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście. Należą do nich m.in. mobbing, nieprzyznanie nagrody, przeniesienie na niższe stanowisko czy pominięcie przy awansie. Sama groźba lub próba podjęcia takich działań również stanowi działanie odwetowe. Zgłoszenia dotyczące tych działań trafią do rozpatrzenia przez Państwową Inspekcję Pracy.



Kiedy pracodawca umiera

Jakie prawa ma pracownik i czym jest instytucja zarządu sukcesyjnego?

Śmierć pracodawcy może powodować poważne trudności dla pracowników w związku z pojawieniem się wielu komplikacji prawnych, osobistych i majątkowych.

Wjeście w życie ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (dalej: u.z.s.) miało na celu unormowanie zasad tymczasowego zarządzania przedsiębiorstwem po śmierci przedsię-

biorcy, który we własnym imieniu wykonywał działalność gospodarczą na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), oraz kontynuowania działalności gospodarczej wykonywanej z wykorzystaniem tego przedsiębiorstwa. Chodziło przede

wszystkim o stworzenie warunków do zachowania ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa po śmierci właściciela. Ustawa odnosi się zarówno do podmiotów działających w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, jak i do wspólników spółek cywilnych. Postanowienia tej ustawy nie odnoszą się do spółek osobowych i kapitałowych nawet wówczas, gdy zmarł jedyny wspólnik bądź udziałowiec – zgodnie z zasadą, że „korporacja nie umiera”, może tylko ulec likwidacji. Tego rodzaju konstatacja oparta jest na założeniu, że to spółka, a nie osoba fizyczna, ma przymiot pracodawcy i w stosunku do spółek osobowych oraz kapitałowych nie będzie miał zastosowania art. 63² Kodeksu pracy, który uległ istotnej modyfikacji.

Wygaśnięcie umowy

Za datę śmierci pracodawcy, jako osoby fizycznej, przyjmuje się dzień jego zgonu lub uznania go za zmarłego. W przypadku wątpliwości dotyczących faktu wygaśnięcia umowy o pracę pracownik ma możliwość wytoczenia powództwa w trybie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego. Po nowelizacji art. 63² k.p., dokonanej przez ustawę o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, śmierć pracodawcy może postawić pracownika w trzech różnych sytuacjach prawnych.

Pierwsza sytuacja dotyczy pracowników zatrudnionych w formie nieopartej na prowadzeniu jednostki organizacyjnej, którą można byłoby uznać za zakład pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Chodzi tu więc o śmierć osoby, która zatrudniała pracownika w celu zaspokojenia własnych potrzeb, np. jako pomoc domową, ochronę osobistą, do opieki nad dziećmi czy pomoc pielęgniarstwa. Wówczas Kodeks pracy przewiduje tylko jedną możliwość, a mianowicie z chwilą śmierci takiego pracodawcy następuje wygaśnięcie umowy o pracę i nabycie przez pracownika prawa do odszkodowania (art. 63² § 1 i 2 k.p.).

Odszkodowanie ma wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz innych należności wynikających ze stosun-

ku pracy, np. zaległych wynagrodzeń, rozliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy delegacji służbowych. Należy przyjąć, że podstawą obliczenia odszkodowania jest ustawowy okres wypowiedzenia ustalony zgodnie z art. 36 k.p. Roszczenia odszkodowawcze z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę z powodu śmierci pracodawcy przedawniają się z upływem terminu wynikającego z art. 291 § 1 k.p., a więc z upływem 3 lat (wyrok SN z dnia 6 sierpnia 2013 r.).

Kodeks pracy nie reguluje, kto jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi odszkodowania po śmierci pracodawcy. Z tego względu poprzez art. 300 k.p. należy zastosować przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące spadków. Roszczenia pracowników z tytułu tych odszkodowań wchodzi do masy spadkowej (art. 922 k.c.). W razie odrzucenia spadku przez spadkobierców lub braku spadkobierców spadek dziedziczy gmina ostatniego miejsca zamieszkania spadkodawcy, a gdy tego miejsca nie da się ustalić lub znajdowało się ono za granicą, dziedziczy Skarb Państwa (art. 935 i 1020 k.c.). Jeśli spadkobiercy przejmą spadek z dobrodziejstwem inwentarza (art. 1023 k.c.), za długi spadkowe odpowiadają tylko do wartości ustalonego w inwentarzu stanu czynnego spadku (art. 1031 § 2 k.c.). Długi spadkowe mogą przewyższać wartość spadku, wówczas wierzyciele (a więc i pracownicy) dochodzący odszkodowań nie zostaną zaspokojeni. Warto podkreślić, że roszczenia pracowników o odszkodowanie z tytułu śmierci pracodawcy nie mogą być zaspokajane na podstawie ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, gdyż ten akt prawny nie przewiduje takiej możliwości.

Nowy pracodawca

Druga sytuacja dotyczy pracownika zatrudnionego przez zmarłego pracodawcę w jednostce organizacyjnej, która może podlegać przejściu przez nowego pracodawcę na mocy art. 23¹ k.p., a pracodawca nie jest przedsiębiorcą wpisanym do

CEIDG (np. dział specjalny produkcji rolnej). Wówczas możliwe są dwa warianty. Gdy dojdzie do przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę, pracownik kontynuuje u niego zatrudnienie, w przeciwnym razie umowa wygasa, a pracownik nabywa prawo do odszkodowania. W przypadku gdy zakład zostaje przejęty w drodze dziedziczenia, wówczas na mocy art. 23¹ k.p. spadkobiercy stają się nowym pracodawcą pracownika. Nowym pracodawcą może być nie tylko spadkobierca zmarłego, ale również inna osoba, która przejęła zakład pracy i wstąpiła w prawa i obowiązki podmiotu zatrudniającego, w tym także wierzyciele czy nabywcy majątku. Przejściem zakładu pracy w znaczeniu art. 23¹ k.p. jest także przejście zakładu pracy prowadzonego przez osobę fizyczną oraz między takimi osobami (wyrok SN z dnia 21 lipca 1994 r.). W przypadku tego rodzaju przejścia przedsiębiorcy istnieje po jego śmierci niepewność co do statusu pracowników. Nie wiadomo bowiem, czy i kiedy nastąpi przejście przez nowego pracodawcę i kontynuacja zatrudnienia, czy też stosunki pracy wygasną i pracownicy nabędą jedynie prawo do odszkodowania. W tym niepewnym okresie do reprezentowania pracodawcy może być uprawniony spadkobierca, osoba wyznaczona przez spadkobierców lub zarządca wyznaczony przez sąd (art. 203 w zw. z art. 1035 k.c.), kurator spadku (art. 666 i n. k.p.c.) bądź wykonawca testamentu (art. 986 i n. k.c.).

Zarząd sukcesyjny

Trzecia sytuacja jest następstwem wprowadzenia do naszego porządku prawnego zarządu sukcesyjnego przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Przez pojęcie zarządu sukcesyjnego należy rozumieć zasady tymczasowego zarządu przedsiębiorstwem po śmierci przedsiębiorcy (art. 1 u.z.s.).

Ustawa o zarządzie sukcesyjnym, a tym samym i art. 63² k.p. w zakresie dotyczącym tego zarządu, dotyczy śmierci przedsiębiorcy wykonującego we własnym imieniu działalność gospodarczą na podstawie wpisu do CEIDG. Przepisy ustawy o zarzą-

dzie sukcesyjnym przewidują dwa tryby ustanowienia zarządu sukcesyjnego, w zależności od tego, zostaje on ustanowiony – z chwilą śmierci przedsiębiorcy czy powoływany po jego śmierci.

Pierwszy tryb ma miejsce, gdy przedsiębiorca za życia wskazał określoną osobę do pełnienia funkcji zarządcy sukcesyjnego



go lub zastrzegł, że z chwilą jego śmierci wskazany prokurent stanie się zarządcą sukcesyjnym. Powołanie zarządcy sukcesyjnego przez przedsiębiorcę oraz wyrażenie zgody osoby powołanej na pełnienie tej funkcji w przypadkach, o których mowa, wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Aby skutecznie ustanowić zarząd sukcesyjny w tym trybie, konieczny jest ponadto stosowny wpis w rejestrze CEIDG. Ustawodawca przewiduje pewne wymagania w odniesieniu do osoby, która miałaby sprawować przedmiotową funkcję. Zgodnie z art. 8 u.z.s. musi ona posiadać pełną zdolność do czynności prawnych, nie może być wobec niej orzeczony zakaz prowadzenia działalności gospodarczej ani środek karny albo środek zabezpieczający w postaci zakazu prowadzenia określonej działalności gospodarczej, obejmującego działalność gospodarczą wykonywaną przez przedsiębiorcę lub działalność gospodarczą w zakresie zarządu majątkiem.

Drugi tryb dotyczy sytuacji, kiedy pracodawca nie ustanowił zarządcy sukcesyjnego za życia. Zarząd sukcesyjny może wówczas zostać powołany wyłącznie przez osoby, o których mowa w art. 14 u.z.s. – małżonek przedsiębiorcy (któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku), spadkobierca ustawo-

Reprezentację przedsiębiorstwa w spadku w stosunkach pracy w okresie od chwili śmierci przedsiębiorcy do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego wykonuje zarządca sukcesyjny, a w przypadku jego braku osoby, o których mowa w art. 14 u.z.s., czyli następcy prawni zmarłego przedsiębiorcy.

Umowy o pracę a zarząd sukcesyjny

W przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci przedsiębiorcy (czyli powołania przez przedsiębiorcę za życia zarządcy sukcesyjnego i dokonania stosownego wpisu do CEIDG) nie dochodzi do automatycznego wygaśnięcia umów o pracę. W takiej sytuacji stosunki pracy pozostają w mocy na dotychczasowych zasadach. Umowy o pracę na czas nieokreślony z pracownikami wygasają dopiero z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że przed tym dniem nastąpiło przejście pracownika przez nowego pracodawcę na podstawie przepisów dotyczących przejścia zakładu pracy lub jego części.

Jeśli zarząd sukcesyjny nie został ustanowiony z chwilą śmierci pracodawcy umowy o pracę nie wygasną automatycznie wraz z jego śmiercią, lecz w terminie 30 dni od tego faktu, chyba że przed upływem tego okresu z pracownikiem zostanie zawarte pisemne porozumienie o kontynuacji stosunku pracy. Narzędziem służącym do opóźnienia terminu wygaśnięcia umowy o pracę i umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy są dwa rodzaje porozumień o kontynuacji stosunku pracy na dotychczasowych zasadach. Porozumienia zawierane są indywidualnie z poszczególnymi pracownikami. Podmiot zawierający je ze strony pracodawcy może w zasadzie swobodnie wybrać pracowników, którym złoży propozycje zawarcia porozumienia.

Osoby określone w art. 14 u.z.s. mogą zawrzeć porozumienie na czas do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo do dnia wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego, mogą również zawrzeć z pracownikiem porozumienie

o wcześniejszym terminie rozwiązania umowy o pracę. Drugi rodzaj porozumienia o kontynuacji stosunku pracy na dotychczasowych zasadach może z pracownikiem zawrzeć zarządca sukcesyjny. Porozumienie powinno dotyczyć okresu do dnia wygaśnięcia tego zarządu, przy czym strony mogą i w tym przypadku uzgodnić wcześniejszy termin rozwiązania umowy.

Odrębnie kwestię wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku nieustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy unormowano w odniesieniu do umów o pracę na czas określony. Na mocy art. 63² § 7 k.p. umowa o pracę na czas określony ustaje z upływem okresu, na który została zawarta, jeżeli termin jej rozwiązania przypada przed upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, chyba że strony uzgodnią wcześniejszy termin jej rozwiązania. Jeśli natomiast umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy i termin jej rozwiązania przypada już po upływie 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, stosunek pracy ustaje z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego, chyba że umowa o pracę ustanie wcześniej na skutek upływu okresu, na który została zawarta, albo strony uzgodnią wcześniejszy termin jej rozwiązania.

W sytuacji gdy nie dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z dniem śmierci pracodawcy i umowa o pracę trwa przez wskazany w treści powyższych regulacji czas, konieczne stanie się ustalenie, w jaki sposób kwalifikować okres nieobecności pracownika w pracy. Kwestię tę, przynajmniej w pewnym zakresie, przesądził ustawodawca. W myśl art. 63² § 8 k.p. okres od dnia śmierci pracodawcy do dnia wygaśnięcia umowy o pracę albo dokonania zgodnie z art. 63² § 5 i 6 k.p. uzgodnienia, albo rozwiązania zgodnie z art. 63² § 7 k.p. umowy o pracę jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. W okresie tej usprawiedliwionej nieobecności pracownik nie nabywa także prawa do zasiłku chorobowego, chyba że niezdol-

ność do pracy powstała do dnia śmierci pracodawcy i trwa nieprzerwanie po tym dniu. W tym okresie uprawniony podmiot (zarządca sukcesyjny, a w jego braku osoba określona w art. 14 u.z.s.) może wydać pracownikowi polecenie wykonywania pracy zgodnej z jego umową, oczywiście za wynagrodzeniem. Polecenie powinno określać okres wykonywania pracy przez pracownika i wymiar czasu pracy.

Koniec umowy

Śmierć pracodawcy, który był przedsiębiorcą wpisanym do CEIDG, niezależnie od tego, czy został ustanowiony zarządca sukcesyjny czy nie, zawsze powoduje wygaśnięcie stosunków pracy, aczkolwiek w różnych terminach i różnych okolicznościach, chyba że pracownicy zostali przejęci przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. We wszystkich wymienionych w art. 63² § 3 pkt 2 i § 4-11 k.p. przypadkach wygaśnięcia umowy o pracę z powodu śmierci pracodawcy pracownik ma prawo do odszkodowania z art. 63² § 2 k.p. Nie pozbawia go tego prawa zawarcie porozumienia, gdyż zmienia ono tylko termin wygaśnięcia umowy.

Przepis art. 63² § 12 k.p. przyznaje pracownikowi prawo do ponownego zatrudnienia na poprzednich warunkach. Prawo to powstaje w razie spełnienia się trzech przesłanek: wygaśnięcia umowy o pracę z powodu śmierci pracodawcy, ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej oraz zgłoszenia przez pracownika zamiaru podjęcia zatrudnienia w ciągu miesiąca od dnia ustanowienia zarządcy sukcesyjnego. Obowiązek ponownego zatrudnienia spoczywa na zarządcy sukcesyjnym. Przepis § 12 nie ma zastosowania w odniesieniu do zarządu sukcesyjnego ustanowionego z chwilą śmierci przedsiębiorcy. Przepisy o zarządzie sukcesyjnym nie definiują, co należy rozumieć pod pojęciem grupy zawodowej. Zasadne jest odwołanie się w tym zakresie do poglądów doktryny i orzecznictwa wypracowanych na gruncie przepisów o zwolnieniach grupowych. Przyjąć należy, że grupa

zawodowa obejmuje nie tylko zespół pracowników wykonujących ściśle określony zawód bądź pracowników spełniających w zakładzie pracy takie same funkcje (czynności), lecz także pracowników o podobnych kwalifikacjach realizujących określone, zbliżone rodzajowo zadania (wyrok SN z 7 marca 1997 r.). Co istotne, przepisy nie przewidują obowiązku informowania pracowników o ustanowieniu zarządu sukcesyjnego. Ustalenie tej kwestii leży w gestii samego pracownika.

Mateusz Piotr Borek
OIP Rzeszów,
Oddział w Przemyślu

Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1465).
2. Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (t.j. Dz.U. 2021 poz. 170).
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. 2023. poz. 1610).
4. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1550).
5. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, WKP 2024.
6. Krzysztof W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, WKP 2022.
7. Łukasz Majewski, Tomasz Niedziński, Kodeks pracy. Wybór orzecznictwa. Komentarz orzecznicy, WKP 2015.
8. Ludwik Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017.
9. Paulina Zawadzka-Filipczyk, Zarząd sukcesyjny – po śmierci pracodawcy stosunek pracy nie wygaśnie, „Personel Plus” 9/2018.
10. Janusz Żołyński (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, ODDK 2023.
11. Stefan Babiarz (red.), Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Komentarz, WKP 2021.
12. Grzegorz Patek, Doradca podatkowy jako zarządca sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej, WKP 2018.
13. Marta Zbucka, Skutki prawne śmierci pracodawcy, WKP 2018.
14. Dariusz Celiński, Czynności notarialne związane z zarządzeniem sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, WKP 2018.
15. Wyrok SN z dnia 6 sierpnia 2013 r., II BP 3/13.
16. Wyrok SN z dnia 21 lipca 1994 r., I PRN 48/94.
17. Wyrok SN z 7 marca 1997 r., I PKN 26/97.



Zgodnie z art. 152 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Dotyczy to wszystkich osób posiadających status pracownika, również młodocianych.

Chociaż urlopy wypoczynkowe pracowników młodocianych zostały uregulowane w zaledwie jednym artykule w Kodeksie pracy (art. 205), to z inspektorskiej praktyki wynika, że pracodawcy nie zawsze właściwie interpretują zapisy dotyczące ich stosowania. Poniższe rozważania dotyczą pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego (w formie nauki zawodu lub w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy) oraz młodocianych zatrudnionych w celu innym niż przygotowanie zawodowe (przy tzw. pracach lekkich). Jednocześnie założenia te dotyczą klasycznej sytuacji, czyli pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Najpierw 12 dni urlopu

Już pierwsza z regulacji dotyczących urlopów wypoczynkowych może powodować trudności w stosowaniu. Zgodnie z art. 205 § 1 k.p. młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia

pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Przyjmując najczęstszy z terminów rozpoczęcia zatrudnienia pracowników młodocianych – dla zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego – czyli 1 września danego roku kalendarzowego (początek roku szkolnego, w którym pracownik młodociany rozpoczyna naukę w szkole branżowej I stopnia), prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego uzyska on z upływem 28 lub 29 lutego kolejnego roku kalendarzowego. Zgodnie bowiem z § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2018 poz. 2010 ze zm. oraz 2023 poz. 1348) umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu pracodawca zawiera z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia. Tym samym możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego nastąpiłaby dopiero od 1 marca następnego roku.

Przez pojęcie „pierwsza praca” należy rozumieć pierwszą pracę w życiu młodocianego. Można przyjąć, że ustawodawca celowo zastosował w przypadku pracowników młodocianych podejmujących pierwszą pracę okres wyczekiwania (karencji) przy wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego.

Nie sposób nie wspomnieć tu o przepisie ogólnym dotyczącym nabycia prawa do urlopu. Zgodnie z art. 153 § 1 k.p. pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym,

w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Wobec powyższego zarówno w przypadku pierwszej pracy dorosłego pracownika, jak i pracownika młodocianego prawo do skorzystania z urlopu wypoczynkowego zostało wstrzymane na określony czas – 1,66 dnia przy pracowniku dorosłym po każdym miesiącu pracy i 12 dni roboczych przy pracowniku młodocianym po upływie 6 miesięcy. A co jeśli pracownik młodociany chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego w trakcie tych 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy? Wówczas z pomocą przychodzi art. 205 § 3 k.p. mówiący o tzw. urlopie zaliczkowym, o czym szerzej w dalszej części artykułu.

Następnie 26 dni urlopu

Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat (art. 205 § 2 k.p.). Przyjmując zatem pierwotne założenie o rozpoczęciu pierwszej pracy w dniu 1 września danego roku kalendarzowego, prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych pracownik młodociany uzyska z upływem 31 sierpnia kolejnego roku kalendarzowego. Tym samym możliwość skorzystania z takiego urlopu wypoczynkowego nastąpiłaby dopiero od 1 września tego roku, czyli w kolejnym roku szkolnym (w drugim roku nauki lub klasie II branżowej szkoły I stopnia). Regulacja dotycząca uzyskania kolejnego urlopu w pierwszym roku pracy jest odmienna od regulacji ogólnej zawartej w dziale siódmym Kodeksu pracy. Urlopu pracownika dorosłego, który nabył w okresie pierwszych 6 miesięcy pracy, zawiera się bowiem w urlopie przysługującym po przepracowaniu roku pracy. Z kolei w przypadku pracownika młodocianego następuje zsumowanie tego urlopu. W konsekwencji pracownik młodociany po upływie roku pracy uzyskuje prawo do łącznie 38 dni roboczych urlopu wypoczynkowego (tj. 12 dni po upływie 6 miesięcy pracy + 26 dni po upływie roku pracy). Co w przypadku, gdy pracownik młodociany chce skorzystać z tego kolejnego urlopu wypoczynkowego w trakcie pierwszego roku pracy? Podobnie, jak w przypadku pierwszych 12 dni roboczych, tak samo w odniesieniu do kolejnych 26 dni urlopu może skorzystać z urlopu zaliczkowego (art. 205 § 3 k.p.).

Tylko 20 dni urlopu

Z uwagi na fakt, iż przepisy szczególne dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników młodocianych nie wskazują na odmienne regulacje dotyczące prawa do urlopu np. w drugim czy trzecim roku nauki, należy przyjąć regulacje ogólne, na mocy art. 205 § 5 k.p. (w sprawach nieuregulowanych przepisami niniejszego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego). Zgodnie z art. 153 § 2 k.p. prawo do ko-

lejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym, tj. z dniem 1 stycznia danego roku kalendarzowego.

W tym miejscu trzeba jednak powrócić do regulacji wynikającej z art. 205 § 2. W każdym kolejnym roku kalendarzowym pracownik młodociany uzyskuje urlopu wypoczynkowy w wymiarze 26 dni roboczych. Takie uprawnienie przysługuje mu aż do roku, w którym kończy on 18 lat. Wówczas z dniem 1 stycznia (w roku, w którym kończy on 18 lat) nabywa prawo do jedynie 20 dni roboczych (pod warunkiem, że prawo do urlopu uzyskał przed ukoń-



Źródło: master1305, Freepik

czeniu 18 lat). Zatem przy założeniu, że pracownik młodociany zatrudniony 1 września danego roku kalendarzowego, do końca kolejnego roku kalendarzowego nie wykorzystał żadnego z 38 dni urlopu wypoczynkowego (co oczywiście powoduje powstanie nieprawidłowości), z dniem 1 stycznia uzyska prawo do 64 dni (niewykorzystane 38 dni + kolejne 26 dni) urlopu wypoczynkowego (przy założeniu, że nie kończy w tym roku 18 lat). Należy jed-

nak pamiętać, że pracodawca powinien udzielać młodocianemu pracownikowi urlopu wypoczynkowego w pełnym należnym wymiarze w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo.

Pojawia się pytanie, co w sytuacji, gdy pracownik młodociany nie nabył prawa do urlopu przed ukończeniem 18. roku życia? W powyższej kwestii należy odwołać się do stanowiska Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy z dnia 18 grudnia 2023 r. (GIP-GPP.0300.38.2023.1), w myśl którego pracownik, który rozpoczyna przygotowanie zawodowe z dniem 1 września

danego roku, a następnie w kolejnym roku kończy 18 lat, nabydzie prawo do 12 dni urlopu po przepracowaniu 6 miesięcy, a następnie prawo do 26 dni po przepracowaniu 12 miesięcy. Jednocześnie z początkiem kolejnego roku pracownik ten nabydzie prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego z uwagi na bycie osobą pełnoletnią (jednakże, jak zaznaczono, przygotowanie zawodowe będzie kontynuował na zasadach przewidzianych dla pra-

owników młodocianych). Reasumując, można zatem stwierdzić, że wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika młodocianego (w odróżnieniu od pracownika dorosłego) tendencją malejącą (jedynie w pierwszym roku pracy nabywa się zwiększony wymiar urlopu). Z łącznie 38 dni roboczych w pierwszym roku pracy wymiar urlopu pracownika młodocianego „spada” do 26 dni roboczych, a następnie do 20 dni roboczych (w roku, w którym kończy 18 lat). W przypadku pracownika dorosłego z uzyskiwanego prawa do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku, wymiar urlopu „wzrasta” do 20, a następnie 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 k.p.).

Urlopu zaliczkowego

Powróćmy jednak do możliwości skorzystania z urlopu wypoczynkowego w postaci urlopu zaliczkowego. Zgodnie z art. 205 § 3 młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w art. 205 § 1 i 2 (tj. prawa do 12 i następnie 26 dni roboczych), pracodawca może, na jego wniosek, zaliczkowo udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Ustawodawca wyszedł naprzeciw pracownikom młodocianym i uregulował prawo do urlopów wypoczynkowych w korzystniejszy sposób. Ze względu na potrzebę ochrony zdrowia pracowników młodocianych, jak również z uwagi na przepis art. 192 k.p., w którym wskazano, że pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc niezbędną do ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy, uwzględniono w zaliczkowaniu urlopu czynniki wynikające z rozwoju psychologicznego tych osób.

Zgodnie z ogólnym przepisem art. 163 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² (urlopu na żądanie). Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu w porozumieniu z pracownikiem, mając na względzie obowiązek uwzględnienia wniosków pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy oraz uwzględniając urlopu na żądanie.

Urlop w okresie ferii szkolnych

Pracodawca ma bezwzględny obowiązek udzielenia urlopu w okresie ferii szkolnych pracownikom młodocianym uczęszczającym do szkoły. Osoba młodociana niepracująca, uczęszczająca np. do liceum lub technikum, korzysta zgodnie z kalendarium roku szkolnego z wolnego od zajęć teoretycznych przez 2 tygodnie ferii zimowych oraz z ferii letnich, czyli wakacji (zwykle ostatni tydzień czerwca, lipiec i sierpień). Udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych pozwala na zrównanie pracowników młodocianych z niepracującymi rówieśnikami. Taka organizacja pracy i urlopu wypoczynkowego młodocianego będzie się pokrywała z realizacją obowiązku szkolnego i czasem wolnym od zajęć teoretycznych.

W toku przeprowadzanych kontroli zwrócono uwagę na częsty problem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego przez pracowników młodocianych w pierwszym roku pracy poza okresem ferii. Najczęściej urlop wykorzystywany był w czasie wolnym od zajęć teoretycznych, niebędącym jednak okresem ferii szkolnych, m.in. w dniach pomiędzy świętami Bożego Narodzenia a Nowym Rokiem, w Wielki Czwartek i Wielki Piątek, 2 maja czy piątek po uroczystości Bożego Ciała. O ile co do zasady dni te stanowią dni wolne wynikające z kalendarium roku szkolnego lub tzw. wolne dni dyrektorskie, o których decyduje dyrektor szkoły, o tyle nie stanowią one na gruncie omawianych przepisów dni feryjnych. Przez ferie szkolne rozumie się bowiem jedynie 2 tygodnie ferii zimowych oraz okres ferii letnich. Wobec powstałych nieprawidłowości inspektor pracy kieruje wniosek w wystąpieniu, w którym wnosi o udzielenie młodocianemu pracownikowi uczęszczającemu do szkoły urlopu w okresie ferii szkolnych.

Ograniczenie udzielenia zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych powoduje, że – o ile pracownik młodociany złoży wniosek o jego udzielenie – w okresie 2-tygodniowych ferii zimowych w praktyce wykorzysta maksymalnie 10 dni roboczych (z przysługujących 12 dni). Następnie wykorzysta pozostałe 2 dni w okresie ferii letnich i kolejne 26 dni zaliczkowo. Zgodnie z przywoływanym już wcześniej stanowiskiem Departamentu Prawnego GIP z dnia 18 grudnia 2023 r.: „(...) urlop zaliczkowy w pierwszym roku pracy młodocianego może mu być udzielony tylko w okresie ferii szkolnych. Kolejne urlopy co do zasady powinny być udzielane w okresie ferii szkolnych, zarówno letnich, jak i zimowych, jednakże nie ma przeszkód, aby młodociany wykorzystał urlop w innym terminie (w tym przypadku za zgodą pracodawcy). Ponadto pracownik mło-



dociany ma też prawo do 4 dni urlopu na żądanie (art. 167² k.p.), z których może skorzystać w dowolnym terminie”.

Co ciekawe, w praktyce inspektorskiej autor artykułu spotkał się z przypadkiem udzielania zaliczkowo urlopów wypoczynkowych w wymiarze przekraczającym wymiar wskazany w art. 205 § 1 i 2 k.p. Jeden z pracowników młodocianych przed upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy wykorzystał zaliczkowo urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze 18 dni, co przekracza wymiar przewidziany w art. 205 § 1 k.p. (12 dni roboczych), a następnie wykorzystał zaliczkowo urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze kolejnych 30 dni (łącznie wykorzystał 48 dni). Tym samym przed upływem roku pracy wykorzystał zaliczkowo urlop wypoczynkowy w wymiarze przekraczającym łączny wymiar przewidziany w art. 205 § 1 i 2 k.p. (38 dni roboczych). Inny pracownik młodociany przed upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy wykorzystał zaliczkowo urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze 29 dni, również przekraczając wymiar przewidziany w art. 205 § 1 k.p. Wobec powyższego inspektor pracy skierował do pracodawcy wniosek w wystąpieniu o udzielenie zaliczkowo urlopów wypoczynkowych pracownikom młodocianym w wymiarze nieprzekraczającym wymiaru wskazanego w przepisach.

Urlop bezpłatny

Przepisy dotyczące pracowników młodocianych przewidują również łączenie urlopu wypoczynkowego z urlopem bezpłatnym. Zgodnie z art. 205 § 4 k.p. pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przepis ten został uregulowany odmiennie w stosunku do przepisów o urlopie bezpłatnym pracowników dorosłych. Zgodnie bowiem z art. 174 § 1 i 2 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego, jednak nie wlicza się on do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Uprawnienie dotyczące urlopu bezpłatnego pracowników młodocianych stanowi zatem rozwiązanie korzystniejsze niż w przypadku pracowników dorosłych.

Z praktyki kontrolnej autora artykułu wynika, że pracownicy młodociani rzadko korzystają z przyznanego im w tym zakresie prawa. Najczęściej wynika to z braku wiedzy o wliczaniu okresu urlopu bezpłatnego do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, a także z braku wynagrodzenia za ten czas. Podczas jednej z kontroli autor publikacji ustalił, że pracowniko-

wi młodocianemu w okresie letnich ferii szkolnych pracodawca udzielił urlopu bezpłatnego w wymiarze przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesiące, tj. w okresie od 24 czerwca do 30 czerwca pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego, a następnie w okresie od 1 lipca do 31 sierpnia z urlopu bezpłatnego. Wobec czego inspektor pracy skierował do pracodawcy wniosek w wystąpieniu o udzielenie pracownikowi młodocianemu (na jego wniosek) w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem

pracodawca winien prowadzić dokumentację obejmującą dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego przez pracownika (§ 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej; Dz.U. 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz 2023 poz. 879). Zgodnie bowiem z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.



Źródło: Freepik

wypoczynkowym 2 miesięcy. W powyższym przypadku do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, wliczony zostałby okres dwóch miesięcy liczony od 24 czerwca. Pozostały okres stanowiłby „zwykły” urlop bezpłatny wynikający z przytoczonego art. 174 k.p.

Co dalej po zakończonej umowie

Przy rozwiązywaniu stosunku pracy z pracownikiem młodocianym mają zastosowanie przepisy ogólne dotyczące m.in. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy zapisu w świadectwie pracy dotyczącego wykorzystanego urlopu. W celu ustalenia wymiaru udzielonego i wykorzystanego urlopu wypoczynkowego

Z kolei w świadectwie pracy należy podać informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych (art. 97 § 2 k.p.). W myśl § 2 ust. 1 pkt 6 i 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. 2020 poz. 1862 ze zm. oraz 2023 poz. 912) w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, i wykorzystanego w tym roku oraz wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia. W praktyce inspektorskiej autor artykułu spotkał się z przypadkiem wskazania w świadectwie pracy informacji, że pracownikowi

młodocianemu udzielono urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni. W związku z tym, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 18 lat, inspektor pracy skierował do pracodawcy wnioski w wystąpieniu, w którym wniósł o udzielenie pracownikowi młodocianemu w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem młodocianym powstaje często problem u kolejnego pracodawcy, w jakim wymiarze udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w ramach „zwykłej” umowy o pracę, a także, czy urlop wypoczynkowy pracownika młodocianego stanowi odrębne uprawnienie od urlopu wypoczynkowego wynikającego z działu siódmego Kodeksu pracy. Nie ulega wątpliwości, że w przypadku zawarcia „zwykłej” umowy o pracę wynikającej z art. 25 k.p. po zakończeniu przygotowania zawodowego będziemy stosować przepisy ogólne dotyczące urlopów wypoczynkowych. Jak wskazuje stanowisko Departamentu Prawnego GIP z dnia 18 grudnia 2023 r. „(...) okres trwania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego podlega wliczeniu do okresów pracy, od których zależy nabycie prawa do urlopu oraz jego wymiar, to też w sytuacji, gdy pracownik po zakończeniu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego podejmie zatrudnienie w ramach „zwykłej” umowy o pracę, nabył już wcześniej prawo do kolejnego urlopu (jeszcze w trakcie trwania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego). Jeśli więc pracownik wykorzysta u pierwszego pracodawcy cały przysługujący mu w danym roku kalendarzowym urlop wypoczynkowy, u drugiego pracodawcy nie będzie już mógł skorzystać z urlopu wypoczynkowego”. W praktyce, przyjmując rozważane na wstępie przykłady, w których pracownik młodociany rozpoczął 36-miesięczne przygotowanie zawodowe 1 września, umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego co do zasady ulega-

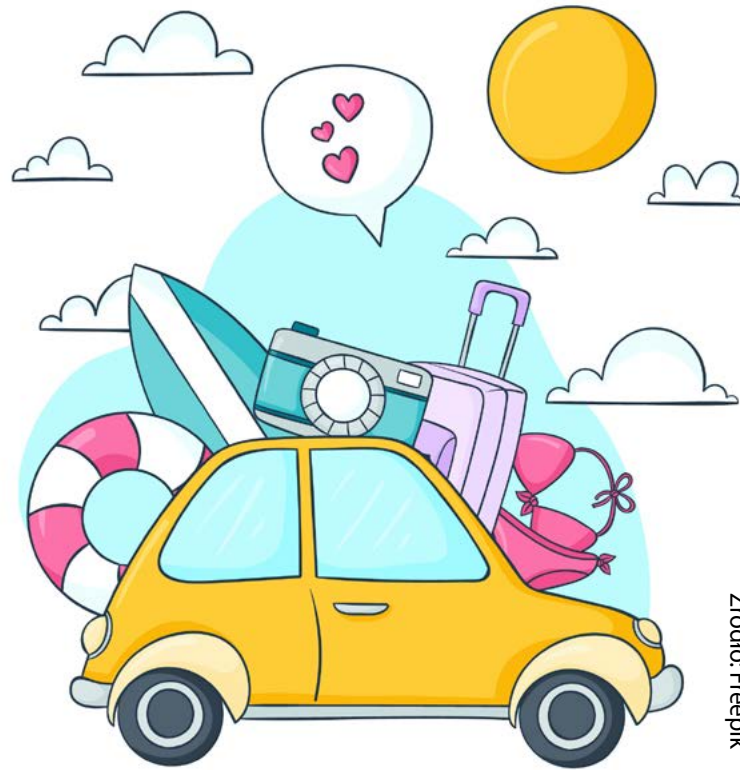
łaby rozwiązaniu po 36 miesiącach, czyli 31 sierpnia. Wówczas, aby uniknąć wypłacania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w roku rozwiązania stosunku pracy należałoby udzielić w naturze, tj. jako dni wolne, urlopu wypoczynkowego przysługującego za ten rok – 14 dni (jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 18 lat) lub 18 dni (jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w roku kalendarzowym, w którym pracownik nie kończyłby 18 lat). W przypadku wykorzystania urlopu w mniejszym wymiarze należałoby wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z kolei w przypadku wykorzystania urlopu w wymiarze wyższym należałoby udzielić proporcjonalnie pozostałego przysługującego pracownikowi urlopu w danym roku. W skrajnym przypadku, tj. wykorzystania całego przysługującego pracownikowi w danym

roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego, pracownikowi nie przysługiwałby już urlop wypoczynkowy, o czym mowa w przytoczonym stanowisku Departamentu Prawnego GIP.

Reasumując, należy stwierdzić, że pracodawcy winni stosować w pierwszej kolejności przepisy szczególne dotyczące urlopów wypoczynkowych pracowników młodocianych. Dopiero w sytuacji, gdy brak jest przepisu regulującego określone zagadnienie, należy stosować przepisy działu siódmego Kodeksu pracy. Wszelkie bowiem nieprawidłowości dotyczące zatrudniania pracowników młodocianych, w tym udzielania i wykorzystania urlopów wypoczynkowych, mogą stanowić jedno z poniżej wskazanych wykro-

czeń przeciwko prawom pracownika. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza przepisy o zatrudnianiu młodocianych, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 k.p.). Tej samej karze podlega ten, kto wbrew obowiązkowi nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.).

Tomasz Musialik
starszy inspektor pracy
OIP Katowice



Zródło: Freepik

Czas pracy w służbie cywilnej po zmianach (cz. 1)

Nowe systemy czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej została znowelizowana w zakresie przepisów regulujących czas pracy, po raz pierwszy od momentu jej wejścia w życie.

Zmiany wprowadzono na mocy ustawy z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1195) i obowiązują od 27 września 2023 roku. Zmiany objęły nie tylko wprowadzenie nowych systemów czasu pracy i okresów rozliczeniowych, ale również sposób rozliczania godzin nadliczbowych. 1 stycznia 2024 roku weszła w życie druga nowelizacja – ustawa z 16 czerwca 2023 r. o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1598). Rozliczaniu godzin nadliczbowych poświęcona będzie druga część artykułu, opublikowana w następnym numerze „Inspektora Pracy”.

Kogo obejmują zmiany?

Ustawa o służbie cywilnej (dalej: u.s.c.) odnosi się do członków korpusu służby cywilnej (art. 3 pkt 3 u.s.c.), w skład którego wchodzi:

- pracownicy służby cywilnej – osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o służbie cywilnej;
- urzędnicy służby cywilnej – osoby zatrud-



Zródło: Freepik

nione na podstawie mianowania, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o służbie cywilnej;

- osoby zajmujące wyższe stanowisko w służbie cywilnej – zatrudnione na podstawie powołania w służbie cywilnej. Zgodnie z art. 52 u.s.c. wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej są stanowiska:
 - dyrektora generalnego urzędu;
 - kierującego departamentem lub komórką równorzędną w Kancelarii Pre-

zesa Rady Ministrów, urządzie ministra, urządzie obsługującym przewodniczącego komitetu wchodzącego w skład Rady Ministrów, urządzie centralnego organu administracji rządowej oraz kierującego wydziałem lub komórką równorzędną w urządzie wojewódzkim, a także zastępcy tych osób;

- wojewódzkiego lekarza weterynarii i jego zastępcy;
- powiatowego lekarza weterynarii i jego zastępcy;

- wojewódzkiego inspektora jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych i jego zastępcy;
- kierującego komórką organizacyjną w Biurze Nasiennictwa Leśnego, a także zastępcy tej osoby;
- dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektora izby administracji skarbowej, naczelnika urzędu skarbowego, naczelnika urzędu celno-skarbowego, a także zastępcy tych osób.

Nowe systemy czasu pracy

Znowelizowany art. 97 u.s.c. oprócz obowiązujących dotychczas systemów czasu pracy (podstawowego i równoważnego), przewiduje również możliwość stosowania innych systemów czasu pracy:

- zadaniowego – w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy;
- skróconego tygodnia pracy – na pisemny wniosek członka korpusu służby cywilnej;
- weekendowego (praca wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta) – na pisemny wniosek członka korpusu służby cywilnej.

Zadaniowy system czasu pracy może być stosowany w stosunku do członków korpusu służby cywilnej, w tym dyrektorów generalnych urzędów oraz kierowników urzędów zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Tak jak w Kodeksie pracy, tak i na kanwie ustawy o służbie cywilnej w przypadku osób objętych zadaniowym systemem czasu pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 97 ust. 2d u.s.c.).

Inny okres rozliczeniowy czasu pracy

W ustawie o służbie cywilnej do 26 września 2023 roku obowiązywał maksymalnie ośmiotygodniowy okres rozliczeniowy dla systemu podstawowego oraz maksymalnie dwunastotygodniowy dla systemu równoważnego. Po nowelizacji okres rozliczeniowy liczony jest w miesiącach, a nie w tygodniach. Wydłużono okres rozliczeniowy z maksymalnie ośmiu tygodni

do maksymalnie czterech miesięcy. Istotnym zagadnieniem jest wskazanie, do których systemów czasu pracy funkcjonujących obecnie w służbie cywilnej będzie miało zastosowanie wydłużony okres rozliczeniowy. Bez wątpliwości jest nim podstawowy system czasu pracy, co wynika z art. 97 ust. 1 u.s.c.

Według ust. 2 wspomnianego artykułu „w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych



rozkładach czasu pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące”. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy możliwość wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę ma miejsce w systemie równoważnym, systemie skróconego tygodnia pracy i systemie pracy weekendowej. Do tych systemów będzie miało zastosowanie maksymalnie czteromiesięczny okres rozliczeniowy.

Jak wygląda sytuacja w przypadku systemu zadaniowego? W ustawie o służbie cywilnej nie ma zawężenia długości okre-

su rozliczeniowego w stosunku do systemu zadaniowego. Według art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Te z kolei przewidują, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym ty-

godniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. Przepis art. 140 nie został przy tym wyłączony. Mając na względzie również fakt, że art. 97 u.s.c. stanowi *lex specialis* w zakresie norm czasu pracy, należy uznać, że do zadaniowego systemu czasu pracy również będzie miało zastosowanie okres rozliczeniowy nie dłuższy niż 4 miesiące. Warto również odnotować, że istnieje stanowisko¹ Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z 26 marca 2024 r. w sprawie ustalania czasu pracy pracownika zadaniowego w służbie cywilnej. Według Kan-

celarii po wprowadzeniu systemu zadaniowego poza opisem stanowiska członek korpusu służby cywilnej powinien mieć ustalone zadania do wykonania w wyznaczonym okresie z założeniem, by nie przekraczać ogólnych norm czasu pracy które obowiązują zatrudnionych w służbie cywilnej, tj. 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin tygodniowo.

Nowy akt wykonawczy

Wraz ze wspomnianą nowelizacją ustawy wprowadzono akt wykonawczy dotyczący czasu pracy urzędów skierowany do służby cywilnej, tj. zarządzenie nr 525 Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 października 2023 r. w sprawie sposobu organizacji czasu pracy urzędów („Monitor Polski” 2023, poz. 1189). Warto odnotować, że do czasu nowelizacji zastosowanie miało rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej (Dz.U. nr 76, poz. 505 ze zmianami oraz z 2008 r. nr 120, poz. 775). Akt ten pozostaje jeszcze jako obowiązujący, ale nie ma już zastosowania do służby cywilnej.

Na marginesie należy również zasygnalizować, że w wykazie legislacyjnym Prezesa Rady Ministrów² znajduje się projekt rozporządzenia w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej, przy czym ma ono regulować, a w zasadzie ujednoczyć przepisy z zakresu czasu pracy w jednostkach, w których zatrudnieni są zarówno w oparciu o przepisy ustawy o służbie cywilnej, jak i ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Z uzasadnienia tego projektu wynika, że zaproponowano regulacje analogiczne do zawartych w ww. zarządzeniu.

Według wytycznych wynikających ze wskazanego zarządzenia dyrektorowi generalnemu danego urzędu nadano uprawnienie do ustalenia rozkładu czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiaru w poszczególnych dniach tygodnia. Dy-

rektor generalny urzędu jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy urzędu (na podstawie art. 25 ust. 4 pkt 1 lit. d u.s.c.), wspomniane rozkłady czasu pracy powinny zostać w nim uwzględnione. Przepisy u.s.c. milczą w tej kwestii, dlatego w oparciu o art. 9 ust. 1 należałoby odpowiednio zastosować przepisy art. 104¹ § 1 pkt 2 w związku z art. 150 § 3 k.p.

Według zarządzenia z dnia 26 października 2023 roku jako zasadę należy traktować, że dyrektor generalny ustala czas pracy urzędu, w tym rozkład czasu pracy członków korpusu służby cywilnej, w taki sposób, aby praca w urzędzie była wykonywana od poniedziałku do piątku, nieprzerwanie przez 8 godzin każdego dnia; rozpoczynana nie wcześniej niż o godzinie 7.00 i nie później niż o godzinie 10.00 (z zastrzeżeniem określonym w § 4 zarządzenia). Ponadto dyrektor generalny urzędu, w którym są wykonywane zadania związane z obsługą interesantów, jest zobowiązany do ustalenia czasu pracy urzędu, w tym rozkładu czasu pracy członków korpusu służby cywilnej, w taki sposób, aby co najmniej w jednym dniu tygodnia zadania te były wykonywane między godziną 8.00 a godziną 18.00. Zarządzenie przewiduje również inne możliwości organizacji czasu pracy:

- praca zmianowa przypadająca między godziną 6.00 jednego dnia a godziną 6.00 następnego dnia – warunek: szczególny charakter zadań wykonywanych na danym stanowisku pracy;
- ustalenie w rozkładzie czasu pracy danej komórki organizacyjnej lub na danym stanowisku dniem pracy dnia tygodnia niebędącego dniem pracy w urzędzie, w tym dzień wolny wyznaczony na podstawie art. 97 ust. 3 pkt 3 u.s.c. – warunek: uzasadnione potrzeby urzędu oraz szczególny charakter zadań wykonywanych w komórce organizacyjnej lub na stanowisku pracy.

Pracodawca (dyrektor generalny urzędu) w przypadku dokonywania zmian organizacyjnych czasu pracy powinien wziąć

pod uwagę ważne względy osobiste lub rodzinne pracowników (§ 4 zarządzenia).

Z założenia dniami wolnymi od pracy są sobota i niedziela, może to jednak zostać zmodyfikowane, oprócz przypadku wskazanego w punkcie 2, w ten sposób, że w przypadku wyznaczenia dla danego urzędu przez Prezesa Rady Ministrów dnia wolnego od pracy podlegającego odpracowaniu na podstawie art. 97 ust. 3 pkt 3 u.s.c. dyrektor generalny urzędu wyznacza dniem, w którym wykonuje się pracę w zamian za dzień wolny, sobotą przypadającą w tym samym okresie rozliczeniowym co wyznaczony dzień wolny lub w następnym okresie rozliczeniowym. W tym przypadku dyrektorzy zobowiązani są ponadto do poinformowania niezwłocznie członków korpusu służby cywilnej oraz interesantów urzędu o wyznaczeniu dnia wolnego od pracy podlegającego odpracowaniu w sposób przyjęty w danym urzędzie, a termin 7 dni na poinformowanie dotyczy wyznaczenia soboty dniem, w którym wykonuje się pracę w zamian za dzień wolny. Sposobem przyjętym w danym urzędzie może być na przykład zamieszczenie informacji na stronie internetowej urzędu czy wywieszenie informacji na tablicy informacyjnej. Zmiany rozkładów powinny znaleźć odzwierciedlenie w regulaminie pracy poprzez wydanie przez dyrektora generalnego urzędu zarządzenia na podstawie art. 25 ust. 10 u.s.c.

Krzysztof Grabowski,
starszy inspektor pracy – specjalista
OIP Białystok

Przypisy:

1. System zadaniowy w służbie cywilnej – KPRM wyjaśnia, <https://aktualnoscikadrowe.pl/nowosci/system-zadaniowy-w-sluzbie-cywilnej-kprm-wyjasnia-4137.html> [dostęp z dnia 05.06.2024]
2. Projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12378800> [dostęp z dnia 05.06.2024]

Robotyka a zdrowie pracujących

Autonomous Mobile Robots w aspekcie przepisów bhp



Źródło: nuragles, Freepik

Kwestia autonomicznych robotów transportowych nie została uregulowana ani w polskim, ani w europejskim prawie.

Podczas Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2024, 23 kwietnia 2024 roku, odbyła się konferencja pt. „Urządzenia autonomiczne w transporcie wewnątrzzakładowym – prawo a rzeczywistość”. Spotkanie, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, zdominowała dyskusja o regulacjach prawnych odnoszących się do autonomicznych robotów transportowych. Zastanawiano się między innymi, czy i w jakim zakresie niezbędne są tu unormowania prawne.

Korzyści i problemy

Wykorzystanie autonomicznych robotów staje się coraz powszechniejsze w europejskich zakładach pracy. Coraz częściej roboty zastępują ludzi w wykonywaniu czynności transportowych; dotyczy to ciężkich i potencjalnie niebezpiecznych prac. Najczęściej wykorzystywanymi robotami są pojazdy sterowane autonomicznie (AGV), autonomiczne roboty mobilne (AMR) oraz zautomatyzowane systemy magazynowania i pobierania

(AS/RS). Autonomous Mobile Robots są urządzeniami, które poruszają się po magazynie bez ingerencji człowieka. Przed rozpoczęciem pracy AMR zostają zaprogramowane, a następnie samodzielnie przemieszczają się po budynku, omijając przeszkody i optymalizując trasę.

Wykorzystanie robotyki przy pracach magazynowych ma na celu eliminację urazów związanych z czynnikami fizycznymi oraz z dźwiganiem. Roboty na kołach pozwalają istotnie zmniejszyć zapotrzebowanie na wykonywanie powtarzalnych zadań ruchowych, które często prowadzą do zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego (MSD). Pozwalają także zmniejszyć liczbę urazów mechanicznych takich, jak skaleczenia czy przygniecenia. Wszystko to przekłada się na lepsze zarządzanie zmęczeniem pracowników. Z drugiej strony coraz częściej dochodzi do urazów, które wynikają z interakcji między pracownikami a maszynami zrobotyzowanymi. Powstają sytuacje związane z potrąceniem człowieka przez robota z powodu nieprawidłowo działających czujników lub oprogramowania. Pojawia się ryzyko ergonomiczne, narażenie na pole elektromagnetyczne, promieniowanie laserowe i inne podobne czynniki emitowane przez autonomiczne roboty. Mamy też do czynienia z zagrożeniami wynikającymi z braku zrozumienia, wiedzy lub kontroli nad procesami pracy robotów.

Przed wszystkim bezpieczeństwo

Integracja mobilnych robotów z innymi systemami w zakładzie to kluczowy element zapewnienia bezpieczeństwa w środowisku przemysłowym. Najważniejszymi czynnikami są:

- kompatybilność systemów – urządzenia powinny być w stanie komunikować się i współpracować bez zakłóceń. Brak wzajemnej komunikacji oraz integracji systemów może być powodem powstawania licznych zagrożeń w środowisku pracy, związanych głównie z możliwością kolizji między urządzeniami lub z ludźmi;
- zarządzanie dostępem – system kontroli dostępu jest elementem integracji, umożliwiając zarządzanie strefami pracy i autoryzacją dostępu do stref niebezpiecznych. Rozdzielenie stref ruchu autonomicznych pojazdów od ruchu pieszych jest szczególnie istotne w przypadku mniej zaawansowanych systemów sterowania samojezdnych robotów. Przy czynnościach niebezpiecznych, takich jak automatyczne prace przeładunkowe, wskazane jest wydzielenie stref niebezpiecznych z autoryzacją wejść i wyjść osób;
- synergia z systemami alarmowymi – integracja z systemami alarmowymi pozwala na szybką reakcję, gdy dojdzie do wykrycia niebezpieczeństwa. Alarmy powinny być wówczas automatycznie aktywowane przez robota. Sygnalizacja zagrożenia powinna umożliwiać obsłudze szybką reakcję na zaistniałą sytuację lub automatyczne wyłączenie wszystkich współpracujących urządzeń z autonomicznym robotem;
- centralna platforma zarządzania – używanie centralnej platformy do zarządzania wszystkimi zintegrowanymi systemami ułatwia monitorowanie i kontrolę. Obsługa powinna mieć możliwość szybkiego identyfikowania i eliminowania potencjalnych słabych punktów w systemie bezpieczeństwa;
- regularne testowanie i aktualizacje – bieżąca kontrola stanu technicznego robota po integracji systemów jest kluczowa dla zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa.

Regulacje prawne do wózków jezdniowych

Wszystkie samojezdne roboty poruszające się na kołach są wózkami jezdniowymi z napędem silnikowym. Różnica polega na tym, że robot wózek jezdniowy nie posiada kierującego nim operatora, a systemy sterowania urządzeniem oparte są na odpowiednim oprogramowaniu komputerowym współdziałającym z licznymi czujnikami. Rodzi się więc pytanie, czy do autonomicznych wózków jezdniowych ma zastosowanie rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (dalej: rozporządzenie).

W przypadku autonomicznych wózków jezdniowych nie można mówić o:

- operatorze wózka, czyli osobie, której organizator pracy powierzył czynności z zakresu obsługi wózka jezdniowego (§ 2 pkt 1 rozporządzenia);
- organizatorze pracy, jako pracodawcy lub przedsiębiorcy powierzającym obsługę wózka operatorowi (§ 2 pkt 2 rozporządzenia).

Przedsiębiorca, u którego pracują autonomiczne roboty, ma niewielki wpływ na organizowanie ich pracy. Zazwyczaj „organizowanie” pracy jest realizowane przez podmioty dostarczające urządzenia, które wraz z robotami zapewniają cały system sterowania urządzeniem oraz instrukcję wózka jezdniowego (§ 2 pkt 3 rozporządzenia). Użytkownikowi pozostaje ustalenie wytycznych dotyczących organizacji prac transportowych w obszarze pracy autonomicznego wózka jezdniowego (§ 2 pkt 4 rozporządzenia). Wytyczne te przede wszystkim muszą uwzględniać: warunki panujące w miejscu transportu, zadania i obowiązki osób zaangażowanych w prace transportowe, charakterystyki transportowanych ładunków, a także koordynację działań i bezpieczeństwa wszystkich osób, które mogą pozostawać w ekspozycji na zagrożenia wynikające z prowadzenia prac transportowych.

Bez ingerencji człowieka

Rodzaj i poziom ekspozycji na zagrożenia wynika z faktu, że wózki jezdniowe nie są sterowane bezpośrednio przez ludzi, a pracę wykonują w sposób autonomiczny. Ten czynnik jest determinujący w aspekcie bezpieczeństwa pracy. Konieczne jest przeanalizowanie fizycznych, psychospołecznych i organizacyjnych skutków automatyzacji zadań transportowych. Pracownicy muszą wiedzieć, jak zachowywać się w otoczeniu samojezdnych robotów transportowych i jak reagować w sytuacjach zagrożenia. Zmieniają się także zadania i obowiązki osób zaangażowanych w prace transportowe. Nie będzie już występować relacja człowiek – człowiek, a relacja człowiek – robot. Instrukcje muszą uwzględniać także wpływ autonomicznych robotów na warunki panujące w miejscu transportu. W szczególności istotne jest ustalenie, czy w tych samych strefach mogą równocześnie poruszać się roboty i ludzie, a jeśli tak, to na jakich warunkach.

W przypadku wózków autonomicznych nie ma operatorów kierujących bezpośrednio pojazdem, jednakże obsługa wózka nie ogranicza się do kierowania, obejmuje szereg dodatkowych czynności. Trudno w sposób jednoznaczny wskazać, jakie kwalifikacje musi posiadać osoba dokonująca bieżących czynności obsługowych związanych z autonomicznym wózkiem. Niewątpliwie nie ma tu zastosowania § 4 ust. 2 rozporządzenia, tj. wymóg posiadania uprawnienia do kierowania pojazdami silnikowymi lub zespołami składającymi się z pojazdu silnikowego i przyczepy lub naczepy uzyskanego na podstawie przepisów w sprawie wydawania dokumentów stwierdzających uprawnienia

do kierowania pojazdami. W przypadku bieżącej obsługi urządzeń podnośnikowych wątpliwości budzi też wymóg posiadania zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi wózków jezdniowych uzyskanego na podstawie przepisów w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych lub uprawnień maszynisty ciężkich maszyn budowlanych i drogowych lub książki operatora maszyn roboczych z wpisem w zakresie obsługi wózków podnośnikowych. Wynika to z faktu, że wskazane kursy kwalifikacyjne w żadnym stopniu nie odnoszą się do kwestii użytkowania autonomicznych wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Operatorzy systemu sterowania autonomicznymi robotami podejmują zazwyczaj działania wyłącznie w sytuacjach awaryjnych sygnalizowanych przez robota oraz w przypadku uszkodzeń robota. Sterowanie robotem jest tu jednak działaniem w obszarze serwisu, a nie bieżącej obsługi. Tym samym osoby te muszą posiadać zupełnie odmienne umiejętności niż operatorzy tradycyjnych wózków z napędem silnikowym.

Oddzielną kwestią jest zapewnienie odpowiednio wykwalifikowanych osób do bieżącej codziennej obsługi tych urządzeń. Zgodnie z § 7 ust. 1 i 2 rozporządzenia codziennie, przed rozpoczęciem pracy wózkiem jezdniowym, organizator pracy zapewnia sprawdzenie jego stanu technicznego, w szczególności prawidłowości działania układu kierowniczego, hamulcowego i napędowego, mechanizmów podnoszenia oraz osprzętu roboczego, sprawności oświetlenia i sygnalizacji, prawidłowości działania urządzeń pomiarowo-kontrolnych oraz elementów i urządzeń zabezpieczających osoby współuczestniczące w pracach transportowych. Nie ulega wątpliwości, że roboty też muszą podlegać codziennym i okresowym kontrolom, a zatem przepisy ust. 1 i 2 powyższego paragrafu mają zastosowanie do pojazdów autonomicznych. Zastosowanie ma także punkt 4 wskazujący, że wózki jezdniowe podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia podlegają konserwacji przez osoby posiadające zaświadczenia kwalifikacyjne uzyskane w trybie określonym w przepisach dotyczących trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych. Wynika to z podstawowego

faktu, że urządzenia te podlegają przepisom dotyczącym dozoru technicznego. Nie ma znaczenia, czy jest to urządzenie obsługiwane przez człowieka czy też autonomiczne urządzenie podnośnikowe.

Analiza rozporządzenia wskazuje, że ma ono ograniczone zastosowanie do robotów samojezdnych poruszających się na kołach. Nie oznacza to jednak, że rozporządzenie to nie może być wykorzystywane w odniesieniu do tego rodzaju urządzeń.

Legislacja w zakresie bhp

Zmiany dotyczące systemów transportu wewnętrznego, ich automatyzacja i robotyzacja, stosowanie autonomicznych ro-



Źródło: vectorjuice, Freepik

botów transportowych niewątpliwie będą wymuszały wprowadzanie zmian legislacyjnych w zakresie bhp. W szczególności będą one musiały podejmować kwestię odpowiedzialności za zdarzenia wypadkowe spowodowane przez robota. Z uwagi na brak operatora bezpośrednio kierującego wózkiem jezdniowym pojawia się w razie wypadku pytanie, kto go spowodował.

Odpowiedzialność prawna za wypadek spowodowany przez pojazd autonomiczny stanowi wyzwanie prawne. Obecnie brakuje w Polsce konkretnych przepisów dotyczących bezpośrednio

tej kwestii. Wewnątrzzakładowe autonomiczne pojazdy, w odróżnieniu od autonomicznych pojazdów poruszających się po drogach publicznych, nie są pod stałym nadzorem kierowcy, który przebywa w kabinie pojazdu. Tym samym nie ma możliwości przejścia kontroli nad AMR w krytycznych sytuacjach. Pełną kontrolę ma tu wyłącznie system sterowania urządzeniem, niejednokrotnie wspomagany przez tzw. sztuczną inteligencję. Brak osoby sprawującej bezpośrednią kontrolę nad AMR powoduje, że ewentualna odpowiedzialność karna i cywilna za zdarzenie wypadkowe będzie musiała być rozpatrywana w kontekście odpowiedzialności użytkownika i producenta urządzenia. Czy do zdarzenia doszło z powodu nieprawidłowego użytkownika robota czy też z powodu jego „wady”? W tej perspektywie producent AMR jest odpowiedzialny za właściwe funkcjonowanie urządzenia, w tym oprogramowania sterującego jego pracą. Producent będzie mógł uwolnić się z tej odpowiedzialności wyłącznie w sytuacji wykazania, że na wypadek miało wpływ użytkowanie urządzenia niezgodne z przeznaczeniem i instrukcją, w tym w warunkach nieprzewidzianych przez producenta urządzenia, lub niewłaściwa bieżąca konserwacja urządzenia.

Standard bezpieczeństwa

W aspekcie zapewnienia bezpieczeństwa użytkownika autonomicznych wózków jezdniowych został opracowany standard R15.08-1-2020. Jest to nowy standard bezpieczeństwa dla mobilnych robotów uwzględniający zachodzenie interakcji między ludźmi a robotami. Standard dostarcza potrzebne wytyczne zarówno dla producentów, jak i użytkowników autonomicznych robotów. Wytyczne z normy ANSI/RIA R15.08-1-2020, dotyczące użytkowania robotów przemysłowych mobilnych, obejmują między innymi:

- ocenę ryzyka – norma wskazuje, że przed użyciem robota należy przeprowadzić szczegółową ocenę ryzyka, aby zidentyfikować potencjalne zagrożenia i określić odpowiednie środki zaradcze;
- projektowanie bezpieczne – roboty powinny być zaprojektowane z myślą o bezpieczeństwie, w tym z odpowiednimi funkcjami bezpieczeństwa, aby zapobiegać wypadkom;
- integracja systemów – roboty powinny zostać zintegrowane z innymi systemami w aspekcie bezpieczeństwa, w tym interakcji z ludźmi i innymi maszynami;
- szkolenie użytkowników – osoby obsługujące roboty oraz współpracujące z nimi powinny być odpowiednio przeszkolone w zakresie bezpiecznego użytkowania i interakcji z robotami. Szkolenie użytkowników w aspekcie autonomicznych robo-

Szkolenie użytkowników autonomicznych robotów powinno być prowadzone na ogólnych zasadach dotyczących instruowania pracowników w obszarze bhp.

tów powinno być prowadzone na ogólnych zasadach dotyczących instruowania pracowników w obszarze bhp. Pracownicy powinni rozumieć, jak działają roboty, jak je monitorować i jak reagować na różne sytuacje, które mogą wystąpić podczas operacji. W ramach szkoleń bhp powinni otrzymać szczegółowe wskazówki w zakresie możliwych zagrożeń, jakie mogą powstać w związku z interakcją człowiek – robot, a także wskazówki, jak

uniknąć tych zagrożeń lub jakie środki ochrony zbiorowej bądź indywidualnej stosować w celu ograniczenia zagrożeń, których nie można uniknąć. Pracownicy odpowiedzialni za

konserwację powinni być dodatkowo przeszkoleni w zakresie konserwacji i rozwiązywania problemów z robotami. Powinni znać procedury konserwacji, umieć diagnozować i naprawiać problemy, które mogą wystąpić ze strony robota. W każdym przypadku niezbędne jest zapewnienie pracującym dostępu do instrukcji oraz umożliwienie kontaktu z wyspecjalizowanym serwisem.

dr Dariusz Smoliński
nadinspektor pracy
OIP Gdańsk, Oddział Słupsk

Literatura:

1. C. Weidemann, N. Mandischer, F. van Kerkom, B. Corves, M. Hüsing, T. Kraus, C. Garus, Literature Review on Recent Trends and Perspectives of Collaborative Robotics in Work 4.0 (Przegląd literatury na temat najnowszych trendów i perspektyw robotyki współpracującej w pracy 4.0, „Robotics” 12/2023, s. 84, <https://doi.org/10.3390/robotics12030084> (dostęp: 30.07.2024).
2. S. Patil, V. Vasu, K.V.S. Srinadh, Advances and perspectives in collaborative robotics: a review of key technologies and emerging trends (Postępy i perspektywy w robotyce współpracującej: przegląd kluczowych technologii i pojawiających się trendów), „Discover Mechanical Engineering” vol. 2, art. 13, 2023, <https://doi.org/10.1007/s44245-023-00021-8> (dostęp: 30.07.2024).
3. S. Makris, G. Michalos, N. Dimitropoulos, J. Krueger, K. Haninger, Seamless Human–Robot Collaboration in Industrial Applications (Bezproblemowa współpraca człowieka z robotem w zastosowaniach przemysłowych), [w:] T. Tolio, (red.) CIRP Novel Topics in Production Engineering: vol. 1. Lecture Notes in Mechanical Engineering, Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-031-54034-9_2 (dostęp: 30.07.2024).
4. L. Moretz, Mobile Robot Standard R15.08-1-2020 – What You Need to Know (Standard robota mobilnego R15.08-1-2020 – co musisz wiedzieć), <https://www.automate.org/robotics/industry-insights/mobile-robot-standard-r15-08-1-2020-what-you-need-to-know> (dostęp: 30.07.2024).
5. J. Róża, Nowa norma bezpieczeństwa przemysłowych robotów mobilnych, R15. 08: R15. 08, Amerykańska norma krajowa dla przemysłowych robotów mobilnych - Wymagania bezpieczeństwa - Część 1: Wymagania dotyczące przemysłowego robota mobilnego. Inżynieria sterowania, 67(10), M1-M1, 2020.

Niedziela bez handlu

Przestępstwa związane z naruszeniem zakazu pracy w niedzielę i święta

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni wprowadziła do polskiego prawa zakaz pracy we wskazane dni. Znajduje to odzwierciedlenie również w Kodeksie karnym.

Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (dalej: u.o.h.n.ś.)¹ przyniosła kontrowersyjne dla części przedsiębiorców i polityków zmiany legislacyjne. Celem tej ustawy było ustalenie zasad zakazu handlu w placówkach handlowych oraz w podmiotach działających na rzecz handlu w niedzielę z wyłączeniem kilku niedziel w roku, w przypadku których prowadzenie handlu jest podyktowane szczególną potrzebą zaspokajania potrzeb ludności². Ustawodawca nałożył na niektórych przedsiębiorców, prowadzących działalność handlową, szereg ograniczeń związanych z powierzaniem w niedzielę i święta czynności zatrudnianym osobom, a ich przestrzeganie zabezpieczył sankcjami karnymi. Odpowiedzialność wykroczeniową przewidział w art. 10 ust. 1-2 u.o.h.n.ś., zaś odpowiedzialność karną w art. 218a Kodeksu karnego. Od wejścia w życie ustawy kontrolą przestrzegania jej przepisów obciążono inspektorów pracy. W odniesieniu do wykroczeń inspektorzy pracy uzyskali uprawnienia oskarżycieli publicznych, a w odniesieniu do przestępstw ujawnionych w toku czynności kontrolnych zostali zobowiązani do zawiadamiania prokurato-

ra lub policji o popełnieniu przestępstwa i przedsięwzięcia niezbędnych czynności dla zabezpieczenia dowodów³.

Omawiana ustawa została istotnie zmieniona ustawą z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni⁴. Nowelizacja ta w dwójnasób wpłynęła na przepisy karne. Z jednej strony ustawodawca, zmieniając zakres działalności objętych zakazem handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem, zmodyfikował zakres odpowiedzialności wykroczeniowej i karnej, z drugiej zaś zmienił definicję „przeważającej działalności”, nałożył na część przedsiębiorców obowiązek prowadzenia ewidencji miesięcznego przychodu ze sprzedaży i dodał nowe

wykroczenie: nieprowadzenia lub wadliwego prowadzenia ewidencji miesięcznego przychodu placówki⁵.

Wykroczenie czy przestępstwo?

Przepisy karne wprowadzone ustawą o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni zostały zasadniczo tak ukształtowane, że w art. 10 ust. 1 stypizowano wykroczenie polegające na powierzaniu wykonywania pracy w handlu lub czynności związanych z handlem⁶ pracownikowi lub zatrudnionemu wbrew zakazowi w niedzielę lub święta, zaś w art. 10 ust. 2 pkt 1 rozciągnięto ów zakaz na część dni poprzedzających święta Bożego Narodzenia i Wielkiej Nocy⁷. Przepisy

typizujące przestępstwa mają takie same ustawowe znamiona czynu zabronionego za wyjątkiem znamion strony podmiotowej, mogą być bowiem popełnione tylko przez sprawcę działającego złośliwie lub uporczywie⁸. Jeżeli sprawca narusza ustawowy zakaz, lecz nie działa jeszcze z tym szczególnym nastawieniem psychicznym – jego czyn może wypełniać znamiona wykroczenia, natomiast przy zachowaniu uporczywym lub złośliwym w grę wchodzi odpowiedzialność karna (za przestępstwo). Pojęcia uporczywości i złośliwości należy rozumieć tak jak w art. 218 k.k. Można je przypisać tylko sprawcy, który świadomie łamie ustawowy zakaz, a przy tym czyni to kilkakrotnie, tkwiąc w uporze naruszania ustawowej regulacji (uporczywość) lub czyni to celem dokuczenia pracownikowi lub zatrudnionemu na innej podstawie prawnej (złośliwość).

Wyjątki od reguły

Zakaz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem wynika z art. 5 u.o.h.n.ś. Szereg wyjątków od tego zakazu przewidziano w art. 6 u.o.h.n.ś. W praktyce w przypadkach spornych co do wyczerpania ustawowych znamion czynu zabronionego najczęściej idzie o odpowiedź na pytanie o to, czy działalność przedsiębiorcy, powierzającego wykonywanie pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem, obejmuje ustawowo wskazany wyjątek od tej zasady. Nie zawsze bywa on właściwie rozumiany. Dotyczy to zwłaszcza tych placówek handlowych, w których decydujące znaczenie ma przeważająca działalność, a więc handlowych: (1) kwiatami, (2) pamiątkami lub dewocjonaliami, (3) prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych⁹, (4) wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi, a także (5) placówek, w których przeważającą działalnością jest działalność gastronomiczna. Pojęcie przeważającej działalności zostało zdefi-

niowane w art. 6 ust. 2 u.o.h.n.ś. W orzecnictwie Sądu Najwyższego wskazywano, że ze względu na ustawowe zdefiniowanie pojęcia powinno być ono rozumiane ściśle. W postanowieniu z 28 maja 2021 r. sąd ten – odnosząc się do stanu prawnego sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 14 października 2021 r. – wskazał, że to wpis w odpowiednim rejestrze ma kluczowy charakter dla ustalenia przeważającej działalności i oceny, czy dana działalność podlega zakazowi handlu we wskazane dni, czy też jest wyłączona spod tego zakazu¹⁰. Wskazaną ustawą istotnie zmieniono jednak definicję zawartą w art. 6 ust. 2 u.o.h.n.ś. Obecnie jest nią rodzaj przeważającej działalności wskazany we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, o którym mowa w ustawie o statystyce publicznej, jeżeli działalność ta jest wykonywana w danej placówce handlowej i stanowi co najmniej 40% miesięcznego przychodu ze sprzedaży detalicznej w rozumieniu ustawy o podatku od sprzedaży detalicznej. Tak ukształtowana definicja z pewnością utrudnia obchodzenie zakazu powierzania pracy w dni ustawowo wolne od handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem, tym bardziej że nieprowadzenie lub niewłaściwe prowadzenie ewidencji miesięcznego przychodu placówki stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 do 100 000 zł.

Rodzaje sankcji

Ustawowe granice kary za czyny przewidziane w związku z naruszeniami zakazu powierzania pracy w dni ustawowo wolne od handlu ukazują wątpliwą do akceptowania koncepcję zabezpieczenia tego zakazu sankcjami karnymi. Ustawowe granice kary przewidziane za wykroczenia z art. 10 u.o.h.n.ś. są bardzo wysokie: od 1000 do 100 000 zł. Natomiast za przestępstwo uporczywego lub złośliwego powierzania wykonywania pracy wbrew zakazowi oraz wykonywania czynności związanych z handlem w dni ustawowo wolne od han-

dlu grozi grzywna albo kara ograniczenia wolności (art. 218a k.k.). Jeżeli sąd zdecyduje się wymierzyć grzywnę, to jej granice wahają się od 10 do 540 stawek dziennych, z których każda liczona jest na kwotę od 10 do 2000 zł¹¹.

Oznacza to, że najmniejsza kwota, jaką można orzec sprawcy przestępstwa stypizowanego w jednym z przepisów art. 218a k.k., stanowiącego kwalifikowaną postać czynu zabronionego stypizowanego w jednym z przepisów art. 10 u.o.h.n.ś., wynosi 100 zł. Dolna granica grzywny przewidzianej za przestępstwo stanowiące kwalifikowaną formę wykroczenia jest zatem niższa niż dolna ustawowa granica kary za to wykroczenie¹².

dr Sebastian Kowalski

sędzia, adiunkt w Uniwersytecie

Szczecińskim WPIA,

wykładowca w OSPIP we Wrocławiu

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2018 r. poz. 305; t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 449; dalej: u.o.h.n.ś.).
2. Zob. uzasadnienie obywatelskiego projektu ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę, Sejm RP VIII kadencji, druk nr 870.
3. Art. 304 § 2 k.p.k.
4. Zmiany weszły w życie 1 lutego 2022 r. (Dz.U. z 2021 r., poz. 1891).
5. Art. 10 ust. 2 pkt 2 u.o.h.n.ś.
6. W ustawie zdefiniowano pojęcia handlu i wykonywania czynności związanych z handlem.
7. W dalszej części opracowania dni objęte zakazem będą nazywać dniami ustawowo wolnymi od handlu. Należy mieć na względzie, że ustawa wskazuje w art. 7 niedziele nieobjęte zakazem handlu.
8. Wykroczenia mogą być popełniane umyślnie lub nieumyślnie.
9. Zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I KZP 13/18, OSNK 2019, poz. 1.
10. I KZP 15/20, Lex nr 3181546.
11. Zob. art. 33 § 1 i 3 k.k.
12. Niezależnie od tego, w razie spełnienia warunków przewidzianych w art. 66 k.k., sąd karny orzekający w sprawie o przestępstwo z art. 218a k.k. może warunkowo umorzyć postępowanie karne, co powoduje, że względem sprawcy, któremu przypisuje się popełnienie przestępstwa, w ogóle nie orzeka się kary.

Wypadek podczas prac porządkowych

Okrzesywanie na wysokości

Zaniedbania pracodawcy doprowadziły do wypadku pracownika, który spadł z platformy wózka widłowego przy porządkowaniu zieleni w parku.

Pracownik okrzyszujący drzewo trafił do szpitala, gdzie stwierdzono złamanie kości czołowej oraz skroniowej prawej, złamanie łopatki prawej, stłuczenie płuc, odmę opłucnej z krwiakiem opłucnej, liczne złamania żeber, w tym część z przemieszczeniami.

Informację o wypadku przekazała do Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu policja. Inspektor pracy po przybyciu na miejsce zdarzenia stwierdził, że po zakończeniu akcji ratowniczej i przewiezieniu poszkodowanego do szpitala pracodawca kontynuował prace związane z okrzyszowaniem, dokonując zmian w położeniu ściętej gałęzi oraz urządzeń wykorzystywanych w chwili wypadku, tj. wózka jezdniowego podnośnikowego specjalizowanego ze zmiennym wysięgiem Manitou MLT 625-75 i pilarki łańcuchowej Husqvarna 550 XP G z napędem spalinowym.

W czasie oględzin miejsca wypadku inspektor pracy sporządził dokumentację fotograficzną. Wykonane zdjęcia, przesłuchanie poszkodowanego w charakterze świadka oraz ponowne oględziny przeprowadzone po przesłuchaniu pozwoliły na ustalenie okoliczności i przyczyn zdarzenia.

Przebieg zdarzenia

Ustalono, że pracodawca wraz z pracownikiem przeprowadzali prace porządkowe polegające na pielęgnacji i oczyszczaniu parku. Przy narożniku kortu tenisowego zauważyli gałąź drzewa, która ich zdaniem zagrażała bezpieczeństwu innych osób, ponieważ mogła się złamać i spaść na ludzi. Gałąź wyrastała z pnia na wysokości około 2,3 metra. Do jej ścięcia konieczne okazało się podniesienie pracownika na wysokość około 1,2 metra. Wykorzystano do tego wózek jezdniowy podnośnikowy specjalizowany ze zmiennym wysięgiem z osprzętem w postaci wideł. Na widłach umieszczono drewnianą paletę, która miała pełnić funkcję podestu roboczego.

Operatorem wózka był pracodawca, który polecił pracownikowi wejść na paletę, po czym podniósł go na wymaganą wyso-



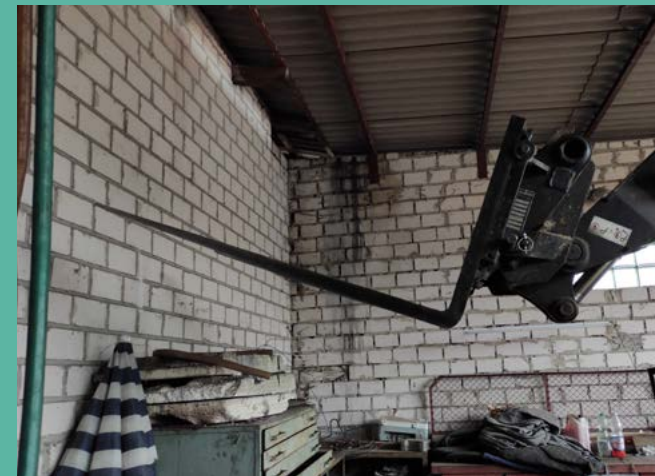
1

Miejsce zdarzenia, widoczne miejsce ścięcia gałęzi

kość. Do ścięcia gałęzi wykorzystano pilarkę łańcuchową. Pracownik, wykonując prace związane z okrzyszowaniem, stosował środki ochrony indywidualnej w postaci rękawic ochronnych oraz hełmu. Nie został jednak w żaden sposób zabezpieczony przed upadkiem z wysokości.

Po podniesieniu pracownika na palecie za pomocą wysięgu wózka gałąź znalazła się nieco powyżej jego bioder. Pracownik najpierw podciął gałąź od spodu, a następnie rozpoczął podcinanie od góry, bezpośrednio przy pniu drzewa. Nieoczekiwanie gałąź zaczęła się łamać. Poszkodowany próbował się odsunąć, jednak brak miejsca na palecie spowodował, że został uderzony obracającą się i spadającą gałęzią, a następnie zrzucony z palety na trawnik.

W czasie kontroli ustalono, że na użytkowany wózek jezdniowy podnośnikowy nie wydano decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej urządzenie do eksploatacji. W instrukcji wóz-



2

Osprzęt roboczy Manitou MLT 625-75

ka zapisano, że zabronione jest stosowanie urządzeń roboczych i osprzętu przeznaczonych do podnoszenia ładunków oraz osób. Poszkodowany posiadał aktualne orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania prac na stanowisku pracownika gospodarczego, jednak w skierowaniu na badania profilaktyczne nie wskazano, że będzie on wykonywał prace na wysokości. Nie ukończył szkoleń wskazanych w rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz.U. Nr 161, poz. 1141): w zakresie wykonywania prac na drzewach stojących oraz przy wykonywaniu prac z użyciem pilarki. Pracodawca, oceniając ryzyko zawodowe przy wykonywaniu prac na stanowisku pracownika gospodarczego, nie uwzględnił zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac na wysokości oraz w narażeniu na spadające gałęzie. W opisie stanowiska nie wyszczególniono również stosowanych przy tych pracach maszyn i urządzeń.

Pracodawca dopuścił pracownika do prac związanych z obsługą pilarki łańcuchowej bez środków ochrony indywidualnej oczu oraz narządu słuchu. Wymóg dotyczący stosowania tych środków ochrony indywidualnej został wskazany w instrukcji producenta niniejszej pilarki. Podczas kontroli pracodawca nie okazał kwalifikacji do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego specjalizowanego ze zmiennym wysięgiem.

Przyczyny wypadku

Inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

- wykonywanie prac bez zabezpieczenia poszkodowanego przed możliwością upadku z wysokości;
- wykorzystanie do podniesienia pracownika wózka jezdniowego podnośnikowego specjalizowanego ze zmiennym wysięgiem Manitou MLT 625-75 niezgodnie z warunkami znajdującymi się w instrukcji obsługi;



3

Piktogramy zakazu umiejscowione na Manitou MLT 625-75



4

Spalinowa pilarka łańcuchowa Husqvarna model 550 XP G, obsługiwana przez poszkodowanego w chwili wypadku

- nieopracowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z okrzyszowaniem;
- dopuszczenie poszkodowanego do prac związanych z okrzyszowaniem bez wymaganych szkoleń;
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, gdyż osoby wykonujące pracę nie spodziewały się, że pękająca gałąź podczas spadania obróci się i uderzy pracownika, powodując jego upadek z wysokości.

Inspektor pracy poinformował Urząd Dozoru Technicznego o wypadku związanym z eksploatacją wózka jezdniowego podnośnikowego specjalizowanego ze zmiennym wysięgiem Manitou MLT 625-75 oraz użytkowaniu urządzenia bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej do eksploatacji. W stosunku do pracodawcy inspektor pracy zastosował postępowanie wykroczeniowe.

Sebastian Marczał
młodszy inspektor pracy
OIP Poznań



WEBINAR

SYGNALIŚCI

- czy jesteśmy gotowi?

17
września
2024

Ochrona sygnalistów coraz bliżej



17 września 2024 r. odbędzie się bezpłatny webinar „Sygnaliści – czy jesteśmy gotowi?“, który Państwowa inspekcja Pracy organizuje wspólnie z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Ustawa o ochronie sygnalistów będzie wchodziła w życie etapami. Od dnia 25 września 2024 roku osoby zgłaszające nieprawidłowości zyskają ochronę, natomiast przepisy określające zasady składania przez nich zgłoszeń o nieprawidłowościach będą wchodziły w życie w późniejszych terminach i nowe procedury w pełni zaczną obowiązywać dopiero od dnia 1 stycznia 2025 roku. Ustawa obowiązuje do podjęcia odpowiednich działań zarówno wszystkie podmioty sektora publicznego (z wyjątkiem organów gmin lub powiatów liczących do 10 000 mieszkańców), jak i przedsiębiorców zatrudniających 50 lub więcej pracowników. Co ważne ten limit nie dotyczy jednak podmiotów wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, wskazanych w przepisach UE.

W obliczu pojawiających się wątpliwości związanych z terminem wdrożenia procedur przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów szef Państwowej Inspekcji Pracy zapewnił, że z perspektywy inspekcji ochrona sygnalistów rozpocznie się z dniem 25 września.

– Oznacza to, że sygnalista będzie chroniony przed działaniami odwetowymi, takimi jak mobbing, pozbawienie nagrody, możliwości awansu czy też zwolnienie z pracy – podkreślił Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Sygnalistom poświęcony będzie całodniowy webinar „Sygnaliści – czy jesteśmy gotowi?“. Udział w konferencji zapowiedzieli wybitni specjaliści z zakresu prawa pracy, przedstawiciele nauki, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Obok części wykładowej będzie także czas na dyskusję.



dr Anna
Reda-Ciszewska

Adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, ekspert w zespole problemowym ds. prawa pracy oraz zespole ds. rozwoju dialogu społecznego Rady Dialogu Społecznego z ramienia NSZZ „Solidarność”. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy.



dr Dominika
Dörre-Kolasa

Adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Radca prawny, partner w Kancelarii Raczkowskiej. Członek Społecznego Zespołu Ekspertów przy Prezysie Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Wykładowca na studiach podyplomowych, autorka książek, publikacji akademickich i publicystycznych z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych.



prof. dr hab.
Arkadiusz
Sobczyk

Wykładowca w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy i przewodniczący zespołu ds. opracowania projektu Kodeksu pracy. Radca prawny, były sędzia orzekający, partner zarządzający kancelarii A. Sobczyk i Współpracownicy. Członek Komisji Prawniczej Polskiej Akademii Umiejętności. Przewodniczący zespołu ds. opracowania projektu Kodeksu pracy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (2016-2018). Były sędzia orzekający, obecnie radca prawny. Autor wielu publikacji naukowych, komentator codziennej prasy fachowej.

Organizatorów reprezentować będą:

Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy



105 LAT

Halina Tulwin
dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy

Mirosława Brzostek-Kleszcz
zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Katarzyna Jędrzejewska
Departament Prawa Pracy

Juliusz Wrębiak
Departament Prawa Pracy



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Prelegentami podczas webinaru będą:



dr hab.

Krzysztof Walczak

Prof. UW, dyrektor Centrum Outsourcingu Procesowego na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, wykładowca prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Specjalizuje się w tematyce współpracy pracodawców ze związkami zawodowymi, fuzji, przejęć, optymalizacji zatrudnienia, motywacji płacowej i pozapłacowej pracowników. Jest także redaktorem naczelnym kwartalnika „Monitor Prawa Pracy” oraz partnerem kancelarii C&C Chakowski & Cisek.



dr hab.

Beata Baran-Wesołowska

Radca prawny, certyfikowany compliance officer, partner kierujący praktyką compliance w Baran Książek Bigaj Kancelaria Prawna, pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ekspertka w zakresie whistleblowingu, wewnętrznych postępowań wyjaśniających i mobbingu, autorka publikacji popularyzujących wiedzę z zakresu zgłaszania nieprawidłowości.

W webinarze wezmą udział także:

Paweł Śmigieński - dyrektor wydziału prawno-interwencyjnego OPZZ. Specjalizuje się w tematyce zbiorowego prawa pracy oraz współdziałania związków zawodowych z pracodawcami. Członek zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Mediator z listy ministra rodziny, pracy i polityki społecznej.

Robert Lisicki - dyrektor Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan, odpowiada za obszar prawa pracy, rynku pracy i zabezpieczenia społecznego. Pełni funkcję wiceprzewodniczącego Komitetu ds. Społecznych w BusinessEurope. Członek Rady Rynku Pracy przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Platformy ds. pracy nierejestrowanej przy Europejskim Urzędzie Pracy. Uczestniczy w pracach zespołu ds. prawa pracy oraz zespołu ds. ubezpieczeń społecznych Rady Dialogu Społecznego. Autor publikacji z zakresu krajowego i unijnego prawa pracy.

dr hab. Grzegorz Makowski - socjolog, adiunkt w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym Szkoły Głównej Handlowej, ekspert Forum Idei Fundacji im. Stefana Batorego. Zajmuje się

m.in. zagadnieniami korupcji, polityki antykorupcyjnej oraz dobrego rządzenia, problematyką społeczeństwa obywatelskiego i sytuacją organizacji pozarządowych, a także socjologią problemów społecznych. Autor i współautor książek, artykułów naukowych i publikacji prasowych.

Jakub Królikowski - naczelnik Wydziału do Spraw Obsługi Zgłoszeń Zewnętrznych Sygnalistów w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich; w latach 2007-2009 pracownik Biura Trybunału Konstytucyjnego, w latach 2009-2017 asystent sędziego Trybunału Konstytucyjnego.

Sylwester Szczepaniak - radca prawny, koordynator ds. społeczeństwa informacyjnego i smart city w Biurze Fundacji Unia Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza. W Ministerstwie Cyfryzacji odpowiadał za projekty legislacyjne związane m.in. z ustawą o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, z ochroną danych osobowych i identyfikacją elektroniczną. Autor publikacji z obszaru rozwiązań e-administracji oraz prawa administracyjnego.



WEBINAR SYGNALIŚCI

- czy jesteśmy gotowi?

17

września 2024



10.00-10.05

POWITANIE

10.05-10.30

WYKŁAD Sygnalista, czyli kto?

→ dr hab. Krzysztof Walczak
Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania,
Uniwersytet Warszawski

10.30-10.50

WYKŁAD Procedura zgłoszeń wewnętrznych i działania następcze, czyli nowe obowiązki podmiotów prawnych obowiązanych do wdrożenia systemu zgłoszeń wewnętrznych

→ dr hab. Beata Baran-Wesołowska
Uniwersytet Jagielloński

10.50-11.00

PRZERWA

11.00-12.00

I PANEL DYSKUSYJNY
Zgłoszenia wewnętrzne – czy jesteśmy gotowi?

MODERATOR
Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

→ **Marcin Stanecki**
Główny Inspektor Pracy

→ **Robert Lisicki**
Dyrektor Departamentu Prawa Pracy,
Konfederacja Lewiatan

→ **Paweł Śmigieński**
Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego,
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

12.00-12.20

WYKŁAD
Zakładowe postępowanie w celu ustalenia statusu sygnalisty

→ prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk**
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Jagielloński

12.20-13.20

II PANEL DYSKUSYJNY
Zgłoszenia zewnętrzne – szansa czy dodatkowe obciążenie organów publicznych?

MODERATOR

Katarzyna Jędrzejewska
Departament Prawa Pracy, Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

→ **Marcin Stanecki**
Główny Inspektor Pracy

→ dr hab. **Grzegorz Makowski**
Zakład Socjologii, Szkoła Główna Handlowa

→ dr hab. **Beata Baran-Wesołowska**
Uniwersytet Jagielloński

→ **Jakub Królikowski**
Naczelnik Wydziału do Spraw Obsługi Zgłoszeń Zewnętrznych Sygnalistów, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

→ **Juliusz Wrębiak**
Departament Prawa Pracy,
Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

→ **Sylwester Szczepaniak**
Koordynator ds. społeczeństwa informacyjnego i smart city, Unia Metropolii Polskich

13.20-13.50

PRZERWA

13.50-14.50

III PANEL DYSKUSYJNY
Rola Państwowej Inspekcji Pracy w systemie ochrony sygnalistów

MODERATOR

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy,
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

→ **Marcin Stanecki**
Główny Inspektor Pracy

→ **Paweł Śmigieński**
Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego,
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

→ **Halina Tulwin**
Dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy

→ prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk**
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Uniwersytet Jagielloński

14.50-15.10

WYKŁAD
Sygnaliści a ochrona danych osobowych

→ dr **Dominika Dörre-Kolasa**
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej,
Uniwersytet Jagielloński

15.10-15.30

WYKŁAD
Związki zawodowe a sygnaliści

→ dr **Anna Reda-Ciszewska**
Katedra Prawa Pracy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

15.30-15.40

PODSUMOWANIE

Zasłużeni dla państwa

Odznaczenia dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy

105 lat Państwowej Inspekcji Pracy to siła historii, którą tworzyli ludzie wrażliwi na kwestie związane z bezpieczeństwem pracy i jakością prawa pracy. Rocznica powstania inspekcji jest znakomitą okazją, by ich oddanie, sumienność i zaangażowanie po prostu docenić.

Postanowieniami z dnia 30 lipca 2024 r. prezydent RP Andrzej Duda, na wniosek Głównego Inspektora Pracy, przyznał 143 pracownikom urzędu odznaczenia za wzorowe, wyjątkowo sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z pracy zawodowej. Uroczyste wręczenie odznaczeń odbędzie się 19 września w Pałacu Prezydenckim w Warszawie.

Medal za Długoletnią Służbę to odznaczenie z tradycją sięgającą II Rzeczypospolitej. Zostało ustanowione w 1938 r. Po wojnie medalem nie dekorowano aż do 2007 roku, gdy nastąpiło wznowienie zwyczaju jego nadawania. Jest nagrodą za wzorowe, wyjątkowo sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z pracy zawodowej w służbie państwa. Dzieli się na trzy stopnie:

- I stopień – Medal Złoty za Długoletnią Służbę (nadawany po upływie minimum 30 lat pracy zawodowej)
- II stopień – Medal Srebrny za Długoletnią Służbę (nadawany po upływie minimum 20 lat pracy zawodowej),
- III stopień – Medal Brązowy za Długoletnią Służbę (nadawany po upływie minimum 10 lat pracy zawodowej).



Odznaczeni Medalem Złotym za Długoletnią Służbę:

1. Andrzejczak Szymon,
2. Banasiak Krystyna,
3. Bartoszek Joanna Barbara,
4. Bochniewicz Monika Jowita,
5. Bończak Dariusz Tadeusz,
6. Borowski Zbigniew,
7. Budzyńska Małgorzata Zofia,
8. Duch Piotr Arkadiusz,
9. Dulęba Dorota Marzena,
10. Dzielicki Michał,
11. Ewerli Anna Edyta,
12. Fornal Piotr Stefan,
13. Gadomska Elżbieta Maria,
14. Gajlewicz Bogdan Mirosław,
15. Głowacki Jarosław,
16. Goliatowski Andrzej Zygmunt,
17. Grzempczyński Adam Bogdan,
18. Janczyńska Elwira Bogusława,
19. Kaczmarek Stanisław Rafał,
20. Kalkowski Dariusz,

21. Kamela Andrzej Jarosław,
22. Kasjaniuk Bogusław,
23. Kasperowicz Jan,
24. Kołodyński Zbigniew Michał,
25. Królik Bartłomiej Mirosław,
26. Krupa Janusz Przemysław,
27. Kutkowska Jolanta Danuta,
28. Lehmann Piotr Waldemar,
29. Leiszner Artur Emil,
30. Lisek Rafał Szymon,
31. Łagocka Małgorzata Dorota,
32. Łeszkiw Marek Władysław,
33. Łobodzińska Iwona,
34. Łopusiewicz Waldemar Jan,
35. Machowicz Krzysztof,
36. Margalska Iwona,
37. Mędrkiewicz Piotr Antoni,
38. Mielech Olgarda Cecylia,
39. Modrzejewski Marek Eugeniusz,
40. Nicewicz Joanna Agnieszka,
41. Ograbek Anna,
42. Olech Grażyna Mieczysława,

43. Pakisz Teresa Maria,
44. Pawłowska Adriana,
45. Płochocka Joanna Maria,
46. Polowy Jarosław,
47. Prętka-Dąbrowska Beata,
48. Prusiecki Remigiusz Józef,
49. Pudło Artur,
50. Ranosz Anetta Iwona,
51. Saroma Wiesława Emilia,
52. Schmidt Tomasz Jacek,
53. Sekrecki Konrad Edward,
54. Siwirski Edward Tadeusz,
55. Sklepiński Tomasz,
56. Skwirus Jacek,
57. Sochacki Marek Jan,
58. Solawa Bogdan Michał,
59. Sosnowska Małgorzata Jolanta,
60. Sozoniuk Waldemar Julian,
61. Ślęzak Renata,
62. Trojanowski Mirosław Piotr,
63. Wieczorek Arkadiusz January,
64. Wieczorek Kazimierz Piotr,

65. Wolicki Wojciech,
66. Zajączkowski Radosław,
67. Zalewska Irena,
68. Zemła Zdzisław Stanisław,
69. Ziółkowska Marlena Ewa,
70. Żurawska Urszula.

Odznaczeni Medalem Srebrnym za Długoletnią Służbę:

1. Antoszewski Jarosław,
2. Baczar Marta,
3. Barański Krzysztof Michał,
4. Barański Tomasz Sylwester,
5. Brzosko Ewa,
6. Brzozowska Beata Magdalena,
7. Buława Iwona,
8. Chodorowska Marta,
9. Cichy Katarzyna,
10. Cieślak Violetta Agnieszka,
11. Drawnel-Jankowska Joanna Helena,
12. Dyba Katarzyna Zofia,
13. Dziwiński Piotr,
14. Fedorczyk Wojciech,
15. Gawrysiak Marcin,
16. Grabiński Piotr,
17. Hagner Monika,
18. Helińska Beata Katarzyna,
19. Iwańska-Szarycka Beata Anna,
20. Janowska Małgorzata,

21. Jaszczur-Alvarez Małgorzata Maria,
22. Jaworska Anna Magdalena,
23. Jędrzejczyk Małgorzata,
24. Kafarski Michał,
25. Kledzik Dorota,
26. Kolutowska-Sokół Monika Izabella,
27. Kołomański Piotr Sławomir,
28. Konowska Ewa,
29. Kośnik Małgorzata Mariola,
30. Krajniak Barbara Elżbieta,
31. Krawczyk Sylwia,
32. Latacz Zbigniew Waldemar,
33. Lisowska Magdalena,
34. Margazyn Artur Ryszard,
35. Mroczyńska Anita,
36. Natkaniec Dariusz Stanisław,
37. Ostasiewicz Krzysztof,
38. Paroń Łukasz Maciej,
39. Pasik Rafał Piotr,
40. Pietrzak Arkadiusz,
41. Pietrzykowska Edyta Agnieszka,
42. Pogórski Andrzej Stefan,
43. Popiel Kamila Maria,
44. Poręba-Salamon Justyna Aneta,
45. Siodlarz Grzegorz Wiesław,
46. Sobota Jolanta Bożena,
47. Stankowski Zbigniew,
48. Sulkowski Grzegorz Stanisław,
49. Szczęsny Piotr,

50. Uziębło Mariusz,
51. Walas Aneta Joanna,
52. Wanic Agnieszka,
53. Wierzbicki Mirosław,
54. Woźniak Agnieszka,
55. Załęska Milena,
56. Ziębiński Jacek Zbigniew,
57. Zys Karolina.

Odznaczeni Medalem Brązowym za Długoletnią Służbę:

1. Bzdura Katarzyna Wioletta,
2. Giedrońc Magdalena,
3. Głuś Adam Edward,
4. Grzyb Magdalena Maria,
5. Janowska Karolina,
6. Jurak Magdalena Monika,
7. Kalbron Piotr Jacek,
8. Kopeć Bartosz Stanisław,
9. Kowal Magdalena,
10. Kozińska Magdalena,
11. Spychała Marcin,
12. Suchanowska Joanna Karina,
13. Tylman Dominik Bogusław,
14. Wilkiewicz Krzysztof Ryszard,
15. Zadłużny Maksymilian,
16. Zych Zbigniew Krzysztof.

Postanowieniem z dnia 8 lipca 2024 r. prezydent RP Andrzej Duda przyznał odznaczenia Krzyża Kawalerskiego Orderu Odrodzenia Polski pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za wybitne zasługi na rzecz ochrony zdrowia i życia zatrudnionych oraz przestrzegania praworządności w stosunkach pracy, za działalność społeczną.

Odznaczeni Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski:

1. Pachciarek Konrad Jakub
2. Wyszowski Michał Dominik

Order ustanowiony w 1921 r., nadawany za wybitne zasługi położone w służbie państwu i społeczeństwu, a zwłaszcza za wybitne osiągnięcia w działalności publicznej podejmowanej z pożytkiem dla kraju, za szczególne zasługi dla umacniania suwerenności i obronności kraju, dla rozwoju gospodarki narodowej, służby publicznej, za wybitną twórczość naukową, literacką i artystyczną, za wybitne zasługi dla rozwoju współpracy Rzeczypospolitej Polskiej z innymi państwami i narodami. Order dzieli się na 5 klas:

- klasa I – Krzyż Wielki Orderu Odrodzenia Polski,
- klasa II – Krzyż Komandorski z Gwiazdą Orderu Odrodzenia Polski,
- klasa III – Krzyż Komandorski Orderu Odrodzenia Polski,
- klasa IV – Krzyż Oficerski Orderu Odrodzenia Polski,
- klasa V – Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski.



Nowe wydawnictwo PIP poświęcone sygnalistom dostępne online

 PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

 Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej




Poznaj nowe przepisy
prawne obowiązujące
od 25 września
2024 r.

SYGNALISTĄ MOŻE BYĆ:

- pracownik
- osoba ubiegająca się o pracę
- wolontariusz
- członek organów spółek prawa handlowego
- zleceniobiorca

Sygnaliści - prawa i obowiązki

 MATERIAŁ INFORMACYJNY DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

ZOBACZ WIĘCEJ NA:

www.pip.gov.pl

> Egzemplarz bezpłatny

CZY PRACODAWCA PRZED NADUŻYCIAMI MUSI BYĆ PRZEDSIĘBIEMCA?

Dyrektywa 2019/773 z dnia 25 października 2019 r. w sprawie skutecznego wymagalnego świadczenia w przypadku wprowadzenia zmian w systemach zarządzania jakością. W związku z tym sankcja za naruszenie może być alternatywna.

Wprowadzenie...
Każdy...
Wynik...

