

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 10-11 (500-501) 2024

## Rola Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu

Co może inspektor?  
(str. 8)

Premia czy nagroda?  
Nieoczywiste różnice  
(str. 18)

**BHP na wokandzie sądowej**  
Przestępstwo narażenia życia lub zdrowia pracownika wskutek  
nie dopełnienia obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy  
(str. 24)

3. Czas świętowania. 500 numer „Inspektora Pracy”
4. W SEJMIE RP: Zatrzymać mobbing oraz Inspekcja z mocnym wsparciem
5. Wiadomości nie tylko z kraju
8. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu. Co może inspektor?
18. Premia czy nagroda? Nieoczywiste różnice
24. BHP na wokandzie sądowej. Przepiękne narażenia życia lub zdrowia pracownika wskutek niedopełnienia obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy
26. Przepiękne narażenie. Niebezpieczne warunki pracy przy umowach cywilnoprawnych
28. Rynek pracy a śmieciówki. Czy w Polsce jest problem z umowami cywilnoprawnymi?
31. Finał 33. edycji konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy
33. Biurokracja zabiera czas inspektora pracy. Czy warto zlikwidować upoważnienia do kontroli przedsiębiorców?
37. Coś więcej niż smutek. Gdy pracownik choruje na depresję
39. Niedozwolone kryterium. Dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na rodzicielstwo
43. Cena wiedzy. Kompetencje inżynierów a bezpieczeństwo na budowie
46. Zasłużeni wyróżnieni. Pracownicy inspekcji odznaczeni Medalami za Długoletnią Służbę
48. Rozmawiamy o nowoczesnym wymiarze ochrony pracy
53. Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu

## 8 Rola Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu

Zastanawiając się nad rolą PIP w zwalczaniu mobbingu, warto zauważyć, że ofiara występuje na drogę sądową w sytuacji skrajnej. Bardzo często jednak celem pracownika nie jest uzyskanie odszkodowania czy zadośćuczynienia, ale powstrzymanie przemocy psychicznej i zachowanie stanowiska pracy. Taki pracownik często poszukuje pomocy w inspekcji pracy. Możliwości urzędu w tym zakresie są ograniczone, choć nie powinno się przyjmować, że jest ona w tym obszarze zupełnie bezradna.

## 26 Przepiękne narażenie



## 33 Biurokracja zabiera czas inspektora pracy



## 43 Cena wiedzy



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 Giedroń – 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@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo  
zmiany tytułów i skracania  
nadesłanych tekstów.

W związku z możliwymi zmianami personalnymi na stanowiskach kierowniczych informujemy, że w aktualnościach i opisach wydarzeń wszelkie tytuły i stanowiska odnosimy zawsze do osób pełniących te funkcje w opisywanym momencie, bez względu na zmiany, do których mogło dojść niedługo później.

# Czas świętowania

**W 2024 roku obchodzimy 105-lecie istnienia naszego urzędu. Ale w tym jubileuszowym roku świętujemy jeszcze jedną rocznicę, szczególnie bliską naszemu sercu. Otóż 95 lat temu ukazał się pierwszy numer „Inspektora Pracy”. I jeszcze jedna piękna liczba. Proszę spojrzeć na okładkę – tak, właśnie oddajemy w Państwa ręce „Inspektora Pracy” z numerem 500!**

Pierwszy numer „Inspektora Pracy” ze stycznia 1929 roku otwierają słowa: „Postanowiliśmy wydawać pismo jako żywy pomnik 10-letnich wysiłków Inspekcji Pracy na polu normowania przeciwieństw społecznych, istniejących pomiędzy pracownikami a pracodawcami, zabezpieczenia szerokim masom pracowników bezpieczeństwa życia i zdrowia na terenie ich pracy”. 95 lat później wciąż chcemy towarzyszyć inspektorom pracy w procesie zabezpieczania pracowników bezpieczeństwa w pracy. Posługujemy się innym językiem, jesteśmy kolorowi i bogato ilustrowani, umożliwiamy naszym czytelnikom dostęp do pisma z każdego komputera i telefonu, ale misja pozostała niezmienna.

Pierwszy zeszyt „Inspektora Pracy” (z podtytułem „czasopismo fachowo-dyskusyjne”) został wydrukowany w drukarni „Robotnika”. Kosztował 2 zł, ale pracownicy inspekcji pracy mogli go kupić za 1,5 zł. Redakcja mieściła się przy ul. Czerwonego Krzyża na warszawskim Powiślu. Aby pismo mogło się ukazać, inspektorzy i podinspektorzy z całej Polski zorganizowali prywatną zrzutkę. Tradycją pisma stało się drukowanie artykułów dyskusyjnych, które miały zapraszać czytelników do dyskusji na tematy ważne dla inspekcji pracy. W pierwszym

numerze znalazły się teksty dotyczące między innymi historii inspekcji pracy, kar administracyjnych czy współpracy z kasami chorych.

Był tam też artykuł „Plakaty ostrzegawcze”, w którym autor zwracał uwagę na potrzebę sięgania po różne rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo pracy: „Obraz, szczególnie barwny, działa pewniej niż pisane, a nawet mówione słowo, z tego też powodu stosowanie plakatów barwnych w dziedzinie bezpieczeństwa, a następnie higieny pracy, narzuca się samo przez się”. Porównywał plakaty bhp z różnych krajów. Jego zdaniem plakaty niemieckie straszą, pokazując całą dramaturgię i grozę wypadków, amerykańskie przedstawiają te same problemy w sposób humorystyczny, holenderskie i włoskie pokazują niebezpieczeństwo, ale bez krwawej dosadności. Z kolei chińskie i japońskie wykazują skłonność do karykatury i są zrozumiałe bez objaśnień tekstowych. Polscy graficy pozostają, według autora tekstu, pod niemieckim wpływem. W 500. numerze również pokazujemy plakaty bhp. Tym razem w kontekście konkursu promującego problematykę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia człowieka w środowisku pracy, który organizowany jest przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, a wspierany przez nasz urząd.

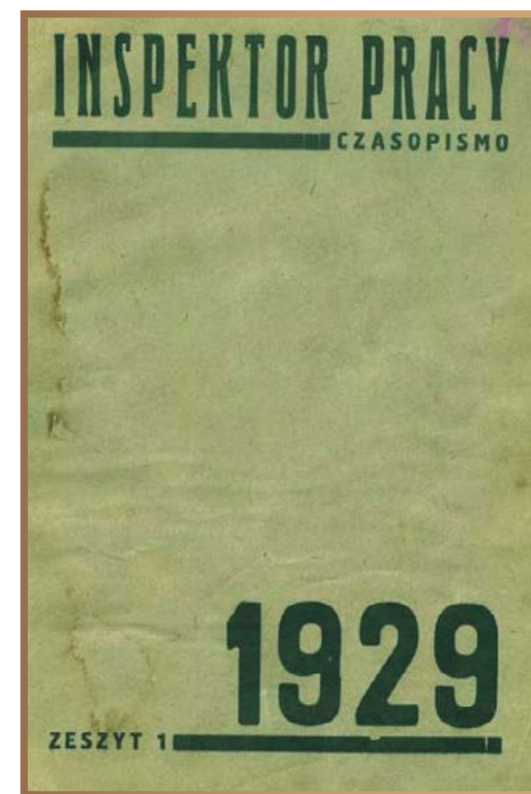
Podobieństw z pierwszym numerem jest więcej. 95 lat temu można było poczytać o ochronie macierzyństwa i tworzeniu żłobków dla niemowląt. Teraz oddajemy w Państwa ręce tekst o dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na rodzicielstwo. W pierwszym „Inspektorze Pracy” pojawił się artykuł dyskusyjny o stosowaniu nakazów. Dziś zapraszamy do dyskusji o upoważnieniach do kontroli, umowach cywilnoprawnych czy sygnalistach.

Wciąż aktualne są słowa pierwszych redaktorów naszego pisma: „Pragniemy w drodze wymiany myśli i poglądów doskonalić się, tworzyć nadal żywe i jednolite formy naszej działalności, pragniemy uchronić się przed rutyną, prowadzącą do biurokratycznego skostnienia, pragniemy przez wzajemną wymianę doświadczeń

utrwalić w naszej pracy dodatnie jej formy”.

Czas pędzi. Minęło 95 lat. Dziękujemy wszystkim naszym autorom i czytelnikom za współtworzenie „Inspektora Pracy”.

Redakcja



# Zatrzymać mobbing

**Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki podczas sesji Rady Ochrony Pracy podkreślał, że konieczne jest wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu. Mogłoby to nastąpić na przykład poprzez wprowadzenie obowiązku opracowania przez pracodawcę procedury antymobbingowej.**

Posiedzenie Rady 10 września 2024 roku, pod przewodnictwem **Zbigniewa Janowskiego**, przebiegało pod wspólnym tytułem „Wsparcie działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników, w tym mobbing i dyskryminacja a bezpieczeństwo w pracy”. Prelekcje wygłosili kolejno przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Wystąpienia podsumował dr hab. **Michał Raczkowski** z Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego.

Jak podkreślił Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**, możliwości inspekcji w przeciwdziałaniu mobbingowi są dość ograniczone, choć nie można zakładać, że sprowadzają się one wyłącznie do poinstruowania pracownika o przysługującej mu drodze sądowej. W sytuacjach bezspornych, potwierdzonych zeznaniami świadków, inspektor pracy może uznać, że mob-

bing wystąpił i skierować do pracodawcy wystąpienie pokontrolne lub polecenie zawierające wniosek o wyeliminowanie symptomów bądź zachowań noszących znamiona mobbingu. Możliwości wypełniania zadań przez inspekcję mogłyby jednak zostać prawnie poszerzone. Zmiany warto byłoby zacząć od doprecyzowania definicji mobbingu zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy.

– By uczynić działania inspektora pracy skuteczniejszymi w zakresie mobbingu, niezbędne jest uzupełnienie definicji środowiska pracy o zagrożenia psychospołeczne, do których bez wątpienia należy mobbing. Jest on bowiem czynnikiem, który może szkodzić zdrowiu psychicznemu i dobremu samopoczuciu pracownika – zaznaczył Marcin Stanecki, podkreślając jednocześnie, że niezbędne jest zacieśnienie współpracy z pracodawcami, aby stworzyć bardziej przejrzyste i bezpieczne warunki pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy postuluje wprowadzenie obowiązku opracowania procedury antymobbingowej oraz sankcji za jej niewypełnienie.

## Inspekcja z mocnym wsparciem

**Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała i wyraziła poparcie dla projektu budżetu inspekcji pracy na 2025 rok. Jednocześnie akceptację zyskały wszystkie wnioski Głównego Inspektora Pracy dotyczące zmian personalnych.**

Posiedzenie ROP odbyło się 15 października 2024 roku, a poprowadził je nowy przewodniczący poseł **Krzysztof Gadowski**. W pierwszej części obrad przyjęto stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie „Wsparcia działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników, w tym mobbing i dyskryminacja a bezpieczeństwo w pracy”.

Druga część posiedzenia została w całości poświęcona proponowanym zmianom personalnym oraz projektowi budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2025 r., który spotkał się z jednogłośnie poparciem. Zakłada on m.in. wzrost wynagrodzeń pracowników inspekcji o 15 proc. oraz zwiększenie zatrudnienia o 64 etaty w związku z realizacją nowych zadań, nałożonych lub planowanych do nałożenia na urząd.

Podczas posiedzenia pozytywnie zaopiniowano także wszystkie wnioski personalne przedłożone przez Głównego Inspektora Pracy. I tak, w związku ze złożoną rezygnacją, akceptację zyskał wniosek o odwołanie ze stanowiska dotychczasowego zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Dariusza Mińkowskiego**. Rada poparła również odwołanie drugiego zastępcy GIP **Małgorzaty Dziemińskiej**, a także **Małgorzaty Wojdy** ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie i **Józefa Bajdla** ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Krakowie. Z kolei pozytywnie zaopiniowano powołanie na stanowiska okręgowych inspektorów pracy: **Pawła Ciemnego** w Poznaniu, **Andrzeja Cegłę** w Warszawie i **Jana Józwicka** w Kielcach. Opinie Rady zostały przekazane do Marszałka Sejmu RP **Szymona Hołowni**, ustawowo nadzorującego działalność Państwowej Inspekcji Pracy.



### Powołania do RDS

Prezydent **Andrzej Duda** podczas uroczystości w Pałacu Prezydenckim 29 października 2024 r. powołał Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** do Rady Dialogu Społecznego. Wcześniej postanowieniem z 21 czerwca 2024 roku odwołał z udziału w pracach Rady byłego Głównego Inspektora Pracy **Katarzynę Łazewską-Hrycko**. Ze składu zostali odwołani także przedstawiciele organizacji pracodawców: **Zbigniew Żurek** (Business Centre Club), **Piotr Soroczyński** (Federacja Przedsiębiorców Polskich) i **Jan Gogolewski** (Związek Rzemiosła Polskiego). Andrzej Duda podkreślił, że sprawy dyskutowane przez Radę Dialogu Społecznego w gronie przedstawicieli pracowników, pracodawców i strony rządowej mają



fundamentalne znaczenie dla państwa, które ma być państwem społecznej gospodarki rynkowej, uwzględniającej potrzeby człowieka, pracownika. Reprezentacja pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego została poszerzona o nową organizację – Polskie Towarzystwo Gospodarcze. Prezydent RP powołał w skład Rady: prezesa Polskiego Towarzystwa Gospodarczego **Tomasza Janika** oraz **Konrada Banneckiego** i **Andrzeja Toborowicza**.

### Wymiana doświadczeń

W dniach 10-11 września 2024 r. w Bratysławie odbyło się spotkanie w ramach inicjatywy „Dialog na rzecz wzajemnego uczenia się

i działań transgranicznych”. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Europejski Urząd do spraw Pracy. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała starszy inspektor pracy **Karolina Szałkowska** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Bułgarii, Danii, Francji, Litwy, Malty, Portugalii, Rumunii i Holandii. Tematem przewodnim spotkania były metody i instrumenty wspierające przestrzeganie prawa w agencjach pracy tymczasowej występujące w krajach uczestniczących w wydarzeniu. Każdy z uczestników mógł opowiedzieć o istniejących w jego kraju głównych założeniach funkcjonowania agencji pracy tymczasowej, scharakteryzować branże, w których są zatrudniani pracownicy tymczasowi, a także przedstawić główne problemy ich krajów w związku z kontrolami agencji pracy tymczasowej z uwzględnieniem delegowania pracowników tymczasowych.

### Wokół domniemania stosunku pracy

Zagadnieniom domniemania stosunku pracy poświęcono konferencję zorganizowaną 25 października 2024 roku przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu oraz Uniwersytet Wrocławski. Patronatów udzielił Główny Inspektor Pracy oraz Okręgowa Izba Radców Prawnych we Wrocławiu. Szef Państwowej Inspekcji Pracy **Marcin Stanecki** podczas wystąpienia przekonywał do konieczności przyznania inspektorom pracy kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy. W wydarzeniu uczestniczyli zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski**, a prelegentami byli: prodziekan ds. kształcenia Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego dr hab. **Barbara Kowalczyk**, kierownik Wydziału Pracy w Instytucie Prawa Cywilnego Uniwersytetu Wrocławskiego prof. dr hab. **Artur Tomanek**, prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk**, prof. dr hab. **Tomasz Duraj**, prof. dr hab. **Leszek Mitrus**, prof. dr hab. **Marcin Zieleniecki** i dr **Andrzej Jabłoński**.

### Kampania dla pracowników branży HoReCa

3 października 2024 r. przedstawiciel inspekcji pracy uczestniczył w Rzymie w spotkaniu inauguracyjnym kampanii ELA dla branży HoReCa. To skrót od słów z języka angielskiego (Hotel, Restaurant, Catering/Café), a pod pojęciem kryją się usługi świadczone przez sektor gastronomiczny i hotelarski. Celem spotkania było m.in. przedstawienie raportu ELA wskazującego bieżące problemy związane z przestrzeganiem prawa pracy wobec osób zatrudnionych w tym sektorze. Raport podkreśla znaczenie sektora w wybranych krajach UE – obejmuje on ok. 9,2 mln pracowników w państwach członkowskich, stanowi istotny element gospodarki, szczególnie w krajach takich jak Francja, Hiszpania i Włochy. Problem znajomości przepisów obowiązujących personel wykonujący pracę pojawia się często także w kontekście pracowników migrujących do pracy sezonowej. Kampania kierowana jest do pracowników tej branży i informuje o podstawowych obowiązkach wobec zatrud-

nionych. W ramach kampanii organizatorzy przygotowali 2 filmy stanowiące ilustrację problemów, z którymi spotyka się najczęściej personel migrujący za pracą. Działania promocyjne mają być dostosowane do sezonów turystycznych i rozpocząć się od cyklu zimowego na przełomie grudnia 2024 r. i stycznia 2025 r. Materiały informacyjne będą dostępne do dystrybucji z tłumaczeniem na języki urzędowe UE oraz 7 języków z krajów poza UE o wysokim wskaźniku migracyjnym.

### Finałowa gala Lodołamaczy

Na Zamku Królewskim w Warszawie 17 października 2024 roku odbyła się uroczysta gala podsumowująca XIX edycję konkursu dla pracodawców, instytucji i osób wspierających zatrudnianie niepełnosprawnych – Lodołamacze. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** wręczył nagrodę w kategorii „Zatrudnienie Chronione”; zwycięstwo przypadło Spółdzielni Niewidomych im. Modesta Sękowskiego z Lublina. Wyróżnienia w tej kategorii otrzymali: P.P.H.U Eksport-Import „Martina” Walczak Mirosław ze Żnina oraz Spółdzielnia Niewidomych PROMET z Sosnowca. Orga-



nizatorem konkursu jest Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, której założycielem jest Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Konkurs odbywa się pod patronatem honorowym Pierwszej Damy **Agaty Kornhauser-Dudy**. Lodołamacze są przyznawane od 19 lat.

### Inspekcja na EFNI

Główny Inspektor Pracy wziął udział w Europejskim Forum Nowych Idei – międzynarodowym kongresie środowisk biznesowych, którego organizatorem jest Konfederacja Lewiatan. 17 października 2024 r. **Marcin Stanecki** był gościem panelu dyskusyjnego „Jak odbudować i pobudzić dialog społeczny jako nowoczesną formułę zarządzania publicznego”, obok ministrowi rodziny, pracy i polityki społecznej **Agnieszki Dziemianowicz-Bąk**, **Jerzego Hau-**

**snera** z Międzynarodowego Kongresu Ekonomii Wartości Open Eyes Economy Summit (OEEES), **Piotra Ostrowskiego**, przewodniczącego OPZZ, **Macieja Wituckiego**, prezydenta Konfederacji Lewiatan oraz **Artura Mazurkiewicza** reprezentującego Dolnośląskich Pracodawców.

### „Tak” dla sprawozdania za 2023 r.

Jednogłośnie rekomendacją dla Sejmu RP w sprawie przyjęcia sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2023 zakończyło się połączone posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny oraz Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Rozpatrzenie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 roku było jedynym punktem wspólnego posiedzenia obu komisji, które odbyło się 10 października 2024 roku. Główny Inspektorat Pracy reprezentowali: Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**, zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli **Jakub Chojnicki** oraz dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji **Artur Sobota**.

### Nagroda od ZUS

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** odebrał nagrodę PRÆVENTIO w kategorii „Lider współpracy”, którą Państwowej Inspekcji Pracy przyznał prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **Zbigniew Derdziuk**. Nagrody trafiły także do Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego S.A. w Bytomiu w kategorii „Projekt prewencyjny” oraz prof. **Danuty Koradeckiej**, byłej szefowej CIOPIB i członkini Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, w kategorii „Ambasador prewencji”. Uroczystość wręczenia nagród odbyła się 8 października 2024 r. w centrali ZUS w Warszawie, podczas konferencji „Prewencja drogą do bezpiecznego i zdrowego jutra: zdrowie – demografia – technologie”. Statuetki wręczono po raz pierwszy, w uznaniu działalności na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy lub ochrony zdrowia.

### Integracja SIP

Pod hasłem „Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy” w Hali Sportowo-Widowiskowej w Bełchatowie odbyło się III Ogólnopolskie Forum Społecznej Inspekcji Pracy. To wydarzenie integrujące wszystkich, którym bliskie są wartości związane z kulturą pracy i bezpieczeństwem jej wykonywania. Na forum w dniach 10 i 11 października br. zjechało się ponad 400 osób, na które czekały prelekcje, wystąpienia, panele dyskusyjne i warsztaty. W tej edycji po raz pierwszy zarząd Stowarzyszenia Forum Społecznej Inspekcji Pracy postanowił wręczyć nagrody – Honorowe Odznaczenia za Zasługi dla Rozwoju Społecznej Inspekcji Pracy. W wyjątkowym gronie wyróżnionych znaleźli się Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**; prof. dr hab. **Jolanta Walusiak-Skorupa**, dyrektor Instytutu Medycyny Pracy; **Zbigniew Derdziuk**, prezes ZUS oraz **Wiktor Zawieska**, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Ba-

dawczego. Patronat honorowy nad wydarzeniem objął prezydent RP **Andrzej Duda**.

### Na spotkaniu ze stypendystami UNESCO

Inspektor pracy **Bogdan Solawa** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie uczestniczył w spotkaniu ze stypendystami UNESCO odbywającymi staż w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, które odbyło się 8 października 2024 r. na terenie tej uczelni. Przedstawiciel inspekcji pracy omówił system ochrony pracy w Polsce na tle uregulowań Unii Europejskiej, zakres działalności Państwowej Inspekcji Pracy, a także podstawowe prawa i obowiązki osób wykonujących pracę oraz uczestniczących w procesie kształcenia w uczelniach wyższych. W spotkaniu wzięło udział blisko 30 studentów pochodzących głównie z krajów Afryki, Azji i Ameryki Południowej. Spotkanie było kolejnym wspólnym przedsięwzięciem Akademii Górniczo-Hutniczej i OIP w Krakowie w zakresie edukacji młodych ludzi spoza Europy.

### 42. Pielgrzymka Ludzi Pracy

„Matko tych, którzy zawsze są wierni – Módl się za nami” – to hasło 42. Pielgrzymki Ludzi Pracy na Jasną Górę, która odbyła się w dniach 14-15 września 2024 roku. Z ramienia kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy w pielgrzymce uczestniczyli zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski** oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy z całej Polski. Wśród gości wydarzenia znaleźli się członkowie rodziny bł. ks. Jerzego Popiełuszki, przedstawiciele prezydenta i rządu, parlamentarzyści, władze samorządowe i reprezentanci organizacji pracowniczych, w tym NSZZ „Solidarność”. W sobotę w ramach tradycyjnych uroczystości złożono kwiaty przed pomnikiem bł. ks. Jerzego Popiełuszki na Jasnej Górze. Centralnym punktem pielgrzymki była niedzielna msza święta na jasnogórskim wzgórzu. Tradycyjnie wypowiedziany został akt zawierzenia Maryi Patronce Robotników. Organizatorem tegorocznej pielgrzymki były Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach, Region Częstochowski NSZZ „Solidarność”, Region Podlaski NSZZ „Solidarność”, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” oraz Krajowe Duszpasterstwo Ludzi Pracy.

### Międzyzakładowe Zawody BHP

11 października 2024 r. na terenie Parku Naukowo-Technicznego odbyły się Międzyzakładowe Zawody BHP pod patronatem honorowym prezydenta Miasta Elku oraz okręgowego inspektora pracy w Olsztynie. W rywalizacji udział wzięły zakłady pracy z Elku i Giżycka. Organizatorem inicjatywy był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, natomiast współorganizatorami byli: Pielęgniarstwo Ratunkowe OL-Med. Marzena Semenowicz i Biuro Obsługi Firm Mariusz Semenowicz. Każdy zakład wystawił pięcioosobowy zespół, w skład którego musiała wchodzić co najmniej jedna osoba posiadająca uprawnienia do kierowania

wózkiem widłowym. I miejsce zajęła Porta KMI Poland S.A. z o.o. Oddział w Elku, II miejsce – PPH Kostrzewa Sp.j. Giżycko. Na podium znalazł się Impress Decor Polska Sp. z o.o. Elk, a IV miejsce wywalczyło Przedsiębiorstwo Gospodarki Odpadami Eko-MAZU-



RY Sp. z o.o. Nagrody rzeczowe oraz okolicznościowe dyplomy wręczył zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie **Tomasz Kawalko**. Nagrody rzeczowe dla wszystkich zawodników zostały ufundowane przez poszczególne zakłady pracy.

### Handel ludźmi – prywatna sprawa?

17 października 2024 r. w Wiedniu zorganizowano konferencję na temat zwalczania handlu ludźmi, która odbyła się w formule hybrydowej. Gospodarzem wydarzenia była Austriacka Grupa Zadaniowa ds. Zwalczania Handlu Ludźmi oraz Federalne Ministerstwo Spraw Europejskich i Międzynarodowych mające siedzibę w Austrii. Walka z handlem ludźmi jest jednym z głównych priorytetów austriackiej polityki zagranicznej od czasu powołania Zespołu Zadaniowego, który od 2007 r. corocznie organizuje konferencje poświęcone tematyce zwalczania handlu ludźmi, pozostając m.in. we współpracy z OBWE oraz Międzynarodową Organizacją ds. Migracji (OM). Wiedeńska konferencja przeciwko handlowi ludźmi odbywa się corocznie z udziałem światowych ekspertów i jest sprawdzonym forum komunikacyjnym oraz strategicznym instrumentem zwalczania tego przestępstwa. Wydarzenie odbyło się w kontekście corocznego dnia UE przeciwko handlowi ludźmi. Obok prelegentów zawodowo związanych z tą tematyką na konferencji wypowiadały się również ofiary procederu, które są zaangażowane w jego zwalczanie. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w konferencji uczestniczyły **Katarzyna Popiołek**, młodszy specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP i **Justyna Turowska**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP.

# Rola Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu

## Co może inspektor?

Pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do polskiego prawa pracy nowelizacją Kodeksu pracy, która weszła w życie 1 stycznia 2004 r. Mimo dwudziestu lat obowiązywania prawa w tym zakresie mobbing wciąż bywa mylony z innymi patologicznymi zachowaniami w miejscu pracy.

Pojęcie to znane było od dawna. Wprowadził je z początkiem lat osiemdziesiątych XX wieku Heinz Leyman, szwedzki lekarz i psycholog, który skoncentrował się w badaniach na przemocy psychicznej w miejscu pracy. Uznał on mobbing za rodzaj terroru psychicznego stosowanego przez jedną lub kilka osób przeważnie przeciwko jednej osobie. Trwa to długo i powtarza się systematycznie. Jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważanych przez ofiarę, po najbardziej drastyczne, powodujące u niej izolację społeczną, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i niemożność efektywnego wykonywania pracy, w skrajnych przypadkach nawet zaburzenia psychiczne i psychosomatyczne.

### Pojęcie mobbingu i jego cechy

Zagadnienie mobbingu zostało uregulowane w art. 94<sup>3</sup> k.p., który w założeniu ma zapewnić pracownikowi ochronę przed

tym patologicznym zjawiskiem. Zgodnie z definicją zawartą w § 2 przywołanego przepisu mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Definicja mobbingu zawiera wiele zwrotów niedookreślonych i ocennych, co może powodować (i powoduje) różne interpretacje zachowań mobbingowych. Wymagają one zatem doktrynalnego doprecyzowania. Bardzo pomocne w tym względzie jest też orzecznictwo Sądu Najwyższego, które wraz z wypowiedziami doktryny zostało wykorzystane do przygotowania niniejszego opracowania.

Podmiotem działań mobbingowych może być wyłącznie pracownik, niezależnie od pełnionej funkcji i zajmowanego stanowiska oraz bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, wybór, mianowanie, powołanie

czy spółdzielcza umowa o pracę). Przepisy dotyczące mobbingu nie mogą być więc stosowane wobec funkcjonariuszy będących w stosunkach służbowych i innych osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu, zwłaszcza na podstawie stosunków cywilnoprawnych<sup>1</sup>.

W art. 94<sup>3</sup> k.p. ustawodawca nie wskazał osób, które mogą się dopuścić mobbingu, ale powszechnie przyjmuje się, że może to być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną, jak i osoby zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy, przełożeni pracownika lub inni pracownicy, a nawet osoba zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy<sup>2</sup>.

Istotą mobbingu jest nękanie lub zastraszanie pracownika. W wyroku z 20 października 2016 r., sygn. akt I PK 243/15, Sąd Najwyższy określił nękanie jako dręczenie, prześladowanie, niepokojenie kogoś czy też ustawiczne dokuczanie komuś i wyrządzanie mu przykrości. Wśród zachowań upokarzających wymienia się też zniesławienie, wyśmiewanie, nieuzasadnioną krytykę oraz obraźliwe słowa, gesty i czyny. Zastraszanie natomiast to działanie wywołujące stan obawy i zagrożenia. Jako

zachowania zastraszające zwykle traktuje się stosowanie przemocy fizycznej lub psychicznej, straszenie utratą pracy oraz zmuszanie do działania wbrew woli ofiary mobbingu. Zastraszanie wiąże się zaś na ogół z nadużywaniem pozycji kierowniczej. Kierownik ma bowiem wpływ na sytuację pracownika, stąd też istnieje pole do takich zachowań<sup>3</sup>. Mobbing może mieć formę szykan, oszczerstw, intryg, dręczenia, gnębienia czy nawet zachowań sadystycznych<sup>4</sup>.

Art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wymaga, by nękanie i zastraszanie pracownika było uporczywe i długotrwałe. Uporczywość interpretuje się jako pewną intensywność rozciągniętych w czasie zachowań mobbera i „zawzięte” dążenie do celu, jakim jest poniżenie i ośmieszenie ofiary mobbingu<sup>5</sup>, czy też rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i – z punktu widzenia ofiary mobbingu – nieuchronne, uciążliwe zachowanie<sup>6</sup>. Zachowania mobbera muszą się charakteryzować dużą częstotliwością i odpowiednim nasileniem oraz negatywnym nastawieniem wobec osoby mobbingowanej<sup>7</sup>.

Jeśli chodzi o długotrwałość, to oznacza ona zachowanie trwające dłuższy czas, mające charakter ciągły. Definicja kodeksowa mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania tego typu zachowań. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, choć bezsprzecznie nie jest to akt jednorazowy<sup>8</sup>. Oceniając spełnianie przesłanki długotrwałości, należy przede wszystkim wziąć pod uwagę, czy działania mobbingowe trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia itd.<sup>9</sup> Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości mobbingu może mieć również nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika<sup>10</sup>.

Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocze-

śnie z ich uporczywością, gdyż przesłanki uporczywości i długotrwałości wzajemnie na siebie oddziałują. Dlatego według Sądu Najwyższego intensyfikacja negatywnych zachowań może skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia<sup>11</sup>.

przesłanka mobbingu, gdyż wprost wynika z treści art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.<sup>12</sup>, choć istnieje również pogląd, że nie każdy pracownik musi to tak odczuwać<sup>13</sup>. W orzecznictwie podkreśla się też, że uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga stwierdzenia, że działanie prześladowcy



I tak dla przykładu w wyroku z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, Sąd Najwyższy przyjął, że przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, iż wystarczający może być okres pięciu tygodni, zwłaszcza gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice.

Istotną cechą mobbingu jest skutek zachowania mobbera w postaci wywołania u pracownika, ofiary mobbingu, zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Cecha ta traktowana jest jako niezbędna

było ukierunkowane na osiągnięcie zamierzonego celu czy osiągnięcie określonego skutku, wymienionego w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Za mobbera można więc uznać także osobę, która ani świadomie nie nosiła się z zamiarem wyrządzenia mobbingowanemu pracownikowi krzywdy, ani nawet nie brała pod uwagę takiej możliwości. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych

w wymienionym przepisie<sup>14</sup>. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest jednak stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości<sup>15</sup>.

Sporna jest też kwestia umyślności zachowań mobbera oraz konieczności wy-

było na osiągnięcie wymienionego celu (zamiaru), ani nawet skutku w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej<sup>17</sup>. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.<sup>18</sup> Za mobbing mogą być uznane zarówno umyślne, jak i nieumyślne działania

ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na kryteriach obiektywnych<sup>20</sup>. Kryteria te powinny wynikać z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby. Samo poczucie pracownika, że stosowane wobec niego działania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że mobbing rzeczywiście wystąpił<sup>21</sup>. Niezbędna jest obiektywna ocena tych zachowań, a nie subiektywne odczucia wynikające z indywidualnej wrażliwości. Mobbing wystąpi wówczas, gdy przeciętny obserwator uzna, że miał on miejsce<sup>22</sup>.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego kryterium obiektywne powinno być stosowane zarówno przy ocenie skutków mobbingu wskazanych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.<sup>23</sup>, jak i wystąpienia nękania lub zastraszania pracownika<sup>24</sup>, przy czym długotrwałość nękania lub zastraszania musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku<sup>25</sup>.

### Co nie jest mobbingiem?

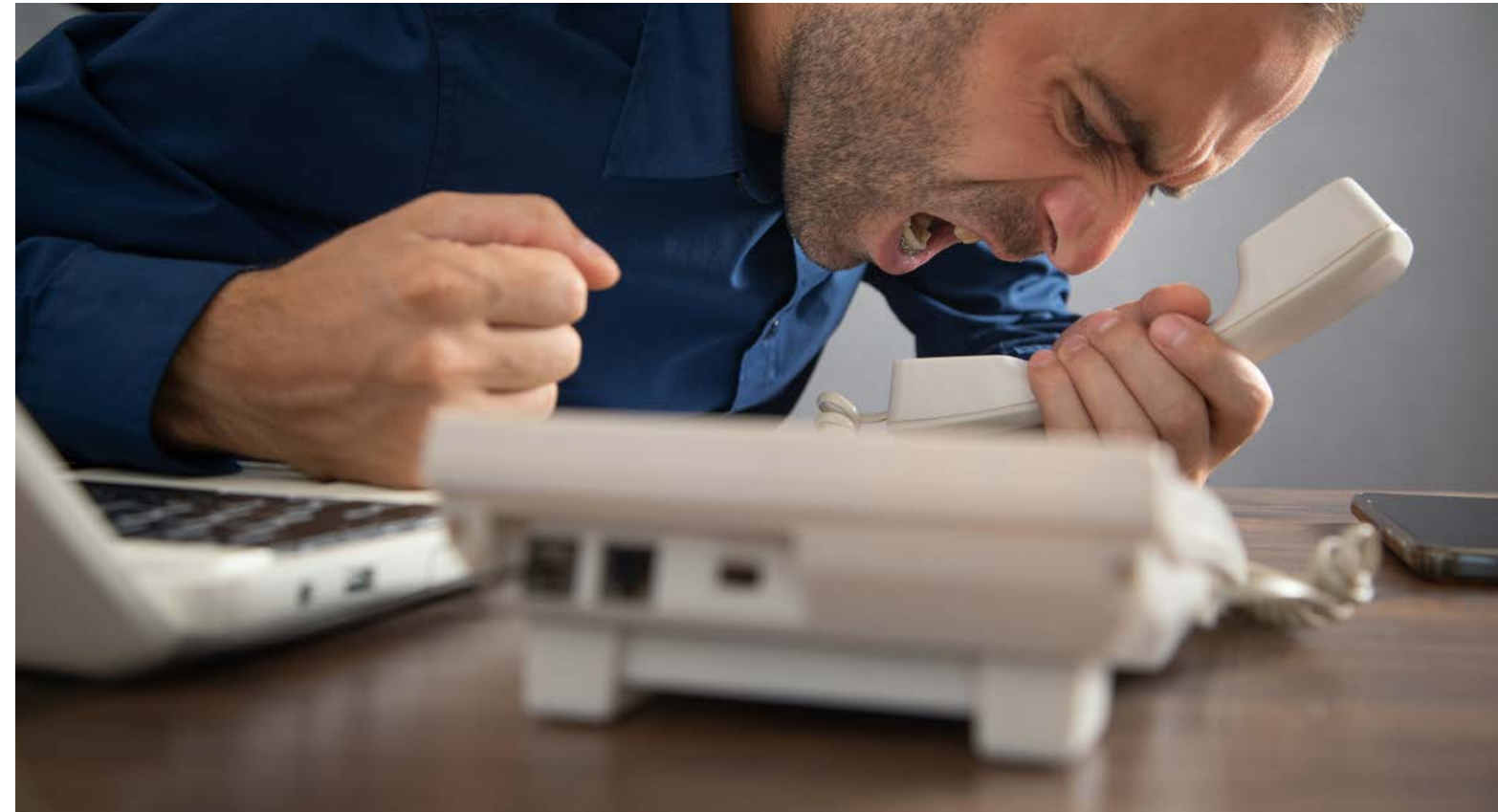
Mobbing jest dość często mylony z innymi, wyodrębnionymi prawnie patologicznymi zachowaniami w miejscu pracy, do których należy zaliczyć molestowanie i molestowanie seksualne, a także z zachowaniami, które zasługują na negatywną ocenę moralną, ale nie wywołują skutków prawnych.

Molestowanie będące przejawem dyskryminacji zostało zdefiniowane w art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. jako niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Opisany sposób molestowania wykazuje związek z mobbingiem. Pokrywa się z nim bowiem częściowo, gdyż dotyczy wprost zachowań mających na celu poniżenie pracownika, a nadto naruszenie jego godności i upokorzenie, co stanowi najczęstszą postać zachowań składających

się na mobbing. Molestowanie i mobbing są zbliżone do siebie także z tego względu, że opierają się na terrorze psychicznym. Może to prowadzić do trudności w rozróżnieniu obu tych patologicznych zachowań. Różnica między nimi polega na tym, że w przypadku molestowania nie wystę-

zawerbalne elementy. Zasadniczą cechą odróżniającą molestowanie seksualne od molestowania „zwykłego” jest inne podłoże, a mianowicie płeć pracownika lub jego seksualność. O molestowaniu seksualnym można mówić jedynie wtedy, gdy jest nieakceptowane, zaś w przy-

nych najbardziej dotkliwe dla pracownika są: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy, lekceważenie i niezauważanie, odebranie pracownikowi możliwości komunikowania się w obrębie środowiska, ośmieszanie go przed innymi, pogroźki, oszczerstwa, plotki, używanie przezwisk



puje warunek uporczywości i długotrwałości, nie jest też konieczna wielość takich zachowań, a więc w przeciwieństwie do mobbingu molestowanie może mieć charakter zachowania jednorazowego. Mobbing określa się niekiedy jako kwalifikowaną formę molestowania<sup>26</sup>.

Z kolei opisane w art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p. molestowanie seksualne to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne i po-

padku mobbingu akceptacja pracownika wobec stosowanej przemocy psychicznej nie ma znaczenia. W odróżnieniu od mobbingu może mieć ono charakter jednorazowy. Ponadto najczęściej na zachowanie seksualne składają się elementy fizyczne, podczas gdy mobbing stanowi co do zasady przemoc psychiczną.

Ta niezbyt ostra granica między definicjami pojęć prowadzi do tego, że często myli się je i uważa za mobbing coś, co w rzeczywistości jest molestowaniem. W rozpoznaniu mobbingu mogą być pomocne, sformułowane przez naukę, charakterystyczne cechy tego zjawiska, z któ-

w stosunku do ofiary, przesuwanie do gorszych zajęć, wyznaczanie nierealnie krótkich terminów na wykonanie zadań czy przydzielanie bezsensownych zadań<sup>27</sup>. Wspólnym mianownikiem jest naruszenie zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów oraz zamiar szkodenia ofierze.

### Obowiązek przeciwdziałania

W art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. na pracodawcę został nałożony obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Treść tego obowiązku nie została w Kodeksie pracy określona, powszechnie przyjmuje się jednak, że obowiązek



kazania jego zamiaru (celu) ukierunkowanego na poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie pracownika. Istnieje pogląd opowiadający się za koniecznością wykazania tego celu<sup>16</sup>, funkcjonuje jednak również pogląd odmienny, według którego uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga stwierdzenia, że zachowanie mobbera ukierunkowane

lub zachowania mobbera, co potwierdził Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie<sup>19</sup>.

Ocena spełniania przesłanek mobbingu wskazanych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. i poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy działania mobbera doprowadziły (lub mogły doprowadzić) w danych okolicznościach do zaniżonej oceny przydatności zawodowej pracownika, do jego poniżenia,



przeciwdziałania mobbingowi powinien być rozumiany dość szeroko: zarówno jako nakaz powstrzymania się od mobbingu przez samego pracodawcę, jak i obowiązek eliminacji praktyk mobbingowych podejmowanych przez inne osoby oraz obowiązek zapobiegania temu zjawisku<sup>28</sup>. Z treści art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. wynika zatem, że pracodawca zobligowany jest do dopilnowania, by zakład pracy był wolny od działań i zachowań mobbingowych. Powinien wszelkimi dostępnymi środkami zwalczać mobbing i chronić pracowników przed tym zjawiskiem, a to oznacza konieczność podejmowania działań zmierzających do usunięcia skutków zaistniałego już mobbingu, a także działań prewencyjnych. Najskuteczniejszą metodą walki

z mobbingiem jest bowiem wczesne wykrywanie symptomów tego zjawiska i ich usuwanie we wcześniejszych stadiach.

Przepisy nie wskazują konkretnych środków ani metod, które pracodawca może wykorzystywać, podejmując działania antymobbingowe, zwłaszcza przy zapobieganiu temu zjawisku. Warto więc przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, w którym sąd ten wskazał, że pracodawca może przeciwdziałać mobbingowi w szczególności „przez szkolenie pracowników, informowanie ich o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy też przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i wyeliminowanie tego zjawiska”. O tym, jakie środki zapobiegawcze zostaną pod-

jęte, decyduje pracodawca. Prewencja antymobbingowa powinna obejmować trzy obszary: działania diagnostyczne (ankiety, wywiady, sondáže); działania informacyjne (prezentacje, spotkania, szkolenia na temat mobbingu i jego konsekwencji) oraz rozwiązania systemowe, tj. wewnętrzne procedury antymobbingowe regulujące tryb zgłaszania niepożądanych zachowań oraz przebieg postępowania wyjaśniającego<sup>29</sup>. Jako dopełnienie tych procedur zalecane jest też powołanie przez pracodawcę komisji antymobbingowej.

Istnienie w zakładzie pracy odpowiednich wewnętrznych mechanizmów zaradczych może skutecznie zniechęcić potencjalnych mobberów do prześladowania podwładnych lub współpracowników,

może też pomóc zidentyfikować zjawisko i zareagować na nie w jego początkowym stadium. Ważna jest także zdecydowana reakcja pracodawcy wobec osoby dopuszczającej się mobbingu. Pracodawcy dysponują bogatym arsenalem środków dyscyplinowania pracowników, począwszy od zwykłej rozmowy i ostrzeżenia, przez kary porządkowe, aż po zwolnienia z pracy. Mobbing jest bowiem ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadnia wypowiedzenie mobberowi umowy o pracę, a nawet rozwiązanie jej w trybie określonym w art. 52 k.p. Przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad współżycia społecznego, a także dbanie o dobro zakładu pracy to w świetle art. 100 k.p. podstawowe obowiązki pracownika.

Warto tu zacytować tezę wyroku Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2015 r., II PK 149/14 (LEX nr 1807407), w myśl której obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi polega nie tylko na usunięciu negatywnych skutków występowania tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych (profilaktycznych), które jednak powinny być realne i efektywne.

W doktrynie i orzecznictwie dominuje stanowisko, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania, a nie rezultatu. Ma to ogromne znaczenie dla odpowiedzialności pracodawcy. Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku z 3 sierpnia 2011 r. uznał, że jeśli pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności<sup>30</sup>.

### Odpowiedzialność pracodawcy za występowanie mobbingu

Skutkiem niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingo-

wi jest jego odpowiedzialność finansowa, określona w art. 94<sup>3</sup> § 3-4 k.p. W świetle tych przepisów pracownik, który stał się ofiarą mobbingu, może domagać się od pracodawcy dwóch niezależnych od siebie świadczeń pieniężnych: zadośćuczynienia za doznaną krzywdę – jeśli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.) oraz odszkodowania – jeśli doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.).

Prawo ofiary mobbingu do wymienionych świadczeń to prawne konsekwencje niewykonania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, nałożonego w art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. Odpowiedzialność pracodawcy istnieje niezależnie od tego, czy mobbing w zakładzie pracy miał miejsce za jego przyzwoleniem, czy też nic o nim nie wiedział. Jak podkreślił SN w uzasadnieniu jednego z wyroków prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p.), i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Pracodawca odpowiada zatem za czynne znęcanie się nad pracownikami oraz za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób<sup>31</sup>. Poności odpowiedzialność niezależnie od tego, kto dopuścił się mobbingu: on sam, przełożeni pracownika czy jego współpracownicy.

O przyznaniu zadośćuczynienia za krzywdę z powodu mobbingu oraz odszkodowaniu z tego tytułu decyduje sąd, do którego poszkodowany pracownik musi wystąpić z roszczeniem, wykazując fakt poddania go mobbingowi, a w przypadku zadośćuczynienia za krzywdę – także skutku w postaci rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Warto tu zauważyć, że do 7 września 2019 r. o odszkodowanie w oparciu o art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. mógł ubiegać się tylko pracownik, który z powo-

du mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Z dniem 7 września 2019 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która poszerzyła krąg osób uprawnionych do domagania się odszkodowania, ujmując w tym kręgu pracownika, „który doznał mobbingu”, bez stawiania przy tym żadnych dodatkowych warunków. W efekcie należne na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. odszkodowanie nie ogranicza się do naprawienia szkody powstałej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z tego powodu, lecz ma kompensować każdą szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z doznany mobbingiem.

W świetle art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. odszkodowanie nie może być mniejsze niż minimalne wynagrodzenie za pracę, natomiast jego górna granica nie jest określona. Przysługuje ono nawet wówczas, gdy pracownik nie poniósł żadnej szkody majątkowej, z tym że w takiej sytuacji należy mu się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Żądając wyższego odszkodowania, pracownik zobowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym rozmiar szkody przekraczającej wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jeśli chodzi o wysokość zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem, to przepisy Kodeksu pracy nie określają zasad, na jakich ma być ustalana jego wysokość, wskazując tylko, że ma być to „suma odpowiednia”. Odpowiedni charakter kwoty zasądzonej z tytułu mobbingu powinien być adekwatny przede wszystkim do rodzaju wyrządzonej krzywdy i negatywnych przeżyć związanych z jej doznaniem, co jest wyrazem kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia. Kompensata polega na tym, że przyznana suma pieniężna ma wynagrodzić poszkodowanemu doznane cierpienia fizyczne i psychiczne<sup>32</sup>. Znaczenie dla wartości zadośćuczynienia powinna mieć też postawa pracodawcy (lub osób zarządzających firmą) po wykryciu mobbingu. Takie zachowania, jak szybkie i dotkliwe ukara-

nie mobbera, rozwiązanie z nim stosunku pracy, wprowadzenie w firmie procedur antymobbingowych, stworzenie oferzone warunków umożliwiających kontynuowanie pracy, mają znaczenie dla stanu psychicznego mobbingowanego pracownika i jego przeżyć związanych z tym zdarzeniem. Uznanie nagannego i krzywdzącego charakteru zdarzenia, także ukaranie sprawcy, stanowi formę satysfakcji dla ofiary mobbingu, która może wpłynąć na ustalenie niższej wartości zadośćuczynienia, gdyż w takiej sytuacji jego kwota nie jest jedyną formą kompensaty, jakiej doznaje poszkodowany<sup>33</sup>.

Zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia pracownik może dochodzić wyłącznie na drodze sądowej, wykazując fakty świadczące o stosowaniu wobec niego mobbingu. Z przygotowanego przez Ministerstwo Sprawiedliwości opracowania wynika, że nie jest to zadanie łatwe<sup>34</sup>. Świadczą o tym podane tam dane o sposobach rozstrzygnięcia tego typu sporów w postępowaniach sądowych w latach 2021-2022 (nowszych danych nie podano). Sądy w zdecydowanej większości przypadków oddalają powództwa mobbingowe. I tak w 2022 r. do sądów rejonowych skierowano 147 spraw opartych na art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. i 45 spraw z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., z czego uwzględnionych zostało 13 powództw z pierwszej grupy (o zadośćuczynienie) i 4 z drugiej (o odszkodowanie). W tym samym 2022 r. do sądów okręgowych wpłynęło 37 pozwów o zadośćuczynienie i 9 pozwów o odszkodowanie. Liczba uwzględnionych powództw wyniosła 13 w pierwszym przypadku i 1 w przypadku drugim. W 2021 r. do sądów rejonowych wpłynęło 448 spraw z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., z czego 17 zakończyło się rozstrzygnięciem korzystnym dla pracownika, oraz 86 spraw z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., a zakończona pozytywnie była tylko 1 sprawa. W sądach okręgowych sprawy wszczęte w 2021 r. to odpowiednio 144 i 26, a uwzględniono jedynie 4 sprawy, które dotyczyły zadośćuczynienia i 1 doty-

czącą odszkodowania. Proporcje uwzględnionych powództw w stosunku do liczby skierowanych spraw w latach wcześniejszych są bardzo podobne (uwzględniono niewielki ich odsetek).

### Znaczenie PIP w zapobieganiu i zwalczaniu mobbingu

Zastanawiając się nad rolą PIP w zwalczaniu mobbingu, warto zauważyć, że pracownik pozostający w stosunku pracy występuje na drogę sądową w sytuacji skrajnej i z reguły będzie to równoznaczne z brakiem możliwości kontynuowania



zatrudnienia. Bardzo często jednak celem pracownika nie jest uzyskanie odszkodowania czy zadośćuczynienia, ale powstrzymanie przemocy psychicznej i zachowanie stanowiska pracy. Taki pracownik często poszukuje pomocy w inspekcji pracy, tymczasem możliwości PIP w tym zakresie są ograniczone i nie spełniają oczekiwań skarżących się pracowników, choć nie powinno się przyjmować, że jest ona w tym obszarze zupełnie bezradna.

W art. 18<sup>4</sup> § 1 k.p. zostało zapisane, że Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Z kolei z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP wynika, że nadzór i kontrola w wymienionym zakresie jest zadaniem inspekcji.

Zjawisko mobbingu zostało uregulowane w Kodeksie pracy, w związku z tym nie może być wątpliwości, że podlega ono kompetencjom kontrolno-nadzorczym PIP. Inspektor pracy ma zatem prawo skontrolowania, czy pracodawca wywiązuje się z nałożonego w art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Biorąc pod uwagę zakres pojęcia „przeciwdziałanie mobbingowi”, czynności kontrolne mogą zmierzać do ustalenia, czy rzeczywiście doszło do mobbingu bądź czy pracodawca w ramach działań prewencyjnych zapewnił warunki pozwalające zapobiec temu patologicznemu zjawisku.



Problem w tym, że inspektor pracy nie ma możliwości ustalenia w sposób wiążący, czy mobbing faktycznie miał miejsce i ewentualnie podjąć działania, by został on powstrzymany. Nie pozwalają na to stosowane zazwyczaj środki dowodowe, a mianowicie anonimowe ankiety, zeznania poszkodowanego pracownika czy zeznania innych osób (o ile zdecydują się zeznawać). Jak słusznie zauważono w materiale w sprawie sposobu i trybu rejestrowania oraz załatwiania skarg i wniosków w Państwowej Inspekcji Pracy – opracowanym przez Komisję Prawną GIP w dniu 18 grudnia 2010 r., przekazanym przez Głównego Inspektora Pracy do OIP przy piśmie GPP-433/486-0020-6-2/11 z dnia 3 marca 2011 r. (z zaleceniem stosowania jako wytycznych w procesie załatwiania skarg) – ze-

znania poszkodowanego są jego subiektywnymi odczuciami, a anonimowe ankiety dają możliwość konfabulacji i bezkarnego wpisywania różnego rodzaju złośliwości, przez co uzyskane w ten sposób informacje nie mogą być uznane za wiarygodne, ponadto nie ma możliwości zweryfikowania ich prawdziwości. Z kolei świadkowie, którymi zazwyczaj w tego typu sprawach są inni pracownicy, nie współpracują chętnie w obawie o swoje miejsce zatrudnienia. Stąd też zasadne jest twierdzenie, że jedynym organem uprawnionym do rozstrzygnięcia, czy mobbing faktycznie wystąpił, jest sąd, korzystający z uprawnienia



do swobodnej oceny dowodów zebranych w sprawie. Nie można oczywiście wykluczyć takich opcji, że wnioskująca o kontrolę ofiara mobbingu zgadza się na ujawnienie swoich danych, a świadkowie potwierdzają mobbing, wskazując fakty, które go uwiarygadniają, i nie oczekują utajnienia składowanych zeznań. W takiej sytuacji inspektor pracy może stwierdzić, że mobbing miał miejsce, w konsekwencji czego może zalecić pracodawcy, by wyeliminował to zjawisko. Uprawnienie inspektora pracy do oceny występowania mobbingu, w sytuacji gdy skarżący i wskazani przez niego świadkowie zgadzają się zeznawać bez utajnienia zeznań, znajduje potwierdzenie w przywołanych wytycznych Głównego Inspektora Pracy z 3 marca 2011 r. Zaznaczono tam, że pozwoli to pracodawcy

na ustosunkowanie się do sprawy w kontekście materiałów, z którymi będzie się mógł zapoznać.

Badanie mobbingu przez inspektora pracy i reagowanie na to zjawisko przy użyciu środków prawnych przewidzianych w ustawie o PIP ma ogromne znaczenie dla pracownika, który nie zamierza występować do sądu z żądaniem wypłaty zadośćuczynienia lub odszkodowania (zwłaszcza gdy mobberem jest sam pracodawca lub osoby zarządzające zakładem pracy w jego imieniu). Jest to bowiem jedyna droga, by zwrócić pracodawcy uwagę na niewłaściwe relacje interpersonalne w jego zakładzie pracy i zalecić zaprzestanie stosowania mobbingu. Ograniczenie kompetencji inspektora pracy do weryfikacji procedur antymobbingowych takiej możliwości nie daje i z góry skazuje pracownika na dalsze znoszenie mobbingu lub rozwiązanie umowy o pracę.

Gdy kontrola wykaże, że pracodawca nie wprowadził procedur antymobbingowych, ani nie podjął żadnych innych kroków zapobiegawczych, inspektor pracy powinien to ocenić jako brak przeciwdziałania temu zjawisku i uznać, że doszło do niewykonania obowiązku nałożonego na pracodawcę przez art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., a tym samym do naruszenia tego przepisu.

Stwierdzenie naruszenia przepisów prawa pracy obliguje inspektora pracy do zastosowania środków prawnych wskazanych w art. 11 ustawy o PIP. W ramach tych środków organy PIP mogą wydawać nakazy, wystąpienia i polecenia. Władcze środki prawne, nakazy, wymienione zostały w art. 11 pkt 1 do 7 powołanej ustawy, ale dotyczą one naruszeń prawa, do których działania mobbingowe nie mogą być zakwalifikowane. Do tego rodzaju naruszeń mogą być zastosowane wystąpienia lub polecenia usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa (pkt 8 art. 11 ustawy o PIP), ewentualnie – w sytuacjach określonych w art. 37a) – ustne pouczenia o sposobach zorganizowania pracy w zgodzie z wymogami prawa. Warto przy tym dodać,

że doktryna potwierdza, iż przedmiotem wystąpienia można uczynić zalecenie mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi poprzez zalecenie eliminacji zjawiska mobbingu w zakładzie pracy<sup>35</sup>.

Inspektor pracy nie ma możliwości zobowiązania pracodawcy do zastosowania konkretnych metod czy instrumentów do walki z mobbingiem, albowiem nie są one wskazane w przepisach prawa pracy. O środkach, jakie zostaną podjęte w ramach wypełniania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, decyduje pracodawca. Środki te nie mogą być jednak dowolne – muszą być skuteczne. W ramach kontroli sposobu realizowania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi inspektor pracy ma uprawnienie do oceny skuteczności działań podejmowanych przez pracodawcę w tym zakresie i zastosowania środków prawnych (wystąpień, poleceń i pouczeń), jeśli uzna, że nie są one skuteczne.

Środki pokontrolne przewidziane w ustawie o PIP nie są jedyną możliwą reakcją inspektora pracy na potwierdzone, w jego ocenie, występowanie mobbingu. Niekiedy mobbing w swoich drastycznych formach może wyczerpywać ustawowe znamiona czynów uznawanych za przestępstwo, takich jak np. znęcanie się fizyczne lub psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy (art. 207 k.k.), kiedy pracownik znosi znęcanie się nad nim przez pracodawcę lub przełożonego z obawy przed utratą pracy; nękanie innej osoby wywołujące u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, tzw. stalking (art. 190a k.k.) czy złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych (art. 218 k.k.), wśród których bez wątpienia znajduje się prawo do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę i osoby działające w jego imieniu.

O podejrzeniu, że stwierdzone podczas kontroli działania mobbingowe mogą stanowić przestępstwo, PIP powinna powiadomić organy ścigania,





do czego zobowiązuje ją art. 304 § 2 k.p.k. Zachowania wypełniające znamiona mobbingu z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mogą bowiem w niektórych sytuacjach realizować znamiona przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.<sup>36</sup> Takie zawiadomienia są składane przez PIP i niekiedy kończą się wniesieniem do sądu aktu oskarżenia. Tytułem przykładu wskazać można kontrolę, przeprowadzoną przez inspektora pracy w jednej z jednostek samorządowych na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, której efektem było zawiadomienie prokuratury o podejrzeniu popełnienia przez dyrektora tej jednostki przestępstwa z art. 218 § 1a k.k., wskutek zachowań wypełniających znamiona mobbingu. Postępowanie to po rozpatrzeniu przez sąd I i II instancji

zakończyło się w 2024 r. prawomocnym skazaniem tegoż dyrektora za uporczywe naruszanie praw pracowników (do poszanowania ich godności) oraz zasądzeniem zadośćuczynienia finansowego dla mobbingowanych osób.

### Zwalczanie mobbingu w praktyce PIP

Kontrole dotyczące mobbingu wszczynane są zazwyczaj na podstawie skargi. Trudno bowiem kontrolować tak specyficzne zjawisko bez sygnałów pochodzących od osób uważających się za ofiary mobbingu czy też innych osób, które się z tym zjawiskiem stykają.

W 2023 r. do PIP wpłynęło 1771 skarg, w których postawiony został zarzut

mobbingu. W roku 2022 tych skarg było 2278, a w 2021 r. 2090. Największą liczbę skarg, bo 1402 złożyli w 2023 r. pracownicy (2022 r. – 1689, 2021 r. – 1498 skarg) oraz byli pracownicy (2023 r. – 536 skarg, 2022 r. – 579, 2021 r. – 349). Kolejną, bardzo liczną grupę stanowiły skargi anonimowe, których w roku 2023 było 303 (2022 r. – 326, 2021 r. – 289). Informację o stosowaniu mobbingu PIP otrzymywała też od różnego rodzaju podmiotów publicznych: organów państwowych (8 w 2023 r., 12 w 2022 r., 9 w 2021 r.), samorządowych (13 w 2023 r., 17 w 2022 i 7 w 2021 r.). Skargi na mobbing składały też osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, choć nie mogą być one traktowane jako ofiary mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> k.p.

Najwięcej, bo 885 skarg z zarzutami o mobbing w 2023 r. dotyczyło podmiotów prywatnych. Także w poprzednich latach największa liczba skarg dotyczyła sektora prywatnego (2022 r. – 1133, 2021 r. – 1820). Wiele osób skarżyło się też na mobbing w jednostkach samorządowych (306 skarg w 2023 r., 364 w 2022 r. i 357 w 2021 r.). Liczną grupę oskarżanych o mobbing stanowiły podmioty zagraniczne (2023 r. – 184 skargi, 2022 r. – 249, 2021 r. – 130).

Jeśli chodzi o branże, które najczęściej pojawiały się w skargach, to na pierwszym miejscu znalazł się handel i naprawy (220 skarg w 2023 r., 366 w 2022 r. i 297 w 2021 r.), na drugim miejscu przetwórstwo przemysłowe (w 2023 r. – 223 skargi, 2022 r. – 278, 2021 r. – 147). Wiele skarg dotyczyło także podmiotów oświatowych (2023 r. – 136, 2022 r. – 182, 2021 r. – 86).

Spośród skarg wniesionych w 2023 r. 104 skargi okazały się zasadne (przynajmniej częściowo). Jako bezzasadne inspektorzy pracy ocenili 426 skarg, a w stosunku do 1231 skarg nie było możliwe ustalenie, czy mobbing rzeczywiście miał miejsce. W 2022 roku efekty kontroli PIP były następujące: skargi zasadne – 160, skargi bezzasadne – 507 i niemożliwe do ustalenia – 1563 skargi. Z kolei w 2021 r. 158 skarg okazało się zasadnych, bezzasadnych było 445 skarg, a w przypadku 1558 skarg nie było możliwe zajęcie stanowiska odnośnie mobbingu<sup>37</sup>.

Tak duża liczba skarg, w przypadku których nie było możliwe poczynienie ustaleń odnośnie do ewentualnego mobbingu, wynika z opisanych ograniczeń inspektora pracy w ocenie występowania tego zjawiska, jak też zapewne mylnego wskazywania przez skarżących jako mobbing innych patologicznych zachowań występujących w środowisku pracy.

**dr Łukasz Sztych,**  
zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie

### Przypisy:

- H. Szewczyk, Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 113.
- M. Tomaszewska [w:] K. Baran (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Tom I, Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020, komentarz do art. 94<sup>3</sup>, pkt 2.
- Z. Góral, M. Kuba, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym, WKP 2017, s. 189.
- M. Żukowski, Molestowanie psychiczne. Mobbing w prawie pracy, „Edukacja Prawnicza” 3/2004, poz. 4; wyrok SN z 3.08.2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989.
- H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Oficyna & WK 2007, s. 449 i n.
- Wyrok SN z 29.01.2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173.
- Wyrok SN z 3.08.2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989.
- Wyrok SN z 17.01.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58.
- M. Tomaszewska [w:] K. Baran (red.) Kodeks pracy. Komentarz..., komentarz do art. 943, pkt 3.
- T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, wyd. V, Lexis Nexis 2012, komentarz do art. 943, pkt 7.
- Wyrok SN z 29.01.2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173.
- T. Wyka [w:] T. Wyka (red.), Cz. Szmidt (red.), Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy, Wydawnictwo Poltext 2012, s. 133, wyrok SN z 7.05.2009 r., III PK 2/09, OSNAP 2011/12/5.
- H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu..., s. 450.
- Wyroki SN: z 7.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5 oraz z 20.10.2016 r., I PK 243/15, LEX nr 2186566.
- Wyrok SN z 29.01.2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173.
- E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, WKP 2009, s. 354.
- D. Dzienisiuk, J. Skoczyński [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017, komentarz do art. 943, pkt 1.
- Wyrok z 20.10.2016 r., I PK 243/15, LEX nr 2186566; M. Zieleniecki [w:] U. Jackowiak i in., Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk 2004, s. 462-463.
- Wyrok SN z 16.03.010 r., I PK 203/09, OSNP 2011/17-18/230.
- Wyrok SN z 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581; także postanowienie SN z 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 2186566.
- D. Dzienisiuk, J. Skoczyński [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz..., komentarz do art. 943, pkt. 1; wyrok SN z 7.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5.
- G. Jędrejek, Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem dyskryminacją i molestowaniem, WK 2017, s. 16.
- Wyroki SN z 7.05.2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981; z 16.03.2010 r., I PK 203/09, LEX nr 920591.
- Postanowienie SN z 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581.
- Wyrok SN z 29.01.2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173.
- Tak J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2013, komentarz do art. 943, pkt 1.
- B. Hołyst, Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne, „Prokuratura i Prawo” 1/2004, s. 8.
- W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.), „Państwo i Prawo” 12/2004, s. 72; H. Szewczyk, Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu w stosunkach pracy. Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, „Glosa” 3/2018, s. 119-126.
- T. Wyka, Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym Kodeksie pracy, PiZS 2004, nr 4.
- Uzasadnienie wyroku SN z 3.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20, poz. 238; tak samo uważa m.in. A.M. Świątkowski, Mobbing i procedury antymobbingowe, PPP 2021, nr 12, s. 9-105; także A. Sobczyk, Wolność pracy i władza, WK 2015, s. 210-212.
- Wyrok SN z 7.05.2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981.
- A. Szpunar, Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową, Bydgoszcz 1999, s. 78.
- M. Skąpski, Przesłanki kształtowania wysokości zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na tle orzecznictwa w sprawach cywilnych [w:] M. Latos-Miłkowska (red.), Ł. Pisarczyk (red.), Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Floraka, WK 2016, LEX/el (dostęp: 1.08.2022).
- „Ewidencja spraw o odszkodowanie i zadośćuczynienia na podst. art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. i art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. przed sądami I instancji”, <https://dane.gov.pl/pl/dataset/1210,dyskryminacja-mobbing-molestowanie-seksualne-wpracy> (dostęp: 1.08.2024).
- G. Jędrejek, Mobbing. Środki ochrony prawnej, WK 2011, wyd. 2, LEX/el., R. VII (dostęp: 1.08.2022).
- M. Mazgawa (red.), Kodeks karny. Komentarz aktualizowany, art. 218 §1 a k.k., pkt 3.
- Dane przedstawione w tej części opracowania zostały uzyskane przez autora z Głównego Inspektoratu Pracy.

# Premia czy nagroda?

## Nieoczywiste różnice

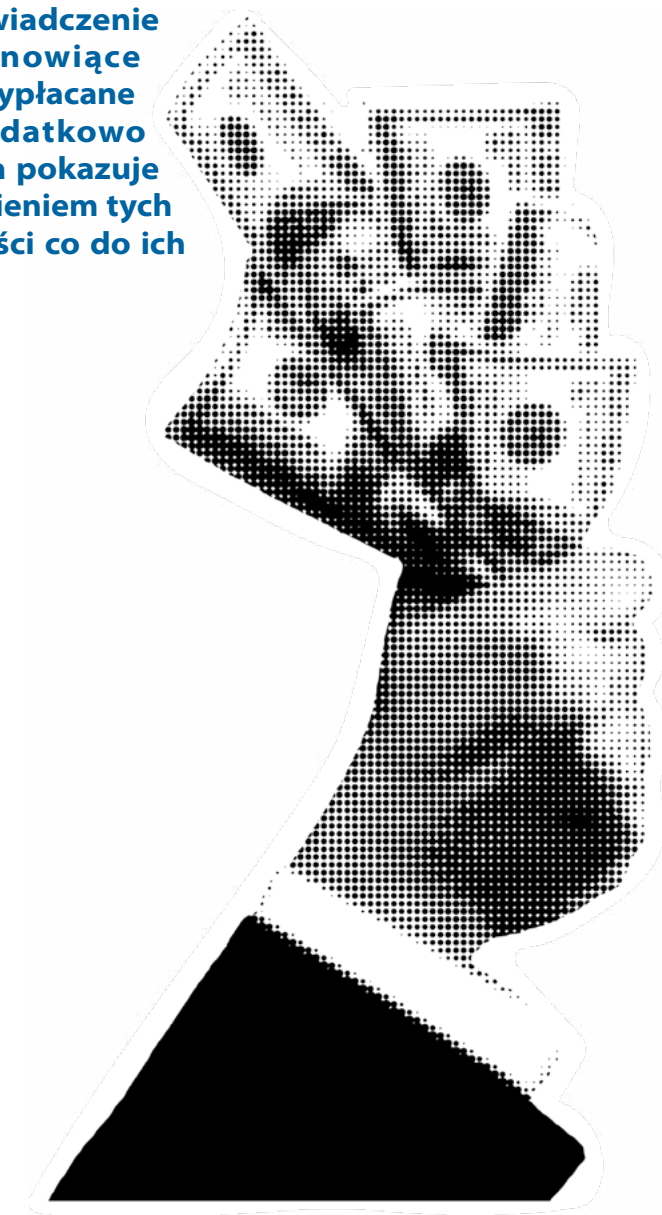
**Zarówno nagroda, jak i premia stanowią świadczenie pochodzące ze stosunku pracy, stanowiące przysporzenie majątkowe dla pracownika. Wypłacane są przez pracodawcę, który chce dodatkowo docenić i wynagrodzić pracownika. Praktyka pokazuje jednak, że pojawiają się problemy z rozróżnieniem tych świadczeń, a co za tym idzie także wątpliwości co do ich uznaniowej bądź roszczeniowej natury.**

Zupełnie inny jest stopień swobody decyzyjnej pracodawcy przy przyznawaniu i ustalaniu wysokości premii, a inny, gdy mowa o nagrodzie. Pracodawcy często chcą zmotywować pracowników do wydajniejszej pracy, przy jednoczesnym pozostawieniu sobie jak największej swobody w przyznawaniu dodatkowego wynagrodzenia. W tym celu ustanawiają „premię uznaniową”, co jest jednym z najczęstszych błędów w obszarze premiowania. Nie wiadomo bowiem, jaki charakter ma to świadczenie. Premia uznaniowa może być premią (która ma obiektywne przesłanki, stanowi część wynagrodzenia, a zatem ma charakter roszczeniowy) albo – na co wskazuje użycie słowa „uznaniowa” – nagrodą (którą pracodawca może, lecz nie musi, przyznać pracownikowi oraz której wypłaty pracownik co do zasady domagać się nie może). Dlatego bardzo ważne jest, by odpowiednio kwalifikować te dwie należności. Mimo że judykatura sformułowała zasadę, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia, w dalszym ciągu pojawiają się przed sądami kolejne sprawy, które podejmują tę problematykę.

Celem artykułu jest przybliżenie różnic między nagrodą a premią, ze wskazaniem roszczeniowości wobec obu tych świadczeń. Odwołam się także do nagrody z zysków oraz nagrody jubileuszowej, jako szczególnej formy świadczenia pieniężnego. Wspomnę o przechowywaniu przez pracodawcę dokumentacji związanej z przyznawaniem powyższych świadczeń oraz przywołam wybrane tezy orzeczeń sądów powszechnych i Sądu Najwyższego.

### Nagroda

Kwestia nagrody została uregulowana w Kodeksie pracy w rozdziale V „Nagrody i wyróżnienia”. Rozdział ten składa się tylko z art. 105 – stanowi on, że pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane



nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika. Przepis ten stanowi bez wątpienia uprawnienie pracodawcy do dodatkowego nagradzania pracownika, niezależnego od przysługującego mu wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń z nią związanych. Relacja między wynagrodzeniem zasadniczym wypłacanym pracownikowi a nagrodą jest taka, że wynagrodze-

nie należy się pracownikowi za zwykle (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się, nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (podstawowe) obowiązki. Skoro nagrody mogą być przyznawane pracownikowi tylko za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, nie mogą dotyczyć wszystkich czy większości pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Co ważne, przyznanie nagrody stanowi uprawnienie, a nie obowiązek pracodawcy. Nie może być jednak nadużywane, aby pracodawca nie naraził się na zarzut nadużywania kompetencji czy dyskryminowania określonych osób lub grup pracowników. Jest on ograniczony obowiązkiem stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy – równego traktowania pracowników (art. 112 k.p.) i niedyskryminacji (art. 113 i 183a–183e k.p.). Nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wzorowego wykonywania zadań.

Sam przepis art. 105 k.p. nie jest podstawą do nabycia przez pracownika prawa do nagrody. Co do zasady pracownik nie ma roszczenia o jej wypłatę. Wyjątek stanowią dwie sytuacje. Pierwsza z nich ma miejsce, gdy pracodawca przyznał nagrodę pracownikowi, a następnie odmawia jej wypłaty. W tym przypadku źródłem roszczenia pracownika jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące stan uprawniający pracownika do nagrody. Oświadczenie to nie może być jednostronnie cofnięte przez pracodawcę (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2004 r. (sygn. I PK 37/04), złożenie oświadczenia o przyznaniu nagrody nie podlega jednak kontroli sądu pracy.

Druga sytuacja, gdy pracownik może dochodzić nagrody, ma miejsce w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o zakazie dyskryminacji. Zdaniem Sądu Najwyższego w praktyce może to dotyczyć sytuacji, w której pracodawca przyznaje nagrody pewnej grupie pracowników, a jednego lub kilku z nich pomija bez rzeczowego uzasadnienia, chociaż pracowali tak samo wydajnie, efektywnie, z odpowiednim zaangażowaniem, osiągając podobne wyniki. Pracownicy, którym nagrody nie przyznano, mogą jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykażą naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

### Nagroda, która nie jest nagrodą

Nie każde świadczenie nazwane nagrodą będzie nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p. W pierwszej kolejności należy wskazać „nagrodę z zysków”, która mimo nazewnictwa nie jest nagrodą. Wprost podkreślił to Sąd Najwyższy, przyjmując in concreto, że nagrody z zysku z uwagi na treść art. 105 k.p. nie mogą być uznane za na-

grody w jego rozumieniu. Zysk nie jest jedynie rezultatem zabiegów kadry zarządzającej czy efektem określonego splotu czynników o charakterze mikro- i makroekonomicznym, ale w określonej części jest konsekwencją pracy danego zespołu pracowniczego, a to z kolei świadczy o tym, że tzw. nagroda z zysku jest w pewnym zakresie rodzajem wynagrodzenia odłożonego w czasie (jego pewnej części). W wielu zakładach pracy w ten właśnie sposób podchodzi się do tej kwestii, zwyczajowo uznając, że nagrody z zysku są corocznie przyznawane pracownikom, jeżeli zysk zostanie wypracowany.

Również „nagroda jubileuszowa” w świetle prawa nie jest nagrodą. Nie została uregulowana w Kodeksie pracy. Zasadniczo pracownik nabywa ją w terminie, w którym upływa okres zatrudnienia upoważniający do otrzymania tej nagrody. Wypłata powinna nastąpić już w następnym dniu (czyli niezwłocznie), a w razie opóźnienia pracownikowi należą się od tego momentu odsetki. Niestety nie jest to świadczenie, które dotyczy wszystkich pracowników. Obligatoryjnie przysługuje pracownikom sfery budżetowej na podstawie odrębnych ustaw. Jest przyznawana za wieloletnią pracę u jednego pracodawcy bądź pracę w danym zawodzie. W pozostałych przypadkach ma charakter fakultatywny. Jeśli dany pracodawca będzie chciał u siebie w zakładzie pracy wprowadzić nagrodę jubileuszową, to zasady jej przyznawania oraz wysokość powinny być uregulowane w regulaminie wynagradzania, w układzie zbiorowym pracy lub w innych wewnętrznych regulacjach płacowych obowiązujących w tym zakładzie pracy. Jeśli pracodawca zdecyduje się na wprowadzenie nagrody jubileuszowej, powinna ona obowiązywać wszystkich pracowników. Kluczowym kryterium przyznania nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie określonego stażu pracy, przy czym nie chodzi tu o faktyczne wykonywanie pracy, a o samo pozostawanie w zatrudnieniu. Należy zatem uwzględnić zarówno usprawiedliwione, jak i nieusprawiedliwione nieobecności pracownika w pracy, nie rzutują one bowiem na ciągłość zatrudnienia, która ma wpływ na ustalenie uprawnień pracowniczych.

### Premia

Premia jest świadczeniem o charakterze typowo motywacyjnym. W odróżnieniu od nagrody nie została wprost uregulowana w Kodeksie pracy, może wynikać z układów zbiorowych pracy, regulaminu wynagradzania bądź umowy o pracę. Jest to dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowy i uzupełniający. Tylko od pracodawcy zależy, czy w ogóle system premiowania w danej firmie będzie wykorzystywany. Wypłata premii najczęściej uzależniona jest od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy. Regulacje dotyczące przesłanek przyznawania premii, a także jej pozbawienia bądź obniżenia (tzw. reduktory) oraz wysokości pracodawca musi sformułować w sposób konkretny,

precyzyjny i zobiektywizowany, aby na ich podstawie można było bez cienia wątpliwości ustalić, czy danemu pracownikowi przysługuje premia oraz jaka powinna być jej wysokość. Przepisy powinny być zrozumiałe dla pracownika.

Co do zasady pracodawca ma pełną swobodę decyzyjną w zakresie warunków nabywania premii, nie mogą one jednak być sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Przepisy w żaden sposób nie ograniczają liczby przesłanek, których spełnienie będzie uprawniać pracownika do premii. Może zatem być uzależniana nie tylko od indywidualnych wyników pracownika, ale także od wyników osiąganych przez konkretną grupę pracowników, jednostkę organizacyjną czy nawet cały zakład pracy. Pracodawca może również określić tzw. negatywne przesłanki premiowania, czyli warunki lub okoliczności, które spowodują, że pracownik prawa do premii nie nabędzie lub nabędzie w niższej wysokości, mimo spełnienia przesłanek pozytywnych.

Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie prezentuje jednolite stanowisko, wskazując, że gdy przyznanie dodatkowego wynagrodzenia pozostawione jest swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, nawet jeśli zostało nazwane premią. Często występujący w praktyce podział premii na uznaniowe i regulaminowe jest już na poziomie nomenklatury nieprawidłowy. W istocie mamy do czynienia albo z premią, albo z nagrodą. Nieprawidłowość w nazewnictwie musi in concreto skutkować koniecznością dokonania wykładni oświadczeń woli według kryteriów określonych w art. 65 k.c., bez przypisywania większego znaczenia nazwie świadczenia. Premia ma charakter roszczeniowy, a zatem przyznanie jej ma charakter deklaracyjny, potwierdzający fakt spełnienia warunkujących ją przesłanek.

### Przechowywanie dokumentów

Zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Stosownie zaś do treści art. 94 pkt 9b k.p. przechowywanie dokumentacji pracowniczej ma się odbywać w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Zgodnie z § 3 pkt 2 lit. I rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej w części B akt osobowych przechowuje się dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wyróżnienia (art. 105 k.p.). W aktach osobowych powinny więc być przechowywane tylko odpisy zawiado-



mien o przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy. Natomiast w przypadku premii nie ma obowiązku sporządzenia dodatkowego zawiadomienia o przyznaniu premii i umieszczenia go w aktach osobowych pracownika.

### Wybrane orzecznictwo

Dokonując selekcji orzeczeń w zakresie podejmowanej tematyki, kierowałem się ich przydatnością w codziennej praktyce i stosowaniu przepisów w zakresie przyznawania premii i nagród, doko-

nywaniu rozróżnień między tymi świadczeniami, a także stabilności orzecznictwa co do niżej wskazanych kwestii.

#### 1. Termin wypłaty nagrody i warunki jej przyznania

Wyrok SN z dnia 23 maja 2014 r., sygn. II PK 273/13, LEX nr 1461235 Pracodawca może wyznaczyć nawet odległy termin wypłaty nagrody. Nie jest ona uzależniona od przepracowania określonego czasu, a o jej wysokości decyduje pracodawca na podstawie su-

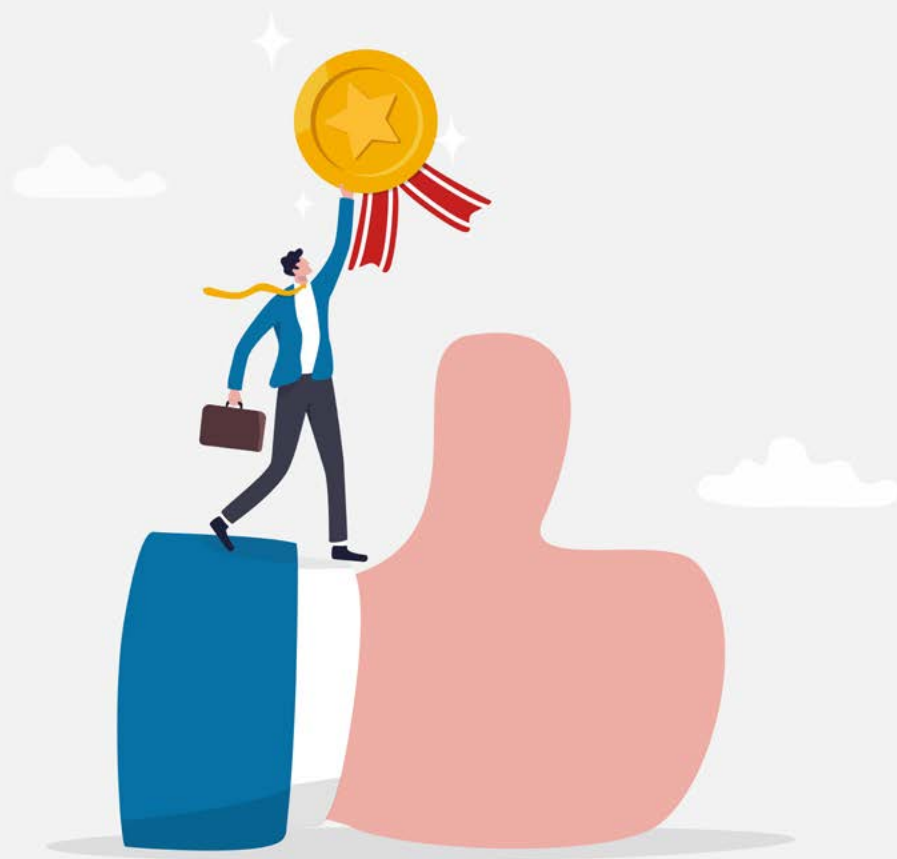
biektywnej oceny, korygowanej potrzebą zapewnienia transparentnego i akceptowanego przez pracowników działania (art. 112 k.p.); co nie oznacza jednak, że nagrodę powinni otrzymać wszyscy pracownicy lub w jednakowej wysokości. Stosownie do art. 105 k.p. powinni ją otrzymać tylko ci pracownicy, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki, przejawiają inicjatywę w pracy i przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. Ze swej istoty nagroda nie ma więc charakteru egalitarnego.

## 2. Roszczenie o wypłatę nagrody

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. III Aua 1185/15, LEX nr 2008343

Nagroda – jako pieniężne lub rzeczowe nieobowiązkowe świadczenie przyznawane pracownikowi przez pracodawcę (art. 105 k.p.) – zawiera element oceny, nie jest uwarunkowana zobiekty-

Świadczenie nie ma charakteru premii, gdy brak jest sprawdzalnych i możliwych do kontroli warunków premiowania. Jeżeli regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki, ma prawo do premii przewidzianej w regulaminie. Jeżeli zmiana regulaminu premiowania polega na zmianie podstawy jej oblicza-



wizowanymi, dającymi się zweryfikować przesłankami, nie występuje przy tym świadczeniu konstrukcja roszczeniowa. Tylko w przypadku gdy bez wątplenia wykazane zostanie, że doszło do wypłaty rażąco wysokiej nagrody, w szczególnie wyjątkowych okolicznościach sprawy możliwe jest kwestionowanie jej wysokości na podstawie art. 58 § 2 k.c.

## 3. Kiedy świadczenie jest premią?

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 marca 2016 r., sygn. III Apa 11/15, LEX nr 2041845 za wyrokiem SN z dnia 20 stycznia 2005 r., sygn. I PK 146/04, LEX nr 390095

nia lub wprowadzenia nowych czynników warunkujących nabycie prawa do premii lub jej wysokość, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę.

## 4. Czy istnieje roszczenie o wypłatę premii uznaniowej?

Wyrok SN z dnia 18 stycznia 2022 r., sygn. III PSKP 52/21, LEX nr 3343957

Świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową”, wypłacana pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach cza-

su, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę.

## 5. Relacja między premią uznaniową a nagrodą

Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2022 r., sygn. II PSKP 74/21, LEX nr 3397092

Nawet przy użyciu w regulaminie nazwy „premia uznaniowa” należy odróżnić premię od nagrody, przy czym „premia uznaniowa” wypłacana systematycznie i ujmowana jako składnik wynagrodzenia za pracę jest premią, a nie nagrodą.

## 6. Kiedy pracownik może być pozbawiony premii?

Postanowienie SN z dnia 19 lipca 2022 r., sygn. III PSK 212/21, LEX nr 3482063

Uzasadnione prawem przewinienia jakościowe i dyscyplinarne pracownika, nietrzeźwość, kradzieże, zawinione i udowodnione spowodowanie strat gospodarczo-finansowych w przedsiębiorstwie spółki mogą być reduktorami premii z zysku jako przejaw nierzetelnej pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, która przyczynia się do zmniejszenia lub nieosiągnięcia zysku z pracy całego zespołu pracowników. Reduktorami uprawnień do premii z zysku nie mogą natomiast być okoliczności niemające żadnego związku z rzetelną pracą pracownika. Możliwość pozbawienia pracownika premii ze względu na przewinienia, których dopuścił się względem pracodawcy, jest też niezależna od ewentualnego przedawnienia roszczeń pracodawcy o naprawienie poniesionej szkody.

## Podsumowanie

Rozróżnienie nagrody i premii, z uwagi na charakter prawny świadczenia, sprowadza się do oceny przesłanek (warunków) jego nabycia. Nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie (lub innym dokumencie źródłowym), a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków.

Grzegorz Miśtał  
inspektor pracy  
OIP Kielce

## Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1465).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1610 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (t.j. Dz.U. 2024 poz. 535).
4. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 105.
5. W. Ostaszewski, M. Raczkowski [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, A. Zwolińska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 105.
6. D. Książek [w:] Kodeks pracy. Komentarz, tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 105.
7. T. Niedziński [w:] Ł. A. Majewski, T. Niedziński, Kodeks pracy. Wybór orzecznictwa. Komentarz orzecznicy, Warszawa 2015, art. 105.
8. J. Skoczyński [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz [w:] Prawo pracy, Warszawa 2005, art. 105.
9. K. Walczak, Równe traktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę – premia a nagroda – nagroda jako składnik wynagrodzenia za pracę w aspekcie zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Glosa do wyroku SN z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSP 2012, nr 12, s. 115.
10. Uchwała SN (7) z dnia 26 lutego 1990 r., sygn. III PZP 57/89, LEX 13143.
11. Postanowienie SN z dnia 19 lipca 2022 r., sygn. III PSK 212/21, LEX nr 3482063.
12. Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2022 r., sygn. II PSKP 74/21, LEX nr 3397092.
13. Wyrok SN z dnia 18 stycznia 2022 r., sygn. III PSKP 52/21, LEX nr 3343957.
14. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 marca 2016 r., sygn. III Apa 11/15, LEX nr 2041845.
15. Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r., sygn. I PK 146/04, LEX nr 390095.
16. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. III Aua 1185/15, LEX nr 2008343.
17. Wyrok SN z dnia 23 maja 2014 r., sygn. II PK 273/13, LEX nr 1461235.
18. Wyrok SN z dnia 16 listopada 2004 r., sygn. I PK 37/04, LEX 151290.
19. Wyrok SN z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. II PK 169/10, LEX 1130823.
20. Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2021 r., sygn. II PSK 186/21, LEX nr 3322102.
21. Marek Choczaj, Nagroda jubileuszowa – praktyczne problemy, <https://finanspubliczne.pl/2022/05/24/nagroda-jubileuszowa-praktyczne-problemy/> (dostęp: 8.06.2024).
22. W jakich okolicznościach tzw. premia uznaniowa może być uznana za składnik wynagrodzenia za pracę?, <https://merski.info/premia-uznaniowa/> (dostęp: 14.05.2024).
23. HR-owe Koło Ratunkowe: Premia za frekwencję, <https://monikasmulewicz.pl/blog/300-hr-owe-kolo-ratunkowe-premia-za-frekwencje/>, (dostęp 11.05.2024).
24. VIII Pa 97/23 – uzasadnienie Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 4 kwietnia 2024 r., [https://orzeczenia.lodz.so.gov.pl/content/\\$N/152510000004021\\_VIII\\_Pa\\_000097\\_2023\\_Uz\\_2024-04-04\\_001](https://orzeczenia.lodz.so.gov.pl/content/$N/152510000004021_VIII_Pa_000097_2023_Uz_2024-04-04_001) (dostęp z dnia 20.06.2024).

# BHP na wokandzie sądowej

Przestępstwo narażenia życia lub zdrowia pracownika wskutek niedopełnienia obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy



**Za przestępstwo z art. 220 Kodeksu karnego mogą być orzekane zakazy zajmowania określonego stanowiska lub wykonywania zawodu, a także prowadzenia określonej działalności gospodarczej. Jak się wydaje, powinny one być orzekane częściej niż to ma miejsce w praktyce sądowej, szczególnie w przypadkach ujawnienia umyślnych, rażących naruszeń przepisów lub zasad bhp, zagrażających życiu osób wykonujących pracę zarobkową.**

W art. 220 k.k. zostało stypizowane przestępstwo, którego przypisanie wymaga nierzadko długotrwałego postępowania, przeprowadzania wielu dowodów oraz wiedzy dalece wykraczającej poza prawo i postępo-

wanie karne. Chodzi o przestępstwo, które może być popełnione przez tego, kto będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo

utruty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Może być ono popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Jest niekiedy nazywane przestępstwem spowodowania wypadku przy pracy, chociaż do jego znamion wcale nie należy wystąpienie wy-

padku skutkującego uszkodzeniem ciała, uszczerbkiem na zdrowiu czy śmiercią pokrzywdzonego. Doświadczenie życiowe uczy jednak, że sprawy o czyny z art. 220 k.k. rzeczywiście trafiają do sądów najczęściej dopiero wtedy, gdy dojdzie do wypadku przy pracy. W praktyce sądów rejonowych należą one do najtrudniejszych spraw.

## Pracownik pod ochroną

Typizując omawiany tu czyn zabroniony, ustawodawca chroni prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a zarazem jego życie i zdrowie. Chodzi o prawo pracownika, a więc osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., czyli w takim stosunku, jaki – uwzględniając jego rzeczywiste cechy – jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p.<sup>1</sup> Tylko pracownik może być zatem pokrzywdzony tym przestępstwem, zaś jego prawa w postępowaniu karnym może wykonywać inspektor pracy, jeżeli w zakresie swego działania inspekcja pracy ujawniła przestępstwo lub wystąpiła o wszczęcie postępowania karnego<sup>2</sup>.

Warto zauważyć, że ustawodawca specyficznie określa podmiot przestępstwa – to osoba, która jest „odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy”. Używa tu innego sformułowania niż na gruncie Kodeksu pracy, gdzie odnosi się odpowiedzialność pracodawcy do „stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy”<sup>3</sup>, a obok niego odpowiedzialnymi za wykroczenie polegające na nieprzestrzeganiu przepisów lub zasad bhp czyni osoby kierujące pracownikami<sup>4</sup>. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że podmiot przestępstwa z art. 220 k.k. należy określać szeroko. W szczególności może nim być nie tylko pracodawca lub osoba kierująca pracownikami, lecz także osoba pełniąca funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeżeli nie pozostaje w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. W uzasadnieniu

do wyroku z 8 grudnia 2020 r. Sąd Najwyższy wprost wskazał, że dotyczy to między innymi inspektorów pracy<sup>5</sup>.

Zachowanie sprawcy przestępstwa polega na niedopełnieniu ciążącego na nim obowiązku, co w praktyce wiąże się najczęściej z tolerowaniem przez pracodawcę lub osoby kierujące pracownikami naruszeń przepisów lub zasad bhp. Samo stwierdzenie takiego naruszenia nie wystarczy do przypisania odpowiedzialności karnej, gdyż przestępstwo z art. 220 k.k. należy do znamienych skutkiem, którym jest narażenie pracownika na bezpośrednie, realne niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdro-



wiu<sup>6</sup>. Ów skutek następuje wówczas, gdy dany układ sytuacyjny jest tego rodzaju, że w każdej chwili, bez jakiegokolwiek ingerencji człowieka, może doprowadzić do skutku w postaci utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika. O bezpośrednim niebezpieczeństwie utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie przesądza nieuchronność i czas jego nastąpienia (natychmiast, w bliskim lub odległym czasie), lecz wysoki stopień prawdopodobieństwa jego wystąpienia w konkretnych okolicznościach<sup>7</sup>. Przykładem takiego narażenia może być polecenie pracownikom pracy na dachu bez odpowiedniego zabezpieczenia, niosące za sobą zagrożenie upadku z wysokości, np. na skutek podmuchu wiatru lub utraty równowagi spowodowanej w inny sposób<sup>8</sup>. Sprawca nie podlega jednak ka-

rze, jeżeli dobrowolnie uchyli grożące pokrzywdzonemu niebezpieczeństwo<sup>9</sup>.

## Konieczność dowodu

W postępowaniu karnym dla przypisania przestępstwa z art. 220 k.k. konieczne jest udowodnienie, że zachodzi związek przyczynowy pomiędzy konkretnym, nieprawidłowym zachowaniem sprawcy a wystąpieniem skutku w postaci narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. W orzecznictwie przyjmuje się, że zachodzi on wówczas, gdy da się stwierdzić, że wykonanie obowiązku z zakresu bhp zapobiegłoby lub w istotny sposób zmniejszyło stopień wystąpienia niebezpieczeństwa zagrożenia życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika w stwierdzonych przez sąd w danej sprawie okolicznościach faktycznych. Oceniając ów związek, należy także brać pod uwagę możliwe przyczynienie się pracownika do powstania zagrożenia, zwłaszcza jeżeli to przyczynienie się również nosiło cechy naruszenia obowiązków wynikających z przepisów lub zasad bhp<sup>10</sup>. Jeżeli oskarżony naruszył przepisy lub zasady bhp, ale nie ma dowodów na to, że pomiędzy jego zachowaniem a skutkiem w postaci bezpośredniego niebezpieczeństwa utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu zachodził związek przyczynowy albo niebezpieczeństwo to nie było bezpośrednie – w grę może wchodzić odpowiedzialność za wykroczenie z art. 283 § 1 k.p.<sup>11</sup>.

Za przestępstwo z art. 220 k.k. ustawodawca przewiduje karę pozbawienia wolności do lat 3, jeżeli zostało popełnione umyślnie, a gdyby było popełnione nieumyślnie – grzywnę, karę ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Jeżeli jednak wskutek naruszenia przepisów bhp oskarżony spowodował śmierć pokrzywdzonego pracownika, grozi mu kara pozbawienia wolności od 3 miesięcy do 5 lat. Warto podkreślić, że możliwe jest orzeczenie względem skazanego za przestępstwo z art. 220 k.k. czasowego zakazu

zajmowania określonego stanowiska albo wykonywania określonego zawodu, jeżeli okazał on, że dalsze zajmowanie stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża życiu lub zdrowiu pracowników. Względem skazanych prowadzących indywidualną działalność gospodarczą możliwe jest zaś orzeczenie zakazu prowadzenia określonej działalności gospodarczej, jeżeli w toku postępowania karnego ujawniono, że dalsze jej prowadzenie zagraża życiu lub zdrowiu zatrudnianych pracowników<sup>12</sup>. Jak się wydaje, tego rodzaju zakazy powinny być orzekane częściej niż to ma miejsce w praktyce sądowej, przede wszystkim w przypadkach ujawnienia umyślnych, rażących naruszeń przepisów lub zasad bhp, ewidentnie zagrażających życiu osób wykonujących pracę zarobkową.

**dr Sebastian Kowalski,**  
sędzia, adiunkt na Uniwersytecie  
Szczecińskim WPIA,  
wykładowca w OSPIP  
im. prof. J. Rosnera we Wrocławiu

#### Przypisy:

1. Uchwała Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2.
2. Art. 49 § 3a Kodeksu postępowania karnego.
3. Art. 207 § 1 Kodeksu pracy.
4. Art. 283 § 1 k.p., art. 207 § 3 k.p.
5. IV KK 516/19, Lex nr 3168992.
6. Ciężki uszczerbek na zdrowiu został określony w art. 156 § 1 k.k. – jest nim: pozbawienie człowieka wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia, a także spowodowanie innego ciężkiego kalectwa, ciężkiej choroby nieuleczalnej lub długotrwałej, choroby realnie zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej, całkowitej albo znacznej trwałej niezdolności do pracy w zawodzie lub trwałego, istotnego zeszpecenia lub zniekształcenia ciała, wycięcia, infibulacji lub innego trwałego i istotnego okaleczenia żeńskiego narządu płciowego.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2021 r., II KK 396/20, Lex nr 3316560.
8. Zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 22 lipca 2021 r., II AKa 138/21, Lex nr 3228088.
9. Art. 220 § 3 k.k.
10. Por. postanowienie Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2017 r., IV KK 104/17, Lex nr 2434465.
11. Zob. art. 400 § 1 k.p.k.
12. Art. 41 § 1 i 2 k.k.

# Przestępcze narażenie

## Niebezpieczne warunki pracy przy umowach cywilnoprawnych

**Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy spoczywa nie tylko na pracodawcach zatrudniających pracowników, lecz także na podmiotach zatrudniających osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.**

**W** art. 220 Kodeksu karnego<sup>1</sup> ustawodawca stypizował przestępstwo narażenia życia lub zdrowia pracownika wskutek niedopełnienia obowiązku z zakresu bhp. Pokrzywdzonym tym przestępstwem może być jedynie pracownik. W Kodeksie pracy tego rodzaju obowiązki spoczywają jednak nie tylko na pracodawcach zatrudniających pracowników, lecz także na podmiotach zatrudniających osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej. Kwestię tę reguluje przede wszystkim art. 304 § 1 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy<sup>2</sup> osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Na mocy art. 304 § 3 k.p. ów obowiązek rozciąga się także na przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na

innej podstawie niż stosunek pracy oraz prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Narażenie na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu osoby świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej lub prowadzącej na własny rachunek działalność gospodarczą, na skutek niezapewnienia bezpiecznych warunków pracy, może spowodować odpowiedzialność karną za przestępstwo stypizowane w art. 160 § 1 k.k. (czyn umyślny) lub w art. 160 § 3 k.k. (czyn nieumyślny). Relacja pomiędzy tymi przepisami a przepisami art. 220 § 1 i § 2 k.k. sprowadza się do tego, że przestępstwa określone w art. 220 k.k. mają charakter typów kwalifikowanych w stosunku do odpowiadających im typów unormowanych w art. 160 k.k., a to ze względu na sprecyzowanie w art. 220 § 1 k.k. normatywnego źródła obowiązku sprawcy jako gwaranta niezainstynienia skutku, a także na zawężeniu kręgu potencjalnych pokrzywdzonych<sup>3</sup>. Jeżeli zatem w rezultacie umyślnego niewykonania obowiązku zapewnienia warunków bezpiecznej pracy doszło do narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia pracownika, to sprawcy tego czynu może być przedstawiony zarzut popełnienia przestępstwa z art. 220 § 1 k.k., a gdyby pokrzywdzonym była osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o świadczenie usług – z art. 160 § 1 k.k.

### Obowiązek wynikający z ustawy i z umowy

Przestępcze narażenie na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu może być udziałem tylko tej osoby, na której ciążył obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, a którego to obowiązku osoba ta nie wykonała. Źródłem obowiązku może być zarówno ustawa<sup>4</sup>, jak i umowa. Jeżeli odpowiedzialna za zapewnienie bezpiecznych warunków pracy jest jednostka organizacyjna (np. spółka osobowa lub kapitałowa, fundacja), to odpowiedzialność karną za narażenie życia lub zdrowia na podstawie art. 160 § 1 lub § 3 k.k. może ponosić osoba, na której w związku z działalnością tego podmiotu ów obowiązek spoczywa ze względu na przepisy dotyczące ustroju jednostki (np. wskazujące, kto prowadzi sprawę spółki) lub ze względu na umowę zawartą przez nią z tą jednostką (np. umowę stanowiącą podstawę kierowania innymi osobami przy wykonywaniu określonych prac). Przestępstwa określone w art. 160 § 1 i § 3 k.k. mają charakter skutkowy. Zachowanie sprawcy przestępstwa z art. 160 k.k. może polegać na niedopełnieniu ciążącego na nim obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w następstwie czego dochodzi do narażenia świadczącego pracę na bezpośrednie, realne niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu<sup>5</sup>. Ów skutek następuje wówczas, gdy dany układ sytuacyjny jest tego rodzaju, że w każdej chwili, bez jakiegokolwiek ingerencji człowieka, może doprowadzić do skutku w postaci utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika. Znamię bezpośrednio wyklucza możliwość objęcia nim takich przypadków, w których niebezpieczeństwo wprawdzie istnieje, ale jego realizacja zależy od ewentualnych dodatkowych działań sprawcy bądź innych osób<sup>6</sup>. Pomiędzy zachowaniem sprawcy a wystąpieniem skutku w postaci narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu musi zachodzić związek przyczynowy<sup>7</sup>.

### Podstawa prawna świadczenia pracy

Kluczowe znaczenie dla przyjęcia kwalifikacji prawnej z art. 220 k.k. lub z art. 160 k.k. ma niewątpliwie ustalenie podstawy prawnej świadczenia pracy przez pokrzywdzonego tempore criminis. Jeżeli świadczył pracę na podstawie stosunku pracy, w grę wchodzi kwalifikacja z art. 220 k.k., a jeżeli na podstawie umowy cywilnoprawnej lub jako osoba prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą w warunkach wskazanych w art. 304 § 1 lub § 3 k.p. – kwalifikacja z art. 160 k.k. W postępowaniu karnym podstawą prawną świadczenia pracy ustala samodzielnie sąd karny i zasadniczo nie jest związany rozstrzygnięciem jakiegokolwiek innego organu, a zwłaszcza stanowiskiem prokuratora wnoszącego akt oskarżenia<sup>8</sup>. Jeżeli pozwala na to zgromadzony na rozprawie główniej materiał dowodowy, sąd może przyjąć w wyroku – wbrew stanowisku prokuratora – że pokrzywdzony świadczył pracę na podstawie umowy o pracę (a nie umowy cywilnoprawnej) i zakwalifikować zachowanie oskarżonego na podstawie jednego z przepisów art. 220 k.k., ale może też – znów wbrew stanowisku prokuratora – ustalić, że pokrzywdzony świadczył pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (a nie umowy o pracę) i zakwalifikować zachowanie oskarżonego na podstawie jednego z przepisów art. 160 k.k.

Przestępstwo z art. 160 § 1 k.k. zagrożone jest – tak jak przestępstwo z art. 220 § 1 k.k. – karą do 3 lat pozbawienia wolności, zaś przestępstwo z art. 160 § 3 k.k. – tak jak przestępstwo z art. 220 § 3 k.k. – grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące pokrzywdzonemu niebezpieczeństwo, nie podlega karze (art. 160 § 4 k.k.).

### Z urzędu czy na wniosek?

Istotna różnica pomiędzy uregulowaniem zawartym w art. 220 k.k. i w art. 160 k.k. dotyczy ścigania sprawcy czynu zabronione-

go. Przestępstwa stypizowane w art. 220 § 1 i § 2 k.k. są ścigane z urzędu, tak samo przestępstwo z art. 160 § 1 k.k. Natomiast nieumyślne narażenie człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu jest ścigane na wniosek pokrzywdzonego. Wniosek o ściganie może być złożony na każdym etapie postępowania (nawet w postępowaniu odwoławczym)<sup>9</sup>, przy czym musi być złożony bezpośrednio przez pokrzywdzonego i nie można go domniemywać na podstawie innych czynności czy też przyjmować jego złożenia za pomocą czynności konkludentnych<sup>10</sup>.

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

#### Przypisy:

1. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1128 ze zm.
2. O których mowa w art. 207 § 2 k.p.
3. Wyrok SN z 12.12.2012 r., V KK 64/12, OSNKW 2013, nr 3, poz. 22.
4. Art. 304 § 1 i § 3 k.p.
5. Ciężki uszczerbek na zdrowiu został określony w art. 156 § 1 k.k. Jest nim: pozbawienie człowieka wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia, a także spowodowanie innego ciężkiego kalectwa, ciężkiej choroby nieuleczalnej lub długotrwałej, choroby realnie zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej, całkowitej albo znacznej trwałej niezdolności do pracy w zawodzie lub trwałego, istotnego zeszpecenia lub zniekształcenia ciała, wycięcia, infibulacji lub innego trwałego i istotnego okaleczenia żeńskiego narządu płciowego.
6. Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 20 marca 2003 r., II AKa 18/03, Lex.
7. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2024 r., IV KK 25/23, OSNKW 2024, poz. 20.
8. Szerzej zob. S. Kowalski, Ustalenie istnienia stosunku pracy w postępowaniu wykroczeniowym lub w postępowaniu karnym, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 6, s. 51-57.
9. Postanowienie SN z 20 kwietnia 2016 r., III KK 452/15, Lex.
10. Postanowienie SN z 30 czerwca 2020 r., V KK 497/19, Lex.

# Rynek pracy a śmieciówki

## Czy w Polsce jest problem z umowami cywilnoprawnymi?

**Wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy – zarówno finansowe, jak i osobowe – to najważniejsze wnioski płynące z konferencji zorganizowanej z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego, której celem było znalezienie odpowiedzi na pytanie: „Czy w Polsce jest problem z umowami cywilnoprawnymi?”.**



Debatę zorganizowaną przez Państwową Inspekcję Pracy odbyła się 25 września 2024 roku w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Wzięli w niej udział: dr hab. **Tomasz Duraj**, profesor w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; dr hab. **Krzysztof Walczak** z Katedry Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; dr **Anna Reda-Ciszewska** z Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, ekspert w zespole prawa pracy oraz w zespole ds. rozwoju dialogu społecznego z ramienia NSZZ „Solidarność”; **Robert Lisicki**, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Konfederacji Lewiatan; **Paweł Śmigieński**, dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz dr **Tomasz Lasocki** z Zakładu Prawa Administracyjnego i Nauki o Politykach Publicznych na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych Politechniki Warszawskiej. Gospodarzem spotkania był Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**.

### O tym trzeba rozmawiać

Dr hab. Krzysztof Walczak podkreślił, że umowy cywilnoprawne są taką samą legalną formą aktywności zawodowej, jak umowy o pracę. Punktem wyjścia do rozważań powinno być to, w jaki sposób są one realizowane. Przy tradycyjnej pracy fabrycznej – w da-

nym miejscu, czasie, pod nadzorem i w ramach kooperacji – nie ma wątpliwości, że żadne regulacje cywilnoprawne nie wchodzi w grę. Do dzisiaj działalność wielu branż jest oparta na podobnej organizacji pracy, na przykład sklepy czy zakłady produkcyjne. Ale nowoczesny rynek pracy zmienia się, wprowadzając zupełnie nowe formy świadczenia usług. To stwarza pole do nadużyć.

– Mamy ogromny problem z umowami cywilnoprawnymi – stwierdził dyrektor Paweł Śmigieński. – Z roku na rok tych umów oraz innych „nowoczesnych” form zatrudniania jest coraz więcej. Bardzo często mamy sygnały o sytuacjach, kiedy to etatowi pracownicy otrzymują informację, że ze względu na oszczędności przestają właśnie być pracownikami i mogą ewentualnie przejść na umowę B2B. W tej chwili jest rynek pracownika, ale on dzieli się na rynek pracownika zatrudnionego na etacie, gdzie ma ochronę wynikającą z prawa pracy, i tego wykonującego pracę zarobkową na innej podstawie. I tu zaczyna się patologia. Bo umowy B2B w większość przypadków mają na celu nie dobro pracownika, ale oszczędności na kosztach pracy.

Nie oznacza to, że należy całkowicie wyeliminować umowy cywilnoprawne, ale – jak podkreślił dyrektor Śmigieński – trzeba kontrolować ich stosowanie. Na porządku dziennym jest bowiem praktyka zawierania z młodymi ludźmi, dopiero

wchodzącymi na rynek pracy, umów zlecenia w miejsce umów o pracę. Zdarza się to zdecydowanie częściej w mniejszych miejscowościach, gdzie wybór miejsca pracy jest bardziej ograniczony niż w dużych aglomeracjach. Należy wdrożyć takie mechanizmy prawne, żeby wszystkie umowy cywilnoprawne, które są umowami pozornymi, a jednocześnie mają wszystkie cechy stosunku pracy, zostały wyeliminowane.

Dr Anna Reda-Ciszewska zwróciła uwagę na fakt, że rynek pracy to coraz częściej rynek pracownika, a zatem pracodawca, konkurując o kandydatów na pracowników, musi proponować odpowiednio korzystne warunki zatrudnienia.

– Wydaje mi się, że rynek pracy w ostatnim czasie zweryfikował tę swobodę wyboru podstawy zatrudnienia przez pracodawców na rynku pracy. Niestety wciąż często w miejsce umów o pracę stosowane są umowy cywilnoprawne – mówiła.

Przytoczyła dane, które pokazują, że w przypadku pracy tymczasowej – czyli zatrudnienia za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej – aż 60 procent umów to umowy cywilnoprawne. Warto się zastanowić nad przyczynami stosowania takich umów. W przypadku Polski wyraźne są motywy ekonomiczne, a pracodawcom chodzi o obniżenie kosztów prowadzenia działalności.

Zdaniem Tomasza Duraja należy rozpatrzyć możliwość ustanowienia obowiązkowego minimalnego standardu ochrony zatrudnienia dla wszystkich umów niepracowniczych. Nie powinien on być zrównany z ochroną przysługującą pracownikom, powinien być nieco niższy, jednak ustawodawca może w tym przypadku zastosować kryterium ekonomiczne. Jest to rozwiązanie funkcjonujące w wielu państwach, gwarantujące największy poziom ochrony osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych na rzecz jednego podmiotu.

– W przypadku umów cywilnoprawnych gwarancje pracownicze są mocno ograniczone, a to nie jest zgodne ani z przepisami prawa międzynarodowego, gwarantującymi wszystkim wykonującym pracę ochronę socjalną,





ani z zapisami polskiej konstytucji – zwrócił uwagę ekspert.

Robert Lisicki zaproponował na wstępie modyfikację pytania na: „Jak postrzegamy problem umów cywilnoprawnych?”. Jego zdaniem umowy prawa cywilnego i umowy z prowadzącymi jednoosobowe działalności gospodarcze nie są problemem na naszym rynku pracy, bowiem tego rodzaju umowy mają swoje społeczne przeznaczenie. Wynika to ze swobody zawierania umów na świadczenie różnego rodzaju usług, co jest jednoznacznie ograniczone przepisami Kodeksu pracy.

– Z punktu widzenia pracodawców oraz pracobiorców – jeżeli chodzi o jednoznaczną regulację – tam, gdzie dochodzi do ewidentnych wypaczeń stosowania umów cywilnoprawnych, gdzie dochodzi do ukrywania stosunku pracy, tam Państwowa Inspekcja Pracy, posiadając odpowiednie instrumenty prawne, powinna i musi interweniować – zaznaczył.

Zdaniem uczestników dyskusji wciąż wielu pracodawców woli stosować umowy cywilnoprawne, by uciec od finansowych obciążeń wynikających z zatrudnienia etatowego pracowników.

Dr Tomasz Lasocki potwierdził, że obciążenie daninami publicznymi – w tym oskładkowanie umów – to determinanty tego, jak wygląda obecnie polski rynek pracy. Jego zdaniem największym aktualnie problemem jest zatrudnianie młodych ludzi na umowach cywilnych niepodlegającym oskładkowaniu, czyli na umowach niegwarantujących im żadnej ochrony ubezpieczeniowej w razie wypadku czy choroby.

– Problemem są ci ludzie, którzy nie są objęci systemem ochrony. To nie jest wymysł ani prywatny pogląd. Z konstytu-

cji wynika, że obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy. Niezależnie od tego, czy pracuje na podstawie umowy o dzieło, czy wytwarza utwór artystyczny, jest narażony na te same ryzyka: choroby, kalektwa, starość, śmierć. Musi być chroniony, to prawo przyznaje mu konstytucja – podkreślił dr Tomasz Lasocki.

Jak argumentował, składki odprowadzane do systemu emerytalnego są regularnie waloryzowane, co dla młodych ludzi ma niebagatelne znaczenie. Być może rozwiązaniem zachęcającym obie strony do zawierania umów o pracę byłyby ulgi dla pracodawcy zatrudniającego młodego człowieka wchodzącego na rynek pracy.

Podsumowując debatę, Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki podkreślił, że w Polsce z pewnością mamy problem z nadużywaniem umów cywilnoprawnych. Najczęściej dotyczy on osób młodych, z mniejszych miejscowości, gdzie rynek pracy jest stosunkowo wąski.

– Wielokrotnie podkreślałem, że nie jestem przeciwnikiem umów cywilnoprawnych, ale chciałbym, abyśmy przeciwdziałali ich nadużywaniu, bo to jest działanie na szkodę obywatela. Dlatego chciałbym, aby Państwowa Inspekcja Pracy miała skuteczne narzędzia pozwalające przeciwdziałać społecznemu wyzyskowi. Zależy mi, abyśmy jako inspektorzy pracy zostali wyposażeni w prawną możliwość przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę na podstawie decyzji administracyjnej – dodał Główny Inspektor Pracy.

# Finał 33. edycji konkursu na plakat bhp

Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki uczestniczył w podsumowaniu kolejnej edycji konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy, organizowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Tematem tegorocznych prac był POŻAR.

„Każda forma promocji i popularyzacji bezpieczeństwa pracy jest ważna. Od lat jesteśmy partnerem konkursu na plakat, organizowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, z radością obserwujemy wysoki poziom oraz świeże spojrzenie na tematykę bezpieczeństwa. Dzięki takim akcjom zwiększamy szanse na to, że każdy pracownik będzie wychodził do pracy i bezpiecznie z niej wracał do domu”.

Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy



I nagroda  
Barbara Widłak,  
„Notre Dame”



II nagroda  
Natalia Bafia,  
„Burning choice”



III nagroda  
Artur Ligenza,  
„Las”





# Biurokracja zabiera czas inspektora pracy

## Czy warto zlikwidować upoważnienia do kontroli przedsiębiorców?

**Zniesienie obowiązku wystawiania upoważnień do kontroli przedsiębiorcy przez organy PIP pozwoliłoby każdemu z 1400 inspektorów pracy przeznaczyć dodatkowo 4 dni robocze w ciągu roku na inne działania, np. czynności kontrolne, prewencyjno-promocyjne lub rozwój zawodowy.**

**N**ależony na Państwową Inspekcję Pracy obowiązek wydawania upoważnień do kontroli przedsiębiorców wymaga zaangażowania w proces wielu pracowników i pociąga za sobą konieczność podejmowania czynności związanych nie tylko z wystawieniem upoważnienia, ale także zawiadomieniem o przedłużeniu czasu trwania kontroli przedsiębiorcy czy sprawowaniem właściwego nadzoru nad wystawionymi dokumentami (prowadzenie rejestru, odnotowywanie informacji o przedłużeniu czasu trwania kontroli lub anulowaniu upoważnienia). Do takiego rozwiązania przekonuje Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**.

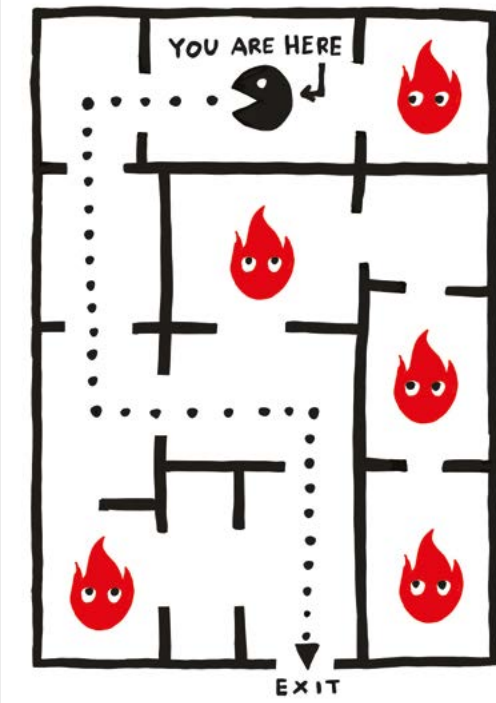
### Twarde dane

Przeprowadzona przez Główny Inspektorat Pracy analiza procesu wystawiania



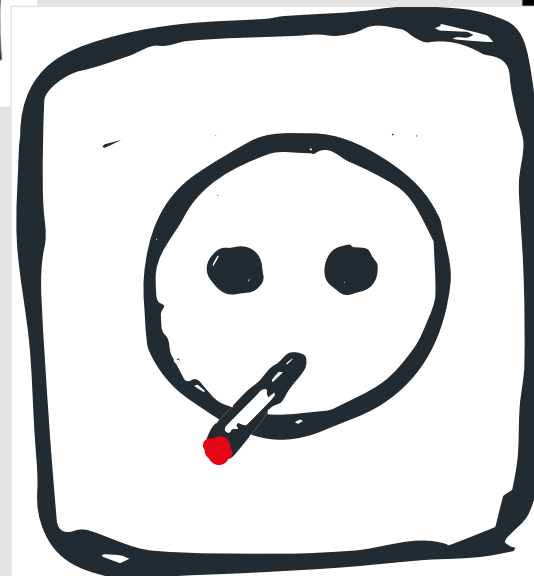
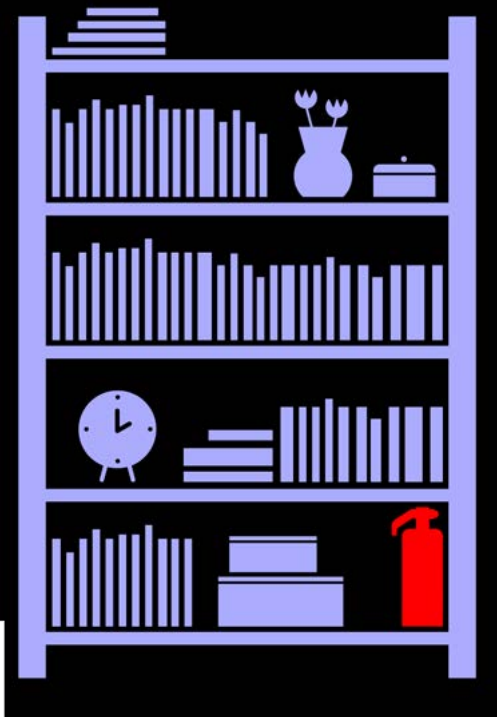
i rejestrowania upoważnień wykazała, że wydanie jednego upoważnienia do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy (od wypełnienia do odbioru przez inspektora pracy, wysłania do przedsiębiorcy) zajmuje średnio 32 minuty, a zawiadomienia o przedłużeniu czasu trwania kontroli – średnio 36 minut. W 2023 r. w Państwowej Inspekcji Pracy wydano 82 855 dokumentów (w tym 68 639 upoważnień do przeprowadzenia

kontroli i 14 216 zawiadomień o przedłużeniu czasu trwania kontroli), a to oznacza, że ich wydanie zajęło łącznie 5642 dni robocze. Zniesienie obowiązku wydawania upoważnień do kontroli przedsiębiorców pozwoliłoby każdemu inspektorowi odzyskać ok. 4 dni w roku na inne działania. Mogłoby się to przełożyć na przykład na dodatkowe 1881 kontroli trzydniowych lub 2821 kontroli dwudniowych.



← Wyróżnienie  
Karolina Glanowska,  
„Ewakuacja”

→ Wyróżnienie  
Amelia Grabowska,  
„Gaśnica nie gryzie”



↓ Wyróżnienie  
Przemysław Paliwoda,  
„Gaśnica domowa”

↓ Wyróżnienie  
Agnieszka Jucha-Kasperczyk,  
„Pożar(!)”

RYZIKOWNY KONTAKT

↑ Wyróżnienie  
Bartłomiej Zygmunt-Siegmund,  
„Ryzykowny kontakt”

gaśnica  
nie  
gryzie



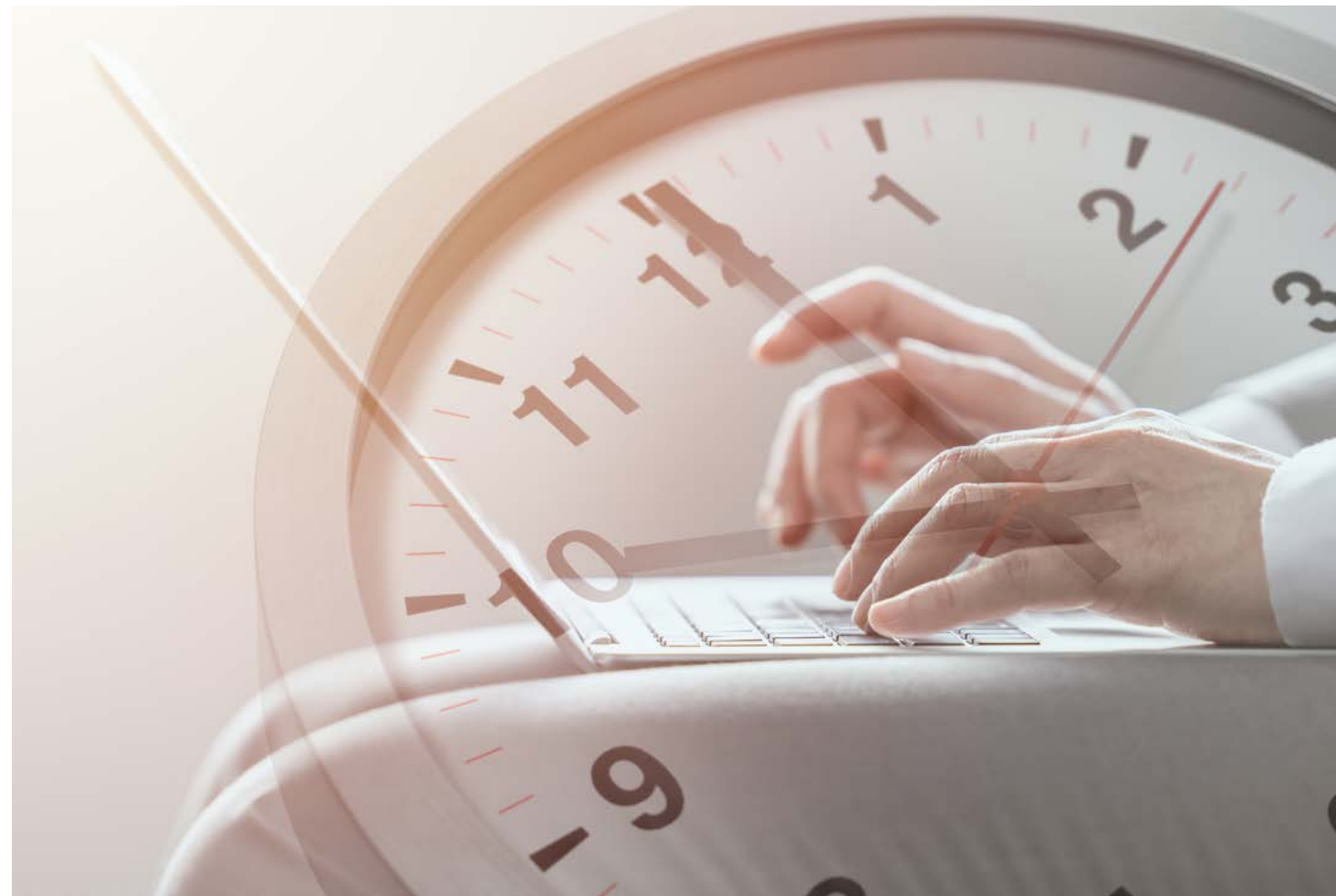
Likwidacja upoważnień wpłynie także pozytywnie na budżet państwa poprzez zmniejszenie wydatków bieżących – nie tylko w § 4210 Zakup materiałów i wyposażenia (wskazanym przez Biuro Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji Kancelarii Sejmu), ale również w § 4300 Zakup usług pozostałych. W oparciu o wydatki w 2023 roku audytorzy ustalili, że wydatki na zakup materiałów biurowych i kserograficznych w § 4210 uległyby zmniejszeniu, podobnie jak wydatki na usługi pocztowe i kolporterskie.

### Proces wydawania upoważnień

W Państwowej Inspekcji Pracy upoważnienia do kontroli przedsiębiorców wydawane są w 59 jednostkach organizacyjnych, tj. w 16 siedzibach okręgowych inspektoratów pracy oraz w 43 oddziałach okręgów.

Zgodnie z przyjętą w urzędzie organizacją działalności kontrolnej inspektor pracy w celu wystawienia upoważnienia do kontroli zobligowany jest do sporządzenia w programie komputerowym planu pracy zawierającego konkretne zadania kontrolne, w tym dane wymagane w upoważnieniu (nazwa i adres przedsiębiorcy, zakres przedmiotowy kontroli, przewidywany okres kontroli). Plan ten musi zostać zatwierdzony przez koordynatora sekcji i dopiero wtedy możliwe jest wydrukowanie oraz podpisanie upoważnienia przez właściwą osobę (okręgowego inspektora pracy, jego zastępcę lub kierownika oddziału).

Upoważnienie doręczane jest przedsiębiorcy osobiście przez inspektora pracy lub przesyłane drogą listowną. Obowiązek wydawania upoważnienia, wynikający z art. 24 ustawy o PIP, pociąga za sobą szereg czynności nie tylko związanych z samym wystawieniem upoważnienia, ale również będących jego następstwem, takich jak konieczność zawiadomienia przedsię-



biorcy o przedłużeniu czasu trwania kontroli, anulowanie upoważnienia czy prowadzenie rejestru upoważnień i dokumentacji.

Na główne czynności związane z wydaniem upoważnienia (nie uwzględniając obowiązku sporządzania planu pracy przez inspektora) składają się:

- wypełnienie druku upoważnienia,
- przygotowanie upoważnienia do podpisu (wydruk, fizyczne przekazanie do sekretariatu),
- podpisanie dokumentów przez osoby upoważnione,
- odebranie/rozniesienie podpisanych upoważnień,
- doręczenie osobiste upoważnienia lub wysłanie upoważnienia drogą listowną.

Powyższe czynności dotyczą również

sytuacji, gdy zaistnieje konieczność przedłużenia czasu trwania kontroli u przedsiębiorcy. Zgodnie z art. 55 ustawy – Prawo przedsiębiorców inspektor pracy ma obowiązek zawiadomić przedsiębiorcę o przedłużeniu czasu trwania kontroli (wskazanego w upoważnieniu), a takie zawiadomienie musi przyjąć formę pisemną i zawierać uzasadnienie.

Na podstawie informacji otrzymanych z okręgowych inspektoratów pracy ustalono, że w przypadku upoważnienia do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy do zadań wykonywanych przez inspektorów pracy należy głównie wypełnienie druku upoważnienia oraz odebranie podpisanego dokumentu z sekretariatu. Natomiast w 12 jednostkach (z 59) dodatkowo do zadań inspektora pracy należy wydrukowanie i przekaza-

nie wydrukowanego upoważnienia do sekretariatu OIP/Oddziału.

ka sekretariatu na powyższe czynności w stosunku do jednego upoważnienia kształtuje się średnio od 2 minut w OIP Kielce do 19 minut w OIP Lublin. Kierownicy jednostek, tj. okręgowi inspektorzy pracy, ich zastępcy oraz nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów, zgodnie z art. 24 ustawy o PIP podpisują upoważnienia. Ponadto w 4 oddziałach kierownicy drukują upoważnienia, a w 5 oddziałach drukują i roznoszą inspektorom pracy. Średni czas poświęcany przez kierownika jednostki na powyższe czynności w stosunku do jednego upoważnienia wynosi średnio od 1 minuty w OIP: Kielce, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, do 10 minut w OIP Kraków i OIP Lublin.

Pracownicy kancelarii wykonują czynności związane z wysyłką upoważnienia, a czas poświęcany na te czynności przez pracownika wynosi średnio na jedno upoważnienie od 2 minut w OIP Białystok do 15 minut w OIP Kraków.

W przypadku zawiadomienia o przedłużeniu czasu trwania kontroli przedsiębiorcy do zadań wykonywanych przez inspektorów pracy w większości jednostek należy wypełnienie i wydrukowanie druku zawiadomienia, a także przekazanie do sekretariatu i odbiór podpisanego dokumentu. Jak podały okręgi, średni czas poświęcony przez inspektora pracy na powyższe czynności w stosunku do jednego zawiadomienia kształtuje się średnio od 5 minut w OIP Białystok i OIP Gdańsk do aż 57 minut w OIP Kraków.

Do czynności wykonywanych przez pracowników sekretariatów należy przede wszystkim przygotowanie i przekazanie upoważnień do podpisu do kierownika jednostki (46 jednostek), a także ich wysyłka (32 jednostki). Dodatkowo w 15 jednostkach pracownicy sekretariatów drukują zawiadomienia, a w 29 jednostkach czasami zaangażowani są w roznoszenie podpisanych zawiadomień inspektorom pracy. Średni czas

poświęcany przez pracownika sekretariatu na wskazane czynności w stosunku do jednego zawiadomienia kształtuje się średnio od 1 minuty w OIP Kielce do 15 minut w OIP Kraków.

Kierownicy jednostek, tj. okręgowi inspektorzy pracy, ich zastępcy oraz nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów, podpisują zawiadomienia. Ponadto w 5 oddziałach roznoszą zawiadomienia inspektorom pracy. Średni czas poświęcany przez kierownika jednostki na powyższe czynności w stosunku do jednego zawiadomienia wynosi średnio od 1 minuty w OIP: Kielce, Olsztyn, Rzeszów, Szczecin, do 20 minut w OIP Kraków.

Czynności związane z wysyłką zawiadomienia wykonują, podobnie jak w przypadku upoważnień, pracownicy kancelarii. Czas poświęcany na te czynności wynosi średnio na jedno zawiadomienie od 2 minut w OIP Białystok do 15 minut w OIP Kraków.

### Skąd różnice?

Różnice w oszacowanym przez jednostki czasie wystawienia jednego dokumentu (upoważnienia/zawiadomienia) mogą wynikać z tego, że niektóre okręgi w wyliczeniach uwzględniły również czas na inne czynności, np. konieczność sporządzenia i zaakceptowania planu pracy w celu wystawienia upoważnienia, czy też niekorzystne czynniki powodujące konieczność skorygowania lub anulowania dokumentu, których nie można przyjąć jako stale pojawiające się przy wystawianiu każdego upoważnienia.

Proces wystawiania upoważnień, w tym zawiadomień o przedłużeniu czasu trwania kontroli, generuje szereg czynności wynikających z konieczności sprawowania właściwego nadzoru nad dokumentami oraz z przepisów kancelaryjno-archiwalnych. Dotyczy to między innymi prowadzenia rejestru upoważnień, w tym odnotowywania informacji o wystawionych zawiado-

mieniach, przedłużeniu czasu trwania kontroli, anulowaniu wystawionych dokumentów lub zwrocie drugiego egzemplarza, a także czynności polegających na gromadzeniu dokumentów, zakładaniu spraw i archiwizowaniu dokumentacji. Z informacji przekazanych przez jednostki organizacyjne wynika, że odpowiedzialność za wykonanie tych czynności spoczywa na pracownikach sekretariatów oraz kancelarii i zajmuje im to średnio (w odniesieniu do jednego dokumentu) od 3 minut w OIP Kielce do 16 minut w OIP Olsztyn.

### Czasochłonność procedur

Biorąc pod uwagę podane przez okręgi zadania wykonywane przez poszczególnych pracowników zaangażowanych w proces wydawania upoważnień/zawiadomień (od momentu wypełnienia dokumentu do jego odbioru/wysyłki do przedsiębiorcy) oraz czas, jaki poświęcają na wykonanie tych zadań, wyliczono, że:

o przedłużeniu czasu trwania kontroli przedsiębiorcy 36 minut.

Zniesienie obowiązku wystawiania upoważnień do kontroli przedsiębiorcy przez organy PIP pozwoliłoby każdemu inspektorowi pracy przeznaczyć dodatkowo ok. 4 dni roboczych w ciągu roku na inne działania. Przyjmując założenie, że czas ten zostałby przeznaczony na czynności kontrolne, możliwe byłoby przeprowadzenie dodatkowo np. 1881 kontroli trzydniowych lub 2821 kontroli dwudniowych. Oznacza to, że każdy inspektor pracy w ciągu roku mógłby przeprowadzić dodatkowo 1 lub 2 kontrole.

### Ile to kosztuje?

Biuro Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji Kancelarii Sejmu, oceniając wpływ komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Prawo przedsiębiorców (druk sejmowy nr 441) na sektor finansów publicznych, ustaliło, że „Zniesienie ko-

i wyposażenia na wydatkach ponoszonych na materiały biurowe (papier i koperty) oraz materiały kserograficzne (tonery i inne materiały eksploatacyjne do drukarek) mogłyby wynieść 17 485,53 zł, co stanowi 2% wydatków w tej grupie.

Audytorzy ustalili, że w Państwowej Inspekcji Pracy w celu skutecznego doręczenia upoważnienia do kontroli oraz zawiadomienia o przedłużeniu czasu trwania kontroli, inspektorzy pracy znaczną część dokumentów wysyłają drogą listową – pocztą. Badanie wykazało, że odsetek ww. dokumentów doręczonych w tej formie wynosi ok. 40% (w 2023 roku drogą listową doręczono 31 563 upoważnień/zawiadomień z 82 855 wydanych w 2023 roku). Dokumentacja wysyłana jest listem poleconym ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Biorąc pod uwagę powyższe oraz przyjmując, że koszt jednej przesyłki wynosi 11,80 zł (zgodnie z obowiązującym od 1.04.2024 r. cennikiem usług pocztowych Poczty Polskiej),

OSZCZĘDNOŚCI Z TYTUŁU BRAKU WYDAWANIA UPOWAŻNIEŃ				
Wykonanie wydatków w § 4300 Zakup usług pozostałych za rok 2023	w tym na: usługi pocztowe i kolporterskie	Szacowana kwota oszczędności	% oszczędności wydatków	
			na usługi pocztowe i kolporterskie	na § 4300 Zakup usług pozostałych
20 007 371 zł	1 888 791,31zł	372 443,40 zł	20%	2%

– średni czas poświęcany na wydanie jednego upoważnienia w przypadku inspektora pracy wynosi 12 min, kierownika jednostki 4 minuty, a pracownika sekretariatu i kancelarii łącznie 16 minut.

– średni czas poświęcany na wydanie jednego zawiadomienia w przypadku inspektora pracy wynosi 16 min, kierownika jednostki 5 minut, a pracownika sekretariatu i kancelarii łącznie 15 minut.

Oznacza to, że przygotowanie jednego upoważnienia do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy zajmuje ogółem 32 minuty, a jednego zawiadomienia

nieczności przygotowania, drukowania, podpisywania i doręczania przedsiębiorcom upoważnień do przeprowadzania u nich kontroli będzie miało pozytywny wpływ na poziom wydatków budżetu państwa w części 12 – PIP, wynikający przede wszystkim z niewielkiego zmniejszenia wydatków bieżących (głównie w § 4210 Zakup materiałów i wyposażenia).

Analiza przeprowadzona na przykładzie 2023 r. wykazała, że w przypadku braku obowiązku wydawania upoważnień do kontroli przedsiębiorców, oszczędności w § 4210 Zakup materiałów

wyliczono, że brak obowiązku doręczania przedsiębiorcy upoważnień do kontroli oraz zawiadomień o przedłużeniu czasu trwania kontroli mógłby przynieść dodatkowe oszczędności w budżecie państwa w części 12 wynikające ze zmniejszenia wydatków na usługi pocztowe i kolporterskie (§ 4300 Zakup usług pozostałych) w kwocie 372 443,40 zł. Oznacza to, że wydatki na usługi pocztowe i kolporterskie Państwowej Inspekcji Pracy mogłyby się zmniejszyć o ok. 20%, a wydatki całego § 4300 Zakup usług pozostałych o ok. 2%.

# Coś więcej niż smutek

## Gdy pracownik choruje na depresję

**10 października obchodzony jest Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego. Motywem przewodnim tegorocznych obchodów był związek między zdrowiem psychicznym a pracą.**

Na stronie Światowej Organizacji Zdrowia czytamy, że „bezpieczne i zdrowe środowisko pracy może działać jak czynnik ochronny dla zdrowia psychicznego. Niezdrowe warunki, w tym napiętnowanie, dyskryminacja i narażenie na zagrożenia, takie jak molestowanie i inne złe warunki pracy, mogą stwarzać poważne ryzyko, wpływając na zdrowie psychiczne, ogólną jakość życia, a w konsekwencji na uczestnictwo i produktywność w pracy. Ponieważ 60% światowej populacji pracuje, konieczne są pilne działania, aby praca zapobiegała zagrożeniom dla zdrowia psychicznego oraz chroniła i wspierała zdrowie psychiczne w pracy”.  
\*<https://www.who.int/campaigns/world-mental-health-day/2024>

### Jak dostosowywać warunki pracy dla osób z depresją?

Prezentujemy wytyczne dotyczące organizacji warunków pracy dla osób z depresją, opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB). Informacje pochodzą z wydawnictwa „Wytyczne dla pracodawców dotyczące kształtowania właściwych psychospołecznych warunków pracy dla osób z depresją”.

### Wymagania ilościowe pracy

- ✓ Nie należy dopuszczać do sytuacji, w której pracownik nie ma czasu, aby skończyć wszystkie swoje zadania.
- ✓ Obciążenie pracą powinno być równomierne, aby obowiązki pracownika nie nawarstwiały się.
- ✓ Pracownik nie powinien pracować bardzo szybko, aby rozliczyć się ze swoich zadań.
- ✓ Nie należy dopuszczać do sytuacji, w której pracownik ma zaległości w pracy.
- ✓ Nie należy dopuszczać do tego, by osoby pracowały na „podwyższonych obrotach”.

### Nagrody

- ✓ Należy dbać o to, aby płaca pracownika była adekwatna do wysiłków, jakie w nią wkłada.

- ✓ Praca powinna być dostrzegana i doceniana przez kierownictwo.
- ✓ Bezpośredni przełożony powinien rozmawiać z pracownikami o tym, jak wykonują swoją pracę.
- ✓ Pracownicy powinni być doceniani zawsze, kiedy dobrze wykonują swoją pracę.

### Pracownik powinien mieć wpływ na wykonywaną pracę, czyli na to

- ✓ w jaki sposób wykonuje swoją pracę,
- ✓ kiedy pracuje (przynajmniej w pewnym zakresie),
- ✓ ile pracy jest mu przydzielane,
- ✓ w jakim środowisku pracuje,
- ✓ z kim pracuje.

### Wsparcie przełożonych

- ✓ Bezpośredni przełożony powinien być gotowy słuchać o problemach w pracy.
- ✓ Pracownik powinien uzyskiwać pomoc lub wsparcie od swojego bezpośredniego przełożonego.
- ✓ Bezpośredni przełożony powinien przykładać dużą wagę do zadowolenia z pracy swoich pracowników.
- ✓ Konflikty powinny być skutecznie rozwiązywane przez bezpośrednich przełożonych.
- ✓ Bezpośredni przełożony powinien dobrze przydzielać zadania i planować pracę swoich pracowników.

### Sprawiedliwość i szacunek

- ✓ Przełożeni powinni sprawiedliwie traktować pracowników.
- ✓ Kierownictwo powinno darzyć pracowników zaufaniem w kwestiach związanych z pracą.
- ✓ Pracownicy powinni być traktowani z szacunkiem przez kierownictwo.
- ✓ Podział obowiązków powinien być sprawiedliwy.
- ✓ Należy dbać o to, aby nie było pracowników, którzy są traktowani ulgowo.

- ✓ Konflikty powinny być rozwiązywane sprawiedliwie przez kierownictwo.
- ✓ Mężczyźni i kobiety powinni być równo traktowani w miejscu pracy.
- ✓ W organizacji powinno być miejsce dla starszych pracowników.

### Jakość przywództwa

- ✓ Pracownicy powinni ufać informacjom udzielanym przez kierownictwo.
- ✓ Kierownictwo powinno skutecznie komunikować się z kadrami.
- ✓ Pracownicy powinni móc wyrażać swoje poglądy i odczucia.
- ✓ Należy akceptować fakt, że każdy pracownik może się czasem pomylić.
- ✓ Kierownictwo powinno traktować poważnie wszystkie sugestie pracowników.
- ✓ W razie potrzeby organizacja powinna umożliwić opiekę nad rodziną pracownika.
- ✓ Należy z wyprzedzeniem informować pracowników o ważnych decyzjach, zmianach lub planach na przyszłość.

### Rozwój

- ✓ Pracownik powinien mieć możliwość rozwoju w swojej pracy.
- ✓ Praca powinna sprzyjać ciągłemu tworzeniu nowych pomysłów.
- ✓ Pracownik nie powinien przez cały czas robić tego samego.
- ✓ Praca powinna pozwalać na uczenie się nowych rzeczy.
- ✓ Bezpośredni przełożony powinien przykładać dużą wagę do odbywania przez pracownika dodatkowych szkoleń i planowania rozwoju personelu.

### Równowaga praca – życie prywatne

- ✓ Nie należy dopuszczać do sytuacji, w której praca kosztuje pracownika tyle energii, że odbija się to negatywnie na jego życiu prywatnym.
- ✓ Nie należy dopuszczać do sytuacji, w której praca zabiera pracownikowi tyle czasu, że odbija się to negatywnie na jego życiu prywatnym.

- ✓ Ponadto, co jest szczególnie ważne dla osób z depresją, należy stwarzać atmosferę, w której wszyscy pracownicy (także osoby z depresją) czują się częścią społeczności w swoim miejscu pracy, oraz dbać o to, aby pracownicy dobrze ze sobą współpracowali.

Dorota Żołnierczyk-Zreda

Wytyczne dla pracodawców dotyczące kształtowania właściwych psychospołecznych warunków pracy dla osób z depresją



CIOP PIB

# Niedozwolone kryterium

## Dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na rodzicielstwo

Obniżenie premii i dodatków, ograniczony dostęp do szkoleń oraz innych płacowych i pozapłacowych korzyści wynikających ze stosunku pracy – to najczęstsze efekty nierównego traktowania czy dyskryminacji pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich.



Pomysł na napisanie artykułu o dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo pojawił się po jednej z rozmów telefonicznych podczas porad prawnych świadczonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu. Telefonowała młoda kobieta, matka dwojga dzieci, która zajmowała kierownicze stanowisko niższego szczebla. Pracownica starała się o dziecko, jednocześnie ambitnie realizując obowiązki zawodowe. Po otrzymaniu najwyższej możliwej oceny i negocjacjach z kierownictwem uzyskała wyższe wynagrodzenie. Zmiana wysokości wynagrodzenia miała nastąpić po upływie kilku miesięcy od rozmowy w tej sprawie. W związku z problemami zdrowotnymi pracownica nie poinformowała pracodawcy o zajściu w ciążę od razu po uzyskaniu tej informacji. Zrobiła to dopiero po podpisaniu aneksu do umowy o pracę z wyższym wynagrodzeniem. Od tego momentu była gorzej traktowana. Słyszała, że jest nieuczciwa, bo wyne-

gociowała wyższą stawkę i od razu zaszła w ciążę. Po upływie urlopu macierzyńskiego i krótkiego rodzicielskiego pracownica wróciła do pracy na swoje dotychczasowe stanowisko z wynagrodzeniem takim, jak przed porodem. Inni pracownicy w tym czasie regularnie dostawali podwyżki. Pracodawca stwierdził, że pracownica i tak miała wynagrodzenie znacząco wyższe niż kolega, który przejął jej obowiązki. Wprawdzie w czasie jej nieobecności uzyskał kilkukrotnie podwyżki, nie przekroczyły one jednak wysokości jej wynagrodzenia sprzed urlopu macierzyńskiego.

Po powrocie do swoich obowiązków pracownica zaczęła jeszcze bardziej przykładać się do pracy. Wykonywała ją nie gorzej niż do tej pory (jej zdaniem nawet lepiej), miała jednak znacząco obniżoną ocenę. Powracało oskarżenie o oszukanie pracodawcy, do czego miało dojść, gdy poszła na świadczenia związane z macierzyństwem i rodzicielstwem tuż po podwyżce. Istotny

jest tu fakt, że pracodawca podjął decyzję o podwyżce wynagrodzenia ze względu na jakość pracy pracownicy.

### Równe traktowanie w zatrudnieniu

Opisana sytuacja jest jedną z wielu, gdy pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich są nierówno traktowani w miejscu pracy, a wręcz bywają dyskryminowani ze względu na rodzicielstwo. Najczęściej dotyka ich obniżenie premii i dodatków, ograniczony dostęp do szkoleń oraz innych korzyści wynikających ze stosunku pracy. Jak wygląda ten problem z prawnego punktu widzenia?

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez 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.

Sąd Najwyższy określił przyczyny dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. W wyroku z 29 listopada 2017 r.<sup>1</sup> stwierdził, że „dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osoby i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Takim niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest np. korzystanie z uprawnień rodzicielskich”. Takie stwierdzenie znajduje odzwierciedlenie w wyroku Sądu Najwyższego z 8 stycz-

nia 2008 r.<sup>2</sup>, zgodnie z którym „korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników (art. 112 i art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.)”.

Ponadto „nierówne traktowanie pracownika w zatrudnieniu z powodu skorzystania przez niego z urlopu wychowawczego, polegające na nieuzasadnionym ustaleniu powrotu z tego urlopu znacznie niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, stanowi dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.)”, o czym mowa w wyroku Sądu Najwyższego z 25 lutego 2016 r.<sup>3</sup> Dotyczy to również pracownika powracającego z innych urlopów związanych z rodzicielstwem.

### Dyskryminowanie bezpośrednie i pośrednie

Równe traktowanie w zatrudnieniu ozna-

cza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.). W przepisach Kodeksu pracy rozróżniamy dyskryminowanie bezpośrednie i pośrednie. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.). Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest

obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.). Najczęściej w stosunku do pracowników, którzy korzystają z uprawnień rodzicielskich, występuje dyskryminowanie pośrednie, ze strony pracodawcy bądź innych pracowników.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 5 k.p. przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, a także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

### Zakaz dyskryminacji

Obowiązuje zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 113 k.p.). Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika może stanowić naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W przypadku pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich może się to przejawiać między innymi w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia i wynagradzania, pominięciu przy awansach, przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) – jako roszczenia ze stosunku pracy – przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). „Roszczenia te stają się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szk-

dzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia” (postanowienie Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2021 r.<sup>4</sup>). Ponadto, zgodnie z art. 282 § 1 pkt. 1 k.p., kto wbrew obowiązki bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

### Czym jest tzw. dyskryminacja pozytywna?

W przepisach prawa pracy występuje też tzw. dyskryminacja pozytywna, która polega na tym, że określona grupa pracowników może być traktowana korzystniej niż reszta. Celem norm różnicujących, jak zaznacza R. Wieruszewski w glosie do orzeczenia TK z dnia 24 września 1991 r.<sup>5</sup>, powinno być dążenie do niwelowania skutków, względnie do całkowitego usunięcia istniejącej dyskryminacji. Takie odrębne traktowanie określa się niekiedy mianem „pozytywnej dyskryminacji”. Warto zaznaczyć, że działania polegające na stosowaniu



środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt. 3 k.p.).

Przepisy prawa pracy przewidują daleko idącą ochronę pracowników w związku z macierzyństwem i rodzicielstwem. Dotyczy to między innymi ochrony stosunku pracy przed rozwiązaniem, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, 2 dni opieki nad dzieckiem do 8. roku życia, zakazu powierzania pracy w godzinach nadliczbowych, nocnych i poza stałym miejscem pracy bez zgody

pracownika. To są przejawy „dyskryminacji pozytywnej”. W niniejszym artykule skupimy się jednak na dyskryminacji „negatywnej”, której bezwzględny zakaz obowiązuje w przepisach Kodeksu pracy (art. 113 k.p.).

### Powrót do pracy

Jak wynika z art. 186<sup>4</sup> k.p., pracodawca dopuszcza pracownika do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

W literaturze prawniczej wskazuje się, że „oczywistym sensem tej regulacji jest to, że wynagrodzenie pracownika, a także pozostałe warunki wykonywania przez niego pracy powinny uwzględniać zmiany, jakie nastąpiły w okresie urlopu. Nie budzi wątpliwości, że chodzi tu między innymi o uwzględnienie ewentualnych podwyżek”<sup>6</sup>.

Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy jest wynagrodzenie przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem (wyrok SN z 29 stycznia 2008 r.<sup>7</sup>). Dodatkowo Sąd Najwyższy w postanowieniu z 18 sierpnia 2021 r. wskazał, że jeżeli w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te obejmują także jego wynagrodzenie, gdyż podstawą określenia wysokości wynagrodzenia nie jest wynagrodzenie pobierane przez pracownika przed urlopami związanymi z macierzyństwem lub rodzicielstwem, lecz wynagrodzenie przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop. W przeciwnym razie dochodzi do nierównego traktowania w zatrudnieniu

w związku z korzystaniem z urlopów macierzyńskich lub wychowawczych wskutek nielegalnego ustalenia po powrocie do pracy niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, co stanowi oczywistą dyskrymina-

niczną. Zjawisko dyskryminacji, w szczególności tej pośredniej, często występuje w stosunku do pracowników wychowujących dzieci. Korzystanie z uprawnień rodzicielskich przez pracowników wymaga od pracodawcy podjęcia działań w kierunku zmiany organizacji pracy w taki

dostęp do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej lub w inny sposób przyjęty u pracodawcy (art. 94, 94<sup>1</sup> k.p.).

**Sofia Chyżh**  
młodszy specjalista  
OIP Poznań



cię ze względu na rodzicielstwo (art. 18<sup>3a</sup> § 1 w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.). Z tego wynika, że pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy na warunkach mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

### Obowiązki pracodawcy

Przepisy prawa pracy nie regulują w sposób wyczerpujący zagadnienia dotyczącego dyskryminowania w miejscu pracy ze względu na rodzicielstwo, natomiast ukształtowała się dość spójna linia orzecz-

niowa, by nie powodowało to dodatkowego obciążenia dla innych pracowników. Co ważne, pracodawca powinien też organizować pracę pracownika rodzica w taki sposób, żeby ten mógł korzystać z przysługujących mu uprawnień. Oprócz tego pracodawca ma obowiązek dołożyć wszelkich starań, żeby nie doszło do dyskryminacji pracowników rodziców w zatrudnieniu oraz wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Powinien przeciwdziałać dyskryminacji pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich, zapewnić im

### Przypisy:

1. Wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.
2. Wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 38.
3. Wyrok SN z 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, OSNP 2017, nr 10, poz. 122.
4. Postanowienie SN z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 78/21, LEX nr 3398350.
5. R. Wieruszewski, Glosa do orzeczenia TK z dnia 24 września 1991 r., K 5/91, „Państwo i Prawo” 4/1992, s. 106-108.
6. A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 6, Warszawa 2023.
7. Wyrok SN z 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 67.

# Cena wiedzy

## Kompetencje inżynierów a bezpieczeństwo na budowie



**Ubiegłoroczne badania wykazały, że kierownicy budów często nie mają wystarczającej wiedzy na temat tworzenia planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) oraz zarządzania bezpieczeństwem na placu budowy.**

Sytuację niewystarczającej wiedzy inżynierów budownictwa pogłębia brak odpowiedniej struktury edukacyjnej dla osób, które mają pełnić rolę koordynatorów bezpieczeństwa na budowie, niedostatek specjalistycznej literatury oraz brak systematycznego nadzoru nad szkoleniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla osób pełniących niezależne funkcje w budownictwie. Kierownicy budów często mają jednak relatywnie wysoką samoocenę swoich umiejętności w zakresie tworzenia planów BIOZ i zarządzania bhp.

### Koordynator bezpieczeństwa i ochrony zdrowia

W polskich przepisach nie zdefiniowano pojęcia koordynator do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie przygotowania inwestycji oraz na etapie wykonywania inwestycji<sup>1</sup>. Przyjęto, że zadania koordynatora BIOZ będzie wykonywał kierownik budowy (art. 21a ust. 1 i art. 22 pkt 3a-d ustawy – Prawo budowlane<sup>2</sup>). Równocześnie w przepisach prawa budowlanego nie odniesiono się do takich kwestii, jak koordynowanie przedsięwzięć mających na celu sprawdzenie prawidłowości wprowadzania planów pracy, organizowania współpracy między pracodawcami, z uwzględnieniem kolejnych pracodawców na tej samej budowie, koordynowania ich działań w sprawach ochrony zdrowia i zapobiegania ryzyku zawodowemu oraz wymiany informacji w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym. Powszechnie przyjmuje się jednak, że wszystkie te obowiązki spoczywają na kierowniku budowy<sup>3</sup>. Kierownik budowy został obciążony szeregiem dodatkowych zadań zarówno na etapie przygotowania inwestycji, jak i jej realizacji. Sprawia to, że musi on posiadać

kompetencje do zarządzania bezpieczeństwem pracy na etapie wykonywania inwestycji, w tym sporządzania planów BIOZ<sup>4</sup>. Powinien nie tylko znać techniki i procesy budowlane, ale mieć gruntowną wiedzę z zakresu bhp<sup>5</sup>.

Odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy spoczywa nie tylko na poszczególnych pracodawcach, ale także na kierowniku budowy. Niezastosowanie się do tych obowiązków może prowadzić do odpowiedzialności zawodowej zgodnie z art. 95 pkt 1, 3 i 4 ustawy – Prawo budowlane, odpowiedzialności dyscyplinarnej, a nawet odpowiedzialności za wykroczenie na podstawie art. 93 pkt 4 powyższej ustawy. Kierownik budowy nie może unikać tych obowiązków, twierdząc, że za ewentualne naruszenia w tym zakresie odpowiada inwestor (zobacz wyrok NSA z 8.07.1998 r., IV SA 1429/96). Poza odpowiedzialnością na podstawie prawa budowlanego kierownik budowy, jako osoba odpowiedzialna za bhp, ponosi również odpowiedzialność za wykroczenia na podstawie art. 283 Kodeksu pracy, a także odpowiedzialność karną na podstawie art. 220 Kodeksu karnego<sup>6</sup>.

### Badania ankietowe

Badanie przeprowadzone w 2023 roku<sup>7</sup> ujawniło niepokojące wyniki dotyczące przygotowania inżynierów budownictwa do pełnienia obowiązków koordynatora BIOZ. Okazało się, że tylko 17% aktywnych inżynierów budownictwa zdobyło wiedzę na temat opracowywania planów BIOZ podczas nauki zawodu (ilustracja 1). Zaledwie 14% inżynierów uzupełniało swoją wiedzę w obszarze BIOZ na studiach podyplomowych i specjalistycznych kursach (ilustracja 2). Oznacza to, że tylko jedna trzecia inżynierów posiada formalne przygotowanie w zakresie BIOZ. Zaniepokojenie budzi fakt, że niewielki odsetek osób regularnie uczestniczy w szkoleniach z zakresu bhp dla osób kierujących pracownikami, gdzie mogą na bieżąco uzupełniać swoją wiedzę (ilustracja 3).

Tylko dla 13% inżynierów literatura fachowa stanowi źródło wiedzy w obszarze BIOZ. Ponad 80% inżynierów wzoruje się

na dokumentach opracowanych przez inne osoby. To sugeruje, że większość inżynierów opiera swoją wiedzę na źródłach o wątpliwej jakości, co potwierdzają badania pokazujące, że tylko 13% planów BIOZ można uznać za prawidłowe.

Mimo niewielkiego odsetka osób posiadających formalne przygotowanie do sporządzania planów BIOZ, aż 45% ankietowanych inżynierów budownictwa ocenia swoją wiedzę i umiejętności w tym obszarze na poziomie co najmniej dobrym. Podobna sytuacja ma miejsce, jeśli chodzi o zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy bezpośrednio na placu budowy. Blisko 50% ankietowanych wykazuje co najmniej dobre przygotowanie do wypełniania swoich obowiązków w obszarze bhp przy pracach budowlanych. Jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę, że tylko nieco ponad 50% ankietowanych wskazało, że w ostatnim okresie odbyło szkolenie w tym obszarze. Może to świadczyć o wystąpieniu zjawiska Dunninga-Krugera, zgodnie z którym osoby o ograniczonej wiedzy w danym obszarze przeceniają swoje umiejętności. Najprawdopodobniej inżynierowie budownictwa uznają, że ich wiedza i umiejętności nie są gorsze niż innych osób wykonujących samodzielne czynności w budownictwie. To niepokojąca sytuacja, ponieważ nie motywuje inżynierów do pogłębiania swojej wiedzy i kompetencji w obszarze BIOZ.

### Dyskusja

Problem wynikający z badań ankietowych powinien być rozważany w kontekście programów studiów oraz dostępności i jakości kursów uzupełniających. Wielu studentów kierunków budowlanych może nie zdobyć wiedzy z zakresu bhp i BIOZ, ponieważ te obszary nie będą obowiązkowym elementem programu ich studiów. Programy studiów inżynierskich często koncentrują się na naukach ścisłych i umiejętnościach technicznych, a nie na aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli kursy z zakresu BIOZ nie są powszechnie dostępne lub nie są na odpowiednim poziomie, studenci nie zdobędą wiedzy z tego obszaru. Może to prowadzić do braku zrozumienia i umiejętności niezbędnych do skutecznego zarządzania bezpieczeństwem na placu budowy.

Fakt, że tylko 13% inżynierów korzysta z literatury fachowej jako źródła wiedzy w zakresie BIOZ, jest niepokojący. Literatura fachowa jest często uważana za najbardziej wiarygodne źródło informacji, ponieważ jest zazwyczaj oparta na solidnych badaniach i recenzowana przez ekspertów w danej dziedzinie. Niepokoi również odsetek inżynierów czerpiących wiedzę z dokumentów opracowanych przez innych. Rodzi to niebezpieczeństwo powielania błędów i niewłaściwych praktyk, jeśli dokumenty są nieprawidłowe lub niezgodne z aktualnymi przepisami. Niewłaściwe zrozumienie i stosowanie zasad BIOZ może prowadzić do problemów z bezpieczeństwem na placu budowy. Szczególnie niepokojące jest to, że wiele planów

BIOZ, które są obecnie stosowane na placach budowy, może nie być zgodnych z najlepszymi praktykami lub aktualnymi standardami i przepisami.

### Wnioski

Ankiety przeprowadzone wśród inżynierów budownictwa ujawniły, że wielu z nich nie jest odpowiednio przygotowanych do pełnienia roli koordynatora bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Rodzi to potrzebę poprawy edukacji i szkolenia w zakresie BIOZ dla inżynierów budownictwa poprzez wprowadzenie bogatszej literatury fachowej do programów studiów, poprawę dostępności i jakości kursów BIOZ, a także promowanie korzystania z wiarygodnych źródeł informacji.

Istotne jest opracowanie standardów kształcenia w tym obszarze. W Europie podejmowano już próby zdefiniowania ram kwalifikacyjnych, jakie powinien posiadać kierownik budowy. Międzynarodowa Organizacja Koordynatorów Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (ISHCCO) zaproponowała ustanowienie ram kwalifikacji dla koordynatorów BIOZ<sup>8</sup>. Zgodnie z tymi ramami osoba pełniąca obowiązki koordynatora BIOZ powinna mieć wykształcenie wyższe w obszarze technologii i organizacji robót budowlanych (przynajmniej na poziomie 5 europejskich ram kwalifikacyjnych), a także dodatkowe kwalifikacje w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy.

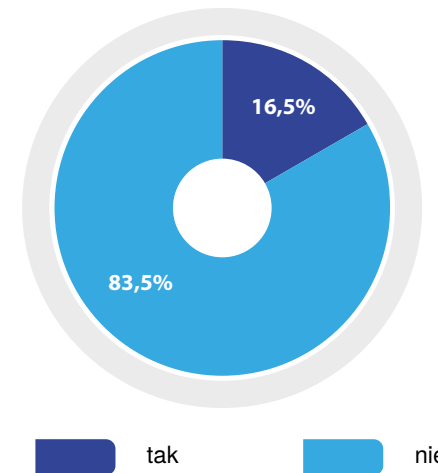
Konieczne jest też opracowanie standardów kształcenia okresowego dla inżynierów budownictwa co do bezpieczeństwa i higieny pracy. Powinny one obejmować zagadnienia dotyczące przepisów prawnych, opracowywania planów BIOZ, zarządzania procesem budowlanym. Wiodącą rolę w tym obszarze mogłyby przejąć izby inżynierów budownictwa.

Ważną rolę może odegrać także Państwowa Inspekcja Pracy, która w ramach planowanych działań prewencyjnych oraz kontrolno-nadzorczych powinna skierować swoje działania na osoby odpowiedzialne za realizację procesu budowlanego, w tym w szczególności kierowników budów i kierowników robót. Wspólnie z izbami inżynierów budownictwa powinny być realizowane działania mające na celu uświadomienie odpowiedzialności tych grup za bezpieczeństwo pracy osób, które znajdują się na terenie budowy, a także egzekwowanie zasad bezpieczeństwa od wszystkich podmiotów i osób znajdujących się na budowie.

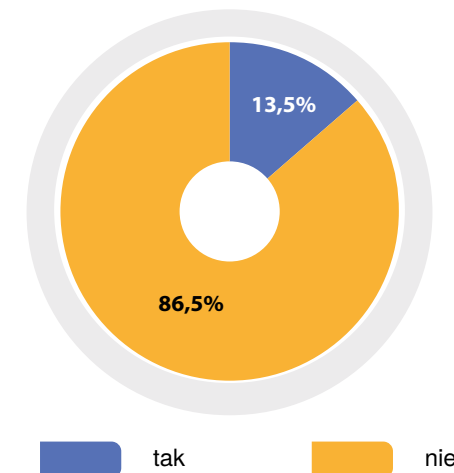
Podniesienie poziomu wiedzy inżynierów budowlanych w obszarze bhp przy robotach budowlanych jest kluczowe dla poprawy kultury bezpieczeństwa pracy na budowach i tym samym poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w tym obszarze. Bez tego nie uda się tu osiągnąć znaczącej poprawy.

**dr Dariusz Smoliński,**  
nadinspektor pracy  
OIP Gdańsk, Oddział w Słupsku

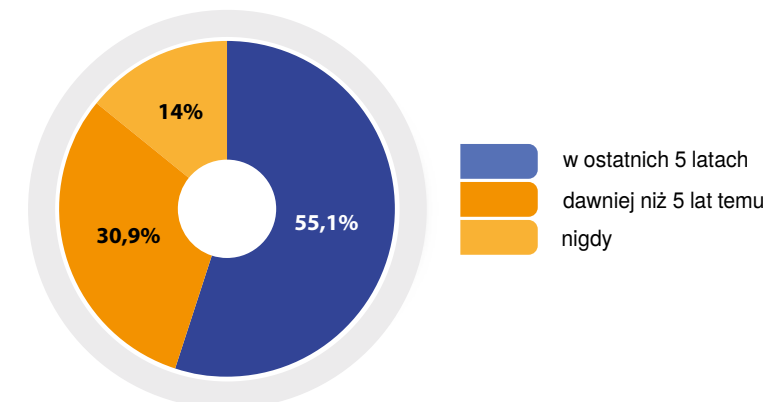
**Ilustracja 1:** Procent osób, które w ramach nauki zawodu (szkoła zawodowa, studia licencjackie i/lub magisterskie) miała zajęcia w zakresie opracowywania planów BIOZ (oprac. własne).



**Ilustracja 2:** Procent osób, które uzupełniały swoją wiedzę w obszarze BIOZ w ramach studiów podyplomowych lub kursów specjalistycznych (oprac. własne).



**Ilustracja 3:** Uczestniczenie w szkoleniu z dziedziny bhp dla osób kierujących pracownikami (oprac. własne).



### Przypisy:

1. Dyrektywa Rady (92/57/EWG) z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e0fd08e4-0065-4503-b94e-9be636bf0076/language-pl> (dostęp: 1.04.2023).
2. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. 2024 poz. 725).
3. CIOP, Współpraca z kierownikiem budowy, [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P30001831335539182278&html\\_tresc\\_root\\_id=300001968&html\\_tresc\\_id=300001991&html\\_klucz=19558&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=300001968&html_tresc_id=300001991&html_klucz=19558&html_klucz_spis=) (dostęp 1.04.2023).
4. Antonio, Ros Serrano i in., Propozycja poprawy bezpieczeństwa w inwestycjach budowlanych poprzez wzmocnienie kompetencji koordynatorów w kwestiach BHP, „Nauka o bezpieczeństwie” 54/2013, s. 92-103.
5. Rafael Anduiza Arriola, Francisco de Asís Rodríguez Gómez i Luis Rosel Ajamil, Uwagi techniczne dotyczące koordynacji w sprawach bezpieczeństwa i higieny robót budowlanych, Fundacja Szkoły Budowlanej,

- 2001; Jeppe L. Møller, i in. Kompetencje skutecznych koordynatorów BHP w projektach budowlanych, „Zarządzanie budową i ekonomia” 3(39)/2021, s. 199-211; Carmen M. Rubio i in., Rola inżyniera budownictwa jako koordynatora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze budowlanym, „Dziennik zagadnień zawodowych w kształceniu i praktyce inżynierskiej” 134,2 (2008), s. 152-157; Fatemeh Pariafsai, Amir H. Behzadan, Podstawowe kompetencje w zakresie zarządzania projektami budowlanymi: przegląd literatury i analiza treści (Core Competencies for Construction Project Management: Literature Review and Content Analysis), „Journal of Civil Engineering Education” 4(147)/2021: 04021010; Abdullah Mahmood, Abdulkareem M.A. Hamidaddin i Mohd Wira Mohd Shafiei, Jakich kompetencji potrzebują kierownicy projektów? Międzynarodowa Konferencja Branży Budowlanej (ICCI) 2006.
6. J. Murszewski, Koordynacja działań pracodawców w zakresie bhp z punktu widzenia, „Bezpieczeństwo Pracy” 1/2014, s. 22-25.
7. D. Smoliński, Formalne i praktyczne kwalifikacje koordynatora bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy, „Przegląd Budowlany” 9-10/2023, s. 153-156.
8. ISHCCO Qualification Framework, <https://www.ishcco.org/ishcco-qualification-framework/> (dostęp: 1.05.2024).



# Zasłużeni wyróżnieni

Najbardziej zasłużonym pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy zostały wręczone odznaczenia państwowe nadane przez Prezydenta RP w 105-lecie urzędu.

Pałac Prezydencki  
Warszawa, 19.11.2024

*„Dziś, podobnie jak przed ponad stu laty, państwo polskie potrzebuje instytucji, która stanowczo i konsekwentnie będzie stać na straży praworządności i bezpieczeństwa w stosunkach pracy. Marszałek Józef Piłsudski, powołując Inspekcję Pracy, wiedział, że dobro odrodzonego polskiego społeczeństwa wymaga tego, by każdy pracujący czuł opiekę i wsparcie państwa, naszej Ojczyzny. Minął wiek, a ta idea wciąż jest aktualna i warto ją pielęgnować. Jako inspektorzy pracy dbamy o to dziedzictwo najlepiej jak umiemy”.*

Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy



Fot. Jarosław Malarowski, GIP





# Ramię w ramię z AI

4 października 2024 r. w siedzibie Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego odbyła się konferencja „Sztuczna inteligencja – wyzwanie przyszłości”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie przy współdziałaniu Politechniki Lubelskiej.



# Praca online – wersja 1.0?

7 października 2024 roku Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu zorganizował konferencję „Praca online – dostosowanie organizacji do wymogów postępu technologicznego”.

Celem konferencji było omówienie szans i zagrożeń, jakie niesie za sobą sztuczna inteligencja, pojawiająca się w wielu dziedzinach naszego życia, również w pracy. Uroczystego otwarcia dokonała okręgowy inspektor pracy **Małgorzata Wojda**, a następnie kilka słów wstępu wygłosił Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**.

– Jesteśmy dumni, że mamy tak długą historię. Jesteśmy potrzebni i uważam, że wciąż będziemy potrzebni. Widać to po liczbie zadań, jakie ma inspekcja. Sprawujemy nie tylko nadzór i kontrolę, ale też coraz większy nacisk kładziemy na edukowanie. Nasi inspektorzy pojawiają się w szkołach, informujemy o zmianach, reagujemy na bieżąco – mówił szef urzędu.

Uczestnicy konferencji wysłuchali listu od wojewody lubelskiego **Krzysztofa Komorskiego**, który odczytał dyplom generalny Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie **Jarosław Szymczyk**. Dyrektor przekazał także dyplom uznania dla OIP w Lublinie. Do uczestników konferencji list skierował także przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski**, który został odczytany przez **Leszka Dziubę**, przewodniczącego lubelskiego oddziału związku.

Część wykładową konferencji rozpoczął dr inż. **Piotr Mitkowski** z Politechniki Poznańskiej, który zaprezentował wykład „Holistyczne podejście w projektowaniu instalacji technologicznych w kontekście bezpieczeństwa procesowego”. Następnie dr **Bartosz Przysucha** z Politechniki Lubelskiej omówił najnowsze osiągnięcia sztucznej inteligencji do wykrywania usterek. Studenci Politechniki Lubelskiej **Maksymilian Kozieł** i **Magdalena Szypulska** zaprezentowali wykład „AI – rewolucja?”, podczas którego szukali odpowiedzi na pytanie, czy sztuczna inteligencja da pracę czy raczej ją zabierze.

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** podczas prezentacji „Nowoczesny wymiar ochrony pracy – rola i status inspektora pracy w Polsce w świetle lat doświadczeń oraz wyzwań XXI wieku” zaprezentował historię urzędu oraz omówił plany funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w przyszłości. Kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Głównym Inspektoracie Pracy **Karolina Głowczyńska-Woelke** wygłosiła referat „Nowoczesne systemy bezpieczeństwa a czynnik ludzki w wypadkach przy pracy”.

Na zakończenie części wykładowej organizatorzy postanowili przybliżyć gościom założenia konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Cele i założenia programu omówił starszy inspektor pracy – specjalista **Wojciech Dziedzic** z OIP w Lublinie, a specyfikę działalności firmy, stosowane w niej maszyny i systemy, omówił dyrektor fabryki Rodowita z Roztocza Sp. z o.o. **Jacek Baranowski**. Firma ta w 2021 r. została laureatem konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Na końcu odbył się panel dyskusyjny, w którym uczestniczyli: Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**, dyrektor fabryki Rodowita z Roztocza Sp. z o.o. **Jacek Baranowski**, starszy inspektor pracy – specjalista **Wojciech Dziedzic**, dr inż. **Piotr Mitkowski** z Politechniki Poznańskiej oraz **Maksymilian Kozieł** z Politechniki Lubelskiej. Moderatorem panelu był dr **Bartosz Przysucha** z Politechniki Lubelskiej. Paneliści zastanawiali się, w jaki sposób sztuczna inteligencja wpłynie na rynek pracy, a w konsekwencji również na funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja już testowała program, który na podstawie zdjęcia osoby pracującej na wysokości przygotował wpis do protokołu z opisem sytuacji, wyliczył wysokość, na której znajduje się człowiek, a nawet przygotował decyzję administracyjną z podaniem podstaw prawnych.

Postęp technologiczny, organizacyjny i społeczny wpływa na formy świadczenia pracy, a to z kolei wymusza zmiany w prawie pracy. Nie inaczej jest z pracą zdalną. Rozwiązanie, które w rozmaitych postaciach funkcjonuje na świecie od kilkudziesięciu lat, znalazło swoje odzwierciedlenie również w polskim prawie. Pracę zdalną wprowadzono jako nowy rozdział Ilc w Kodeksie pracy. Przyczyniło się do tego powołanie pracy zdalnej świadczonej na podstawie tzw. ustaw covidowych, o czym wspominał pierwszy prelegent – dyrektor Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy **Łukasz Paroń**. Okres pandemii przyniósł również pozytywne skutki; jednym z nich była właśnie praca zdalna i doświadczenie jej sprawdzenie jako możliwego i docelowego rozwiązania. Z drugiej strony po skodyfikowaniu pracy zdalnej zaczęły się pojawiać sygnały, że z upływem czasu coraz więcej firm decyduje się na powrót do biur, gdyż sprzyja to lepszej pracy, współpracy i integracji, co z punktu widzenia firmy jest bardzo istotne.

W konferencji wzięli udział przedstawiciele pracodawców: – **Aleksandra Kozyra**, starszy specjalista służby bhp w Credit Agricole S.A., która podzieliła się doświadczeniami z wdrożeniami pracy zdalnej w banku;

– mecenas **Aleksandra Zomerska** i dr **Piotr Dobrowolski** z Okręgowej Izby Adwokackiej we Wrocławiu, którzy w obrazowy sposób przedstawili wielość zagadnień związanych z dostosowaniem zakładu pracy do pracy zdalnej, w tym również z perspektywy tworzenia aktów prawa wewnątrzzakładowego regulujących ww. rodzaj pracy.

Partnerów społecznych reprezentował **Wojciech Zawadzki**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Volkswagen Motor Polska S.A. w Polkowicach. Podkreślił on rolę partnerstwa w relacji

pracodawca – związek zawodowy oraz konieczność zrozumienia drugiej strony. Zakład Ubezpieczeń Społecznych reprezentowała naczelnik Wydziału Ubezpieczeń i Składek **Katarzyna Drobiszewska**, która omówiła, w jakich przypadkach jest możliwa praca zdalna z Portugalii czy Hiszpanii.

Praca online to nie tylko praca zdalna, ale również zatrudnienie w oparciu o platformy online, co dotyczy kurierów czy dostawców jedzenia. Mówiła o tym radca prawny **Karolina Kancelerz** z kancelarii PCS Littler. Zgodnie z założeniami dyrektywy o pracy platformowej państwa członkowskie Unii Europejskiej powinny dysponować odpowiednimi procedurami umożliwiającymi zapobieganie i eliminowanie nieprawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych tak, aby zwalczać fikcyjne samozatrudnienie oraz ułatwić prawidłowe określenie statusu zatrudnienia.

Z dużym zainteresowaniem spotkał się wykład dr **Marka Kozłowskiego**, prof. Politechniki Warszawskiej oraz dr hab. **Tomasza Kajdanowicza**, prof. Politechniki Wrocławskiej, dotyczący wpływu narzędzi technologicznych takich jak CHAT GPT, a konkretnie jego polski odpowiednik PLLU (Polish Large Language Universal), na organizację pracy.

Uczestnicy konferencji podkreślali, że coraz większa liczba pracowników jest dotknięta zagrożeniami wynikającymi ze „stałej dostępności”, takimi jak naruszenie granic między domem a pracą. Skutkiem tego może być przeciążenie emocjonalne. Konieczność uregulowania prawa pracowników do bycia offline i zapewnienie możliwości odłączenia się od pracy prezentował starszy inspektor pracy, koordynator sekcji prewencji i promocji **Marek Choczaj**.

## Technologiczne wsparcie

„Człowiek a środowisko pracy, nowoczesne metody i technologie kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy” – to tytuł konferencji zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach oraz Politechnikę Świętokrzyską.



Wauli Politechniki Świętokrzyskiej 11 października 2024 r. licznie zebrał się przedstawiciele urzędów państwowych i samorządowych, służb mundurowych, uczelni, organizacji związkowych, pracodawców, instytucji działających na rzecz bhp, a także pracownicy OIP w Kielcach. Pretekstem była konferencja naukowa, którą otworzyli prorektor ds. studenckich i dydaktyki prof. dr hab. **Artur Maciąg** oraz okręgowy inspektor pracy w Kielcach **Jan Józwiak**. Głos zabrał także Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**. Przypomniawszy najważniejsze wydarzenia z historii urzędu, zwracając uwagę na problemy, które nie tracą na aktualności mimo upływu lat. Omówił również propozycje zmian funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w przyszłości.

Następnie do uczestników konferencji zwrócił się **Gerard Pedrycz**, doradca wojewody oraz radny Sejmiku Województwa Świętokrzyskiego. Głos zabrał także **Marian Hnatko**, zastępca dyrektora Świętokrzyskiego Oddziału Regionalnego ARiMR. Odczytano listy od przewodniczącej Świętokrzyskiej Izby Inżynierów Budownictwa **Ewy Skiby** oraz od przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniewa Janowskiego**. Gratulacje z okazji jubileuszu złożyli również: **Piotr Petrykowski**, wiceprzewodniczący Rady OPZZ Województwa Świętokrzyskiego; **Adam Stoksik**, dyrektor KRUS Oddział w Kielcach; **Artur Jopek**, wiceprzewodniczący Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” oraz **Jacek Skrobot**, dyrektor ZUS Oddział w Kielcach.

Część wykładową konferencji rozpoczęła dr hab. **Agnieszka Piotrowska-Piątek**, prof. Politechniki Świętokrzyskiej. W wystąpieniu zwróciła uwagę na jeden z kluczowych aspektów Agendy 2030, czyli na to, że warunkiem wykorzystania pełnego potencjału ludzi jest praca w bezpiecznym środowisku, w poczuciu

godności i równości szans. Następnie głos zabrali mgr inż. **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w GIP oraz mgr inż. **Tomasz Barański**, nadinspektor pracy w OIP w Kielcach. Omówili złote zasady dla pracodawców, które mają na celu budowanie kultury bezpieczeństwa pracy oraz systemu zarządzania bhp, przy założeniu skutecznej prewencji wypadkowej i chorobowej.

**Andrzej Najmiec**, psycholog zatrudniony w Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy w CIOP-PIB, nakreślił kierunki zmian w środowisku pracy, które powodują, że pracujemy szybciej i wydajniej, ale ponosimy koszty społeczne i konsekwencje m.in. w obszarze zdrowia psychicznego.

Nie zabrakło także panelu praktycznego, podczas którego swoje prelekcje wygłosili przedstawiciele firm działających w Świętokrzyskiem:

- mgr inż. **Aneta Jas**, safety manager, CRH Europe, wygłosiła wykład „Zarządzanie bezpieczeństwem wg modelu Human Performance”;
- mgr inż. **Patrycja Szot**, manager ds. bhp, Trzuskawica S.A., przedstawiła prelekcję „Sztuczna inteligencja, narzędzie przyszłości w celu poprawy bezpieczeństwa na zakładach produkcyjnych”;
- mgr inż. **Rafał Tatarowski**, specjalista ds. automatyki, Trzuskawica S.A., miał wykład „Stanowisko szkoleniowe dla elektromonterów – nauka przez ćwiczenie praktyczne”;
- mgr inż. **Łukasz Wieczorek**, szef działu bhp, główny specjalista ds. bhp; Cement Ożarów S.A. oraz **Łukasz Mamczarz** i **Dariusz Król**, współzałożyciele INVENTA XR Spółka z o.o., przedstawili wykład „Digital TWIN, cyfrowy model 3D zakładu w realizacji zadań z zakresu bhp”;
- mgr inż. **Jacek Starula**, kierownik działu bhp, Dyckerhoff Polska, przedstawił prelekcję „Dobre praktyki bhp w Dyckerhoff Polska”.

## Inspekcja po polsku i po francusku

W poznańskim Collegium Iuridicum Novum 14 października 2024 roku odbyła się konferencja „Nowoczesny wymiar ochrony pracy – rola i status inspektora pracy w Polsce i we Francji”. Organizatorami wydarzenia byli Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.



Wydarzenie rozpoczęło się oficjalnym powitaniem gości przez prof. dr hab. **Joannę Haberko**, prodziekan ds. studenckich Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz **Pawła Ciemnego**, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu.

Część merytoryczną otworzyła prof. dr hab. **Anna Musiała** z Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, która omówiła dewaluację inspekcji pracy w procesie meksykanizacji pracy państwa neoliberalnego w ujęciu doktrynalno-orzecznictwem. Następnie Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** zaprezentował rolę i status inspektora pracy w Polsce w świetle 105 lat doświadczeń oraz wyzwania XXI wieku, ze szczególnym uwzględnieniem aktualnych zadań i niezbędnych kierunków zmian w inspekcji. Ujęcie teoretyczne przeobrażenia prawnego inspekcji pracy we Francji zaprezentowała prof. **Nicole Maggi-Germain** z Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Następnie **Francois-Pierre Constant**, ministre du travail, de la santé et des solidarités, Direction générale du travail, omówił organizację i misję systemu inspekcji pracy we Francji.

Dr **Michał Wyszowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, zaprezentował nowe technologie w służbie ochrony pracy. Omówił m.in. doświadczenia austriackiej, duńskiej, norweskiej, a nawet singapurskiej inspekcji pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii monitoringu, skanowania oraz rejestrowania audiowizualnego, wspomagające kontrolę warunków pracy.

Podczas panelu dyskusyjnego próbowano odpowiedzieć na pytanie, jakie zmiany powinny zostać wprowadzone w organizacji urzędu i w prawie pracy, aby zwiększyć skuteczność działania inspekcji pracy i rzeczywistą ochronę pracy. Dr **Eliza Maniewska** z Uniwersytetu Warszawskiego podkreśliła konieczność

ponownego zdefiniowania stosunku pracy, aby umożliwić faktyczne rozróżnienie od stosunku cywilnoprawnego i patologii świadczenia pracy na innej podstawie niż umowa o pracę. Zwróciła także uwagę, że kontrole inspektorów powinny mieć prewencyjny charakter, a więc opierać się na wskazywaniu nieprawidłowości i udzielaniu porad – z punktu widzenia celu przeprowadzanej kontroli ważny jest bowiem rezultat, a więc realne zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a nie nałożenie kary czy jej wysokość. Dr hab. prof. SWPS **Monika Lewandowicz-Machnikowska** z SWPS w Warszawie mówiła o konieczności kształcenia w zakresie praw i obowiązków wynikających z zawarcia stosunku pracy, począwszy od szkoły podstawowej. Wskazała także na niską dolegliwość mandatów nakładanych przez inspektorów, a także brak nieuchronności karania wykroczeń z zakresu prawa pracy, co przyczynia się do częstszego łamania prawa przez pracodawców. Z kolei dr hab. **Wioletta Witoszko** z Uniwersytetu w Białymstoku zauważyła, że część uprawnień nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy jest koniecznością wynikającą z rozwoju społecznego oraz gospodarczego i wykracza poza zakres wskazany konwencją nr 81 MOP. Dr hab. prof. UW **Krzysztof Walczak** z Uniwersytetu Warszawskiego zwrócił uwagę na zbyt obszerny zakres zadań inspektorów pracy oraz konieczność podzielenia kompetencji pomiędzy inspektorów z wykształceniem inżynierskim i prawniczym. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** mówił o edukacji z zakresu prawa pracy dzieci i młodzieży oraz kształceniu nauczycieli tak, aby byli gotowi do przekazywania tej wiedzy uczniom. Moderatorem panelu był **Tomasz Gajdziński**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu.

## Pod specjalnym nadzorem



Wyzwania technologiczne są częstym tematem konferencji naukowych. Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu swojemu wydarzeniu nadał tytuł „Wykorzystanie nowoczesnych technologii w efektywnym sprawowaniu nadzoru nad warunkami pracy”.

Konferencję, zorganizowaną 22 października 2024 r., rozpoczął zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, odczytując list szefa PIP **Marcina Staneckiego** do uczestników.

„Mamy świadomość, jak wiele w kształtowaniu dzisiejszego ładu społecznego i budowanie kultury pracy wnieśli przedwojenni i powojenni szefowie, kadra inspektorska i wszyscy pracownicy urzędu. Ich profesjonalizm, wierność ideom i ofiarność stanowią dla nas inspirację do pracy na rzecz drugiego człowieka i do wypełniania misji inspekcji pracy w obliczu nowych wyzwań” – napisał Główny Inspektor Pracy.

Następnie głos zabrał gospodarz wydarzenia **Grzegorz Czaplą**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Opolu. Wyraził nadzieję, że umiejętne korzystanie z osiągnięć nauki i techniki przyczyni się do poprawy jakości oraz wydajności pracy, w tym środowiska pracy. Zaznaczył, że tak dynamiczny rozwój wymusza zmiany w przepisach regulujących funkcjonowanie PIP.

– Mocno wspieramy działania Głównego Inspektora Pracy w tym zakresie. Mamy świadomość, że dynamika rozwoju, także nowoczesnych technologii właśnie, powoduje, że to są zmiany konieczne. Zmiany, dzięki którym możemy się stać nowoczesnym urzędem” – podkreślił inspektor Czaplą. Przedstawił również działania, jakie podejmują pracownicy OIP w Opolu.

W części wykładowej jako pierwszy głos zabrał dr hab. inż. **Jarosław Mamala** z Parku Naukowo-Technologicznego w Opolu z wykładem „Świat motoryzacji w kontekście nowoczesnych wyzwań technologicznych i robotyzacji na rynku pracy”. Ekspert zwrócił uwagę na rosnącą potrzebę przemieszczania się i zapo-

trzebowanie na umożliwiające je środki, a także na modernizację sektora motoryzacyjnego pod kątem ekologii. Z kolei o regulacjach prawnych dotyczących sztucznej inteligencji” mówiła dr hab. inż. **Daria Wotzka** z Politechniki Opolskiej. W swoim wykładzie przeanalizowała m.in. zjawisko tzw. deepfake’ów. Co ciekawe, w Chinach od stycznia br. obowiązują przepisy, zgodnie z którymi treści tworzone przez AI muszą być wyraźnie oznaczone, by użytkownicy mieli ich świadomość. Wprowadzono zakaz produkcji deepfake’ów bez zgody osoby, której dotyczą. W przypadku USA regulacje wciąż są rozwijane na poziomie stanowym i federalnym. W przypadku Unii Europejskiej odnotowania wymaga ustawa AI Act, która została opublikowana w wakacje br. Punktem wyjścia jest tutaj klasyfikacja systemów AI według poziomu ryzyka. Systemy wchodzące w interakcje z ludźmi muszą być transparentne co do swojej natury. W przypadku Polski 16 października 2024 r. został oddany do konsultacji projekt o systemach sztucznej inteligencji.

Kolejnym prelegentem był dr inż. **Marcin Jachowicz** z CIOP-PIB, którego wykład miał tytuł „Elektroniczny system nadzoru dla użytkowników sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości”. Ekspert szeroko omówił m.in. elektroniczne systemy nadzoru bhp nad ludźmi pracującymi na wysokości, od aplikacji telefonicznej zawiadamiającej o przeciążeniach po urządzenia samohamowne, zapobiegające upadkom z wysokości.

Ostatni wykład wygłosił mgr inż. **Piotr Niemczyk** z Urzędu Dozoru Technicznego, który omówił zadania UDT w obszarze energetyki jądrowej w oparciu o akty prawne obowiązujące w Polsce.

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

### Listopad, 2024 r.



Data: 14.11.2024

Tytuł: „Państwowa Inspekcja Pracy wobec dynamicznych zmian na współczesnym rynku pracy”

Współorganizator: Uniwersytet Gdański

Miejsce: Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytetu Gdańskiego



Data: 21.11.2024

Tytuł: „Budowanie kultury bezpieczeństwa elementem przyszłości rynku pracy”

Miejsce: Podlaski Urząd Wojewódzki

Obchody jubileuszu inspekcji zostały objęte Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.



Prezydent  
Rzeczypospolitej  
Polskiej

# Dźwigaj bez ryzyka - sprawdź, jak to zrobić! 📄



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

pip.gov.pl

## NORMY DŹWIGANIA MAJĄ ZASTOSOWANIE M.IN. W:



- 🔴 budownictwie
- 🔴 przetwórstwie przemysłowym
- 🔴 handlu i naprawach
- 🔴 opiece zdrowotnej i pomocy społecznej
- 🔴 transporcie i gospodarce magazynowej



## Ręczne prace transportowe



MATERIAŁ INFORMACYJNY DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW



ZOBACZ WIĘCEJ NA:

www.pip.gov.pl