

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 9 (499) 2024



Praca tylko dla młodych?

Ageizm na rynku pracy

(str. 13)

Wbrew zasadom

Śmiertelny wypadek na składowisku odpadów

(str. 33)

Pochopne umarzenie

Przestępstwo niezgłoszenia lub podania nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego

(str. 10)

3. Odeszła przewodnicząca Rady Ochrony Pracy
4. W SEJMIE RP: O zmianach klimatycznych na Radzie Ochrony Pracy
5. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Powódź 2024. Walka z wielką wodą i jej skutkami
7. Niewłaściwe zakończenie. Uzupełniająca odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę
10. Pochopne umarzenie. Przepięstwo niezgłoszenia lub podania nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego
13. Praca tylko dla młodych? Ageizm na rynku pracy
18. Czas pracy w służbie cywilnej po zmianach. Rozliczanie godzin nadliczbowych (cz. 2)
22. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w systemie ochrony sygnalistów. Co może inspekcja pracy?
27. Sztuczna inteligencja na rynku pracy. Nowe możliwości i zagrożenia
31. Patent na sukces? Zakończyła się IV edycja akcji informacyjno-edukacyjnej „Patent na pierwszą pracę”
33. Wbrew zasadom. Śmiertelny wypadek na składowisku odpadów
35. Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu

7 Niewłaściwe zakończenie



22 Rola Państwowej Inspekcji Pracy w systemie ochrony sygnalistów



27 Sztuczna inteligencja na rynku pracy



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Karolina Skonieczna
– redaktor prowadzący
Magdalena Giedrońc – korekta
Agnieszka Piętka – 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@gjp.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Fot. Adobe Stock

13 Praca tylko dla młodych?

O problemach dojrzałych pracowników, dyskryminacji ze względu na wiek i stereotypach, a także o korzyściach z budowania zespołów wielopokoleniowych rozmawiamy z Agnieszką Kaszubską, psycholog pracy w Głównym Inspektoracie Pracy.

Odeszła przewodnicząca Rady Ochrony Pracy



Fot. Katarzyna Kwaczyńska/Kancelaria Sejmu

10 sierpnia 2024 r. w wieku 65 lat zmarła po długiej chorobie Izabela Katarzyna Mrzygłocka, posłanka na Sejm RP, ekonomistka, była działaczka samorządowa i radna Rady Miejskiej Wałbrzycha.

Wizbie niższej parlamentu zasiadała nieprzerwanie od 2005 roku, przez sześć kadencji. W obecnej była wiceprzewodniczącą Komisji do Spraw Petycji, zasiadała też w Komisji Etyki Poselskiej oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Pracowała w Dolnośląskim Zespole Parlamentarnym, Parlamentarnym Zespole ds. Polsko-Czeskiej Współpracy Transgranicznej i Parlamentarnym Zespole na rzecz Wspierania Rozwoju Uzdrowisk i Gmin Uzdrowiskowych. Przewodniczyła też Radzie Ochrony Pracy.

Od początku pracy w Sejmie reprezentowała okręg wałbrzyski, mandat poselski uzyskując z listy Platformy Obywatelskiej, a na-

stępnie Koalicji Obywatelskiej. W Sejmie X kadencji pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Klubu Parlamentarnego KO. Ukończyła Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu. Była działaczką samorządową, radną Rady Miejskiej Wałbrzycha. Została też odznaczona Orderem Uśmiechu.

Na stronie internetowej pisała o sobie: „Szczególnie bliskie są mi sprawy polityki zatrudnienia i to im poświęcam sporą część swojego czasu i energii. Jako wieloletni pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Wałbrzychu doskonale wiem, jak usprawnić funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia tak, aby osoby bezrobotne otrzymywały skuteczną pomoc”.

Została pochowana na cmentarzu komunalnym w Szczawnie-Zdroju. Pogrzeb miał charakter państwowy. Izabela Katarzyna Mrzygłocka została pośmiertnie odznaczona Krzyżem Oficerskim Orderu Odrodzenia Polski za wybitne zasługi w podejmowanej z pożytkiem dla kraju działalności państwowej i publicznej.

Z głębokim smutkiem i żalem przyjęliśmy wiadomość o śmierci

***Izabeli Katarzyny
Mrzygłockiej***

posłanki V, VI, VII, VIII, IX i X kadencji Sejmu RP,
Przewodniczącej Rady Ochrony Pracy,
osoby o ogromnych zasługach dla ochrony pracy i spraw
publicznych.

Rodzinie i Bliskim Zmarłej

kondolencje oraz wyrazy współczucia w imieniu kierownictwa
i pracowników Państwowej Inspekcji Pracy

składa

*Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy*



O zmianach klimatycznych na ROP

Do tej pory nie było tak palącej konieczności określenia przepisów związanych z dopuszczalną temperaturą maksymalną w pracy czy też w pomieszczeniach pracy – powiedział Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki. Zmiany klimatyczne i ich wpływ na środowisko pracy to wiodący temat posiedzenia Rady Ochrony Pracy w dniu 27 sierpnia 2024 roku.

Wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy **Zbigniew Janowski** rozpoczął obrady od pożegnania dotychczasowej przewodniczącej Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej, która zmarła 10 sierpnia tego roku.

Pierwszym punktem obrad Rady było jednogłośnie przyjęcie stanowiska w sprawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2023 rok wraz z postulatami, których celem jest zwiększenie efektywności urzędu.

„Sprostanie wyzwaniom współczesnego rynku pracy wymaga zatrudniania w Państwowej Inspekcji Pracy wysoko kwalifikowanej kadry inspektorskiej, zwłaszcza z wyższym wykształceniem technicznym. Tymczasem poziom wynagrodzeń oferowanych przez Państwową Inspekcję Pracy stanowi główną barierę w pozyskiwaniu nowych, ale również utrzymaniu już zatrudnionych pracowników” – można przeczytać w stanowisku Rady.

Uczestniczący w obradach Rady Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** podziękował obecnym za przyjęcie tak sformułowanego stanowiska i wprowadził zebranych w temat zmian klimatycznych i ich wpływu na środowisko pracy.

W Polsce i na świecie można zaobserwować szereg zmian klimatu związanych z wyższymi niż we wcześniejszych okresach temperaturami powietrza, częstszymi i dłużej się utrzymującymi falami upałów, ale też z gwałtownymi zmianami pogody, w tym występowaniem wyładowań atmosferycznych i ulewnych deszczy. Jak wynika z danych Instytutu Meteorologii i Gospodarki Wodnej wartości śred-

niej temperatury w okresie letnim w latach 1991-2020 na terenie Polski wzrosły o ok. 1-2 stopnie Celsjusza w odniesieniu do analogicznego okresu w latach 1971-2000.

– Warto zauważyć, że w Polsce opracowane zostały przepisy dotyczące temperatury minimalnej – powiedział Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki i dodał, że widzi konieczność opracowania przepisów związanych z dopuszczalną temperaturą maksymalną w pracy czy też w pomieszczeniach pracy.

W szczególności wprowadził zebranych **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy. Zwrócił uwagę, że od stycznia 2021 r. do końca I półrocza 2024 r. do Państwowej Inspekcji Pracy zgłoszono ogółem 2041 skarg związanych z niezapewnieniem przez pracodawcę w miejscu pracy właściwej temperatury, z czego ponad 2/3 stanowiły skargi związane ze zbyt niskimi temperaturami w miejscu pracy. Inspektorzy pracy za zasadne uznali 35 proc. zgłoszonych skarg. Najwięcej skarg dotyczących zbyt wysokich temperatur w miejscu pracy zgłaszali pracownicy firm z sektora zajmującego się przetwórstwem przemysłowym (24 proc. skarg) oraz handlem i naprawami (22 proc.). Natomiast w odniesieniu do skarg dotyczących zbyt niskich temperatur – najwięcej z nich zgłaszali pracownicy firm z sektora zajmującego się handlem i naprawami (40 proc. skarg) oraz przetwórstwem przemysłowym (23 proc.). Warto zauważyć, że stosunkowo niewiele zgłoszeń spośród tych, które dotyczyły zarówno zbyt niskich, jak i zbyt wysokich temperatur, dotyczyło pracy na budowach.

Kolejne prelekcje wygłosili przedstawiciele Centralnego Instytutu

Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi oraz Konfederacji Lewiatan.



W Sejmie o BHP

28 sierpnia 2024 r. odbyła się w Sejmie druga edycja Wakacyjnej Wymiany Doświadczeń BHP. Zajęcia dla dzieci i młodzieży prowadzili eksperci z Kancelarii Sejmu, Straży Marszałkowskiej, Państwowej Inspekcji Pracy, Fundacji Kultury Bezpieczeństwa, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. W spotkaniach z młodzieżą uczestniczył również Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy wskazują, że wejście młodego pracownika na rynek pracy to niewrażliwy moment. Przekonało się o tym wiele osób podejmujących zatrudnienie podczas wakacji, często bez umowy potwierdzającej warunki wynagrodzenia. Dlatego inspekcja w okresie wakacyjnym organizuje akcje informacyjne, by przeciwdziałać takim nieprawidłowościom. Dla młodych osób kluczowe są także kwestie związane z bezpieczeństwem pracy. Podczas spotkania dorośli i dzieci uczestniczyli w licznych warsztatach i wykładach z zasad bezpieczeństwa. Najmłodszy mieli okazję poznać zagrożenia występujące podczas prac na wysokości, w narażeniu na hałas czy w związku z kontaktem ze zwierzętami. Zaprezentowano też środki ochrony indywidualnej oraz dobre praktyki i ćwiczenia z zakresu ewakuacji. Nie zabrakło też lekcji udzielania pierwszej pomocy.

Inspekcja na Pol'and'Rock Festivalu!

Zachodniopomorskie lądowisko Czaplinek-Broczyño było po raz kolejny gospodarzem Pol'and'Rock Festivalu. I tak jak rok temu, tak i teraz na tym jednym z największych plenerowych wydarzeń w Polsce obecny był Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie. Impreza rozpoczęła się w czwartek 1 sierpnia, zakończyła w sobotę 3 sierpnia, ale festiwalowicze przyjeździła dużo wcześniej. Szczecińscy pracownicy inspekcji pokonali 150 kilometrów, a na miejscu udzielili setek porad prawnych. Naszych ekspertów pytano o urlopy, pracę kierowców, kartę nauczyciela, rodzaje umów. Odwiedzający punkt mieli



okazję nie tylko zgłębić kwestie związane z zatrudnieniem, ale również wziąć ze sobą wydawnictwa oraz... zakręcić kołem fortuny i zmierzyć się z zagadkami dotyczącymi prawa pracy czy BHP.

Na festynie „Las na Wyspie”

W ostatni dzień wakacji w Pile zorganizowano festyn „Las na Wyspie” z okazji 100-lecia Lasów Państwowych połączony z Regionalnym Konkursem Drwali. Patronat honorowy nad wydarzeniem objął Dyrektor Generalny Lasów Państwowych oraz prezydent Piły. Wydarzenie rozpoczęło się rywalizacją profesjonalistów. Zawodnicy musieli zmierzyć się w pięciu konkurencjach, które obejmowały: ścinkę masztów na palik, wymianę piły łańcuchowej, przerzynkę kombinowaną (złożoną), przerzynkę na dokładność oraz okrzesywanie. Zawody były rozgrywane według regulaminu IALC (International Association Logging Championships), przez to punkty zdobyte przez drwali wliczają się do rankingu Eliminacji do Mistrzostw Polski Drwali. Nad bezpieczeństwem zawodników czuwał m.in. przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy – inspektor pracy, główny specjalista **Teresa Domżańska**. Organizatorzy zadbałi o wiele atrakcji, dla dużych i małych. Uczestnicy mogli wziąć udział w konkursach przyrodniczych i skorzystać z leśnych namiotów tematycznych, w których zgłębiali tajniki pracy leśników oraz poznawali bliżej funkcje lasów: przyrodniczą, gospodarczą, społeczną i kulturotwórczą. Odbyły się także pokazy rzeźbiarskie, arborystyczne i sokolnicze. Uczestnicy mogli również odwiedzić stoisko Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, gdzie udzielano porad prawnych oraz udostępniano materiały informacyjne.

Święto plonów w Małopolsce

25 sierpnia 2024 r. przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie uczestniczyli w dożynkach wojewódzkich zorganizowanych w miejscowości Polanka Wielka. Obecność pracowników Państwowej Inspekcji Pracy miała na celu promowanie urzędu oraz udzielanie porad dotyczących prawa pracy i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Stoisko inspekcji cieszyło się dużym zainteresowaniem. Odwiedzający mieli możliwość uzyskania informacji na temat przepisów prawa pracy, obowiązków pracodawców oraz praw pracowników, w szczególności w kontekście prac sezonowych, które są prowadzone w okresie letnim. Pracownicy OIP udzielali również porad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zwracając szczególną uwagę na specyfikę pracy w rolnictwie. Rozdawano gadzety kampanii „Sznuj życie” oraz materiały informacyjne, w tym broszury i ulotki, które zawierały kluczowe informacje na temat bezpiecznych zachowań zarówno dorosłych, jak i dzieci w gospodarstwie rolnym.



Powódź 2024

Walka z wielką wodą i jej skutkami

Za nadmierne opady deszczu odpowiadał niż genuński Boris. W połowie września jego działanie sprowadziło do Polski, Austrii, Czech, Słowacji, Rumunii i Węgier największą od kilkunastu lat powódź.

Dni pełne grozy, ludzkich dramatów i niepokoju o jutro – tak Polska będzie wspominać wrześniową powódź. I chociaż chciałoby się o niej jak najszybciej zapomnieć, to skala spustoszenia, jakiego dokonała w południowo-zachodniej części kraju, długo na to nie pozwoli.

– W związku z nadzwyczajną sytuacją na terenach objętych powodzią apeluję do pracodawców, by niezależnie od treści przepisów ustawy powodziowej i prawa pracy w relacji z pracownikami byli elastyczni i z empatią podchodzili do ich potrzeb czy nieobecności w pracy w trudnych dniach – mówił Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**.

Szef Państwowej Inspekcji Pracy podjął decyzję o uruchomieniu specjalnej infolinii dla pracowników i pracodawców z terenów objętych powodzią. Pod numerem (22) 391-83-70 eksperci Państwowej Inspekcji Pracy są dostępni od poniedziałku do piątku, w godzinach 9.00-15.00. Pod wskazanym numerem telefonu osoby zainteresowane uzyskają informacje na temat przysługujących im uprawnień w zakresie czasu pracy, usprawiedliwiania nieobecności, wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy oraz zagadnień związanych z prawem pracy w kontekście nadzwyczajnej sytuacji spowodowanej powodzią. Pytania i odpowiedzi zostały

zebrane i opublikowane na stronie internetowej urzędu oraz na profilach inspekcji w mediach społecznościowych.

Decyzje Głównego Inspektora Pracy dotyczyły także samego urzędu. Pracownicy okręgowych inspektoratów pracy oraz ich oddziałów funkcjonujących na terenach objętych i zagrożonych powodzią zostali postawieni w stan gotowości.

– Skierowałem do naszych jednostek pismo, ale też rozmawiałem z okręgowymi inspektorami pracy we Wrocławiu, Opolu, Katowicach i Krakowie, prosząc o stałe monitorowanie zagrożenia powodziowego, zabezpieczenie majątku i urzędowej dokumentacji, a także elastyczne podejmowanie decyzji, w zależności od sytuacji, o zawieszeniu działalności kontrolnej czy zleceniu inspektorom pracy zdalnej – mówił inspektor **Stanecki**.

Tysiąca worków potrzebowali pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, by zabezpieczyć papierowe archiwum urzędu. Spakowane i wyniesione na wyższe kondygnacje dokumenty szczelnie wypełniły dziewięć pokoi. Na terenach dotkniętych klęską żywiolową działania z ramienia Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** koordynuje jego zastępca **Dariusz Mińkowski**. Jego słowa po zobaczeniu siły żywiołu były przejmujące.

– Gdy już woda opada, zniszczone fragmenty miast przywodzi na myśl obrazy, które znamy tylko z filmów traktujących o drugiej wojnie światowej i chwilach tuż po wyzwoleniu – relacjonował inspektor **Mińkowski**.

Dotarła do nas informacja o 8 pracownikach inspekcji pracy znacznie poszkodowanych materialnie w wyniku powodzi.

– Na szczęście wszyscy są zdrowi i bezpieczni. Koleżanki i koledzy z pracy od razu zorganizowali dla potrzebujących pierwszą pomoc. Wszyscy też, oczywiście w ramach możliwości, wykonują swoje obowiązki służbowe – mówił **Andrzej Pogórski**, okręgowy inspektor pracy we Wrocławiu.

Wrześniowe konferencje z okazji 105-lecia PIP zostały odwołane, podobnie jak uroczystość w Pałacu Prezydenckim, podczas której pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy mieli zostać odznaczeni za służbę dla państwa.

Niewłaściwe zakończenie

Uzupełniająca odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

Kodeks pracy nie wskazuje ogólnej regulacji odszkodowawczej pracodawcy, dlatego określenie reżimu odpowiedzialności pracodawcy różni się w zależności od rodzaju naruszonego obowiązku wobec pracownika.

W wielu przypadkach, unormowanych w przepisach Kodeksu pracy, poniesienie przez pracownika szkody majątkowej lub niemajątkowej nie stanowi koniecznej przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Dlatego wysokość odszkodowania należnego pracownikowi jest niekiedy niezależna od rozmiaru szkody, przybierając postać ryczałtu odszkodowawczego, który uzależniony jest od obiektywnej przesłanki, niemającej bezpośredniego związku z rozmiarem szkody pracownika. Dotyczy to między innymi wysokości odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę lub niezasadzonego bądź niezgod-

nego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Odszkodowanie na podstawie Kodeksu pracy

Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). W razie niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Zakres i wysokość roszczeń przysługujących pracownikowi mogą się różnić w zależności od rodzaju wypowiedzianej lub rozwiązywanej umowy. Zatem jedynie w tych granicach sąd może zróżnicować wysokość odszkodowania, biorąc pod uwagę naruszenie obowiązku pracodawcy oraz poniesienie szkody przez pracownika.

Odszkodowanie, o jakim mowa w przepisach Kodeksu pracy, pomimo swej nazwy nie może być traktowane wprost jako świadczenie odszkodowawcze. Przede wszystkim formalną przesłanką nabycia

prawa do odszkodowania nie jest wykazanie szkody, lecz faktu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Na gruncie Kodeksu pracy odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia jest bowiem odpowiedzialnością obiektywną, której jedyną przesłanką jest bezprawność działania pracodawcy, polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów, bez potrzeby wykazywania przez pracownika winy pracodawcy. Nie oznacza to jednak, że omawiane świadczenie w ogóle nie ma charakteru kompensacyjnego i jest całkowicie niezależne od wystąpienia szkody. Należy uznać, że ustawodawca z góry założył, że wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy oznacza wystąpienie szkody po stronie pracownika. Wprowadzenie zaś zryczałtowanego świadczenia, niezależnego od wystąpienia szkody, wpisuje się w ochronną funkcję prawa pracy, zwalniając pracownika z wykazywania, że poniósł szkodę i jaka była jej wysokość.

W umowie strony mogą podwyższyć wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jednak ważność tej umowy podlega kontroli sądu pracy, również w zakresie jej zgodności z zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r.¹).

Przepisy Kodeksu cywilnego – w jakim zakresie?

Przechodząc do odpowiedzialności opartej na przepisach Kodeksu cywilnego, nazywanej uzupełniająca odpowiedzialnością pracodawcy, należy zauważyć, że przepisy te stosowane są przy uwzględnieniu odwołania zawartego w art. 300 k.p. Oznacza to, że pracownik może się nimi posłużyć w zakresie odpowiedzialności pracodawcy nieuregulowanej w przepisach Kodeksu pracy, przy założeniu odpowiedniego ich stosowania oraz zgodności z zasadami prawa pracy. Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego jest konieczne, ponieważ przepisy prawa pracy poprzestają w wielu przypadkach na ustanowieniu obowiązków pracodawcy wobec pracownika, bez określenia konsekwencji ich naruszenia. W innych sytuacjach odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy zmierza do wyrównania pracownikowi tego zakresu szkody, która nie została zrekompensowana na gruncie limitowanej odpowiedzialności pracodawcy wynikającej z Kodeksu pracy.

Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego

Istotne znaczenie dla uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy miał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r.² W wyroku tym uznano, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. – rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia – jest niezgodny

z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Wyrok ten oznaczał całkowite odejście od utrwalonego dotychczas orzecznictwa i zgodnych z nim poglądów doktryny prawa pracy.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 1 marca 2018 r.³ przedstawił natomiast obszerny rys historyczny uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Przypominał, że do czasu wydania przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. w judykaturze i doktrynie jednolicie przyjmowano, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i brak jest podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów Kodeksu cywilnego. Według ogólnej, kategorycznej w swym brzmieniu formuły, używanej w piśmiennictwie i orzecznictwie, odszkodowanie, o którym mowa w art. 47¹ k.p. czy art. 58 k.p., traktowane było jako samostanne i wyczerpujące kompensatę szkody, jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada 2007 r. zauważył zaś, że konkretne zdarzenie, tj. niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyczerpuje hipotezy kilku przepisów prawa o odmiennych dyspozycjach. Teoretycznie zainteresowany powinien mieć możliwość wyboru właściwego (w jego ocenie) środka ochrony naruszonych interesów; jednak na podstawie wyprowadzonej z art. 58 w związku z art. 300 k.p. normy kolizyjnej dopuszcza się stosowanie wyłącznie jednego z nich, tj. art. 58 k.p. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej. Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania możliwości pełnego

naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy, zasługującą na mocniejszą ochronę. Rozwiązanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego.

Po wyroku Trybunału nie budzi zatem wątpliwości, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik, na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., może domagać się naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego. Ustanowione w art. 58 k.p. odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dalszymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Wątpliwości w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę

Bardziej problematyczna okazuje się wykładnia art. 47¹ k.p., który reguluje wysokość odszkodowania w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Jeśli chodzi o stanowisko judykatury w omawianej kwestii, należy przytoczyć uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r.⁴ Przyjęto w niej, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podsta-

wie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W ocenie Sądu Najwyższego powołany wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. nie powinien przekładać się wprost ani pośrednio na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p., który nie był poddany kontroli konstytucyjnej.

Choć uchwała dotyczyła bezpośrednio art. 47, a nie art. 47¹ k.p., to Sąd Najwyższy zawarł w niej stwierdzenie o braku możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na zasadach prawa cywilnego w przypadku wszystkich przepisów regulujących uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, w tym także odszkodowania. Sąd Najwyższy przyjął, że obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę został oparty na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, lecz dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń; w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Utrwaliła się jednak także odmienna linia orzecnicza, w której Sąd Najwyższy opowiadał się za dopuszczalnością deliktowej odpowiedzialności uzupełniającej pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku z 4 listopada 2010 r.⁵ Sąd Najwyższy stwierdził, że odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone „zadekretowanie”, gdyż obowiązuje z mocy ustawy, tj. art. 415 k.c. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Innymi słowy, chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres określony jest w przepisach o rozwiązywaniu stosunku pracy. Ta ostatnia nie jest oparta na winie, natomiast nie jest wykluczone bezpra-

wie pracodawcy polegające na zachowaniu zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na instrumentalnym jego wykorzystaniu, co nie znajduje uregulowania w prawie pracy.

Podobnie w wyroku z dnia 1 marca 2018 r.⁶ Sąd Najwyższy uznał, że dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynu niedozwolonego nie można zawężyć do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, wyłączając z tej odpowiedzialności szkody wyrządzone wskutek nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę. Zarówno wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jak i odszkodowanie należne pracownikom zwolnionym z pracy w trybie wypowiedzenia są świadczeniami kompensacyjnymi i w tym sensie nie różnią się od analogicznych świadczeń przysługujących w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie przekonuje prezentowana przez przeciwników odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, również za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę, argumentacja podkreślająca podstawowy charakter rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, w odróżnieniu do przewidzianego dla wyjątkowych sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Naganne zachowanie pracodawcy może bowiem nie ograniczać się do nienależytego wykonania umowy o pracę (właśnie w zakresie jej rozwiązania), ale może przybrać postać czynu niedozwolonego. To, że także w razie wypowiedzenia umowy o pracę może dojść do popełnienia przez pracodawcę deliktu, przesądził sam ustawodawca. W art. 281 pkt 3 k.p. przewidziano bowiem karę grzywny dla tego, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy. Zatem nie tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale także za wypowiedzeniem może dojść do

takiego naruszenia przepisów, które ustawodawca uznaje wręcz za kwalifikowaną postać deliktu, tj. czynu karalny.

Ciężar dowodu

Należy przyjąć, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Pracownik jest wówczas obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., w tym umyślność jego działania (wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r.⁷). Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wymaga zatem wykazania przez pracownika szkody, zawinionego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu w przypadku uzupełniającej odpowiedzialności deliktowej, opartej na przepisach Kodeksu cywilnego, to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Aneta Nowosad
specjalista
OIP Olsztyn

Przypisy:

1. Wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r. (sygn. akt I PK 162/05).
2. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. (sygn. akt SK 18/05).
3. Wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r. (sygn. akt III PK 18/17).
4. Uchwała Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r. (sygn. akt I PZP 2/09).
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r. (sygn. akt II PK 112/10).
6. Wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r. (sygn. akt III PK 18/17).
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r. (sygn. akt II PK 28/10).

Pochopne umarzenie

Przestępstwo niezgłoszenia lub podania nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego



Zródło: BayuGongrong, Freepik

W art. 219 Kodeksu karnego ustawodawca stypizował przestępstwo niezgłoszenia lub podania nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego. To bodaj najczęściej popełniane spośród wszystkich przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, co nie znajduje jednak odzwierciedlenia w działaniach organów ścigających.

Przestępstwo to popełnia ten, kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość. Może być popełnione np. przez osobę zatrudniającą inną osobę bezumownie („na czarno”), na innej podstawie zatrudnienia niż deklarowana czy za wynagrodzeniem innym niż rzeczywiście wypłacane¹.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że praca nierejestrowana w 2022 r. w Polsce dotyczyła 342 tysięcy przypadków. W porównaniu do poprzedniego badania dotyczące-

go 2017 r. znacząco spadła, nadal jednak sięga około 2% ogólnej liczby pracujących w Polsce². Państwowa Inspekcja Pracy od lat podkreśla konieczność zwalczania nie tylko takich praktyk, jak pozorowanie zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej czy zatrudnianie bezumowne, lecz także innych – zaniżania wymiaru czasu pracy w treści zawartych umów o pracę, wypłacania części wynagrodzenia lub określonych jego składników poza oficjalnym obiegiem, ukrywania rzeczywistej liczby godzin pracy³. Każde tego rodzaju postępowanie może się wiązać z popełnieniem przestępstwa z art. 219 k.k. Tymczasem z danych udostępnionych przez Ministerstwo Sprawiedliwości wynika, że w 2020 r. za przestępstwo kwalifikowane na tej podstawie prawnej skazano 67 osób, w 2019 r. – 76, w 2018 r. – 70⁴. To rodzi pytanie o stosunek organów postępowania przygotowawczego do obowiązku ścigania sprawców występów z art. 219 k.k. Tym bardziej, że dowodzenie ustawowych znamion tego czynu zabronionego co do zasady nie wymaga podejmowania szczególnie skomplikowanych zabiegów.

Kto jest sprawcą?

Sprawcą przestępstwa niezgłoszenia lub podania nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego może być ten, na kim ciąży obowiązek dokonania zgłoszenia, a więc płatnik składek (pra-

codawca, zlecający wykonywanie prac) lub osoba mająca obowiązek działać w jego imieniu i na jego rzecz w tej materii. Ów obowiązek może wynikać w szczególności z ustawy, umowy lub zakresu obowiązków służbowych. Zachowanie sprawcy polega na niezgłoszeniu wymaganych danych albo na zgłoszeniu nieprawdziwych danych, które mają wpływ na prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego bądź ich wysokość, przy czym ustawodawca nie wymaga, aby rzeczywiście taki wpływ wywarły, czyniąc szkodę pokrzywdzonemu.

Obowiązki płatnika składek zatrudniającego osobę wykonującą pracę zarobkową zostały określone przede wszystkim w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych⁵. Niezgłoszenie danych może obejmować całkowite lub częściowe zaniechanie ich zgłoszenia albo zgłoszenie ich po terminie⁶. Zgłoszenie nieprawdziwych danych może dotyczyć zarówno danych podawanych przy zgłoszeniu osoby wykonującej pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, jak i w późniejszych, wymaganych prawem dokumentach, a zwłaszcza imiennych raportach miesięcznych, w których wskazuje się m.in. dane o wymiarze czasu pracy, tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek⁷. Dla realizacji znamion czynu zabronionego polegającego na niezgłoszeniu lub podaniu nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego nie ma znaczenia ani to, czy na niezgłoszenie danych ubezpieczony wyraził zgodę, ani to, czy naruszenie obowiązku z zakresu ubezpieczeń społecznych zostało stwierdzone w decyzji ZUS lub w wyroku sądowym. Przesłanie z art. 219 k.k. może być popełnione w zamiarze bezpośrednim lub ewentualnym; ustawodawca nie wymaga, aby zachowanie sprawcy cechowała złośliwość lub

uporczywość. Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej bezumownie w większości przypadków przesądza zamiar bezpośredni, podobnie jak świadome zaniżenie podstawy wymiaru składek lub wymiaru czasu pracy w imiennym raporcie miesięcznym.

Stopień społecznej szkodliwości

Tak jak inne przestępstwa zawarte w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego, występki polegający na niezgłoszeniu lub podaniu



Źródło: DC Studio, Freepik



Źródło: ijeab, Freepik

nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego zagrożony jest relatywnie niską karą (na tle innych występów stypizowanych w tej ustawie) – grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. To powoduje, że sprawy o czyny z art. 219 k.k. są najczęściej prowadzone w postępowaniu przygotowawczym przez policję w formie dochodzenia. Osoby zawiadamiające o popełnieniu przestępstwa wskazują jednak, że organ prowadzący postępowanie przygotowawcze czasem zbyt pochopnie przyjmuje, że stopień społecznej szkodliwości takich czynów jest znikomy i umarza dochodzenie lub wręcz odmawia jego wszczęcia. W tym kontekście warto podkreślić, że w art. 115 § 2 k.k. został wskazany zamknięty katalog okoliczności mających znaczenie dla oceny stopnia społecznej szkodliwości czynu. Należą do nich: rodzaj i charakter naruszonego lub zagrożonego dobra, rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody, sposób i okoliczności popełnienia czynu, waga naruszonych przez sprawcę obowiązków, jak również postać zamiaru, motywacja sprawcy, rodzaj naruszonych reguł ostrożności i stopień ich naruszenia. Dokonując wartościowania okoliczności determinujących ów stopień, organ postępowania powinien rozważyć, które z przesłanek wymienionych w art. 115 § 2 k.k. występują w konkretnej sprawie, przeprowadzić analizę każdej z nich, uwzględnić ich znaczenie w istniejących realiach i dokonać oceny, które z nich zwiększają stopień tej szkodliwości, a które zmniejszają⁸. Można pokusić się o stwierdzenie, że trudno byłoby ocenić inaczej niż nacechowane znacznym

stopniem społecznej szkodliwości czynu zachowanie realizujące znamiona czynu z art. 219 k.k. w ten sposób, że sprawca z premedytacją, przez przeszło dwa miesiące, zatrudniał osobę pracującą na cały etat, na podstawie zawartej ustnie umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług, w ogóle nie zgłaszając jej do ubezpieczeń społecznych i nie odprowadzając ani jednej składki z tego tytułu, przez co łamał podstawowe prawa tej osoby związane z zatrudnieniem, w szczególności z zakresu bhp, a przy tym wymiennie korzystał z owoców jej pracy.

dr Sebastian Kowalski
sędzia, adiunkt w Uniwersytecie Szczecińskim WPiA,
wykładowca w OSPIP we Wrocławiu

Przypisy:

1. Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 27.01.2021 r., III AUa 865/20, Lex nr 3160154.
2. Są to dane na podstawie wstępnych wyników badania modułowego BAEL, dostępne na stronie <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-nierejestrowana-w-2022-na-podstawie-wstepnych-wynikow-badania-modulowego-bael,18,2.html> (dostęp: 12.08.2024).
3. Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2023 rok, s. 271; Sejm RP X kadencji, druk nr 482.
4. Są to skazania w sprawach, w których czyn z art. 219 k.k. stanowi główny przedmiot aktu oskarżenia (czyn główny). W praktyce zatem liczba skazanych za ten występki jest większa, gdyż oskarżenie o czyn z art. 219 k.k. towarzyszy niekiedy oskarżeniu o przestępstwo z art. 218 § 1a k.k. lub z art. 220 § 1 lub 2 k.k. Nie wydaje się jednak, aby były to znaczące wielokrotności wskazanych danych. Ministerstwo nie opublikowało danych za kolejne lata. Wskazane dane dostępne są na stronie internetowej MS, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wie-loletnie/>, (dostęp: 11.8.2024 r.)
5. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 497; dalej u.s.u.s.).
6. Na pracodawcy ciąży obowiązek zgłoszenia do ZUS zatrudnienia osoby na podstawie umowy o pracę w terminie 7 dni od dnia nawiązania stosunku pracy (art. 36 ust. 2 i 4 u.s.u.s. w zw. z art. 13 pkt 1 u.s.u.s.)
7. Art. 41 ust. 3 u.s.u.s.
8. Zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 14.11.2017 r., V KK 119/17, OSNKW 2018, nr 2, poz. 17.

Praca tylko dla młodych?

Ageizm na rynku pracy



Źródło: Storyset, Freepik

O problemach dojrzałych pracowników, dyskryminacji ze względu na wiek i stereotypach, a także o korzyściach z budowania zespołów wielopokoleniowych rozmawiamy z Agnieszką Kaszubską, psycholog pracy w Głównym Inspektoracie Pracy.

Ageizm to dyskryminacja ze względu na wiek. Czy coś jeszcze powinniśmy wiedzieć?

Przede wszystkim trzeba pamiętać, że zgodnie z Kodeksem pracy niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu – bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 11³). Z kolei zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, pośrednio lub bezpośrednio, z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości

i innych przyczyn podanych wyżej. Dyskryminacja bezpośrednia to sytuacja, gdy pracownik jest traktowany gorzej z jednego lub kilku wymienionych powodów. Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy pozornie neutralne postanowienie, warunki pracy, warunki rozmowy rekrutacyjnej, kryterium oceny lub inne okoliczności powodują występowanie niekorzystnych dysproporcji lub niekorzystnej sytuacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu czy dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe ze względu na jedną lub kilka wymienionych w definicji przyczyn. Na przykład w trakcie procesu rekrutacji zaplanowano sprawdzenie wiedzy kandydatów z jakiegoś obszaru. Każdy kandydat dostał do wypełnienia test wydrukowany czcionką 10. Z dużym prawdopodobieństwem można zakładać, że jeśli kandydaci nie zostali wcześniej poinformowani o warunkach tego testu, to w przypadku trudności ze wzrokiem – a takie pojawia-

ją się wraz z wiekiem – będą mieć problem w jego wypełnieniu, mogą popełnić błędy i osiągnąć gorszy wynik.

Wróćmy do ageizmu. Jego zdefiniowanie nie jest łatwe. Po pierwsze, gdzie postawić granicę pomiędzy wiekiem młodym a starszym? W raporcie Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza” wskazano, że średni wskazany wiek, w którym ludzie przestają być określani jako młodzi, rośnie wraz z wiekiem osoby pytaney. Dla 40-latków młoda osoba to osoba do 41. roku życia, dla 50-latków młodość kończy się średnio w 45. roku życia, dla 60-latków – to 48, a dla 70-latków – 50 lat. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku określenia starości – w zależności od wieku osoby pytaney jest ona określana w przedziale między 64. a 71. rokiem życia. Dyskryminacji ze względu na wiek doświadczają osoby starsze oraz młodsze, te, które dopiero wchodzą na rynek pracy.

Po drugie, na ageizm można patrzeć z trzech różnych perspektyw:

- z perspektywy organizacji (ageizm instytucjonalny), gdy organizacja poprzez swoją strukturę, kulturę, wartości, regulacje wewnętrzne przyczynia się do gorszego traktowania osób starszych lub młodszych;
- z perspektywy relacji międzyludzkich, czyli tego, jaki mamy stosunek do ludzi w innym wieku, jak ich traktujemy, jak o nich myślimy. Często jego źródłem jest stereotypowe myślenie;
- z perspektywy indywidualnej, czyli jak dana osoba myśli o sobie i jak siebie ocenia przez pryzmat swojego wieku.

Dodatkowo, jak wynika z badań prowadzonych m.in. przez Polski Instytut Ekonomiczny, ageizm bardzo często współwystępuje z dyskryminacją ze względu na płeć. Z analizy przedstawionej w raportach PIE „Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego” oraz „Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza” wynika, że najbardziej narażone na te zjawiska są starsze kobiety. Myślę, że kobiety w wieku, w którym zwykle zakłada się rodzinę, również są w gorszej sytuacji niż mężczyźni w tym samym wieku. Tak więc ageizm to zjawisko z kategorii dyskryminacji, ale trudne do zdefiniowania oraz zdiagnozowania.

Autorzy raportu „Ageizm w Polsce” potwierdzili obecność zjawiska dyskryminacji kandydatów do pracy ze względu na wiek. Młodszy kandydaci, poniżej 30. roku życia, otrzymywali zaproszenie na rozmowę rekrutacyjną średnio dwukrotnie częściej niż osoby powyżej 50 lat. Skąd ten strach przed srebrnym pokoleniem w pracy?

Myślę, że to zbieżność kilku zjawisk. Po pierwsze, odbija się w tym promowany od kilku lat trend młodości. Jak przyjrzymy się róż-

nym reklamom, treściom w social mediach, celebrytom, to zauważymy przekaz, że starzenie się nie jest fajne i powinniśmy robić wszystko, żeby zawsze wyglądać i czuć się młodo. Gdy jakaś celebrytka nie poprawia swojej urody i zmienia się wraz z wiekiem, jest traktowana jak nietypowe zjawisko, opisywana emocjonalnie, często z wyraźną dezaprobatą. Co wskazuje na to, że starzenie się nie jest postrzegane jako naturalnie piękne. Zjawisko to można obserwować również na rynku pracy – począwszy od rekrutacji do szybkiego rozstawiania się z pracownikiem, któ-



ry osiągnął wiek emerytalny. Gdy otwieram główną stronę jednego z popularniejszych portali z ofertami pracy, pierwsze pojawiają mi się zdjęcia osób młodych – na pierwszy rzut oka około 30. roku życia. Ten trend na szczęście zaczyna się zmieniać na korzyść osób w wieku dojrzałym, jednak w grafikach wciąż przeważają osoby wyglądające młodo.

Po drugie, dużą rolę odgrywa tu stereotypowe myślenie na temat osób w różnym wieku. Kiedyś osoba starsza była źród-

dłem wiedzy dla młodych, dziś w epoce Internetu i nieograniczonego dostępu do wiedzy młodszemu pokoleniu może się wydawać, że starsi nie mają nic ciekawego do przekazania. Co więcej, to młodzi muszą często uczyć starszych, jak sobie radzić w cyfrowym świecie, przez co utrwała się obraz starszego pracownika jako tego, który jest mało elastyczny, wolno się uczy, trudno wdraża się w nowe technologie. Takie myślenie jest krzywdzące, bo sucha wiedza to nie wszystko. Starsze osoby są źródłem wiedzy o wartościach, wiedzy i „pamięci”



Źródło: Freepik

organizacyjnej – formalnej i nieformalnej. Film „Praktykant” w reżyserii Nancy Meyers, opowiadający historię 70-letniego wdowca, który rozpoczyna staż w start-upie, pięknie pokazuje, czego uczą nas osoby starsze i ile korzyści daje organizacji zespół zróżnicowany wiekowo. Ale mamy też stereotypowe postrzeganie młodych ludzi jako nielojalnych, roszczeniowych, nastawionych wyłącznie na własne korzyści. Młodzi pracownicy częściej jako pierwsi są typowani do zwolnień, przez prze-

łożonych i kolegów są traktowani z góry, tak jakby musieli zapracować na równe traktowanie.

Jak rozprawić się ze stereotypami dotyczącymi niskiej produktywności, niedopasowania do kultury firmy, braku kompetencji cyfrowych czy chorowania?

Walka ze stereotypami nie jest łatwa, co nie znaczy, że nie należy jej podejmować. Moim zdaniem, najpierw trzeba przyjrzeć się kulturze organizacyjnej. To kierownictwo firmy wyznacza wartości i postawy, jakie są ważne i promowane wśród pracowników, a te wpływają na jakość relacji międzyludzkich w pracy. To jest punkt wyjścia. Od tego zależy, czy osoba w dojrzałym wieku, na progu emerytury, będzie postrzegana jako cenny zasób, czy też nie. W tym pierwszym przypadku firma postara się zatrzymać takiego pracownika za wszelką cenę, będzie widziała jego rolę w dalszym rozwoju firmy, np. poprzez wdrażanie młodych pracowników lub jako eksperta czy mentora. W drugim przypadku będą uwypuklane jej błędy, nieobecności w pracy, luki kompetencyjne tak, aby uzasadnić rozstanie i w przyszłości nie zatrudniać osób w podobnym wieku.

Jeśli chodzi o brak elastyczności czy trudności w zdobywaniu nowych kompetencji, to również w dużej mierze zależy od firmy – czy chce inwestować w pracownika, patrzy na niego przez pryzmat potencjału czy ograniczeń. Ograniczenia ma każdy z nas, w każdym wieku, każdy inne. Postęp technologiczny jest tak szybki, że nie ma chyba osoby, która nie miałaby jakichś braków w zakresie kompetencji cyfrowych. Czy powinno nas to wykluczać z jakiejś dziedziny życia? Jeśli tylko pracownik wykazuje chęć uczenia się, pracodawca powinien mu to umożliwić.

Obawy związane z absencją chorobą starszego pracownika również nie są uzasadnione. Z raportu ZUS „Absencja chorobowa w 2023 r.” wynika, że najdłużej na zwolnieniach lekarskich przebywali ubezpieczeni w wieku pomiędzy 30 a 39 rokiem życia, odsetek liczby dni absencji wyniósł 26,9%. Dla porównania dla przedziału wiekowego 50-59 lat wskaźnik ten wynosił 21,7%, a dla przedziału wiekowego 60-64 lata już tylko 7,7%.

Uważam, że jednym z podstawowych sposobów walki ze stereotypami jest weryfikacja niesionych przez nie treści i edukacja. W każdym przedziale wiekowym możemy znaleźć osoby mało produktywne, niedopasowane do kultury organizacyjnej, z niskimi kompetencjami. Od pracodawców zależy, czy przez pryzmat jednego takiego pracownika będą w ten sposób postrzegali wszystkich innych.

Jakie korzyści płyną z zatrudnienia pracownika 50+?

Pracownicy 50+ to pracownicy z pokolenia, o którym mówi się, że żyje, by pracować. Zastanawiając się na korzyściach z zatrudnienia pracownika 50+ trzeba skierować uwagę na pozytywne stereotypy o tej grupie wiekowej. W opracowaniu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego

„Stereotypy związane z wiekiem a funkcjonowanie zawodowe pracowników 50+” wskazano, że osoby z tej grupy wiekowej postrzegane są jako bardziej życzliwe, przyjacielskie, szczerze, posiadające większe umiejętności interpersonalne niż młodszy pracownicy. Poza tym często są to osoby dyspozycyjne, z dużym doświadczeniem życiowym i zawodowym, wytrwałe, niepoddające się w obliczu trudności, terminowe, zaangażowane i lojalne wobec pracodawcy. Zatrudnienie pracownika 50+ niesie za sobą również korzyści finansowe. Mam na myśli na przykład program dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+ maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Dofinansowanie takie przysługuje na okres 12 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnego w przedziale wiekowym 50-60 lat oraz 24 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Często można spotkać się ze stwierdzeniem, że wielopokoleniowość w zespole to szansa dla rynku pracy i może przełożyć się na sukces firmy. Jakie zyski mogą płynąć z takiej mieszanki pokoleń w pracy?

Z takiej sytuacji czerpać garściami mogą wszystkie strony. To dzięki różnorodności uczymy się, jak rozmawiać z innym pokoleniem, jak zmieniać perspektywę, jak kształtować relacje interpersonalne, jak korzystać z nowych technologii i jak sobie bez nich radzić, a przede wszystkim tego, że wszyscy jesteśmy ważni, bez względu na wiek czy płeć. Nasza organizacja potrzebuje nas wszystkich!

Zarządzanie takim zróżnicowanym zespołem to wyzwanie?

Generalnie zarządzanie ludźmi to duże wyzwanie. Moim zdaniem, dzisiaj na trudność w zarządzaniu zespołem zróżnicowanym wiekowo mają wpływ zmiany społeczne, w tym inne postrzeganie osób starszych, rozluźnienie pewnych norm społecznych oraz tempo zmian technologicznych. W jednym zespole mogą być osoby, z których każda wchodziła na rynek pracy w całkowicie odmiennych warunkach polityczno-gospodarczych.

Mogą to być osoby, które rozpoczynając pracę zawodową, zakładały, że to będzie ich praca do emerytury, powoli wspięły się po ścieżce kariery, dawano im do zrozumienia, że zwykły pracownik nie zabiera głosu niepytany, a jego opinia nie ma znaczenia przy podejmowaniu decyzji w ważnych sprawach. W tym samym zespole mogą też być osoby z innego pokolenia – otwarte na świat, chętnie dzielące się swoim zdaniem, pomysłami, które oczekują w związku z tym konstruktywnej informacji zwrotnej i same chętnie jej udzielają, szukające przede wszystkim dobrego miejsca dla siebie, a nie przywiązania do jednej firmy na wiele lat i za wszelką cenę. W zespole współistnieją osoby, dla których liczy się przede wszystkim żywy kontakt ze współpracownikami, i osoby, którym ten realny kontakt nie jest potrzebny, z powodzeniem komunikują się z wykorzystaniem wiadomości elektronicznych.

Trochę przerysowałam te cechy, ale chodzi mi o podkreślenie skali różnic między pokoleniami. A przecież nawet w ramach jednego pokolenia są znaczne różnice, ponieważ każdy z nas jest inny, ma inne doświadczenia, kompetencje i oczekiwania w stosunku do pracodawcy. Punktem wyjścia do zarządzania oraz współpracy powinna zatem być po prostu otwartość i chęć poznania drugiej strony – tego wszystkiego, co ma do zaoferowania, co ciekawego sobą reprezentuje, jakiej potrzebuje pomocy, co ją interesuje, jakie ma oczekiwania i potrzeby. Jeśli przełożonym będzie towarzyszyć



przekonanie, że siła tkwi w różnorodności, to ich zespoły mają większą szansę przetrwać trudne sytuacje i świetnie ze sobą współpracować.

Odpowiedzialni pracodawcy powinni się skupić na zapobieganiu zachowaniom dyskryminacyjnym, promowaniu postaw empatycznych wśród pracowników, zachęcających do wspólnego rozwiązywania problemów i wzajemnego wspierania się w trudnościach, a przy tym umożliwiać rozwój zawodowy (awans, poszerzanie kompetencji) każdej grupie pracowników.

Jak emocjonalnie udźwignąć sytuację, gdy wiesz, że masz wiedzę, doświadczenie, kompetencje, a telefon po rekrutacji milczy? Łatwo stracić poczucie własnej wartości w takiej sytuacji.

Niezależnie od tego, czy dyskryminacji ze względu na wiek doświadcza osoba poszukująca pracy czy będąca w zatrudnieniu,

prowadzi to do obniżenia poczucia własnej wartości. Kiedy jest postrzegana wyłącznie z perspektywy swojego wieku, ma poczucie, że wszystko, co w życiu osiągnęła, jej doświadczenie, kompetencje, postawy i wartości, które prezentuje, nie mają znaczenia. Została sprowadzona do liczby oznaczającej wiek życia. Brzmi przygnębiająco. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do poczucia beznadziei, spadku motywacji i zaangażowania. W takiej sytuacji może dojść do samospełniającej się przepowiedni, ponieważ taka osoba, ze względu na

pełniłem błąd, a nie ze względu na wiek. W miarę możliwości warto takie sytuacje weryfikować, rozmawiać, prosić o informację zwrotną. Profesjonalny rekruter nie pozwoli sobie na brak informacji zwrotnej do kandydata. Odpowiedzialny przełożony nie pozwoli sobie na pozostawienie pracownika w niepewności i domysłach. Tak naprawdę wszystko sprowadza się do szacunku do drugiego człowieka. Jeśli ktoś poświęcił czas na zapoznanie się z ogłoszeniem, przygotował CV i inne dokumenty, to z szacunku dla jego starania należy mu się informacja zwrotna. Niestety wciąż zdarzają się rekruterzy i przełożeni, którzy informacji zwrotnej nie udzielają.



Źródło: pikisuperstar, Freepik

swoj stan psychiczny, zaczyna się zachowywać stereotypowo – staje się mało zaangażowana, mało produktywna, niechętnie się uczy, popełnia błędy... I koło się zamyka. Dlatego tak ważne jest patrzeć na człowieka całościowo; jego wygląd zewnętrzny czy wiek to naprawdę cechy drugorzędne. Okazuje się, że osoby, które funkcjonują w środowisku wsparcia, owartości na rozmowę, wzajemnej tolerancji i empatii, lepiej radzą sobie z trudnymi sytuacjami, mają obniżony poziom stresu i lęku, chętniej angażują się w nowe zadania i wyzwania, wykazują większą motywację do pozostania w zatrudnieniu po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Doświadczając trudnych sytuacji, starajmy się też poszukiwać ich obiektywnych przyczyn. Możliwe, że telefon milczy, bo ktoś zaprezentował się lepiej, a nie ze względu na wiek. Możliwe, że przełożony ocenił mnie inaczej niż poprzednio, bo po-

Społeczeństwo polskie kurczy się w coraz szybszym tempie. Demografia ma bezpośredni wpływ na rynek pracy i ubywanie z niego pracowników. Może problem sam się rozwiąże?

Problem rozwiąże się o tyle, że w pewnym momencie pracodawcy nie będą mieli po prostu innego wyjścia i będą musieli zdać sobie sprawę, że każdy kandydat do pracy może być wartościowy i z każdym warto się spotkać na rozmowie rekrutacyjnej. Ale to tylko kwestia obsady stanowiska. Natomiast ageizm, jak każdy inny rodzaj dyskryminacji, sięga głębiej. Chodzi o nastawienia do drugiego człowieka i sposób jego postrzegania. A tu już jest pole do naszej ciężkiej pracy – powinniśmy być wrażliwi na każdą krzywdzącą ocenę innych osób i reagować na nią, nie dawać przyzwolenia na bezpodstawne ocenianie innych ludzi przez pryzmat ich płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej czy sposobu zatrudnienia. Może być też tak, że technologia „rozwiąże” w pewien sposób ten problem i zamiast niego pojawią się nowe, np. zapewnienie pewnej grupie społecznej gwarantowanego dochodu podstawowego. Przyszłość społeczeństwa i problemy w relacjach międzyludzkich chyba jeszcze nigdy nie były tak trudne do przewidzenia.

Rozmawiała Karolina Skonieczna

Raporty, o których wspominamy w rozmowie:

1. „Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza”, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/02/PIE-Raport_Ageizm.pdf (dostęp: 24.09.2024, jak w pozostałych przypisach).
2. Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego”, <https://pie.net.pl/event/ageizm-w-polsce-podsumowanie-eksperymentalnego-badania-terenowego/>
3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Absencja chorobowa w 2023 r., https://www.zus.pl/documents/10182/39590/Absencja+chorobowa_raport_2023+.pdf/9be10057-0b2b-74f5-d397-2de1eefb1259?t=1710850664000
4. CIOP-PIB, Stereotypy związane z wiekiem a funkcjonowanie zawodowe pracowników 50+, <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/83912/Stereotypy-50-plus-Z-Mockallo-I-P-17.pdf>

Czas pracy w służbie cywilnej po zmianach (cz. 2)

Rozliczanie godzin nadliczbowych



Zródło: lifeforstock, Freepik

Po nowelizacji ustawy o służbie cywilnej członkowie korpusu zyskali nową formę rozliczania godzin nadliczbowych.

Ustawa z dnia 16 czerwca 2023 roku nowelizująca ustawę o służbie cywilnej (Dz.U. 2023 poz. 1598) wprowadziła od 1 stycznia 2024 roku nowe zasady rozliczania godzin nadliczbowych członków korpusu służby cywilnej. Najogólniej rzecz ujmując, przewidziano w nich możliwość wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Do końca 2023 roku pracę w godzinach nadliczbowych można było rozliczyć jedynie poprzez udzielenie pracownikowi czasu wolnego w tym samym wymiarze, co ilość przepracowanych godzin nadliczbowych. Obecnie regulacje w tym zakresie przedstawiają się następująco:

1) pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie;

2) urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje

je czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie;

3) urzędnikowi służby cywilnej, do którego jest stosowany system czasu pracy inny niż system, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny, albo wynagrodzenie za czas przepracowany w tych dniach;

4) osobie zajmującej wyższe stanowisko w służbie cywilnej, z wyłączeniem dyrektora generalnego urzędu i kierownika urzędu, przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną na polecenie przełożonego w porze nocnej, w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy, w niedzielę i święto albo w dniu wolnym udzielonym w zamian za pracę w niedzielę i święto.

Aby skorzystać z możliwości wyboru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadlicz-

bowych czy też wynagrodzenia za pracę w niedzielę lub święto, pracownik składa wniosek w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, do dyrektora generalnego urzędu, za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego, w terminie 14 dni od dnia zakończenia okresu rozliczeniowego. Złożenie wniosku nie oznacza zobowiązania do wypłaty wynagrodzenia. To dyrektor generalny urzędu podejmuje ostateczną decyzję, czy zaakceptuje wypłatę wynagrodzenia czy przyzna pracownikowi czas wolny albo dzień wolny i ma na to 14 dni od dnia złożenia wspomnianego wniosku.

Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych będzie wyłączona w przypadku dyrektora generalnego oraz kierownika urzędu. Przesłanką do takiej regulacji jest zachowanie spójności z ogólnymi przepisami prawa pracy, zgodnie z którymi osobom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie przysługuje rekompensata za godziny nadliczbowe.

Praca ponad normę

Ustawa o służbie cywilnej nie posiada swojej definicji pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem należy przyjąć, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Normy czasu pracy określone zostały w ustawie o służbie cywilnej. Według art. 97 ust. 1 u.s.c. czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące. Ze wskazanych wcześniej przepisów zasadniczo wynika, że praca nadliczbowa jest rekompensowana czasem wolnym, względnie wynagrodzeniem.

Specyfika norm czasu pracy członków korpusu służby cywilnej jest taka, że nie odnosi się do kwestii przeciętnie 40 godzin pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a jedynie do uśrednienia 40 godzin pracy w tygodniu. I w tym aspekcie pojawia się problem wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy (najczęściej jest to tzw. wolna sobota). Nie istnieje przecież przepis, który nakazywałby udzielenie w zamian innego dnia wolnego. W piśmiennictwie¹ przeważa jednak pogląd, zgodnie z którym w ujęciu systemowym członków korpusu służby cywilnej również obowiązuje kodeksowa reguła pięciodniowego tygodnia pracy. Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest bowiem zasada prawa do wypoczynku, na którą składa się m.in. przepis o dniach wolnych od pracy (art. 14 k.p.). Treść zarządzenia nr 525 Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 października 2023 r. w sprawie sposobu organizacji czasu pracy urzędów (M.P. 2023 poz. 1189) również wskazuje, że zasadniczo praca w urzędach odbywa się od poniedziałku do piątku. Aktualne przepisy, literalnie patrząc, nie pozwalają jednak na taką interpretację. Nie można

przy tym pominąć aktualnego stanowiska Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 8 listopada 2011 r. w sprawie sposobu rekompensowania pracy w sobotę jako szóstym dniem tygodnia i pracy w godzinach nadliczbowych świadczonej przez pracownika służby cywilnej oraz urzędnika służby cywilnej – członków korpusu służby cywilnej (Npbl.2011.0.14), którego treść wyraźnie wskazuje na brak możliwości rozliczenia tzw. wolnej soboty dniem wolnym, a jedynie czasem wolnym (obecnie również ewentualnie wynagrodzeniem) w stosunku do pracowników służby cywilnej, a w przypadku urzędników służby cywilnej – czasem wolnym (ewentualnie wynagrodzeniem) tylko wtedy, gdy w takim dniu doszło do pracy w godzinach nadliczbowych wykonywanych w porze nocnej. Zgodna z prawem jest zatem zasada rozliczania pracy w tzw. wolną sobotę czasem wolnym w tym samym wymiarze (ewentualnie wynagrodzeniem).

Rozliczanie czasu pracy powstałego w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych będzie inaczej wyglądało, gdy nastąpi to czasem wolnym lub dniem wolnym, a inaczej w przypadku wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy pierwszym sposobie rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić w ciągu okresu rozliczeniowego lub po jego zakończeniu, przy czym warunkiem formalnym (wynikającym z art. 97 ust. 9 u.s.c.) jest złożenie przez członka korpusu służby cywilnej wniosku o udzielenie czasu wolnego lub dnia wolnego w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Oznacza to, że w przypadku złożenia wniosku przez pracownika pracodawca może udzielić czasu wolnego lub dnia wolnego zgodnie z wnioskiem, nawet po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Wydaje się zatem, że w razie braku wniosku pracownika o udzielenie czasu wolnego lub dnia wolnego decyduje pracodawca, przy czym zgodnie z ogólną zasadą rozliczania czasu pracy w okresie rozliczeniowym czas

ten powinien być udzielony w okresie rozliczeniowym, w którym powstała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

Warto podkreślić, że w przypadku urzędników służby cywilnej kwestia rekompensaty za pracę w niedzielę lub święto została uregulowana inaczej niż w stosunku do pozostałych członków korpusu. Przysługuje im nie czas wolny, a dzień wolny. Przy czym za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu albo wynagrodzenie za czas przepracowany w tym dniu. W ocenie autora, urzędnik służby cywilnej powinien bez zbędnej zwłoki zadeklarować pracodawcy sposób rozliczenia takiego dnia. Na pracodawcy ciąży bowiem obowiązek udzielenia dnia wolnego od pracy w najbliższym tygodniu. Wobec tego pracownik może: złożyć wniosek o udzielenie dnia wolnego od pracy w najbliższym tygodniu oraz złożyć wniosek w trybie art. 97 ust. 9 u.s.c. lub złożyć wniosek o wypłatę wynagrodzenia po zakończonym okresie rozliczeniowym. Rozliczenie takiego dnia wolnego od pracy jedynie w pierwszym z wyżej zaprezentowanych wniosków może zakończyć się w okresie rozliczeniowym, natomiast pozostałe dwa nastąpią lub mogą nastąpić już po okresie rozliczeniowym, w szczególności w przypadku gdy pracodawca nie wyrazi zgody na wypłatę wynagrodzenia za czas przepracowany w niedzielę i ostatecznie rekompensata nastąpi w ramach udzielenia dnia wolnego od pracy. Ustawodawca nie uregulował tej sytuacji w przepisach ustawy, stąd powyższe rozważania są próbą uregulowania w praktyce tego problemu przez autora.

Jeśli chodzi o drugi sposób rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych, tj. wynagrodzeniem, możliwość wyboru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedzielę lub święto przejawia się poprzez złożenie przez pracownika wniosku w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, do dyrektora generalnego urzędu za pośrednictwem bezpośredniego prze-

łożonego, w terminie 14 dni po dniu zakończenia okresu rozliczeniowego. Złożenie wniosku nie oznacza zobowiązania do wypłaty wynagrodzenia. To dyrektor generalny urzędu podejmuje ostateczną decyzję, czy zaakceptuje wypłatę wynagrodzenia czy udzieli pracownikowi czasu wolnego albo dnia wolnego; ma na to 14 dni od dnia złożenia wymienionego wniosku.

Terminy a rozliczenie godzin nadliczbowych

W ustawie dodano przepis art. 97a, który w sposób niezależny od Kodeksu pracy reguluje sposób obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w służbie

czas wolny albo dzień wolny. Nie wydaje się możliwe, aby pracownik stracił prawo do jakiegokolwiek rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych wobec braku jego aktywności (niezłożenia wniosku), domyślnie można bowiem założyć, że pracownikowi przysługuje prawo do czasu wolnego lub dnia wolnego, a jedynie fakultatywnie wynagrodzenie.

Wynagrodzenie ustala się na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia należnego w miesiącu, w którym nastąpiła praca w godzinach nadliczbowych. Do obliczenia wynagrodzenia za nadgodziny należy:

1) ustalić normy godzin czasu pracy w danym miesiącu – w tym celu należy pomno-

3) pomnożyć liczbę godzin pracy nadliczbowej z danego miesiąca przez ustaloną stawkę wynagrodzenia.

Przepisy ustawy o służbie cywilnej nakazują, aby przy ustalaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe odnosić się do miesiąca, w którym wystąpiły. Jeśli zatem, przykładowo, w danym urzędzie obowiązuje czteromiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a członek korpusu służby cywilnej wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w każdym z tych miesięcy, należy oddzielnie obliczyć wynagrodzenie za nadgodziny w każdym z tych miesięcy. Niewłaściwe będzie zsumowanie norm czasu pracy z danego okresu rozliczeniowego oraz wynagrodzeń miesięcznych i ustalenie stawki wynagrodzenia godzinowej w ten sposób.

Biorąc pod uwagę utrwalony w orzecnictwie sądów powszechnych pogląd², zgodnie z którym normalne wynagrodzenie to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat – czyli obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli pracownik ma do nich prawo – należy przyjąć, że podstawą wymiaru wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w służbie cywilnej będzie art. 85 u.s.c. Potwierdza to również stanowisko Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 stycznia 2024 roku³. W stanowisku tym urząd wskazuje, że co prawda przepisy nie wymieniają terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz okresu wykorzystania ich jako czas wolny, w razie rekompensaty wynagrodzeniem powinno nastąpić to jednak niezwłocznie, a w razie rekompensaty czasem wolnym – w możliwie najszybszym terminie albo na wniosek pracownika bezpośrednio w okresie przed lub po urlopie wypoczynkowym.

Krzysztof Grabowski,
starszy inspektor pracy – specjalista
OIP Białystok



Źródło: master1305, Freepik

cywilnej. Warto podkreślić, że rozliczenie godzin nadliczbowych będzie możliwe dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego. W myśl art. 97a ust. 5 k.p. pracownik może złożyć wniosek o wypłatę wynagrodzenia w terminie 14 dni po dniu zakończenia okresu rozliczeniowego. Można zatem przyjąć, że przekroczenie tego terminu, tj. niezłożenie wniosku, pozbawi pracownika prawa do ewentualnej wypłaty wynagrodzenia, a co za tym idzie pracownikowi przysługiwać będzie jedynie

żyć 40 godzin przez liczbę tygodni przypadającą w danym miesiącu, dodać do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca danego miesiąca przypadających od poniedziałku do piątku, odjęć 8 godzin za każde święto występujące w danym miesiącu i przypadające w innym dniu niż niedziela;

2) ustalić godzinową stawkę wynagrodzenia – w tym celu należy podzielić miesięczne wynagrodzenie przez normę godzin czasu pracy w danym miesiącu;

PRZEPISY DOTYCZĄCE ROZLICZANIA GODZIN NADLICZBOWYCH PRZED I PO ZMIANIE – PODSUMOWANIE

PRACOWNICY SŁUŻBY CYWILNEJ	
do 31 grudnia 2023 r.	od 1 stycznia 2024 r.
1. Praca w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy	
TAK	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Czas wolny w tym samym wymiarze	Czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie
2. Praca w niedziele i święta	
TAK	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Czas wolny w tym samym wymiarze	Czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie
3. Praca w tzw. wolną sobotę	
TAK	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Czas wolny w tym samym wymiarze	Czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie

URZĘDNIICY SŁUŻBY CYWILNEJ	
do 31 grudnia 2023 r.	od 1 stycznia 2024 r.
1. Praca w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy	
TAK	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
– za nadliczbowe w nocy – czas wolny w tym samym wymiarze – za nadliczbowe nieprzypadające w nocy – brak rekompensaty	– za nadliczbowe w nocy – czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie – za nadliczbowe nieprzypadające w nocy – brak rekompensaty
2. Praca w niedziele i święta	
TAK	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Z wyjątkiem urzędnika zatrudnionego w systemie pracy weekendowej: – za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu – za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny	Z wyjątkiem urzędnika zatrudnionego w systemie pracy weekendowej: – za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu – za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny albo wynagrodzenie za czas przepracowany w tych dniach
3. Praca w tzw. wolną sobotę	
TAK	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Brak rekompensaty (chyba że doszło do pracy w porze nocnej – wtedy czas wolny w tym samym wymiarze)	Brak rekompensaty (chyba że doszło do pracy w porze nocnej – wtedy czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie)

OSOBY ZAJMUJĄCE WYŻSZE STANOWISKA W SŁUŻBIE CYWILNEJ	
do 31 grudnia 2023 r.	od 1 stycznia 2024 r.
1. Praca w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy	
BRAK REGULACJI	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Brak regulacji	– za godziny nadliczbowe w nocy – czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie – za godziny nadliczbowe nieprzypadające w nocy – brak rekompensaty
2. Praca w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy	
BRAK REGULACJI	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Brak regulacji	Czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie
3. Praca w niedziele lub święto albo w dniu wolnym udzielonym za pracę w niedzielę lub święto	
BRAK REGULACJI	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Brak regulacji	Czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie
4. Praca w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy	
BRAK REGULACJI	TAK
Rozliczenie godzin nadliczbowych	
Brak regulacji	Czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie

Przypisy:

1. Ł. Pisarczyk [w:] Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2021, art. 97; K. Rączka, Czas pracy w służbie cywilnej, PiZS 2013, nr 12, s. 24-27; <https://www.rp.pl/urzednicy/art9994481-czy-w-sluzbie-cywilnej-mozna-wydluzyt-tydzien-pracy> (dostęp: 5.06.2024).
2. Por. uchwała SN z dnia 3 czerwca 1986 r. (sygn. akt I PRN 40/86, OSNC 1987/9/40); wyrok SN z dnia 22 czerwca 2011 r. (sygn. akt II PK 3/11, OSNP 2012/15-16/191).
3. Ł. Prasołek, KPRM wyjaśnia, jak rozliczać nadgodziny w służbie cywilnej, <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9465989,kprm-wyjasnia-jak-rozliczac-nadgodziny-w-sluzbie-cywilnej.html> (dostęp: 5.06.2024).

Rola Państwowej Inspekcji Pracy w systemie ochrony sygnalistów

Co może inspekcja pracy?

Przedstawiamy relację z panelu dyskusyjnego „Rola Państwowej Inspekcji Pracy w systemie ochrony sygnalistów”, który odbył się podczas webinaru „Sygnaliści – czy jesteśmy gotowi?” 17 września 2024 roku.

Moderatorką dyskusji była **Mirosława Brzostek-Kleszcz**, zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W debacie uczestniczyli: prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk** z Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, **Paweł Śmigieński**, dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych, **Juliusz Wrębiak**, z Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**.

Mirosława Brzostek-Kleszcz, otwierając dyskusję na temat roli Państwowej Inspekcji Pracy w systemie ochrony sygnalistów, stwierdziła, że taki tytuł wydaje się przewrotny po wykreśleniu prawa pracy z zakresu przedmiotowego ustawy. Postawiła pytanie, czy zatem jest o czym dyskutować.

– Po wykreśleniu prawa pracy nie będzie zgłoszeń zewnętrznych do Państwowej Inspekcji Pracy. Nie zmienia to faktu, że Państwowa Inspekcja Pracy odegra w tym swoją rolę. Chociażby dlatego, że mamy przewidziane „działania odwetowe wobec sygnalisty-pracownika”. Zakres tych działań odwetowych jest bardzo szeroki i – jeżeli spojrzymy na katalog zachowań, które może podjąć pracodawca wobec sygnalisty-pracownika – to wpisuje się on w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy. Jeżeli pracodawca podejmie działania odwetowe wobec pracownika-sygnalisty, to



jedyną instytucją, do której będzie się mógł zwrócić, prosząc o interwencję, będzie Państwowa Inspekcja Pracy – odpowiedział Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Jak tłumaczył, inspektor pracy zbada skargę zgodnie z właściwością, którą ma Państwowa Inspekcja Pracy, czyli oceni, czy doszło do naruszenia prawa pracy. Natomiast nie będzie w stanie ocenić, czy mamy do czynienia z sygnalistą, czy są to działania o charakterze odwetowym, ponieważ Państwowa Inspekcja Pracy nie ma w tym zakresie żadnych uprawnień.

– Inspekcja nie będzie przeprowadzać czynności kontrolnych pod kątem przestrzegania zapisów ustawy o ochronie sygnalistów. To nie jest nasza właściwość. Uważam też, że jeżeli chodzi o brak procedury zgłoszeń wewnętrznych nie jesteśmy uprawnieni do tego, by być oskarżycielem publicznym. Orzekanie w tego typu sprawach będzie należało do policji. My jedynie poinformujemy sygnalistę czy osobę, która dokona zgłoszenia, o tym, że podmiot prawny nie opracował procedury zgłoszeń wewnętrznych, a oskarżycielem w tego typu sprawach jest policja, co wynika z Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, z art. 17 § 1 – dodał Główny Inspektor Pracy.

W ocenie szefa urzędu Państwowa Inspekcja Pracy nie jest uprawniona do weryfikowania zapisów ustawy o ochronie sygnalistów.

– Jak patrzę na tę ustawę, to coraz bardziej nabieram przekonania, że formalizuje procedury. Na dodatek z przepisów wynika,



Fot. Jarosław Malarski

że człowiek, który błędnie zgłosi na przykład naruszenie bhp do nieodpowiedniego organu, nie będzie sygnalistą – stwierdził prof. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Jego zdaniem wszystkie osoby, które w dobrej wierze zgłoszą naruszenie prawa i gdziekolwiek to zrobią, muszą być chronione, bo na tym polega system praworządności. Jak dodał, człowiek, który wykonuje swój publiczny obowiązek – zgodnie z artykułem 82 Konstytucji RP (dotyczy obywatela i dbałości o dobro wspólne) – musi być chroniony.

– Dlatego wydaje mi się, że Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała jeszcze przestrzeń do ochrony osób niebędących formalnie sygnalistami, oczywiście pod warunkiem, że te osoby działały w dobrej wierze – tłumaczył.

Z kolei Juliusz Wrębiak stwierdził, że prawdopodobnie Państwowa Inspekcja Pracy będzie przyjmować dużo zgłoszeń, które nie będą adresowane do niej z uwagi na fakt, że cieszy się wysokim zaufaniem publicznym.

– No i zgadzam się z Głównym Inspektorem Pracy, że największe wyzwanie będzie związane z działaniami odwetowymi podejmowanymi wobec sygnalistów – mówił Juliusz Wrębiak. Zwrócił uwagę na fakt, że chociaż zakres przedmiotowy nie dotyczy zbytnio Państwowej Inspekcji Pracy, trzeba brać pod uwagę, że każdy potencjalny sygnalista równa się potencjalne działania odwetowe.

Z kolei Paweł Śmigieński zwrócił uwagę na fakt, że przepisy o ochronie sygnalistów nie wprowadziły żadnych nowych obowiązków dla Państwowej Inspekcji Pracy.

– Gdy nie ma w ustawie prawa pracy, to żadna z tych dziedzin nie mieści się wprost w katalogu zainteresowań inspekcji pracy. Chciałbym być optymistą, obawiam się jednak, że w wielu zakładach pracy pojawią się niestety jakieś działania odwetowe. Mamy przecież różnych pracodawców. I tak sobie myślę po cichu, że czeka nas zalew skarg do Państwowej Inspekcji Pracy. Pracownicy mogą rozumować w ten sposób, że skoro w procedurze zgłoszeń wewnętrznych jest przewidziane prawo pracy, mobbing, dyskryminacja czy kwestie bhp, to w ślad za zgłoszeniem wewnętrznym może iść zgłoszenie zewnętrzne do Państwowej Inspekcji Pracy. I inspekcja pracy będzie takie skargi rozpatrywała, tylko jak rozumieć, w zwykłym trybie, przewidzianym w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy – rozważał.

O swoich wątpliwościach wobec ustawy mówił prof. Arkadiusz Sobczyk. Jego zdaniem prawnika trudno dostrzec w tej ustawie wartość dodaną w stosunku do prawa pracy. Jak tłumaczył, każde wypowiedzenie umowy, każda czynność negatywna, która szykanuje człowieka za to, że zachował się zgodnie z konstytucją, jest naruszeniem prawa

– Czyli nie wolno szykanować osoby, która nie jest sygnalistą w rozumieniu tej ustawy, a która złożyła zawiadomienie o naruszeniu prawa. Do tego nie potrzebuję ustawy. Ustawa daje mi tylko ochronę karną, daje mi odwrócenie ciężaru dowodu i daje mi sankcje. Teza, że wolno zwolnić człowieka, który doniesie o tym, że w kopalni naruszane jest bhp, bo nie jest sygnalistą, jest nie do obrony. A nawiązując do wypowiedzi pana Pawła Śmigieńskiego, moim zdaniem, trzeba wprowadzić ochronę pracownika, ale inną, prostszą. Po prostu każdy, kto złoży zawiadomienie, powinien mieć takie samo prawo – zaznaczył.

Juliusz Wrębiak zapytał profesora, jak taka ochrona miałaby wyglądać pod względem formalnym.

– Zacznijmy od prostego pytania: czy mogę zwolnić człowieka, który złożył zawiadomienie? Oczywiście, że nie, bo to jest niezasadnione – odpowiedział prof. Arkadiusz Sobczyk. – Ale idźmy dalej: czy mogę zwolnić człowieka pracującego na umowie zlecenia? Dołożyłbym do Kodeksu pracy przepisy, które rozwiąłyby wątpliwości. Wystarczy dodać 3 przepisy do Kodeksu i mamy sytuację, w której każde zawiadomienie, podkreślam każde i zgłoszone komukolwiek, będzie chroniło człowieka. Dlatego w moim przekonaniu państwo polskie ma kapitalną przestrzeń, żeby wprowadzić przepisy właśnie dzięki temu, że do ustawy nie wpisano prawa pracy.

Zdaniem profesora obecnie nie każdy sygnalista jest chroniony, bo na ochronę może liczyć ten sygnalista, który miał wiedzę, jak dokonać zgłoszenia.

– Bo co musi zrobić w sądzie sygnalista? On musi w sądzie wykazać, że jest sygnalistą. A w jaki sposób? Jeśli będzie sygnalistą zewnętrznym, to dostanie odpowiednie zaświadczenie.

A jeśli będzie wewnętrznym? To nie ma nic. Żebyśmy nie mieli wątpliwości: ciężar dowodu przechodzi dopiero w momencie, kiedy ma się status sygnalisty. I trzeba będzie tego statusu dowieść przed sądem. To są poważne argumenty za tym, że także organy zakładowe, w ramach dalszego kontaktu z sygnalistą, powinny wydawać sygnalistom zaświadczenia. Ponieważ nikt inny ich nie wystawi – mówił prof. Arkadiusz Sobczyk.

– Czy ja dobrze zrozumiałem, panie profesorze, pan uważa, że brak wydawania tego zaświadczenia o byciu sygnalistą przez organ wewnętrzny jest poważną wadą tej ustawy? – zapytał Paweł Śmigieński.

– Oczywiście. Porozmawiajmy jak prawnicy. Ciężar dowodu jest odwrócony, kiedy ja wykażę, że jestem sygnalistą. Tylko jak ja to wykażę? Przy zgłoszeniach wewnętrznych pracodawca w ogóle nie powinien wiedzieć, że jestem sygnalistą. No, chyba że pojawią się działania następcze, i to jeszcze mnie dotyczące. Dlatego tak się upieram, że musimy wprowadzić procedury weryfikacji zgłoszeń, zakończone wydaniem sygnaliście zaświadczenia. Przyznam, że jestem zdziwiony, że to budziło kontrowersje, bo to działanie absolutnie propracownicze – tłumaczył prof. Arkadiusz Sobczyk.

Inne zdanie w tej sprawie zaprezentował Marcin Stanecki, który podkreślił, że bycie sygnalistą jest teoretycznie proste.

– Musimy działać w dobrej wierze, przekazać informację o naruszeniu prawa, mieszczącą się w zakresie przedmiotowym, no i musi być kontekst związany z pracą, czyli musimy być pracownikiem, wolontariuszem, stażystą. Kto przeprowadzi takie postępowanie wyjaśniające? W jaki sposób urzędnik, mający strzępek wiedzy od sygnalisty, może zweryfikować prawdziwość informacji na podstawie jednego pisma, które do niego trafi? Jak on może z pełną odpowiedzialnością wydać decyzję administracyjną? Jak on ma przeprowadzić to postępowanie wyjaśniające, dowodowe, skoro krąg dowodów ma ograniczony, a nie może wejść do zakładu, żeby to zweryfikować. Bo nie mówimy tu o Państwowej Inspekcji Pracy, ale o urzędach, na przykład o Urzędzie Zamówień Publicznych, który dostanie informację od tego sygnalisty, mówiąc, że w zakładzie pracy są nieprawidłowości. Postępowanie wyjaśniające jest ideą może słuszną, ale sprawdziłoby się w jakimś idealnym państwie, w idealnych warunkach. Natomiast obecnie nie widzę tego w praktyce – podkreślił szef inspekcji pracy.

Arkadiusz Sobczyk odpowiedział: Jak mówiłem, pracownik będzie musiał udowodnić w sądzie, że jest sygnalistą. Nie tylko powiedzieć, ale udowodnić. W gruncie rzeczy bez tych zaświadczeń ustawa jest bezzębna. Ponieważ to pracownik będzie udawniał, że jest sygnalistą, w sytuacji, kiedy państwo powinno mu pomóc w tym dowodzie i powiedzieć: „tak, jesteś sygnalistą”. Zwłaszcza że sygnalistą jest się z mocy prawa.

Jego zdaniem informacja zwrotna nie może stanowić takiego quasi-zaświadczenia, bo zgłoszenie przyjmowane jest z automa-

tu. Według profesora konieczne jest zaświadczenie, które jest dokumentem urzędowym.

– Zwracam się do tych, którzy zgodzą się być zakładowymi organami przyjmującymi zgłoszenia sygnalistów. Mieszczą się państwo w definicji przepisu korupcyjnego! Jeżeli państwo się ugną przed przełożonym i w imię interesu własnego nie przeprowadzą postępowania właściwie, odpowiadają karnie. Proszę o tym pamiętać. To nie jest zabawa – przestrzegają prof. Arkadiusz Sobczyk.

Mirosława Brzostek-Kleszcz nawiązała do wątku rozróżniania skargi pracowniczej od zgłoszenia sygnalnego i zapytała, jakie



działania będzie mogła podjąć inspekcja pracy, jak będzie rozróżniać te zgłoszenia.

Marcin Stanecki zwrócił uwagę na fakt, że skoro inspekcja jest organem przyjmującym sygnałne zgłoszenia zewnętrzne w bardzo ograniczonym zakresie, to urząd będzie rozpatrywał większość skarg w obowiązującym trybie przyjmowania, wynikającym z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

– A jak w kontekście sygnalistów widzą rolę Państwowej Inspekcji Pracy związki zawodowe? – postawiła kolejne pytanie Mirosława Brzostek-Kleszcz.

Paweł Śmigielski zaznaczył, że ma świadomość, że za dużo nowych narzędzi prawnych ustawa o ochronie sygnalistów Państwowej Inspekcji Pracy nie dała, nad czym ubolewa i oczekuje od Państwowej Inspekcji Pracy odegrania roli informacyjno-edukacyjnej.

– Bardzo liczę też na inspekcję pracy w kontekście zbierania doświadczeń i wniosków, bo podejrzewam, że będzie dużo uwag do ustawy i propozycji zmian. Spodziewam się, że Państwowa Inspekcja Pracy, która w taki czy inny sposób będzie monitorowała funkcjonowanie ustawy, przekaże nam swoje uwagi – mówił Paweł Śmigielski.



Fot. Jarosław Małarowski

Marcin Stanecki zapewnił o dużym zaangażowaniu urzędu we wdrażanie ustawy.

– Zorganizowaliśmy niniejszy webinar, organizujemy infolinię, opracowaliśmy ulotkę i myślimy nad dalszymi działaniami edukacyjnymi. To wynika z dobrej woli, bo nie chcemy pozostać obojętni w obliczu tak daleko idącej zmiany, jaka zachodzi w naszym społeczeństwie, a jaką jest ustawa o ochronie sygnalistów. Doceniamy wagę tej ustawy. Może jest niedoskonała. Zgadzam się z jednak poglądem, który kiedyś wyraził profesor Makowski: „niezależnie, co o tej ustawie powiemy, jak bar-

dzo jest ułomna, jak bardzo jest brzydka, jak bardzo jest nieatrakcyjna, to ona i tak wprowadza zmiany w myśleniu”. I tego się trzymajmy.

Zdaniem prof. Arkadiusza Sobczyka nakaz wprowadzenia procedur jest zadaniem publicznym i państwo powinno wprowadzić narzędzia nadzoru nad tym obowiązkiem. Wskazał jednak, że nie inspekcja pracy powinna mieć kolejny obowiązek, a jakiś organ zewnętrzny, który w ramach swoich kompetencji mógłby kontrolować i nakładać kary finansowe. Zwolennikiem takiego organu centralnego, nawet na wzór Państwowej Inspekcji Pracy, który by pełnił wszystkie obowiązki nadzorczo-kontrolne, okazał się także szef PIP.

– Może niebawem okaże się, że taka instytucja jest potrzebna. Być może też katalog zgłaszanych naruszeń będzie musiał zostać poszerzony, tym bardziej że już pojawiają się głosy, że mamy problem z osobą, która chce być sygnalistą, a dokona zgłoszenia innego niż w zakresie ustawy. Przecież ona też działa w dobrej wierze, ale nie skorzysta z ochrony tej ustawy. Jednak, moim zdaniem, należy się cieszyć, że robimy ten pierwszy krok, by w przyszłości zrobić to lepiej, skuteczniej – tłumaczył Marcin Stanecki.

Uczestnicy debaty omówili także wagę procedur wewnętrznych i tym samym największego wyzwania dla podmiotów prawnych, żeby stworzyć procedurę wewnętrzną i wdrożyć w taki sposób, by informacja o większości nadużyć została wewnątrz organizacji. Komu zgłaszać skargi?

– To musi być niezwykła osoba, która cieszy się zaufaniem pracowników. Już teraz widać, że będzie to jedna, dwie, góra trzy osoby. Tak, aby informacja nie wyrządziła szkody pracodawcy. I w tym kontekście zastanawiam się, czy prawidłową praktyką jest wyznaczenie całego wieloosobowego działu HR do przyjmowania takich zgłoszeń. W mojej ocenie, gdy kilkadziesiąt osób dostanie takie upoważnienie, to wcześniej czy później nastąpi wyciek danych – powiedział Paweł Śmigielski.

Prof. Arkadiusz Sobczyk zwrócił uwagę, że nieprzypadkowo dyrektwa mówi „osoba bądź wydział”, co sugeruje, że organ jest jednoosobowy co do zasady. Tłumaczy się to faktem prowadzenia „postępowania w sprawie” i ktoś musi podejmować decyzje. Dlatego organ kolegialny nie jest dobrym wyborem. Jak ocenił, wydziały mają sens jedynie w bardzo dużych organizacjach, w których warto rozproszyć przyjmowanie zgłoszeń.

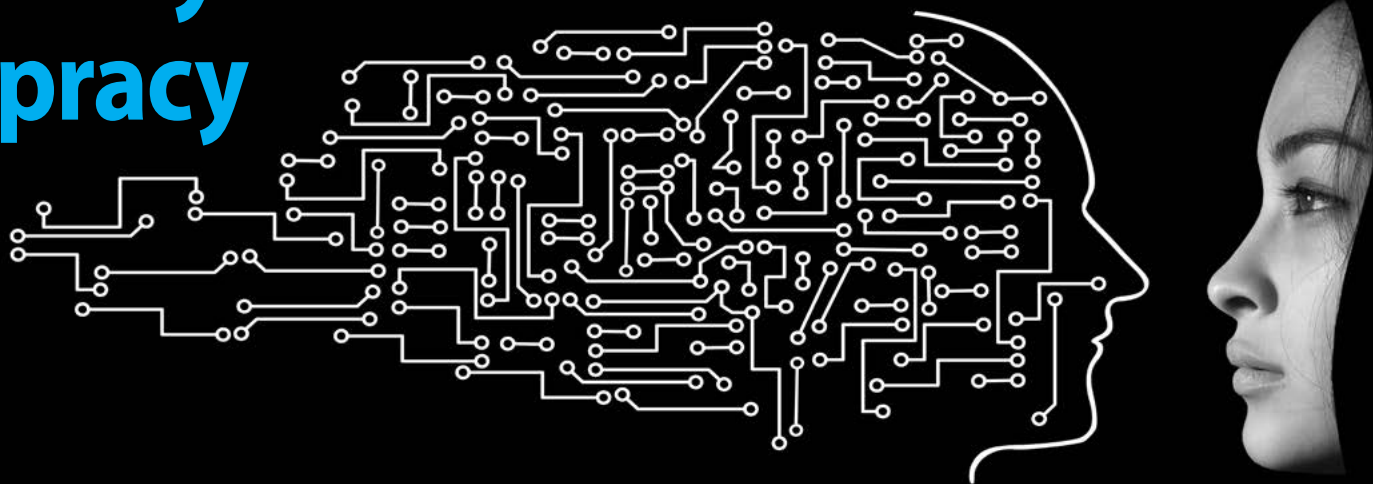
– No i właśnie wybór tych osób do przyjmowania i prowadzenia spraw, to będzie z punktu widzenia przedsiębiorcy najtrudniejsze zadanie podczas sporządzania całej procedury wewnętrznej. To musi być sprawdzona osoba, łącząca takiego trochę zakładowego radcę prawnego i inspektora ochrony danych osobowych – stwierdził Juliusz Wrębiak.



Fot.: Jarosław Malarowski



Sztuczna inteligencja na rynku pracy



Nowe możliwości i zagrożenia

Sztuczna inteligencja jest jedną z najbardziej przełomowych technologii XXI wieku. Jej zastosowanie ma ogromne konsekwencje dla różnych aspektów życia, w tym dla rynku pracy. To nie tylko nowe możliwości, lecz także wyzwania, które mogą zmienić sposób, w jaki żyjemy, komunikujemy się i pracujemy.

Nie ma jednej, powszechnie akceptowanej definicji sztucznej inteligencji. Termin ten zwykle odnosi się do zdolności maszyn do uczenia się, podejmowania decyzji i wykazywania się inteligencją zbliżoną do ludzkiej oraz zdolnością do samodzielnego rozwiązywania problemów bez korzystania z algorytmu wcześniej zaprogramowanego przez człowieka.

Historia sztucznej inteligencji (*artificial intelligence*, AI) ma swoje korzenie w filozoficznych rozważaniach XVII wieku. W 1637 roku Kartezjusz przewidział, że pewnego dnia maszyny będą mogły podejmować decyzje i działać w sposób „inteligentny”. Mimo że rozważania Kartezjusza były pionierskie, tematu sztucznej inteligencji przez wiele lat nie podejmowano w sposób systematyczny. W 1956 roku amerykański informatyk John McCarthy zorganizował konferencję w Dartmouth College, na której

po raz pierwszy padł termin „sztuczna inteligencja”. Konferencja zgromadziła ekspertów z dziedziny cybernetyki, automatyki i przetwarzania informacji, którzy postanowili wspólnie badać możliwości tworzenia maszyn zdolnych do inteligentnego zachowania. W 1966 roku Joseph Weizenbaum z Instytutu Technologii w Massachusetts opracował Elizę, pierwszego chatbota. Eliza potrafiła prowadzić proste rozmowy z użytkownikami, udzielała odpowiedzi na ich pytania i reagowała na zgłoszone problemy. Jej powstanie stanowiło istotny krok naprzód. Współcześni asystenci głosowi, tacy jak Google czy Siri, są spadkobiercami Elizy.

Okres od 1956 do 1973 roku określany jest mianem złotego okresu sztucznej inteligencji. Badacze intensywnie pracowali nad różnymi zastosowaniami AI. Rozwijali algorytmy zdolne do rozwiązywania problemów, tworzyli pierwsze eksperymentalne systemy uczące się, prowadzili badania nad automatycznym przetwarzaniem języka naturalnego. W 1988 roku opublikowano pracę umożliwiającą automatyczne tłumaczenie tekstów z języka francuskiego na angielski. Proces ten był zbliżony do myślenia kognitywnego i stał się fundamentem dla przyszłych technologii opartych na uczeniu maszynowym. W 1997 roku komputer IBM Deep Blue pokonał w szachach mistrza świata Garri Kasparowa. To przełomowe wydarzenie pokazało, że w niektórych

aspektach intelektualnych komputery mogą przewyższyć ludzi. W 2015 roku program komputerowy AlphaGo pokonał zawodowego gracza w grze planszowej Go. Osiągnięcie to było szczególnie znaczące, ponieważ liczba kombinacji w Go jest znacznie większa niż w szachach.

Obecnie obserwujemy szybki rozwój AI w różnych dziedzinach. Sztuczna inteligencja stała się integralną częścią naszego codziennego życia. Smartfony, wyszukiwarki głosowe, asystenci domowi, autonomiczne pojazdy – to tylko niektóre z technologii, które korzystają z zaawansowanych algorytmów AI. Technologia ta rewolucjonizuje także rynek pracy.

Sztuczna inteligencja na rynku pracy

Rosnąca popularność sztucznej inteligencji sprawia, że obecnie jest ona wykorzystywana nawet na etapie poszukiwania pracy. Przydatne okazują się chatboty, zaawansowane narzędzie AI wspierające firmę w pozyskiwaniu, selekcjonowaniu i konwersacji z kandydatami w czasie rzeczywistym. Innymi słowy, chatbot może przeprowadzić wstępną rozmowę kwalifikacyjną z kandydatem. Rozwiązanie to zostało stworzone przez amerykańską firmę HireVue i jest oparte na analizie 25 tysięcy rozmów kwalifikacyjnych przeprowadzonych przez ludzi.

Narzędzia wykorzystujące sztuczną inteligencję wspierają także kandydatów – mogą wygenerować CV i list motywacyjny na podstawie podanego stanowiska pracy czy znaleźć ofertę dopasowaną do umiejętności, doświadczenia i preferencji kandydata. W Polsce przykładem takiego zastosowania jest chatbot Radziemił, który wspomaga użytkowników serwisu Pracuj.pl. Korzystają z niego zarówno instytucje i agencje rekrutujące pracowników na zamówienie pracodawców, jak i osoby poszukujące pracy, którym Radziemił przedstawia spersonalizowane ogłoszenia o pracę.

Narzędzia wykorzystujące sztuczną inteligencję usprawniają poszczególne etapy pracy i poprawiają efektywność całego procesu, ale nie są w stanie zastąpić tradycyjnej konwersacji z żywym człowiekiem. Sztuczna inteligencja może monitorować pracowników w takim zakresie, w jakim zleci jej to pracodawca. Zbiera dane, np. w jakim tempie praca jest wykonywana, ocenia kondycję psychiczną i zadowolenie pracowników, kontroluje, czy zatrudnieni wykonują zleczone im zadania i inne obowiązki.

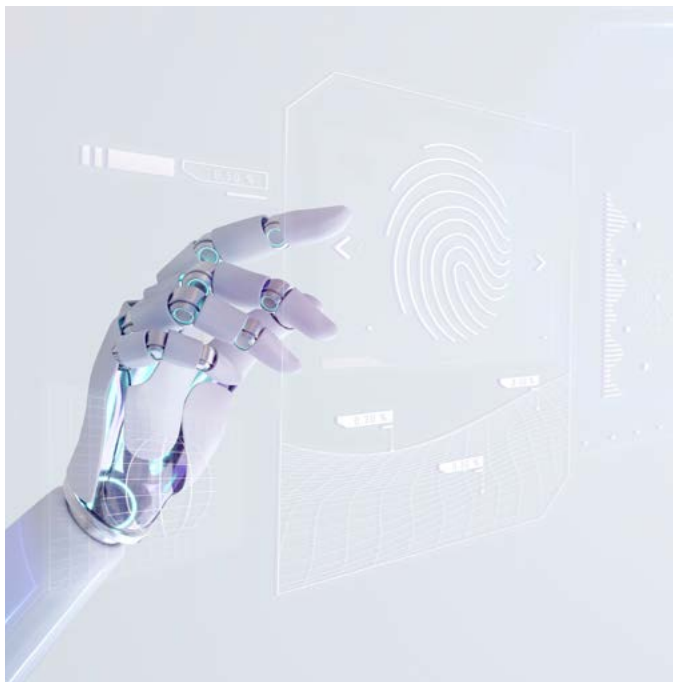
Znane są też przypadki korzystania z programów oceniających na zamówienie pracodawców ryzyko rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Praktykowane jest to w Japonii, gdzie mamy do czynienia ze specyficzną kulturą zatrudnienia – u tego samego pracodawcy od dnia uzyskania pełnoletniości do emerytury. Testowany tam system umożliwia pracodawcy poznanie nastawienia do pracy osób zatrudnionych, a także pozwala wytypować pracowników zamierzających rozwiązać stosunek pracy i z dokładnością do sześciu miesięcy uprzedzić pracodawcę o takiej możliwości. Amerykański koncern IBM wykorzystuje podobną technologię AI monitorującą zachowania pracowników. Szef koncernu twierdzi, że skuteczność programu oscyluje w granicach 95%, podobno firma zaoszczędziła już około 300 mln dolarów, m.in. na odprawach.

Z kolei opracowany przez holenderski rząd system identyfikacji ryzyka (*Systeem Risico Indicatie*, SyRI) to rozwijany od dekady system, który ocenia, czy ktoś może wyłudzić świadczenia społeczne,

naruszyć prawo podatkowe albo prawo pracy. W jednym module przechowywane są takie dane, jak historia zatrudnienia, historia kredytowa, rejestr otrzymanych świadczeń oraz wykształcenie i miejsce zamieszkania. Algorytm analizuje te dane i może stwierdzić, że ktoś jest oszustem. Christiaan van Veen, specjalista z wydziału prawa New York University, stwierdził, że SyRI nie jest wyjątkowym systemem, wiele innych rządów eksperymentuje z automatyzacją procesów decyzyjnych w opiece społecznej. Przywołał Australię, gdzie wskutek automatyzacji systemu dziesiątki tysięcy osób zostały z dnia

na dzień dłużnikami, którzy musieli zwrócić nadpłaty świadczeń, ponieważ algorytm uznał, że im się nie należą. Zjawisko takich długów nazwano nawet robodługami. Holenderski sąd nakazał natychmiastowe wstrzymanie zautomatyzowanego systemu nadzoru nad świadczeniami społecznymi ze względu na to, że narusza prawa człowieka. Nadzór sztucznej inteligencji nad przyznawaniem świadczeń jest kwestią kontrowersyjną choćby dlatego, że często nieuregulowaną prawnie.

Wskazane przypadki przyczyniają się do wzrostu napięcia w stosunkach pracy i negatywnie wpływają na zdrowie psychiczne pracowników. To pokazuje konieczność opracowania reguł prawnych funkcjonowania sztucznej inteligencji w stosunkach pracy i za-





bezpieczenia społecznego. Niezbędne jest uregulowanie wpływu sztucznej inteligencji na podstawowe prawa człowieka, takie jak prawo do prywatności oraz równego traktowania w zatrudnieniu. Specjaliści podkreślają, że bezwzględnie trzeba uregulować prymat osób zatrudnionych nad technologiami cyfrowymi wykorzystywanymi w procesie pracy. Współpraca człowieka ze sztuczną inteligencją może mieć miejsce wówczas, gdy jest prowadzona z poszanowaniem prawa, szacunkiem dla ludzkiej godności, wolności i praw obywatelskich.

W ramach strategii transformacji cyfrowej Unia Europejska wykonała już pierwszy krok, aby uregulować sztuczną inteligencję w sposób zapewniający lepsze warunki do rozwoju i wykorzystania tej innowacyjnej technologii. 21 maja 2024 r. Rada Unii Europejskiej zatwierdziła przyjęcie AI Act, czyli aktu o sztucznej inteligencji. To przełomowe wydarzenie, na które czekały wszystkie państwa należące do UE. Przyjęcie rozporządzenia oznacza bowiem, że UE jako pierwsza wprowadza kompleksową regulację, która uporządkuje kwestie związane z użytkowaniem sztucznej inteligencji. Jedną z najistotniejszych zmian ma być stworzenie czterech kategorii poziomów ryzyka w sztucznej inteligencji: niedopuszczalnego, wysokiego, ograniczonego lub minimalnego. Jednym z celów AI Act ma być również zapobieganie dezinformacji. Dlatego treści tworzone przez tzw. generatywną sztuczną inteligencję (do której zalicza się np. ChatGPT) mają być wyraźnie oznaczane. Wiadomo, że AI Act nie rozwiąże wszystkich problemów, ale jest de facto pierwszym w skali świata dokumentem regulującym działanie sztucznej inteligencji. Rozporządzenia UE

co do zasady stosuje się bezpośrednio, w tym jednak przypadku przepisy mają zostać implementowane w państwach członkowskich w ciągu dwóch lat od publikacji regulacji w Dzienniku Urzędowym UE.

Zagrożenia i korzyści

Sztuczna inteligencja przyczynia się do automatyzacji wielu procesów, co z kolei może prowadzić do zmian w strukturze zatrudnienia. Rutynowe i powtarzalne zadania stają się coraz bardziej podatne na automatyzację, co może prowadzić do redukcji niektórych stanowisk pracy. W Europie zagrożonych może być już 60% stanowisk pracy. W Polsce szacuje się, iż ponad 20% aktywności zawodowej pracowników zostanie przejęta przez AI. Roboty, inne automaty i algorytmy są wydajniejsze niż ludzie, bardziej precyzyjne, nie popełniają błędów i pracują bez przerw.

Według raportu McKinsey Global Institute z 2024 roku ciągłe udoskonalanie AI stanowi poważne zagrożenie dla pracowników wielu branż wymagających wysokich kwalifikacji. Dotknięci wpływem AI mogą zostać pracownicy marketingu, sprzedaży, obsługi klienta, inżynierii oprogramowania oraz R&D (research and development – badania i rozwój). Według McKinsey wymienione branże reprezentują ok. 75% całkowitego rocznego wpływu sztucznej inteligencji. Poprzez automatyzację rutynowych i powtarzalnych zadań AI zwiększa efektywność i produktywność wielu procesów w pracy. Zakłada się, że w przypadku produktywności może to być wzrost o 40% do 2035 roku. Automatyzacja zadań, zwłaszcza w sektorach przemysłowych i usługowych, może prowadzić do

znacznego zmniejszenia liczby miejsc pracy. Raport Oxford Economics przewiduje, że do 2030 roku AI i robotyzacja mogą zlikwidować około 20 milionów miejsc pracy na całym świecie, zwłaszcza w rozwijających się krajach.

Wprowadzenie AI może pogłębiać podziały między pracownikami z wysokimi kwalifikacjami technicznymi a tymi, którzy ich nie posiadają. Ci pierwsi będą poszukiwani i dobrze wynagradzani, pozostali mogą być zmuszani do akceptacji gorzej płatnych i mniej stabilnych prac. Proces ten będzie wyzwaniem zwłaszcza dla starszych pracowników, którzy mogą mieć trudności z ciągłym doskonaleniem umiejętności technologicznych.

Sztuczna inteligencja może być też wykorzystywana do monitorowania pracowników, śledzenia efektywności ich pracy i zachowań, co zdaje się prowadzić do kompleksowej inwigilacji na każdym z etapów zatrudnienia. Rosnące wykorzystanie AI zwiększa też ryzyko cyberataków, co wymaga wprowadzenia odpowiednich zabezpieczeń.

Jak przygotować się na zmiany?

Aby maksymalnie wykorzystać korzyści płynące z AI, a przy tym zminimalizować związane z nią zagrożenia, kluczowy jest rozwój umiejętności technologicznych. Pracownicy powinni mieć dostęp do programów szkoleniowych, które pomogą im zdobywać nowe kompetencje. Rządy i przedsiębiorstwa muszą współpracować, aby stworzyć nowe możliwości dla pracowników dotkniętych automatyzacją i zapobiec ich wykluczeniu z rynku pracy. Konieczne jest też wprowadzenie szczegółowych regulacji, które będą chronić prawa pracowników w erze AI. Powinny one obejmować kwestie związane z prywatnością, bezpieczeństwem danych oraz uczciwymi warunkami pracy.

Współpraca między pracodawcami, pracownikami, związkami zawodowymi i rządami jest niezbędna, aby wypracować wspólną strategię na rzecz zrównoważonego rozwoju rynku pracy. Regularne konsultacje mogą pomóc w identyfikacji problemów i opracowaniu skutecznych rozwiązań w erze dynamicznego rozwoju sztucznej inteligencji.

Mateusz Piotr Borek
OIP Rzeszów

Bibliografia:

1. A. M. Świątkowski, Artificial Intelligence And Labor Law And Relations. Akademia Ignatianum w Krakowie, „Polityka Społeczna” 1/2021.
2. A. Pokrzywniak, Czy zastąpią nas roboty? Analiza wpływu sztucznej inteligencji oraz innych technologii na rynek pracy, Polskie Stowarzyszenie HR (2019).
3. A. Miernik, Sztuczna inteligencja - czym jest? Czy AI wpłynie na sytuację na rynku pracy w Polsce?, (2023).
4. Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University (2023), Wpływ sztucznej inteligencji na przyszłość pracy – nowe perspektywy i wyzwania, <https://www.wsb-nlu.edu.pl/pl/wpisy/wplyw-sztucznej-inteligencji-na-przyszlosc-pracy-nowe-perspektywy-i-wyzwania> (dostęp: 3.09.2024, jak w pozostałych przypisach).
5. Instytut Analiz Rynku Pracy, Czwarta rewolucja przemysłowa i jej wpływ na rynek pracy (2020), <https://radasektorowa-komunikacja.pl/wp-content/uploads/2020/07/Czwarta-rewolucja-przemys%C5%82owa.pdf>
6. IMcKinsey & Company (2024), The Future of Work, <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai-and-raise-skills-in-europe-and-beyond>
7. Oxford Economics : How Robots Change the World. Edward Cone, Richard Holt, Michael Zielenziger, Oxford Economics (2020), https://spe.org.uk/site/assets/files/7403/14_2020_rybczynski_prize_entry_holt_cole_zielenziger_10_jan_2020.pdf
8. HireVue: Artificial Intelligence + Hiring (2024), <https://www.hirevue.com/ai-in-hiring>
9. The Guardian. (2020). Dutch Court Rules Against Government’s Use of AI to Detect Welfare Fraud, <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/05/welfare-surveillance-system-violates-human-rights-dutch-court-rules>
10. European Commission. Regulation (EU) 2024/1689. Artificial Intelligence Act: Ensuring the EU’s Digital Future.
11. IBM. How AI is Transforming Human Resources. <https://www.hrvisionevent.com/content-hub/how-ai-is-transforming-human-resources/>
12. The Dartmouth Conferences (1956), The Birthplace of AI: Dartmouth Conferences, <https://home.dartmouth.edu/about/artificial-intelligence-ai-coined-dartmouth>
13. J. Weizenbaum (1966), ELIZA – a computer program for the study of natural language communication between man and machine, Communications of the ACM, 9(1), 36-45.
14. International Labour Organization (2024), The Impact of Artificial Intelligence on the World of Work, <https://www.ilo-emp.org>
15. C. Van Veen (2020), The Risks of Automating Social Welfare
16. James Manyika, Kevin Sneider (2018)AI, automation, and the future of work: Ten things to solve for, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for>
17. DeepMind (2016), The Game that Changed AI: AlphaGo vs. Lee Sedol, <https://deepmind.google/technologies/alphago/>
18. Pracuj.pl (2019), Radzimił: Pracuj.pl wprowadza chatbota na Messengerze. <https://media.pracuj.pl/43924-radzimił-pracujpl-wprowadza-chatbota-na-messengerze>
19. E-commerce Manager, Wpływ sztucznej inteligencji na rynek pracy, <https://ecommerce-manager.pl/wplyw-sztucznej-inteligencji-na-rynek-pracy/>
20. AboutMarketing.pl (2024), PwC: Sektory, na które sztuczna inteligencja wywiera największy wpływ, odnotowują niemal pięciokrotnie wyższy wzrost wydajności pracy – raport, <https://aboutmarketing.pl/pwc-sektory-na-ktore-sztuczna-inteligencja-wywiera-najwiekszy-wplyw-odnotowuja-niemal-pieciokrotnie-wyzszy-wzrost-wydajnosci-pracy-raport/>
21. Consult IT (2024), Jak rozwój AI wpływa na rynek pracy?, <https://consultit.waw.pl/jak-rozwoj-ai-wplywa-na-rynek-pracy/>
22. M. Pietrus SKM Group (2024), AI i przyszłość pracy – rewolucja czy ryzyko?, <https://www.skmgp.com/pl/blog/ai-i-przyszlosc-pracy-rewolucja-czy-ryzyko>
23. Edu Express, AI w rekrutacji (2024), <https://eduexpress.pl/ai-w-rekrutacji/>
24. M. Rolecki (2024), Automat nadzorujący zasiłki narusza prawa człowieka, <https://www.sztucznaInteligencja.org.pl/automat-nadzorujacy-zasilki-narusza-prawa-czlowieka/>
25. Imed Bouchrika (2024), Job Automation Risks in 2024: How Robots Affect Employment, <https://research.com/careers/job-automation-risks>

Patent na sukces?

Zakończyła się IV edycja akcji informacyjno-edukacyjnej „Patent na pierwszą pracę”

O początkach akcji, efekcie kuli śnieżnej i budowaniu świadomości bezpiecznych form zatrudnienia, bhp oraz prawa pracy wśród młodych rozmawiamy z Jarosławem Kowalczykiem, okręgowym inspektorem pracy w Olsztynie.

Gdyby miał pan ocenić wiedzę młodych ludzi na temat praw pracowniczych, to na ile w skali od 1 do 10 można by ją oszacować?

Podczas działań kontrolnych i prewencyjnych często mamy styczność z problemami młodych ludzi, związanymi z pierwszą pracą czy niewłaściwym traktowaniem osób dopiero wkraczających na rynek pracy. Młodzi ludzie to dość zróżnicowana grupa, są w niej osoby młodociane, uczniowie, studenci i absolwenci. Różnią się także ze względu na formę podejmowanej pracy – pracują wakacyjnie, łączą pracę z nauką, zaczynają swoją pierwszą pracę zawodową jako absolwenci. Stąd też ich wiedza na temat praw pracowniczych jest bardzo różna i trudno ją umieścić w jednym miejscu na skali.

Internet nie pomaga?

Nie wszystko jest w Internecie. Wyszukiwarki chętnie odpowiadają na sytuacje zerojedynkowe, jednoznaczne i ogólne. Jak się zada pytanie problematyczne, wielowątkowe, na przykład, czy osoba w wieku 15 lat może pracować na zlecenie w restauracji, to już się gubią. Precyzyjnej odpowiedzi udzieli nasz specjalista. Co więcej, uczuli także na zagrożenia i wyzwania, jakie wiążą się z podjęciem pracy, czego Internet sam z siebie także nie zrobi.

A czy młodzi ludzie często są ofiarami swojej niewiedzy w sezo-

nie wakacyjnym?

Tak, w sezonie wakacyjnym i tuż po wakacjach zauważamy wzrost liczby informacji potwierdzających, że młodzi pracownicy często nie zdają sobie sprawy z pełnego zakresu swoich praw i możliwości działania. Dotyczy to szczególnie osób zatrudnianych przy pracach sezonowych. Stwierdzamy nie tylko niewypłacanie wynagrodzeń, ale też wykonywanie przez młodocianych pracy w porze nocnej czy nieprawidłowości związane z wykonywaniem zajęć zarobkowych przez dzieci.

Jak narodził się pomysł na kampanię?

Kształtowanie odpowiedzialności oraz nawyku pracy bezpiecznej i zgodnej z prawem przynosi największe efekty, gdy rozpoczyna się je jak najwcześniej. Liczne oferty pracy w okresie wakacji kuszą, a wkraczający na rynek pracy młodzi ludzie często nie są świadomi przysługujących im praw. Dlatego przed sezonem letnim 2021 r. podjęliśmy decyzję o zorganizowaniu akcji informacyjno-edukacyjnej, która odnosząc się do specyfiki regionu, przyjęła żeglarską nazwę „Patent na pierwszą pracę”. Akcja jest skierowana do młodzieży szkolnej i akademickiej, podejmującej pracę sezonową na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, a także do przedsiębiorców i pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić młode osoby. Ma ona na celu upowszechnienie wiedzy o prze-

pisach prawa pracy przy zatrudnianiu, w szczególności o uprawnieniach i obowiązkach związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem i zagrożeniami zawodowymi. W ramach akcji w miejscowościach turystycznych na terenie Warmii i Mazur pojawiają się specjalne stoiska, przy których można skorzystać z pomocy ekspertów Państwowej Inspekcji Pracy oraz partnerów instytucjonalnych, którzy byli zainteresowani naszymi działaniami.

W jakich lokalizacjach jesteście obecni?

Akcję zainaugurowaliśmy 26 czerwca 2021 roku na festynie garnizonowym „Powitanie wakacji” w Węgorzewie. W ciągu kilku lat przybyło nam lokalizacji, niektóre się zmieniły, ale mamy stałe punkty, charakterystyczne dla naszego regionu, jak Olsztyn, Mikołajki czy Giżycko. Każde z nich ma ogromne znaczenie regionalne i przyciąga dużą liczbę odwiedzających – zarówno mieszkańców, jak i turystów. Planujemy kontynuować naszą obecność w tych miejscach, gdzie widzimy, że nasze działania spotkały się z pozytywnym odbiorem. Stawiamy też na budowanie relacji z lokalnymi społecznościami.

Czy młodzi chętnie podchodzą i pytają?

Z roku na rok zauważamy coraz większe zainteresowanie naszymi stoiskami informacyjnymi. Wzrasta liczba udzielanych porad i dystrybuowanych ulotek oraz wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy. Pytania najczęściej dotyczą rodzajów umów, na podstawie których można wykonywać pracę zarobkową, oraz wysokości minimal-

nego wynagrodzenia za pracę. Padają też pytania o podstawowe prawa, jakie przysługują młodym pracownikom w pracy. Pokazujemy, jakie są różnice między umową o pracę a umową cywilnoprawną i jakie są tego skutki. Nie brakuje również pytań dotyczących zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy oraz tego, jakie są możliwości skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu.

Jak to się stało, że akcja tak się rozrosła?

Przy organizowaniu akcji pamiętaliśmy o odpowiedniej kampanii medialnej, wydarzenie rokrocznie relacjonowane jest przez media o zasięgu ogólnopolskim (Telewizja Polsat) i regionalnym (Radio Olsztyn, TVP Olsztyn oraz Gazeta Olsztyńska, Radio Plus o/Olsztyn). Działania wokół niej

propagujemy również na stronie internetowej OIP Olsztyn i na koncie okręgu na platformie „X”. Przełożyło się to na zainteresowanie poszczególnych samorządów, które nieodpłatnie udostępniają nam miejsca, gdzie są usytuowane mobilne stoiska informacyjne. Do akcji dołączyli się partnerzy instytucjonalni – ZUS, Krajowa Administracja Skarbowa i OHP.

Czy to jest tak, że w jednym punkcie można uzyskać kompleksową poradę?

Dzięki zaangażowaniu ZUS, KAS i OHP w punktach można uzyskać poradę nie tylko w zakresie prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych, podatków oraz doradztwa zawodowego.

Czy w takim miejscu można zgłosić skargę na pracodawcę?

Oczywiście jest taka możliwość, ale nie

o to tutaj chodzi. Staramy się zachęcać młodych ludzi, by wykonali pierwszy krok w stronę mediacji z pracodawcą. Zawsze warto podjąć wysiłek wyjaśnienia sprawy, poinformowania go o znajomości swoich praw, podjęcia negocjacji. Skarga niech będzie ostatnim krokiem na tej drodze.

Wygląda na to, że akcja wpisała się na stałe w krajobraz Warmii i Mazur.

Myślę, że tak. Świadczy o tym zwiększająca się liczba samorządów zainteresowanych naszą akcją. Również partnerzy instytucjonalni i media przekazują nam sygnały o pozytywnym odbiorze „Patentu na pierwszą pracę”. To dla naszego zespołu niezwykle budujące. Potwierdza, że jest to właściwy sposób dotarcia do młodych osób podejmujących pracę.

Rozmawiała Karolina Skonieczna

SZLAKIEM AKCJI INFORMACYJNO-EDUKACYJNEJ „PATENT NA PIERWSZĄ PRACĘ” W 2024 R.





Wbrew zasadom

Śmiertelny wypadek na składowisku odpadów

Upadające bloki betonowe przygniotły pracownika prowadzącego prace sprzątające.

Kontrolę przedsiębiorstwa zajmującego się zbieraniem odpadów przeprowadzono w związku ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy, jakiemu uległ 42-letni pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy. Do wypadku doszło w punkcie zbierania odpadów, w trakcie prac porządkowych po wykonywanych wcześniej robotach budowlanych. W związku z planowaną wizytą pracowników straży pożarnej, która miała na celu przeprowadzenie odbioru nowo otwartego punktu zbierania odpadów, pracodawca w przeddzień wypadku zlecił pracownikom uprzątnięcie terenu zakładu z odpadów po pracach budowlanych.

Jak doszło do wypadku?

W dniu wypadku poszkodowany wraz z innym pracownikiem od rana wykonywali prace porządkowe wokół budynku hali magazynowej. W sąsiedztwie hali, wewnątrz jednego z niezadaszonych

zasieków – boksów na odpady, prowadzony był mechaniczny załadunek odpadów na naczepę samochodu ciężarowego. Pracownik przy użyciu ładowarki ze zmiennym wysięgiem nabierał odpady do naczynia roboczego, a następnie po uniesieniu ramienia ładowarki wysypywał je na naczepę.

Prace porządkowe przebiegały bez zakłóceń do godziny 7:46, tj. do momentu, gdy w trakcie nabierania kolejnej porcji śmieci, w wyniku bezpośredniego lub pośredniego naporu naczynia roboczego ładowarki na ścianę zasieku, doszło do utraty równowagi i upadku stosu 6 bloków betonowych typu Lego. Betonowe bloki o wymiarach: 0,6 m x 0,6 m x 1,8 m i wadze ok 1,5 t każdy, stanowiące część ściany zasieku, przewróciły się na zewnątrz, na przechodzącego w ich pobliżu pracownika sprzątającego, powodując obrażenia, w następstwie których poniósł śmierć.

Ustalenia inspektora pracy

Inspektor pracy podczas kontroli ustalił, że w zasieku na odpady, w którym prowadzono zmechanizowane prace ładunkowe,

w narożnej części – w miejscu prawdopodobnie zdemontowanego bloku betonowego typu „L” – ustawiono stos bloków betonowych typu Lego. Bloki ułożono jeden na drugim, bez żadnego zabezpieczenia przed możliwością zmiany położenia. Przedłożona w trakcie kontroli instrukcja producenta w zakresie bezpiecznego użytkowania bloków przewiduje możliwość ich zestawienia w pionowy stos wyłącznie podczas magazynowania, a użytkowanie bloków musi być poprzedzone sporządzeniem indywidualnego projektu wykonanego przez uprawnionego projektanta.

Na podstawie ustaleń dokonanych podczas kontroli inspektor pracy stwierdził, że na zaistnienie wypadku miało wpływ:

- niezabezpieczenie przed możliwością przewrócenia bloków betonowych typu Lego oraz montaż niezgodny z instrukcją producenta (bez indywidualnego projektu);
- wykonanie części ściany zasieku bez obliczeń co do wytrzymałości ścian, uwzględniających dopuszczalną wysokość składowania materiałów i urządzeń przeznaczonych do ich transportu, tak aby nie przekroczono ich dopuszczalnego obciążenia;

- brak zasad organizacji ruchu pieszego i maszyn na terenie zakładu pracy;
- brak przeszkolenia w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy;
- brak identyfikacji występującego zagrożenia w ocenie ryzyka zawodowego;
- brak świadomości zagrożenia – waga i wymiary bloków dawały pracownikom złudne odczucie dużej wytrzymałości na obciążenie, przez co praca w ich sąsiedztwie wydała się bezpieczna.

Pracodawca nie zgodził się z inspektorem pracy, że jest winny wykroczeniom przeciwko prawom pracownika. Inspektor skierował do sądu wnioski o ukaranie. Sąd, uznając obwinionego za winnego zarzucanego mu czynu, na mocy art. 283 § 1 Kodeksu pracy wymierzył karę grzywny w wysokości 30 000 zł. Dodatkowo zasądził od obwinionego koszty postępowania w wysokości 5012 zł.

Grzegorz Sitarski,
inspektor pracy
OIP Lublin



Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu

Październik, 2024 r.

OIP LUBLIN

Data: 4.10.2024

Tytuł: „105 lat Państwowej Inspekcji Pracy w służbie ochrony zdrowia i życia człowieka”

Współorganizator: Politechnika Lubelska

Miejsce: Sala Kolumnowa Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie

OIP WROCŁAW

Data: 7.10.2024

Tytuł: „Praca online – dostosowanie organizacji do wymogów postępu technologicznego”

Miejsce: Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu

OIP KIELCE

Data: 11.10.2024

Tytuł: „Człowiek a środowisko pracy – nowoczesne metody i technologie kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy”

Współorganizator: Politechnika Świętokrzyska

Miejsce: Aula Główna 3 Politechniki Świętokrzyskiej

OIP POZNAŃ

Data: 14.10.2024

Tytuł: „Nowoczesny wymiar ochrony pracy – rola i status inspektora pracy w Polsce i we Francji”

Współorganizator: Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w ramach cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”

Miejsce: Collegium Iuridicum Novum, Aula Profesora Zygmunta Ziemińskiego

OIP OPOLE

Data: 22.10.2024

Tytuł: „Wykorzystanie nowoczesnych technologii w efektywnym sprawowaniu nadzoru nad warunkami pracy”

Miejsce: Aula Politechniki Opolskiej „Łącznik”

KONKURS NA PLAKAT BEZPIECZEŃSTWA PRACY

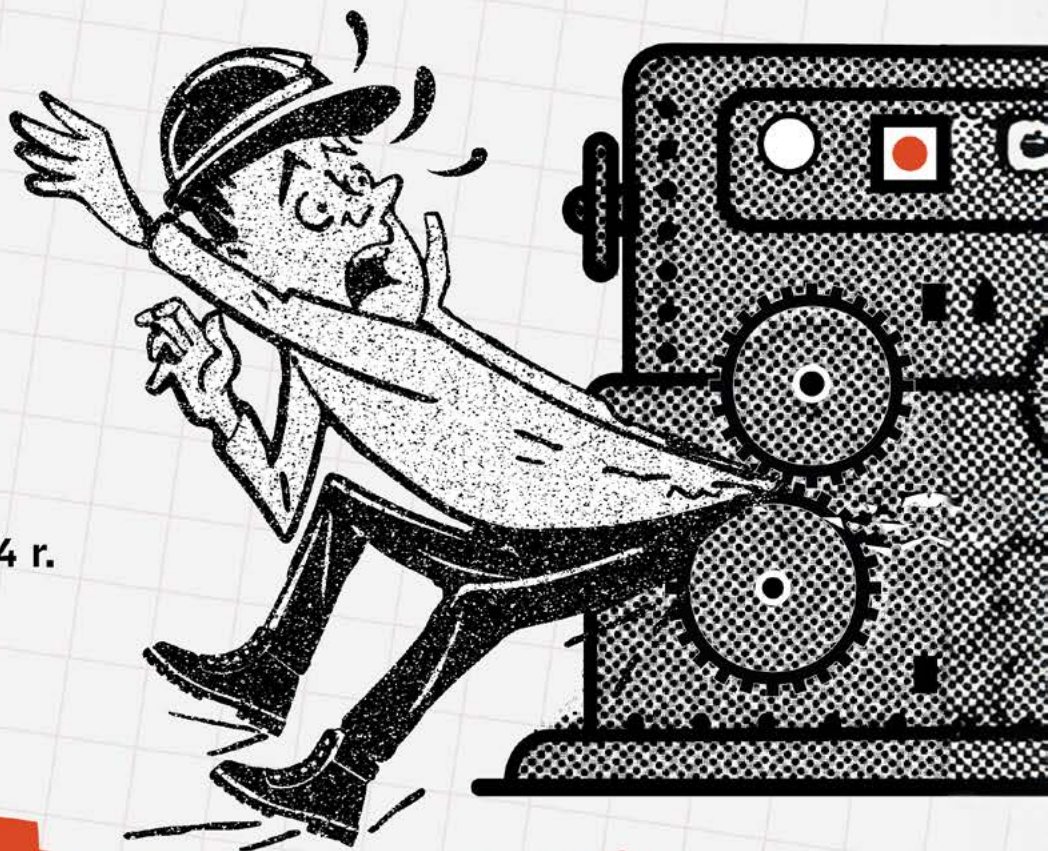
Wymyśl hasło i przygotuj plakat promujący zapobieganie wypadkom przy pracy. Uświadom pracodawcom i pracownikom, że bezpieczeństwo pracy zależy od każdego z nich!



**NAGRODA GŁÓWNA
8000 ZŁ**



TERMIN: 31.10.2024 r.



**BEZPIECZEŃSTWO PRACY
ZALEŻY OD CIEBIE**

SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE W REGULAMINIE KONKURSU.