



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (509-510) 2025



Nowy wymiar Inspekcji Pracy

Wywiad z Głównym
Inspektorem Pracy
(str. 5)

Od budki z lodami po letnie zastępstwo

Jak zgodnie z prawem
zatrudniać na sezon
(str. 8)

Upału nie wolno lekceważyć

Cypryjskie sposoby
na pracę w wysokich
temperaturach
(str. 36)

3. Wiadomości nie tylko z kraju
5. Nowy wymiar Inspekcji Pracy
8. Od budki z lodami po letnie zastępstwo. Jak zgodnie z prawem zatrudniać na sezon
14. W obronie praw pracowniczych. Inspektor pracy jako wykonujący prawa pokrzywdzonego w postępowaniu karnym
16. Naruszenie było, kary nie będzie. Terminy stosowania kar porządkowych
17. Trudne rozmowy o płacach. Podział środków na wynagrodzenia w jednostkach sektora finansów publicznych z perspektywy kontrolnej
20. Wciąż pod górkę z rozliczaniem nauki. Czas pracy nauczycieli i innych pracowników pedagogicznych (cz. 1)
26. Uprawnienia za trud na roli. Okres pracy w gospodarstwie rolnym w stażu pracowniczym
30. IOD pomaga, a nie wyręcza. Usytuowanie inspektora ochrony danych w zakładzie pracy
32. Porady Państwowej Inspekcji Pracy – najciekawsze pytania
36. Upału nie wolno lekceważyć. Cypryjskie sposoby na pracę w wysokich temperaturach
40. Lepsza motywacja niż kara. Strategie interwencji behawioralnej w zarządzaniu bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy
49. Priorytet czy iluzja? Bezpieczeństwo, Hałas, Przemęcenie – współczesne środowisko pracy
51. Kalendarium. Najważniejsze terminy i zmiany przepisów

8 Od budki z lodami po letnie zastępstwo



20 Wciąż pod górkę z rozliczaniem nauki



49 Bezpieczeństwo, Hałas, Przemęcenie – współczesne środowisko pracy



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Nadzór merytoryczny:
Mateusz Rzemek
– rzecznik prasowy w Głównym Inspektoracie Pracy

Redakcja:
Joanna Kalinowska
– redaktor naczelna
Magdalena Giedrojc – korekta
Agnieszka Piętka – redaktor techniczna

Zdjęcia:
Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay, Unsplash, vecteezy, freepik
Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.



Zdjęcie: Jarosław Malarowski



Transport drogowy – międzynarodowe szkolenie

W dniach 5-6 czerwca 2025 r. odbyło się w Kolonii w Niemczech międzynarodowe szkolenie dotyczące transportu drogowego rzeczy i osób – w zakresie egzekwowania przepisów socjalnych, delegowania kierowców oraz koordynowania systemów zabezpieczenia społecznego. Szkolenie zostało zorganizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy oraz Konfederację Organizacji Transportu Drogowego (CORTE). Udział w szkoleniu wzięli przedstawiciele różnych służb kontrolnych, których zakres kompetencji obejmuje dany temat (w tym policji, inspekcji transportu drogowego, inspekcji pracy) z Polski, Niemiec, Austrii, Czech, Słowacji i Niderlandów. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali inspektorzy pracy: **Karol Firlej** z OIP w Białymstoku oraz **Marek Koziński** z OIP w Bydgoszczy.

W trakcie szkolenia omówiono szczegółowo m.in. istotne rodzaje dokumentów i narzędzi przy egzekwowaniu przepisów, przeprowadzono także ćwiczenia obejmujące analizę przykładowej dokumentacji.

BHP w środowisku szybkich zmian

3 czerwca 2025 r. nadinspektor pracy **Dariusz Borowiecki** (OIP w Łodzi) wziął udział w spotkaniu tzw. Grupy Fokusowej: „Wspieranie silnej i wspólnej kultury BHP w środowisku szybkich zmian (transformacja cyfrowa i ekologiczna, zmiany demograficzne i geopolityczne) – sektor budowlany i rolniczy jako przykłady ilustrujące”. Spotkanie związane było z przeglądem praktycznego wdrażania dyrektyw UE dotyczących BHP (2018-2022), przeprowadzonego przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL) Komisji Europejskiej przy wsparciu Milieu Law & Policy Consulting.

Celem Grupy Fokusowej jest zbadanie, w jaki sposób zachodzące zmiany strukturalne mogą wpływać na zdolność do utrzymania i wzmacniania kultury BHP wśród pracowników i pracodawców. Uczestnicy spotkania dyskutowali na temat wyzwań i możliwości związanych z tymi zmianami w budownictwie i rolnictwie, dzielili się też dobrymi praktykami, doświadczeniami i zaleceniami w celu wspierania silnej, proaktywnej kultury BHP, z uwzględnieniem zachodzących zmian.

Kierunki reformy Inspekcji Pracy wyznaczy dialog społeczny

Wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy to jeden z kamieni milowych Krajowego Planu Odbudowy. Realizacja tej idei wymaga reformy Inspekcji. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** wręczył powołania do zespołów konsultacyjnych osobom reprezentującym organizacje pracodawców i związków zawodowych obecnych w Radzie Dialogu Społecznego. Zespoły opracują rekomendacje dotyczące nadchodzących zmian w Państwowej Inspekcji Pracy.

Główny Inspektor Pracy podkreślał, że proces legislacyjny to mozolne konsultacje, negocjacje i spotkania wielu środowisk. Czasu na wdrożenie kamieni milowych z KPO nie jest dużo, warto więc przygotować wspólne stanowiska partnerów społecznych, by usprawnić proces legislacyjny.



W skład zespołów konsultacyjnych zostali powołani: **Maciej Kłosiński**, wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność”; **Edyta Doboszyńska**, dyrektor generalna Związku Rzemiosła Polskiego; **Paweł Śmigieński**, dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ; **Sławomir Wittkowicz**, Forum Związków Zawodowych; **Tomasz Golis**, Pracodawcy RP; **Grażyna Spytek-Bandurska**, Federacja Przedsiębiorców Polskich; **Joanna Torbé-Jacko**, Business Centre Club; **Robert Lisicki**, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Konfederacji Lewiatan; **Katarzyna Kamecka**, Polskie Towarzystwo Gospodarcze.

105 lat dla bezpieczeństwa pracowników

„Rola Państwowej Inspekcji Pracy w rozstrzyganiu sporów jako urzędu ze 105-letnią tradycją” to tytuł prelekcji wygłoszonej przez szefa Inspekcji Pracy **Marcina Staneckiego** podczas XXIV Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, odbywającego się na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Tegoroczny zjazd przebiegał pod hasłem „Polskie i unijne prawo pracy oraz ubezpieczenia społeczne w XXI wieku. Stare problemy i nowe rozwiązania”. Honorowy patronat nad wydarzeniem objęli: Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**; rektor Uniwersytetu w Białymstoku, prof. dr hab. **Mariusz Popławski**; dziekan Wydziału Prawa UwB, dr hab. **Artur Olechno**, prof. UwB oraz prezes ZUS **Zbigniew Derdziuk**.

36 Upału nie wolno lekceważyć. Cypryjskie sposoby na pracę w wysokich temperaturach

Cypr opracował wskaźniki, które łączą różne czynniki przekładające się na faktycznie odczuwalną temperaturę w pracy i jej możliwy wpływ na funkcje życiowe człowieka. Gdy wystąpią ekstremalnie trudne warunki klimatyczne, podwoje firm trzeba zamykać.



Główny Inspektor Pracy był ponadto gościem „Rozmowy Dnia” w Radiu Białystok, gdzie mówił m.in. o zmianach przepisów dotyczących umów cywilnoprawnych i reformy Inspekcji Pracy. Z kolei jako „Gość Obiektywu” w TVP3 Białystok mówił o roli Inspekcji Pracy w rozstrzyganiu sporów z prawa pracy.

O legalności zatrudnienia cudzoziemców ze Strażą Graniczną

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** był gościem Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie. Dyskusja dotyczyła w szczególności obszaru wspólnego, zintegrowanego modelu analizy ryzyka, którego elementy mogą być stosowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy do okresowej analizy prawdopodobieństwa naruszenia prawa, służącej przypisaniu podmiotom podlegającym inspekcyjnej kontroli właściwej dla nich kategorii ryzyka. Obowiązek ten wynika z planowanej nowelizacji ustawy – Prawo przedsiębiorców i polega na konieczności przyporządkowania kontrolowanych przedsiębiorców do jednej z trzech wyznaczonych kategorii ryzyka naruszenia prawa w ramach wykonywania działalności gospodarczej (niskie, średnie i wysokie).

Rozmowy dotyczyły również oceny współdziałania Inspekcji Pracy i Straży Granicznej w kontekście nowych regulacji dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom oraz wykonywania przez nich pracy na terytorium Polski.

Dbamy o prawa rodziców w pracy

Okazją do dyskusji o przepisach ułatwiających pełną realizację zadań rodzicielskich pracowników była konferencja „Pracownicze



uprawnienia rodzicielskie – kierunek zmian w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”. Została ona zorganizowana 13 czerwca 2025 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach oraz Instytut Nauk Prawnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. To część ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Rodzice w pracy”.

Uprawnienia pracownicze to jeden z priorytetów działań Inspekcji Pracy. W tym roku Inspekcja udzieliła już ponad 7 tys. porad pracującym rodzicom. W poprzednich latach takich porad było prawie 24 tys. w 2023 roku i przeszło 21 tys. w 2024 roku.

Udział w kampanii „Rodzice w pracy” jest szansą na zdobycie praktycznej wiedzy o uprawnieniach rodzicielskich przewidzianych w Kodeksie pracy oraz o korzyściach, jakie przynoszą one zarówno pracownikom, jak i pracodawcom: <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/rodzice-w-pracy>

Jak się szkoli inspektorów w państwach Grupy Wyszehradzkiej?

W dniach 17-18 czerwca 2025 r. we Wrocławiu odbyło się spotkanie przedstawicieli inspekcji pracy państw Grupy Wyszehradzkiej. Gospodarzem wydarzenia był Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera. W spotkaniu uczestniczyli delegaci z Polski, Czech, Słowacji i Węgier. Każdy miał okazję się zaprezentować i opisać, jak wygląda kształcenie inspektorów pracy w poszczególnych krajach.

Polski system kształcenia kadry inspektorskiej przedstawił **Łukasz Paroń**, dyrektor Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy. Szkolenie to realizowane jest przez Ośrodek Szkolenia we Wrocławiu i obejmuje zarówno przygotowanie teoretyczne (ok. 10 miesięcy), jak i praktyczne, zakończone egzaminem państwowym. System szkolenia na Węgrzech przedstawił **Péter Nesztinger**, dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego w Ministerstwie Gospodarki Narodowej. Węgierski model opiera się na czteromiesięcznym cyklu przygotowania zawodowego, obejmującym szkolenia teoretyczne i praktyczne. Kandydaci zdają kilka etapów egzaminów. Istotnym elementem systemu są coroczne obowiązkowe zajęcia e-learningowe oraz szkolenia tematyczne. **Katarína Timková** z Inspekcji Pracy Słowacji opisała słowacki system kształcenia, który obejmuje trzyetapowe szkolenie: adaptacyjne (3 miesiące), zawodowe (8 miesięcy) i kompetencyjne, kończące się egzaminem. Istotnym elementem systemu są specjalizacje w zakresie bhp i prawa pracy. Dodatkowo obowiązują szkolenia przypominające co 5 lat. **Martin Melecký** oraz **Jiří Macíček** z czeskiego Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy omówili czeski model, zakładający udział w kursie inspektorskim, który obejmuje naukę teoretyczną, zdalną i praktyki. Po roku wymagany jest ponowny egzamin. Spotkanie zakończyło się dyskusją, podczas której uczestnicy podkreślili znaczenie współpracy międzynarodowej i dzielenia się doświadczeniami.



Nowy wymiar Inspekcji Pracy

Trwa ożywiona dyskusja, jak ma wyglądać Państwowa Inspekcja Pracy po zmianach przewidzianych w rewizji Krajowego Planu Odbudowy (KPO). Pewne jest, że Inspekcję czeka rewolucja. O wizji reformy rozmawiamy z Głównym Inspektorem Pracy Marcinem Staneckim.

Czy i jak bardzo Państwowa Inspekcja Pracy powinna „odświeżyć” sposób działania? Jakie są obecnie największe jej problemy, które może rozwiązać wdrożenie kamienia milowego z KPO?

Mam wrażenie, że nie ma w Unii Europejskiej instytucji nadzorującej przestrzeganie prawa pracy działającej tak szeroko jak my. Ale mamy też te same problemy, co inne państwa. Z moich doświadczeń i rozmów z inspektorami z innych krajów unijnych wynika, że tematem kontroli numer jeden jest dla nich legalność zatrudnienia. Do tej pory mówiliśmy, że w Skandynawii nie ma wypadków. Ale w zeszłym roku w Danii było 35 ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy. Sami obcokrajowcy. Wszyscy zatrudnieni nielegalnie.

Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców to także dla nas bardzo trudne, a czasem wręcz niemożliwe do wykonania zadanie. Gdy inspektor pojawia się przed bramą, plac budowy

pustoszeje. Nic dziwnego, skoro z daleka widać jego hełm i kamizelkę. Na budowie zostają wówczas dwie, trzy osoby, które są zatrudnione legalnie.

Jakie miałyby być te zmiany, żeby zwiększyły skuteczność działania Inspekcji?

Najistotniejsza zmiana przewidziana w rewizji KPO, która z pewnością pomoże nam przeciwdziałać oszustwom, to podłączenie do baz danych ZUS i Krajowej Administracji Skarbowej. Da to inspektorom pracy wgląd w dane dotyczące zatrudnienia w konkretnej firmie jeszcze przed rozpoczęciem kontroli oraz porównanie stanu zapisanego w oficjalnych rejestrach z tym, co inspektor zastanie po przekroczeniu progu takiego podmiotu.

Rozwiązaniem, które sprawiłoby, że nasze działania będą rzeczywiście skuteczne, byłoby równoczesne wdrożenie możliwości prowadzenia tzw. czynności rozpoznawczych przez inspektorów,

podejmowanych na miejscu kontroli jeszcze przed jej rozpoczęciem. Uważam, że inspektorzy powinni mieć możliwość używania dronów, aby fotografować teren i ewentualne nieprawidłowości. Gdybyśmy mogli na budowach używać dronów, byłby to nowy standard, nowa jakość. Jesteśmy po wstępnych ustaleniach ze Strażą Graniczną. Mogą nas przeszkolić za symboliczne pieniądze, a może nawet za darmo.

A jak będą celowane takie kontrole?

Po zmianach ma pojawić się tzw. analiza ryzyka. Będziemy co do zasady zobowiązani do jej przeprowadzenia przy typowaniu przedsiębiorców do doraźnych kontroli. Wypełniając ten obowiązek z KPO, wypełnimy jednocześnie obowiązek z ustawy deregulacyjnej, która także mówi o analizie ryzyka i m.in. ograniczeniu liczby kontroli w przedsiębiorstwach zaliczonych do grupy o niskim ryzyku występowania nieprawidłowości. Skuteczność takich kontroli i typowanie podmiotów do sprawdzenia ułatwi nam wspomniana już wymiana danych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową. Negocjacje w sprawie dostępu Inspekcji do baz ZUS i KAS są obecnie na zaawansowanym etapie. Wymiana danych spowoduje, że kontrole będą efektywniejsze. Nie będziemy działali na ślepo, bo będziemy mieli wiedzę o podmiocie kontrolowanym.

Taka analiza i typowanie do kontroli nie będą jednak zawsze potrzebne i nie będą miały zastosowania np. w sytuacji, gdy inspektor ustali, że w danym miejscu pracy łamane są przepisy i wymaga to interwencji. Przykładem jest akcja kontrolna, jaką objęliśmy niedawno małe budowy, które zatrudniają do 20 osób. Stwierdziliśmy nieprawidłowości w 98 proc. takich podmiotów, a po przeprowadzeniu ponownych kontroli na tym samym placu budowy inspektor nadal wykrywał nieprawidłowości w 96 proc. firm. Oznacza to, że takie miejsca powinny podlegać stałym kontrolom, skoro występuje tam zagrożenie życia i zdrowia zatrudnionych.

Pamiętajmy jednak, że Inspekcja i tak działa głównie na podstawie skarg. A złożenie skargi przez pracownika zwolni z obowiązku analizy ryzyka. Podobnie jak podana w mediach społecznościowych czy w portalu internetowym informacja, że konkretna firma nie płaci wynagrodzeń albo praca jest tam organizowana z łamaniem norm bezpieczeństwa. Zanim dostaniemy taką skargę od zatrudnionych w takiej firmie, już dziś możemy i po zmianach też będziemy mogli podjąć działania jedynie na podstawie informacji pojawiających się w przestrzeni publicznej. Taką możliwość potwierdziło zresztą Ministerstwo Rozwoju w jednej ze swoich interpretacji.

Czy to oznacza, że Inspekcja idzie w stronę zwiększenia liczby kontroli?

Nie. Chcemy, żeby kontrole były lepiej ukierunkowane, skuteczniejsze i przynosiły realne skutki. Nie chcemy zawracać głowy pracodawcom, którzy dbają o swoją załogę, a jeśli zdarzy im się popełnić błąd przy stosowaniu przepisów, to robią to bez złej woli,

z niewiedzy lub błędnej interpretacji przepisów. Po zmianach tacy pracodawcy mogliby złapać oddech, nie bać się nadchodzących kontroli Inspekcji Pracy.

Chcielibyśmy stworzyć pracodawcom przestrzeń do tego, aby mieli szansę i czas na poprawę błędów. Takim rozwiązaniem miałyby być tzw. pierwsza kontrola. Jeśli inspektor pracy przyjdzie do firmy i stwierdzi nieprawidłowości, które nie będą wynikać z umyślnego działania, lecz ze zwykłej nieświadomości, nie będzie karał pracodawcy, lecz wskaże obszary do poprawy. Dopiero jeśli pracodawca nie wywiąże się z tego, inspektor będzie mógł podjąć decyzję o wszczęciu postępowania w sprawie o wykroczenie. To rozwiązanie nie dotyczyłoby już tylko małych firm jak obecnie, ale rozciągnięte zostałoby na cały rynek.

Myślimy też o innym ułatwieniu życia pracodawcom i inspektorom – o wprowadzeniu swoistego audytu w firmie na wniosek pracodawcy. Być może wizyta inspektora mogłaby być poprzedzona udostępnieniem pracodawcy kart kontrolnych, żeby miał możliwość wcześniejszej samokontroli. Mimo ujawnienia nieprawidłowości podczas takiej kontroli inspektor mógłby w uzasadnionych przypadkach odstąpić od nałożenia mandatu. Oczywiście nie tam, gdzie jest zagrożenie życia i zdrowia.

Te zmiany powinny być przy tym skorelowane z modyfikacją sposobu konstruowania budżetu Inspekcji. Nasz budżet jest zadaniowy i uzależniony od liczby wydanych decyzji, wystąpień, nakazów czy przeprowadzonych kontroli. Zależy nam na tym, aby zasady funkcjonowania Inspekcji Pracy kształtowały mierniki opierające się nie na ilości, a na jakości naszej pracy. Chodzi o to, by dostosować zasady funkcjonowania urzędu do obecnych realiów i nadać Inspekcji Pracy nowy wymiar – instytucji doradczej, która zamiast gnębić pracodawców mandatami za każde, nawet najdrobniejsze naruszenie, wspiera ich dobrą radą i swoim doświadczeniem. Marzy mi się taki miernik skuteczności pracy Inspekcji, w którym zamiast liczby nałożonych mandatów podawalibyśmy liczbę pierwszych kontroli zakończonych usunięciem wszelkich naruszeń czy przeprowadzonych przez Inspekcję Pracy audytów wskazujących, że polscy przedsiębiorcy świetnie rozumieją ciągle zmieniające się prawo i skomplikowane obowiązki dotyczące zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

W rewizji KPO jest też mowa o możliwości kontroli zdalnej? Jak miałoby to wyglądać?

Tą zmianą jestem najbardziej podekscytowany. W dobie pracy zdalnej wprowadzenie zdalnych kontroli jest oczywistą i konieczną zmianą. Dzięki niej Państwowa Inspekcja Pracy w Polsce zrobi prawdziwy krok w kierunku unowocześnienia swojego działania. Wychodzimy naprzeciw oczekiwaniom ustawy deregulacyjnej, która mówi o końcu pieczętek w administracji. Popieram to całym sercem. Dzisiaj protokół z kontroli musi być podpisany i opieczetowany w dwóch miejscach – zarówno przez pracodawcę, jak i inspektora pracy. To dość archaiczny wymóg, więc często zdarza się,

że pracodawca zapomni pieczętki, bo zwykle jej nie używa. Aby podpisać protokół, musi wrócić po nią do firmy, bo niezłożenie pieczęci to błąd formalnoprawny i protokół z kontroli nie może zostać uznany za podpisany. Chcemy, na wzór ZUS, podpisywać protokół z kontroli jednostronnie i dostarczać go pracodawcy w formie elektronicznej za potwierdzeniem odbioru. Nadal będzie możliwość wnoszenia zastrzeżeń w terminie 7 dni. Milczenie podmiotu kontrolowanego przez 7 dni będzie oznaczało akceptację protokołu.

Również czynności kontrolne mogłyby być podejmowane zdalnie, co byłoby dla nas ogromnym ułatwieniem. Inspektor pracy mógłby nawet kilka razy w ciągu dnia sprawdzić, co się dzieje u pracodawcy, żądając udostępnienia podglądu danego miejsca. A wspomniany wcześniej przykład małych budów pokazuje, że gdy tylko inspektor odjeżdża, bardzo szybko wraca stan sprzed kontroli. Żeby przeciwdziałać nieprawidłowościom na budowach, inspektor musiałby tam zamieszkać na stałe. Zamiast dojeżdżać w takie miejsca i pokonywać setki kilometrów dziennie, mógłby sprawdzać na żywo, co dzieje się na budowie.

Oczywiście inspektor nadal będzie mógł fizycznie udać się w takie miejsce, ale dzięki zdalnym kontrolom mógłby jeździć tam, gdzie jest naprawdę potrzebny. To również ukłon w stronę pracodawców, którzy twierdzą, że fizyczna obecność inspektora ich paraliżuje i są gotowi uruchomić kamerę w smartfonie na potrzeby zdalnej kontroli nawet kilka razy dziennie.

To rozwiązanie ma duży potencjał, ułatwi i przyspieszy proces kontroli. Szczególnie w przypadku budów, które podlegają ciągłym zmianom. Dodatkowo to rozwiązanie jest pożądane z punktu widzenia ekonomii naszego działania, oszczędności czasu i kosztów dojazdu.

Podkreślam, że będzie to cenne narzędzie uzupełniające. Nie wyprze to kontroli fizycznych, ale pozwoli inspektorowi sprawdzić, czy np. po kontroli, a jeszcze przed wydaniem decyzji, jego zalecenia są utrzymywane.

Czy zakres kompetencji inspektorów też powinien się zwiększyć?

Biorąc pod uwagę ostatnie lata i kłopoty z niewypłacaniem wynagrodzeń, dobrze, gdyby inspektorzy mieli możliwość wydania nakazu w stosunku do podmiotu, który utracił status pracodawcy. Obecnie bywa tak, że inspektor nie może przeprowadzić czynności, bo podmiot kontrolowany złożył oświadczenie, że nie zatrudnia już pracowników ani innych osób na podstawie umów cywilnoprawnych. W takiej sytuacji inspektor może jedynie skierować do sądu wniosek o ukaranie bądź wystawić mandat za niewypłacanie wynagrodzeń. Natomiast nie może użyć naszego najsilniejszego narzędzia przy dochodzeniu zaległości i wydać nakazu płatniczego. Warto to zmienić, bo w niektórych przypadkach wygląda to tak, jakby taki były pracodawca świadomie pozbył się wszystkich zatrudnionych, aby uniknąć nakazu płatniczego zapewnającego najczęściej szybką wypłatę zaległych wynagrodzeń.

Drażliwym tematem w ostatnich miesiącach jest także przewidziane w rewizji KPO wyposażenie inspektorów pracy w uprawnienie do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Tego najbardziej obawiają się przedsiębiorcy.

Jeśli chodzi o przekształcanie umów cywilnoprawnych, to zawsze będziemy działać tylko na podstawie skarg i postulujemy, aby taka decyzja oddziaływała wyłącznie na przyszłość. Będziemy też działać pod warunkiem wyraźnej woli osoby zainteresowanej przekształceniem. W praktyce oznacza to, że nie będziemy nikogo uszczęśliwiać etatem na siłę.

A kwestia podniesienia mandatów? To również sól w oku pracodawców.

Założeniem w KPO jest co najmniej dwukrotne podniesienie górnej pułapu mandatów. Ale należy brać pod uwagę, że nasza średnia mandatów to 1300 zł, a przed sądem – 2400 zł, podczas gdy średnia kara za naruszenie przepisów o legalności zatrudnienia np. w Czechach wynosi w przeliczeniu około 30 tysięcy złotych.

Dlaczego obecne kary w Polsce za złamanie prawa pracy są tak niskie? Mamy bowiem art. 33 Kodeksu wykroczeń, który mówi, że sąd bierze pod uwagę stopień winy sprawcy, jego zachowanie przed czynem. Sądy często stosują też nadzwyczajne złagodzenie kary, gdy pracodawcy nie stać na zapłacenie kary. Być może warto pójść w stronę zróżnicowania wysokości kar w zależności od wielkości firmy. Uczynić to proporcjonalnie do liczby osób zatrudnionych u przedsiębiorcy.

Czy te zmiany wpłyną na wizerunek Państwowej Inspekcji Pracy, która nadal jest postrzegana jako instytucja represyjna?

Bardzo na to liczę, bo przekonanie o represyjnej roli naszego urzędu wciąż pokutuje, choć od dawna stawiamy na edukację zarówno pracowników, jak i pracodawców. Co roku inspektorzy udzielają pracodawcom około 350 tysięcy porad w trakcie czynności kontrolnych, co oznacza, że nasi inspektorzy już teraz angażują się w tłumaczenie pracodawcom treści obowiązujących przepisów. To jest działalność niedoceniana, choć ogromnie ważna.

Z mojego punktu widzenia prewencyjna działalność Państwowej Inspekcji Pracy jest bardzo istotna. W tym celu w ostatnim okresie wydaliśmy rekordowe 405 tys. publikacji i przeszkoliliśmy 168 tys. osób. I wszystko wskazuje na to, że w tym roku przebijemy liczbę osób, które przeszkolimy za darmo. To jest ogrom pracy naszych ludzi. W 2024 r. zorganizowaliśmy ponad 50 merytorycznych konferencji, w tym roku będzie ich 60. Frekwencja wskazuje, że są to bardzo pożądane wydarzenia, będące okazją do darmowego uzupełnienia wiedzy. Wyznacza to kierunek działania Inspekcji, w której rola prewencji jest równoważona z nadzorem i kontrolą.

Od budki z lodami po letnie zastępstwo

Jak zgodnie z prawem zatrudniać na sezon

Sezonowość w żadnym razie nie uzasadnia zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeśli wypełniane są wszystkie cechy warunkujące istnienie stosunku pracy. Dotyczy to również młodocianych. W ich przypadku należy ponadto pamiętać o dodatkowych ograniczeniach.

Nie ma odrębnej regulacji kodeksowej dotyczącej pracy sezonowej. Ze względu na jej krótkotrwałość wykorzystuje się tu umowy na czas określony. Formą zatrudnienia na sezon może też być umowa cywilnoprawna. Ponadto pracodawca może korzystać z usług pracowników tymczasowych. Niedobór rąk do pracy sprzyja też sezonowemu zatrudnieniu młodocianych. Należy wówczas pamiętać, że ich warunki pracy znacznie różnią się od warunków pracy osób dorosłych.

Istotą zatrudnienia sezonowego jest czasowy charakter pracy. Znaczną ilość prac sezonowych w handlu, usługach czy nawet produkcji można wykonywać zarówno na podstawie umowy cywilnoprawnej (o świadczenie usług, o dzieło

czy umowy zlecenia), jak i stosunku pracy. W praktyce wiodącą formę zatrudniania pracowników sezonowych stanowią jednak terminowe umowy cywilnoprawne. Są one dopuszczalne, gdy dana praca może być wykonywana bez ścisłego podporządkowania pracodawcy.

Ważne warunki, nie nazwa

To strony umowy decydują, czy łączący je stosunek prawny będzie miał charakter pracowniczy, czy cywilnoprawny. Są oczywiście prace wymagające ścisłego podporządkowania, które mogą być wykonywane wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Wówczas nawet zgodna wola pracodawcy i zatrudnianego nie prowadzi do zawarcia umowy zlecenia, dzieła czy świadczenia usług.

Charakterystyczne elementy stosunku pracy to wykonywanie w zamian za wynagrodzenie pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zatrudnienie w takich warunkach jest zawsze zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. Sezonowość w żadnym razie nie przesądza o dopuszczalności zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeśli wypełniane są wszystkie cechy warunkujące istnienie stosunku pracy. W przypadku prac sezonowych dotyczy to głównie pracowników produkcyjnych pracujących pod ścisłym nadzorem przełożonych, a zatrudnianych w okresie wakacyjnym w związku z absencjami urlopowymi stałej kadry.

Przykład: Pracodawca na linii produkcyjnej przy przetwórstwie owoców zatrudnia 40 osób na podstawie umów o pracę. W związku z wysokim sezonem zbiorów owoców i absencjami urlopowymi musi zatrudnić dodatkowe 20 osób. Będą one wykonywały identyczne czynności, co pozostali, w tych samych godzinach, pod ścisłym nadzorem tych samych przełożonych. Osoby te powinny być zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony. W razie sporu o charakter zatrudnienia brak byłoby bowiem jakiegokolwiek argumentu do uzasadnienia zatrudnienia ich na podstawie umów o świadczenie usług, dzieła czy zlecenia.

Najistotniejszą cechą stosunku pracy różniącą go od umów cywilnoprawnych jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Wiąże się z nim obowiązek wykonywania poleceń przełożonego. Pracownik ponosi też odpowiedzialność porządkową i dyscyplinarną, poddany jest regułom wynikającym z regulaminu pracy oraz innych aktów prawa zakładowego obowiązującego u pracodawcy. Musi przestrzegać czasu pracy wyznaczonego przez pracodawcę i wykonywać pracę w miejscu przez niego wyznaczonym.

Nieodłączną cechą stosunku prawnego o charakterze pracowniczym jest obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika. Jeżeli pracodawca dopuszcza możliwość świadczenia pracy sezonowej w ramach umowy przez inne osoby niż pracownik, zwykle przesądza to o dopuszczalności zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Przykład: Pracodawca prowadzący hotel potrzebuje na sezon dodatkowych kelnerów i sprzątaczek. Nie ma przeszkód, aby te prace były wykonywane tak w ramach stosunku pracy, jak i umowy cywilnoprawnej. Jeżeli jednak pracodawca uważa, że praca tych osób ma być ściśle nadzorowana i chciałby mieć możliwość dyscyplinowania karami porządkowymi, powinien zawrzeć z nimi umowy o pracę.

Jeżeli pracodawca wymaga tylko wykonania umówionych zadań, bez ścisłego podporządkowania, a tym bardziej gdy nie jest dla niego konieczne osobiste wykonywanie pracy, może zawierać umowy cywilnoprawne. Tak jak wspomniano, w przypadku większości takich prac decyduje jednak wola stron i nawet ściśle wyznaczone godziny pracy nie przesądza o potrzebie zawierania umowy o pracę.

Możliwe roszczenia

Osoby zatrudnione na sezon na podstawie umowy cywilnoprawnej, gdy w rzeczywistości wykonywana umowa miała cechy stosunku pracy, mogą zainicjować przed sądem sprawę o ustalenie stosunku pracy. Wyrok ustalający skutkuje koniecznością zaspokojenia tych roszczeń, do których prawo ma pracownik, a pozbawiona ich jest osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Dotyczy to np. wynagrodzenia ze wszystkimi składnikami, które może być wyższe niż to określone w umowie, szczególnie jeśli okaże się, że zatrudnionemu należało się wynagrodzenie za nadgodziny, dodatki za pracę w święta czy w porze nocnej. Taki pracownik może też domagać się ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze, który przysługiwałby pracownikowi sezonowemu na ogólnych zasadach z uwzględnieniem okresu jego zatrudnienia. Nie jest też wykluczone kierowanie przez pracownika dalszych roszczeń, np. o ekwiwalent za odzież roboczą i obuwie robocze, środki czystości i pranie lub czyszczenie odzieży i obuwia za cały okres zatrudnienia. Występują też skutki w sferze prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, w szczególności konieczność opłacenia przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych zgodnie z regułami określającymi zatrudnienie pracowników, jak również wyrównania zaliczek i składek za okres trwania umowy.

Należy mieć oczywiście na względzie fakt, iż dotyczy to tylko krótkotrwałych

okresów, stąd szanse na zaistnienie takiego procesu są nikłe. Pracodawcy tym bardziej są więc skłonni zaryzykować zawieranie umów cywilnoprawnych. Sezonowy charakter zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej nie znosi przy tym obowiązku przestrzegania przepisów o stawkach godzinowych dla tych pracowników (w 2025 r. 30,50 zł brutto za godzinę).

Zwykle umowa terminowa

Pracodawca zatrudniający pracowników sezonowych w ramach stosunku pracy może to zrobić, zawierając każdą z umów, jakie dopuszcza Kodeks pracy. Nie ma większego sensu podpisywanie z pracownikami sezonowymi umów na okres próbny ze względu na krótki czas zatrudnienia tylko przez sezon, ale nie jest to oczywiście wykluczone.

Typowa forma zatrudnienia pracownika sezonowego to umowa o pracę na czas określony. Dotyczy to najczęściej spotykanych w okresie wakacji umów o pracę w handlu i usługach w miejscowościach wypoczynkowych.

W przypadku pracowników sezonowych mogłoby się zdarzyć, że liczba umów terminowych będzie większa niż normalnie dopuszczalna – czyli może być ich więcej niż 3 – szczególnie gdyby pracodawca podpisywał je na krótkie okresy. W tym zakresie w odniesieniu do umów sezonowych Kodeks pracy znosi jednak ograniczenia z art. 25¹ k.p.

Przykład: Pracodawca nie był pewny, jak długo będzie potrzebował pracownika do pracy w lodziarni nad morzem z uwagi na brak możliwości przewidzenia, czy pogoda będzie sprzyjała wizytom turystów. Pierwszą umowę o pracę zawarł tylko na czerwiec, drugą na lipiec i sierpień, a we wrześniu przedłużył zatrudnienie o kolejny miesiąc. Ponieważ sprzedaż szła dobrze, w październiku zawarł kolejną umowę na dalsze 2 tygodnie. W ten sposób doszło do sytuacji przewidzianej w art. 25¹ § 3 k.p., czyli umowa powinna przekształcić się w umowę

na czas nieokreślony. Jednak zgodnie z art. 25¹ § 4 pkt 2 k.p. ta reguła jest wyłączona przy umowach sezonowych. Podstawową cechą pracy sezonowej jest bowiem niestala charakter zatrudnienia. Jej istotą, podobnie jak prac o charakterze dorywczym, jest to, iż nie ma potrzeby zatrudnienia pracownika na stałe.

Pracownika sezonowego wolno też zatrudnić na podstawie umowy na zastępstwo. Nierzadkie są bowiem przypadki, gdy część załogi korzysta w okresie letnim z długich urlopów wypoczynkowych, które mogłyby zdeorganizować pracę w firmie, a okres nieobecności jest z góry znany. Pracodawca powinien wtedy w sposób precyzyjny określić zdarzenie, które wyznaczy termin rozwiązania tej umowy – zwykle jest to powrót z urlopu zastępowanego pracownika. Kodeks pracy nie zawiera przy tym ograniczeń co do możliwości zawarcia umowy na zastępstwo na okres kilku tygodni.

Czas zatrudnienia pracownika sezonowego najczęściej nie przekracza 6 miesięcy. Kodeks pracy przewiduje możliwość wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.). W praktyce jednak ze względu na krótki czas zatrudnienia wypowiedzenie będzie bezcelowe.

Takie same obowiązki...

Fakt, iż zatrudnienie ma charakter sezonowy, nie ma znaczenia z punktu widzenia praw i obowiązków pracownika – są one identyczne, jak w przypadku pozostałych osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Można zatem wobec nich stosować np. kary porządkowe.

W przypadku tej grupy zatrudnionych szczególnie często występuje przewinienie polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ewidentnie stanowi to ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, choćby umowa została zawarta na kilka czy kilkanaście dni. Nie



ma przeszkód, aby zastosować wówczas zwolnienie dyscyplinarne na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Umowa o pracę musi zostać jednak rozwiązana przed upływem okresu, na jaki została zawarta. Dlatego ze stosowaniem sankcji przy pracownikach sezonowych należy spieszyć się znacznie bardziej niż w typowych przypadkach.

Przykład: Na kilka dni przed końcem września pracownicy zatrudnieni w restauracji (do 30 września) po kolei zaczęli porzucać pracę. Pracodawca zajął się najpierw łataniem dziur kadrowych i dopiero 1 października wysłał pocztą każdemu, kto przestał przychodzić do pracy, oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedze-

nia z powodu porzucenia pracy. Będzie to jednak bezskuteczne, ponieważ terminowe umowy o pracę zdążyły się rozwiązać już 30 września. W dacie złożenia oświadczeń woli przez pracodawcę ich adresaci nie byli już pracownikami.

...oraz uprawnienia

Pracownik sezonowy ma prawo do takich samych warunków pracy, jak pracownik stały. W szczególności dotyczy to wynagrodzenia. To oznacza, że nie wolno dyskryminować pracowników sezonowych pod względem wynagrodzenia z uwagi na okresowy charakter zatrudnienia.

Przykład: Pracodawca zatrudnił na produkcji kilku sezonowych pracowników, którzy wykonują identyczną pracę, jak stali pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach. Ze względu na sezonowość zatrudnienia przyznał im wynagrodzenia niższe o 20%. Przyznanie niższego wynagrodzenia wyłącznie ze względu na okresowy charakter pracy tych osób stanowi naruszenie zasady równego traktowania (art. 18^{3a} k.p.) i może narazić pracodawcę na konieczność wypłaty im odszkodowania. Wynagrodzenie przyznawane pracownikom sezonowym powinno natomiast uwzględniać ich kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i rodzaj wykonywanej pracy. O konieczności przyznania pracownikom sezonowym wynagrodzeń na identycznym poziomie jak pracownikom stałym przesądza posiadanie przez nich podobnych kwalifikacji oraz wypełnianie identycznych obowiązków. Jedynie powierzenie pracownikom sezonowym obowiązków innego rodzaju niż stałym uprawnia do

zróznicowania ich wynagrodzeń (np. gdyby pracownicy sezonowi wykonywali prace prostsze lub podrzędne względem osób zatrudnionych na stałe).

Pracownik sezonowy ma roszczenie o wypłatę każdego składnika wynagrodzenia należnego na podstawie wewnętrznych przepisów płacowych (premii, dodatków i innych świadczeń). Sezonowość nie zwalnia też z konieczności płacenia dodatków za godziny nadliczbowe czy pracę w święta lub w niedzielę, a tym bardziej nie odbiera żadnych praw związanych z rodzicielstwem (przerw na karmienie, zakazów pracy w nocy itp.).

Krótkotrwałość charakteru zatrudnienia pracowników sezonowych nie pozwala na ustalanie wynagrodzenia na poziomie niższym, niż przewidują to przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę lub stawce godzinowej.

Na zasadach ogólnych przysługuje tym zatrudnionym także urlop wypoczynkowy, oczywiście proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Urlop należy się pracownikowi sezonowemu stosownie do stażu pracy, który należy ustalić w oparciu o przedstawione przez niego dokumenty (w wymiarze 20 lub 26 dni w stosunku rocznym).

Krótkotrwałość umów sezonowych skutkuje bardzo rzadkim wykorzystywaniem urlopu w naturze. Z reguły pojawia się zatem konieczność wypłacenia pracownikowi sezonowemu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ustalanego na ogólnych zasadach.

Formalności i bhp

Krótkotrwałość zatrudnienia nie ujmuje też pracodawcy obowiązków informacyjnych oraz obowiązku dokumentowania przebiegu stosunku pracy w taki sposób, jaki dotyczy każdego pracownika. Sezonowość zatrudnienia nie uprawnia do tego, aby obowiązki z tym związane wykonywać w sposób uproszczony, skrócony lub niepełny. Fakt, iż zatrudnienie trwało krótko, nie oznacza także, że akta osobowe pra-

cownika można przechowywać krócej, niż przewidują to przepisy.

Krótkotrwałość zatrudnienia nie daje też pracodawcom żadnej ulgi w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Przed podjęciem zatrudnienia pracownicy sezonowi muszą przejść wymagane badania lekarskie. Na pracodawcy ciąży ponadto obowiązek przeszkolenia tej kategorii pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej są to osoby, które często zmieniają miejsce pracy, ze znacznie mniejszą wiedzą dotyczącą przestrzegania zasad bhp niż pracownicy stali.

Jeśli na danym stanowisku przewidziana jest konieczność używania odzieży roboczej, obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej, pracodawca zobowiązany jest zapewnić je także pracownikom sezonowym. Umowy o pracę takich osób zawierane są na krótki okres, ale obowiązek trzeba wykonać nawet, jeśli ich wyposażenie znacznie podnosi koszty zatrudnienia.

Pracodawca, który dopuszcza pracownika sezonowego do pracy bez odzieży czy obuwia roboczego lub nie dostarcza ich, pomimo istnienia takiego obowiązku, może odpowiadać za wykroczenie (art. 283 § 1 k.p.). Jeśli u danego pracodawcy za odzież i obuwie robocze wypłacany jest ekwiwalent pieniężny, prawo do niego przysługuje również pracownikom sezonowym, podobnie jak do ekwiwalentu za pranie odzieży.

Pracownicy sezonowi zatrudnieni są w sezonie letnim często przy pracach fizycznych na otwartym terenie. W takiej sytuacji konieczne jest zapewnienie im napojów, stosując się do rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60 poz. 279). Przy pracach na otwartej przestrzeni obowiązek dostarczania napojów chłodzących pojawia się, gdy temperatura otoczenia wynosi powyżej 25°C. Obowiązek dostarczania takich napojów pracownikom sezonowym

pracującym na stanowisku pracy znajdującym się wewnątrz pomieszczenia istniejącej w sytuacji, gdy temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Pracownikom sezonowym przysługują ponadto posiłki profilaktyczne, jeśli pracodawca jest zobowiązany do ich zapewnienia ze względu na zatrudnienie w warunkach szczególnie uciążliwych.

Pracownicy z agencji

Pracodawca, który nie chce sam zatrudniać na czas sezonu, może skorzystać z wygodnej opcji pozyskania pracowników sezonowych z agencji pracy tymczasowej. Zatrudnienie tych osób drobniawo reguluje ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 236). Cechą odróżniającą zatrudnienie pracowników tymczasowych od świadczenia pracy przez pracowników sezonowych zatrudnianych w oparciu o umowy o pracę jest to, iż dla pracownika tymczasowego pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej, natomiast korzystający z pracy przez niego wykonywanej to tzw. pracodawca użytkownik.

Rzeczywisty zakres obowiązków sezonowego pracownika tymczasowego może być identyczny jak własnego pracownika, ponieważ to pracodawca użytkownik wyznacza zadania osobie skierowanej do niego przez agencję pracy tymczasowej i kontroluje ich wykonanie.

Pracodawca użytkownik podpisuje umowę dotyczącą zatrudnienia pracownika tymczasowego z agencją pracy tymczasowej, zaś ta agencja podpisuje umowę o pracę z pracownikiem. Wcześniej pracodawca użytkownik pisemnie uzgadnia z agencją:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- wymagania kwalifikacyjne pracownika tymczasowego,
- miejsce, przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej i jej wymiar.

Obowiązkiem pracodawcy jest także poinformowanie agencji pracy tymczasowej na piśmie o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu. Chodzi tu o wysokość wynagro-

Korzystanie z pracowników tymczasowych, zamiast zatrudniania we własnym imieniu pracowników sezonowych, daje zatem przede wszystkim ułatwienia organizacyjne, ale nie finansowe. Szczególnie że pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowa-



dzenia określonego w przepisach płacowych obowiązujących u pracodawcy użytkownika, w tym przede wszystkim zakładowych normach prawa pracy (np. regulaminach wynagradzania), co warunkuje wyliczenie wynagrodzenia pracownika w sposób prawidłowy.

Pracodawca użytkownik dostarcza pracownikom tymczasowym odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej, napoje i posiłki profilaktyczne, tak jak własnym pracownikom, a także przeprowadza dla pracowników tymczasowych szkolenia z zakresu bhp, dokonuje oceny ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.

ny mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Młodociani na szczególnych zasadach

Doskwierający od lat niedobór pełnoletnich pracowników skutkuje tym, iż w okresie wakacyjnym, gdy młodzież korzysta z przerwy w nauce, pracodawcom najłatwiej uzupełnić braki w zatrudnieniu pracownikami młodocianymi (poniżej 18 lat). Nie jest oczywiście wykluczone zawieranie umów z młodocianymi w okresie za-

jęć szkolnych, ale czas ich pracy jest wtedy bardzo ograniczony.

Zatrudnianie młodocianych na podstawie umów o pracę wiąże się z licznymi ograniczeniami, które nakłada Kodeks pracy (art. 190-205 k.p.).

Młodocianego wolno zatrudnić na podstawie umowy cywilnoprawnej, czyli umo-

wy zlecenia lub umowy o dzieło – ograniczeń jest wówczas mniej niż przy umowie o pracę. Do takiego zatrudnienia potrzebna jest jednak zgoda przedstawiciela ustawowego osoby młodocianej (w świetle Kodeksu cywilnego umowa dotyczy wówczas osoby małoletniej, a pojęcie pracownika młodocianego wprowadza tylko Kodeks pracy).

Pracowników młodocianych można zatrudniać w celach zarobkowych tylko przy pracach lekkich. Większość popularnych prac sezonowych, przy których zatrudnia się młodocianych w rozrywce, handlu, rolnictwie i gastronomii, spełnia te kryteria. Pracą lekką jest taka, która nie powoduje zagrożeń dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Pracodawca decyduje, które prace mają charakter lekkie i umieszcza je w wykazie prac lekkich po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Zamieszcza się go w regulaminie pracy. Jeśli pracodawca nie ma obowiązku wydania regulaminu pracy, wykaz prac lekkich powinien być sporządzony w osobnym akcie, czego jednak w praktyce mniej si pracodawcy często nie robią. Przed za-

trudnieniem młodocianego pracownika sezonowego pracodawca ma obowiązek zapoznania go z wykazem prac lekkich. Ponadto pracodawca zatrudniający młodocianych musi prowadzić ich ewidencję.

Dzieci poniżej 15 lat mogą wykonywać zajęcia zarobkowe wyjątkowo. Jest to dopuszczalne wyłącznie w przypadku świadczenia pracy na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Zatrudnienie dziecka w tej formie wymaga nie tylko wyrażenia zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, ale także zezwolenia właściwego inspektora pracy, do którego uzyskania przedstawiać trzeba wiele dokumentów (art. 304⁵ k.p.). Zatrudnienie to nie dotyczy zatem typowych prac sezonowych.

Co do zasady niedopuszczalne jest zatrudnienie osób młodszych niż 15 lat oraz takich, które nie mają ukończonej co najmniej szkoły podstawowej. Od tej reguły istnieją odstępstwa, ale nie dotyczą one podpisywania z młodocianymi umów o pracę w celach zarobkowych.

Umowę o pracę sezonową pracodawca podpisuje z młodocianym pracownikiem, a nie jego rodzicami, mimo że nie ma on pełnej zdolności do czynności prawnych (art. 22 § 2 i 3 k.p.). Również czynności prawne związane z realizacją umowy wykonuje sam młodociany pracownik. Rodzicom lub opiekunom młodocianego przysługuje prawo rozwiązania stosunku pracy, jeśli realizacja tej umowy sprzeciwia się dobru młodocianego. Do podjęcia przez rodzica takiej czynności konieczne jest jednak uzyskanie zgody sądu opiekuńczego. W praktyce krótkotrwały okres trwania pracy sezonowej czyni przeprowadzenie całej procedury przed sądem niewykonalnym. Zatrudniając młodocianych pracowników sezonowych, pracodawca może – tak jak

z dorosłymi – podpisać każdą z umów dopuszczonych w Kodeksie pracy, ale oczywiście najczęściej jest to umowa na czas określony. Młodociani pracownicy sezonowi (zatrudnieni przy pracach lekkich) z racji swego wieku nie są w żaden specjalny sposób chronieni przed rozwiązaniem stosunku pracy; obowiązują tu przepisy ogólne.

Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin, jednak w dniu uczestniczenia w zajęciach nie może być dłuższy niż 2 godziny (art. 200² § 2 k.p.).

Zatrudniając ucznia w okresie nauki, pracodawca jest dodatkowo obowiązany uwzględnić tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania i rozkładu zajęć szkolnych młodocianego przy ustaleniu wymiaru i rozkładu jego czasu pracy (art. 200² § 1 k.p.). Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii, kiedy najczęściej zatrudnia się ich do prac sezonowych, nie może natomiast przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu, a tych w wieku niższym niż 16 lat – 6 godzin na dobę. Każdej doby młodocianemu przysługuje nieprzerwana przerwa od pracy (obejmująca porę nocną) w wymiarze 14 godzin, a w każdym tygodniu nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 48 godzin (obejmujący niedzielę).

Młodocianych pracowników sezonowych nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Pracodawca musi odebrać od młodocianego pisemne oświadczenie na temat tego, czy jest on zatrudniony u innego pracodawcy. Ograniczenia tygodniowego i dobowego czasu pracy dotyczą bowiem również tych sytuacji, gdy młodociany zatrudniony jest u kilku pracodawców.

Rafał Krawczyk,
sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

W obronie praw pracowniczych

Inspektor pracy jako wykonujący prawa pokrzywdzonego w postępowaniu karnym

Udział w postępowaniu

W myśl art. 49 § 3a k.p.k. w sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 218-221 oraz w art. 225 § 2 k.k.⁴, organy Państwowej Inspekcji Pracy mogą wykonywać prawa pokrzywdzonego, jeżeli w zakresie swego działania ujawniły przestępstwo lub wystąpiły o wszczęcie postępowania. Takie sformułowanie przepisu nie pozostawia wątpliwości, że wykonywanie praw pokrzywdzonego może się rozciągać na całe postępowanie karne – zarówno postępowanie przygotowawcze, jak i postępowanie przed sądem pierwszej lub drugiej instancji.

Prawa pokrzywdzonego – a więc osoby, której dobro prawne zostało bezpośrednio naruszone lub zagrożone przez któreś z przestępstw stypizowanych w art. 218-221 lub art. 225 § 2 k.k. – wykonywać może organ Państwowej Inspekcji Pracy, a zatem którykolwiek z organów wymienionych w art. 17 u.p.i.p. Mogą nimi być zwłaszcza inspektorzy pracy, działający w zakresie właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy, którzy w ramach wykonywanych obowiązków ujawnili przestępstwo lub wystąpili o wszczęcie postępowania karnego.

Zdatność do wykonywania praw pokrzywdzonego ograniczona jest do konkretnych przestępstw wskazanych w art. 49 § 3a k.p.k. Z uwagi na to, że ten przepis ma charakter szczególny w tym znaczeniu, że wyjątkowo umożliwia występowanie w postępowaniu przygotowawczym i przed sądem inspektorom pracy jako organom wykonującym prawa pokrzywdzonego, nie może być interpretowany rozszerzająco. Zatem nie można rozciągać

jego działania na inne przepisy karne, np. na art. 160 § 1 k.k. (który może mieć zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów bhp w stosunku do osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o świadczenie usług).

Ponadto kluczowe znaczenie dla możliwości wykonywania praw pokrzywdzonego ma fakt ujawnienia przestępstwa w ramach wykonywanych obowiązków przez organy Państwowej Inspekcji Pracy lub zawiadomienia przez te organy prokuratora lub policji o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Najczęściej będzie to zatem miało miejsce w odniesieniu do ujawnienia przestępstwa w toku postępowania kontrolnego.

W razie spełnienia przesłanek umożliwiających wykonywanie praw pokrzywdzonego w postępowaniu karnym do wejścia w tę rolę procesową wystarczające jest zgłoszenie przez inspektora pracy udziału w tym charakterze na piśmie lub ustnie do protokołu organowi postępowania karnego.

Uprawnienia inspektora

Wykonywanie praw pokrzywdzonego umożliwia inspektorowi pracy dużą aktywność procesową. W postępowaniu przygotowawczym może bowiem wykonywać prawa strony tego postępowania. Podobnie w postępowaniu sądowym – przy czym tu pod warunkiem, że do rozpoczęcia przewodu sądowego na rozprawie głównej złoży oświadczenie o działaniu w charakterze oskarżyciela posiłkowego. Do wykonywania praw pokrzywdzonego inspektor pracy nie potrzebuje jego zgody, choć w praktyce rzeczywiście pokrzywdzeni są zainteresowani reprezentowaniem ich praw przez profesjonalistę mającego doświadczenie w udziale w postępowaniu karnym.

Korzystając z praw pokrzywdzonego, oprócz wskazanych wcześniej możliwości zaskarżania postanowień o odmowie wszczęcia lub umorzeniu śledztwa (dochodzenia), inspektor pracy może również:

- zaskarżać inne postanowienia, na które przysługuje zażalenie (np. postanowienie o zawieszeniu dochodzenia);
- składać wnioski dowodowe lub inne;
- brać udział w czynnościach postępowania przygotowawczego⁵;
- zapoznawać się z aktami dochodzenia (śledztwa)⁶.

Natomiast wykonując prawa oskarżyciela posiłkowego przed sądem, inspektor pracy może:

- brać udział w rozprawie głównej, zabierać na niej głos, przedstawiając swoje stanowisko w sprawie;
- zgłaszać wnioski: dowodowe, o naprawienie szkody lub inne;
- zaskarżać postanowienia, z którymi się nie godzi, a na które przysługuje zażalenie w postępowaniu jurysdykcyjnym;
- wnosić o sporządzenie na piśmie i doręczenie uzasadnienia wyroku sądu pierwszej lub drugiej instancji;
- wykonując prawa oskarżyciela posiłkowego, może zaskarżać w całości lub części wyrok sądu pierwszej instancji.

Inspektor pracy ma prawo wnieść o sporządzenie na piśmie i doręczenie uzasadnienia wyroku, nawet jeśli akceptuje rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji, chociażby po to, aby korzystać z argumentacji zawartej w tym uzasadnieniu w podobnych sprawach w przyszłości.

Praktyczne znaczenie

Korzystanie z instytucji z art. 49 § 3a k.p.k. w sprawie karnej może mieć istotne znaczenie dla innych spraw będących w zainteresowaniu Inspekcji Pracy. Przykładem tego wydaje się sprawa zakończona wyrokiem Sądu Rejonowego w Wałbrzychu, w której

inspektor pracy wykonywał prawa pokrzywdzonego czynem z art. 218 § 1a k.p.k. Prokurator żądał uznania oskarżonego za winnego popełnienia dwóch przestępstw, w tym uporczywego naruszania praw pracownika w odniesieniu do pokrzywdzonego, z którym nie zawarto umowy o pracę, lecz umowę cywilnoprawną, a jednocześnie zatrudniano go w przedsiębiorstwie oskarżonego na takich samych warunkach, jak pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Uwzględniając argumentację oskarżyciela publicznego i oskarżyciela posiłkowego (w tej roli w postępowaniu sądowym występował inspektor pracy), Sąd Rejonowy w Wałbrzychu przypisał oskarżonemu popełnienie przestępstwa z art. 219 k.k. oraz przestępstwa z art. 218 § 1a k.p.k. Sąd przyjął, że umowa cywilnoprawna jedynie zastępowała umowę o pracę, wbrew regulacji przepisów Kodeksu pracy. Uznał, że pokrzywdzony świadczył pracę na podstawie stosunku pracy, zaś oskarżony (pracodawca) uporczywie naruszał prawa pracownika, nie wypłacając mu wynagrodzenia za pracę w soboty. Ponadto oskarżony naruszył przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, zgłaszając nieprawdziwe dane zatrudnionego pracownika, mające wpływ na wysokość świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego⁷. Apelacja obrońcy nie została w tej sprawie uwzględniona.

Aktywny udział inspektora pracy doprowadził w tym przypadku nie tylko do przypisania sprawstwa oskarżonemu, lecz także do ustalenia w postępowaniu karnym, że pokrzywdzony pracownik – wbrew treści umowy, którą podpisał – był zatrudniony na podstawie stosunku pracy.

dr Sebastian Kowalski,

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

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.).
2. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 46).
3. Zob. uzasadnienie projektu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Sejm RP V kadencji, druk sejmowy nr 712.
4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 383).
5. Zgodnie z art. 317 k.p.k. stronę należy dopuścić do udziału w czynnościach postępowania przygotowawczego, jeśli tego zażąda, przy czym prokurator może w szczególnie uzasadnionym przypadku odmówić tego udziału z uwagi na ważny interes śledztwa.
6. Organ postępowania przygotowawczego udostępnia akta, jeżeli nie zachodzi potrzeba zabezpieczenia prawidłowego toku postępowania lub ochrony ważnego interesu państwa, umożliwiając m.in. sporządzanie kopii dokumentów z akt sprawy. Dokładną regulację udostępniania akt sprawy w postępowaniu przygotowawczym zawierają przede wszystkim przepisy art. 156 § 5-5b k.p.k.
7. Wyrok Sądu Rejonowego w Wałbrzychu z 30 listopada 2021 r., sygn. akt III K 763/20, niepublikowany.

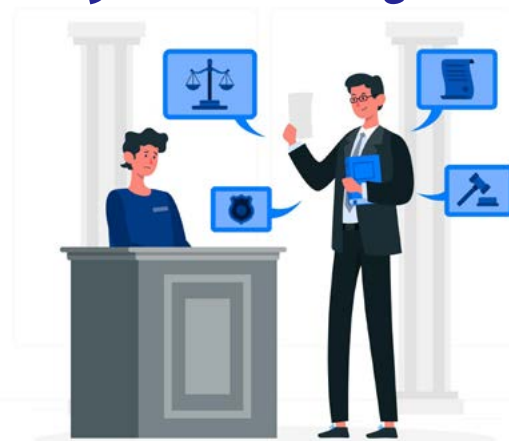
Normatywne uregulowanie uprawnienia inspektora pracy do wykonywania praw pokrzywdzonego w postępowaniu karnym daje inspektorom daleko idące możliwości wpływania na bieg tego postępowania.

Kiedy 1 lipca 2007 r. wchodziła w życie ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy¹ (dalej: u.p.i.p.), wprowadzono do Kodeksu postępowania karnego² uprawnienie inspektora pracy do wykonywania praw pokrzywdzonego w postępowaniu karnym. Zakładano wówczas, że umożliwi to inspektorom pracy składanie zażaleń na postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania przygotowawczego i na postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową³. Tymczasem normatywne uregulowanie tego uprawnienia daje inspektorom pracy znacznie daleko idące możliwości rzeczywistego wpływania na bieg postępowania karnego.

Naruszenie było, kary nie będzie

Terminy stosowania kar porządkowych wobec pracownika

Kodeks pracy przewiduje zawieszenie terminu na wysłuchanie pracownika w razie jego nieobecności przed nałożeniem kary. Nie pozwala natomiast na przedłużenie maksymalnego 3-miesięcznego okresu na jej nałożenie.



Zgodnie z art. 109 § 1 Kodeksu pracy kara porządkowa nie może zostać nałożona po upływie 2 tygodni od momentu, w którym pracodawca powziął wiadomość o naruszeniu obowiązków pracowniczych, a także po upływie 3 miesięcy od samego naruszenia. Przepis ten określa wyraźne granice czasowe, które mają zapewnić pewność prawa i ochronę praw pracowników przed nadmiernie opóźnionym stosowaniem sankcji dyscyplinarnych.

Wpływ nieobecności

Istotne znaczenie ma również § 3 tego przepisu, zgodnie z którym, jeśli pracownik nie może zostać wysłuchany z powodu swojej nieobecności w pracy, bieg 2-tygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia powrotu do pracy. Ma to zagwarantować pracownikowi prawo do obrony, które wymaga umożliwienia mu przedstawienia swojego stanowiska przed nałożeniem kary.

W kontekście tych regulacji pojawia się istotne pytanie: czy usprawiedliwiona nieobecność pracownika, trwająca dłużej niż 3 miesiące od momentu powzięcia przez pracodawcę informacji o naruszeniu obowiązków pracowniczych, uniemożliwia skuteczne zastosowanie kary porządkowej? Odpowiedź powinna być twierdząca. Skoro bowiem maksymalny termin nałożenia kary wynosi 3 miesiące od momentu naruszenia, to nawet zawieszenie biegu

terminu 2-tygodniowego na wysłuchanie pracownika nie może skutkować przedłużeniem tego ostatecznego terminu. W konsekwencji, jeśli nieobecność pracownika uniemożliwia jego wysłuchanie przez okres dłuższy niż 3 miesiące od chwili powzięcia informacji o naruszeniu, to upływ tego terminu skutkuje wygaśnięciem uprawnienia pracodawcy do nałożenia kary.

Za późno na sankcje

Taka interpretacja znajduje oparcie w zasadzie ochrony pracowników przed arbitralnym stosowaniem sankcji oraz w zasadzie pewności prawa. Podkreślenia wymaga również, że przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej pracowników mają charakter gwarancyjny, a ich wykładnia powinna zmierzać do ochrony praw stron stosunku pracy.

Powyższa teza znajduje odzwierciedlenie w dorobku doktryny. Dla przykładu Arkadiusz Sobczyk zauważa: „Pracodawca może zastosować karę jedynie w okresie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku przez pracownika, jednak nie dłużej niż w ciągu 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Istotne jest zatem, aby w tym terminie spełnić obowiązek wysłuchania pracownika. Jednak w przypadku gdy pracownik jest nieobecny w zakładzie pracy i wysłuchanie go nie jest możliwe, bieg 2-tygodniowego terminu przewidzianego nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega za-

wieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy. Należy podkreślić, że zawieszony może być tylko jeden termin – ten 2-tygodniowy, natomiast termin 3-miesięczny pozostaje niezmieniony, co oznacza, że zawieszenie nie może trwać dłużej niż 3 miesiące. Po tym okresie ukaranie pracownika w ogóle nie będzie możliwe, inaczej będzie ono bezprawne” [A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Legalis 2023]. Podobnie Krzysztof Walczak: „Drugi termin, w którym powinien się zmieścić pracodawca, nakładając karę porządkową, wynosi 3 miesiące od popełnienia przez pracownika czynu uzasadniającego jego odpowiedzialność. Bieg tego terminu jest jednak niezależny od wiedzy pracodawcy o popełnionym naruszeniu, a przepisy nie przewidują jego zawieszenia pomimo nieobecności pracownika w pracy. Jeśli więc pracownik będzie nieobecny w pracy przez całe 3 miesiące od popełnienia naruszenia, to de facto nie będzie można go ukarać karą porządkową, gdyż pracodawca nie będzie mógł wysłuchać pracownika, a nałożenie kary bez spełnienia tego obowiązku będzie bezprawne” [K. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, Legalis 2023].

Oznacza to, że po upływie 3 miesięcy od naruszenia pracodawca traci możliwość zastosowania środków dyscyplinujących wobec pracownika.

Rafał Kolano,
radca prawny,
OIP Katowice

Trudne rozmowy o płacach

Podział środków na wynagrodzenia w jednostkach sektora finansów publicznych z perspektywy kontrolnej



Pracodawca z sektora finansów publicznych nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia pracowników bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia ze związkami zawodowymi. Efektem rozmów powinny być wspólne uzgodnienia stron. Ich wypracowanie bywa jednak bardzo trudne.

Podczas realizacji zadań kontrolnych przed inspektorami pracy coraz częściej stawiane są pytania dotyczące podziału funduszu płac oraz prawidłowego ustalania zasad przyznawania nagród w podmiotach należących do sektora finansów publicznych. Zarówno przedstawiciele pracodawcy, jak i partnerzy społeczni proszą o ułatwienie sprawy w drodze kontroli czy porady prawnej. Oczekują zajęcia stanowiska przez inspektora pracy i wyrażne-

go opowiedzenia się, czy pracodawca ma obowiązek dokonywać podziału środków na wynagrodzenie wspólnie ze związkami zawodowymi.

Polityka płacowa

Zakłady pracy będące jednostkami budżetowymi mają obowiązek podziału środków na wynagrodzenia. Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (dalej: u.f.p.) jednostki budżetowe to jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych nieposiadające osobowości prawnej. Pokrywają one swoje wydatki bezpośrednio z budżetu, a pobrane dochody odprowadzają na rachunek odpowiednio dochodów budżetu państwa albo budżetu jednostki samorządu terytorialnego. W myśl art. 12 ust. 1 u.f.p. jednostki budżetowe, z zastrzeżeniem odrębnych ustaw, tworzą, łączą i likwidują:

- ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie oraz inne or-

gany działające ma podstawie odrębnych ustaw – państwowe jednostki budżetowe;

- organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego – gminne, powiatowe lub wojewódzkie jednostki budżetowe.

Zasady i tryb kształtowania wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej określa ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z jej art. 2 pkt 1 przez państwową sferę budżetową rozumie się państwowe jednostki budżetowe, które prowadzą gospodarkę finansową na zasadach określonych w przytoczonych art. 11 i 12 u.f.p. W ustawie o finansach publicznych wyraźnie rozróżnia się jednostki budżetowe państwowe oraz samorządowe, przy czym jednostki sektora finansów publicznych obejmują zarówno jedne, jak i drugie.

Konieczne uzgodnienia

Zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.) zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Obecnie zarówno państwowe, jak i samorządowe jednostki budżetowe mają obowiązek uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

W literaturze podkreśla się, iż w świetle art. 27 ust. 3 u.z.z. podział środków przyznanych przez właściwy organ na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w określonej jednostce sfery budżetowej następuje w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową lub wspólną reprezentacją zakładowych organizacji związkowych działających w tej jednostce. Podział tych środków – nawet gdy zostały przyznane ze wskazaniem ogólnych zasad ich podziału – wymaga bowiem bardziej szczegółowej konkretyzacji ich składników w stosunku do poszczególnych grup zawodowych.

Obowiązek uzgadniania podziału środków na wynagrodzenia polega na określeniu zasad tego podziału, a nie na ustaleniu wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

Gdy u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią zasady podziału środków na wynagrodzenia (art. 27 ust. 3 u.z.z.). Jeżeli w zakładzie pracy działa wiele zakładowych organizacji związkowych, pracodawca ma obowiązek uzgodnić te zasady z nimi wszystkimi.

Uzgadnianie ze stroną związkową zaproponowanych przez pracodawcę zasad podziału środków na wynagrodzenia w danym roku odbywa się zazwyczaj poprzez rokowania stron dotyczące poszczególnych kwestii. Podczas rokowań

zakładowa organizacja związkowa może składać wnioski i propozycje. Uzgodnienie następuje poprzez akceptację przez strony wszystkich zasad podziału środków na wynagrodzenia.

Milczenie to nie zgoda

Sformułowanie „w uzgodnieniu” z przedstawicielami związków zawodowych oznacza przy tym, iż realizacja przez pracodawcę obowiązku uzgodnienia z działającą w zakładzie pracy zakładową organizacją związkową wiąże się z przeprowadzeniem rokowań z przedstawicielami związków zawodowych, w wyniku których zostanie wypracowane wspólne rozstrzygnięcie. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 28 maja 1998 r. (III ZP 13/98) milczenie przedstawicieli związków zawodowych i niepodjęcie rokowań nie może być uznane za dorozumianą (domniemaną) aprobatę propozycji pracodawcy.

Stanowiska urzędów

Jak wynika z opinii prawnej z 28 marca 2019 r. autorstwa Ireny Galińskiej-Rączy z Biura Analiz Sejmowych: „(...) należy uznać, że art. 27 ust. 3 u.z.z. wymaga uzgodnienia przez pracodawcę zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym. Oznacza to, że pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 30 ust. 5 u.z.z.”.

Wątpliwości w tym zakresie rozwiewa także odpowiedź minister rodziny i polityki społecznej Marleny Maląg z 28 grudnia 2021 r. na interpelację nr 28793: „(...) Zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej odbywają się w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, zgodnie z art. 27 ust. 3

ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach. Analizę problematyki uzgodnienia aktów wewnętrznych z przedstawicielami związków zawodowych kilkakrotnie podejmował Sąd Najwyższy. W uchwale z 28 maja 1998 r. (III ZP 13/98, OSNP 1998, nr 23, poz. 674, z glosą L. Kaczyńskiego OSP 1999, z. 4) Sąd Najwyższy wskazał, że ten tryb postępowania nie ogranicza się tylko do zasięgnięcia opinii lub uzyskania zgody na propozycje pracodawcy, lecz obejmuje również rozmowy i rokowania z przedstawicielami wszystkich związków działających w zakładzie, które powinna zainicjować osoba reprezentująca pracodawcę w celu zapewnienia czynnego udziału tych związków w procedurze współdziałania. Pojęcie >>wyrażenie zgody<< na określoną czynność prawną nie jest tożsame z pojęciem działania >>w uzgodnieniu<<, pomimo iż obie te instytucje prawne należą do grupy form współdziałania oznaczonych podmiotów, które dla osiągnięcia skutków prawnych wymagają zgodnych stanowisk, ale nie zawierają tej samej treści. >>W uzgodnieniu<< oznacza tryb wspólnego działania oznaczonych przez prawo podmiotów podejmujących współdziałanie w opracowaniu projektu decyzji pracodawcy, a nie tylko wyrażenia zgody na propozycję pracodawcy. W toku rokowań nie jest wykluczona możliwość powstania rozbieżnych stanowisk między pracodawcą a związkami zawodowymi, a nawet konfliktu między stronami wspólnego działania ze względu na rozbieżność interesów, mogącego prowadzić do impasu w postępowaniu uzgadniającym. W takiej sytuacji powinien nastąpić dialog i korygowanie partykularnych interesów z interesem społecznym w zgodności z prawem, aby doprowadzić do rozwiązań kompromisowych, uznanych za optymalne przez partnerów negocjacji. Ze wspomnianego wyroku wynika, że sformułowanie >>w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi<< oznacza, iż brak bezsporne wyrażonej zgody wszystkich partnerów uzgodnień skutkuje brakiem warunków do legalnego ustanowienia zasad będących

ich przedmiotem. Pracodawca nie może wówczas wydać decyzji w sprawie będącej przedmiotem uzgodnień z pominięciem zasad współdziałania uzgadniającego ze związkami zawodowymi ani zamieszczać w decyzji postanowień sprzecznych z ustaleniami wypracowanymi w postępowaniu uzgadniającym. Jednocześnie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że związki zawodowe nie mogą uchylić się od podjęcia współdziałania w uzgodnieniach i wyrażenia swojego stanowiska w sprawie. Przedstawiciele związków zawodowych nie mogą zachowywać się milcząco i odmówić podjęcia rokowań. Niemniej jednak pracodawca nie dysponuje żadną prawną

formą nacisku na organizacje związkowe, a milczenie przedstawicieli związków zawodowych i brak wyraźnego przedstawienia stanowiska w sprawie nie może być uznane za domniemaną lub dorozumianą aprobatę propozycji pracodawcy. W art. 27 ust. 3 u.z.z. nie określono trybu postępowania w sytuacji, gdy w zakładzie pracy czy jednostce budżetowej działa kilka zakładowych organizacji związkowych. Niewątpliwie w takiej sytuacji znajdzie zastosowanie art. 30 ust. 4 u.z.z., zgodnie z którym w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową”.

Obowiązek uzgadniania podziału funduszu na wynagrodzenia podkreślił również Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie SK/196/2015 skierowanym do Tomasza Ludwińskiego, przewodniczącego Rady Krajowej Sekcji Pracowników

Skarbowych NSZZ „Solidarność”: „(...) przepis ten wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej z zakładową organizacją związkową, więc przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym, zatem pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi”.

Dodatkowo należy wywieść, że każda z organizacji związkowych ma prawo wyrażenia swojego stanowiska i prezentowania go w procesie uzgadniania wspólnego stanowiska z pozostałymi organizacjami

związkowymi działającymi u pracodawcy. W przepisach ustawy o związkach zawodowych nie przewiduje się w tym przypadku szczególnych uprawnień dla organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 25³ u.z.z.

Brak konsekwencji

Podwyżki w danej instytucji na dany rok mogą być przyznawane ogólnie – przykładem może być tegoroczna podwyżka wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej ustalona w wysokości 5% zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy budżetowej z dnia 9 stycznia 2025 r. W takiej sytuacji często jako organ kontrolny możemy spotkać się z pewnym niezrozumieniem, przedstawiając wcześniej podniesione argumenty. Niejednokrotnie stawiany jest zarzut braku spójności zapisów wynikających z ustawy budżetowej czy ośrodkowej z zasadami demokratycznego państwa prawa oraz zasadą ochrony zaufania obywateli do

państwa i do stanowionego przez nie porządku prawnego. Zdaniem wielu wprowadzane ustawami budżetowymi przepisy ogólnie przyznające określoną wysokość podwyżki, mające charakter doraźny i arbitralny, pozostają w sprzeczności z założeniami, które legły u podstaw zagwarantowania przez ustawodawcę konieczności prowadzenia uzgodnień ze związkami zawodowymi dotyczących zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

Zdarza się, że pracodawca zamierza uzgodnić fundusz płac na dany rok z organizacjami związkowymi, jednak partnerzy społeczni podkreślają, że jest to niemożliwe, ponieważ nie zakończył się spór zbiorowy między stronami. Nie ma jednak przepisu prawa, który zabraniałby procedowania uzgadniania funduszu płac, w tym podwyżek wynagrodzenia, wobec trwającego sporu zbiorowego.

Możliwy pat

Doświadczenia niektórych podmiotów należących do sektora finansów publicznych pokazują, że jeśli strony nie mogą znaleźć wspólnego mianownika, który prowadziłby do osiągnięcia konsensusu, pat między pracodawcą a związkami zawodowymi może trwać. Taka sytuacja niestety bardzo często jest działaniem na szkodę pracowników, którzy nie tylko oczekują podwyżek wynagrodzenia, ale często już je w myślach rozdysponowali.

Inspektor pracy po analizie przeprowadzonej w toku kontroli może jedynie wydać wniosek w wystąpieniu, żeby pracodawca uzgodnił fundusz płac ze związkami zawodowymi albo udzielić w tym zakresie porady prawnej.

Marek Chocaj,
nadinspektor pracy,
koordynator sekcji PPP-A,
OIP Wrocław

Wciąż pod górkę z rozliczaniem nauki (cz. 1)

Czas pracy nauczycieli i innych pracowników pedagogicznych



Karta Nauczyciela w zakresie czasu pracy nauczycieli posługuje się własną siatką pojęciową, tylko częściowo pokrywającą się z pojęciami z Kodeksu pracy. W Karcie brakuje regulacji odnoszących się do wykonywania pracy nadliczbowej, z kolei Kodeks pracy nie posługuje się kategorią pracy ponadwymiarowej czy godzin ponadwymiarowych.

Nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni stanowią grupę zawodową, której praca ma określoną specyfikę. Czas pracy tych osób musi być dostosowany do organizacji roku szkolnego oraz funkcjonowania placówek oświatowych, wychowawczych, poprawczych, resocjalizacyjnych, bibliotecznych i innych. Sytuację prawną nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych reguluje Karta Nauczyciela¹, która jest zaliczana do pragmatyk pracowniczych.

Niniejsze opracowanie zostało podzielone na dwie części. W pierwszej przed-

stawiamy problematykę czasu pracy nauczycieli, w tym wykonywania przez nich pracy w godzinach ponadwymiarowych. W drugiej odniesiemy się do uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 26 lutego 2025 r. (III PZP 3/24) i podejmiemy próbę zaprezentowania jej skutków w obszarze czasu pracy nauczycieli.

Relacja między przepisami

Jak już wskazano, w odniesieniu do nauczycieli i innych wymienionych tam pracowników pedagogicznych obowiązuje akt szczególny, jakim jest Karta Na-

uczyciela. Przepis art. 5 Kodeksu pracy² określa relację między pozakodeksowymi przepisami prawa pracy (nazywanymi również pragmatykami pracowniczymi, w tym Kartą Nauczyciela) a przepisami zawartymi w Kodeksie i stanowi, iż jeśli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nimi nieuregulowanym. Oznacza to, że w przypadku nauczycieli pierwszeństwo stosowania należy przyznać Karcie Nauczyciela. Przy czym zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, a nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Już w tym miejscu należy zauważyć, że przy ocenie, czy Karta Nauczyciela zawiera regulacje wyłączające odpowiednie stosowanie przepisów ogólnych (Kodeksu pracy), należy kierować się zasadą, zgodnie z którą dla uznania, że określona sprawa nie została uregulowana w Karcie Nauczyciela, nie wystarczy jedynie brak stosownej regulacji w tej ustawie, który stanowiłby odpowiednik konkretnego przepisu Kodeksu pracy. Liczy się przede wszystkim ustalenie, czy treść fragmentarycznego uregulowania zamieszczonego w pragmatyce służbowej rzeczywiście zastępuje odpowiednie instytucje Kodeksu pracy³.

Problem ten jest szczególnie aktualny przy ocenie tej części Karty, która odnosi się do czasu pracy nauczycieli. Co do zasady bowiem pragmatyki pracownicze w sposób mniej lub bardziej szczegółowy regulują czas pracy grup zawodowych objętych przedmiotowym zakresem ich działania. Rozwiązania w nich przyjęte są niekiedy bardzo rozbudowane (np. ustawa o czasie pracy kierowców⁴), ale zdarzają się również unormowania niepełne, jak Karta Nauczyciela.

Karta Nauczyciela reguluje kwestie związane z czasem pracy nauczycieli i w tym zakresie posługuje się własną siatką pojęciową, częściowo pokrywającą

się z pojęciami stosowanymi w Kodeksie pracy. W Karcie brakuje jednak regulacji zastępującej zawarte w Kodeksie pracy przepisy odnoszące się do wykonywania pracy nadliczbowej (art. 151 i n. k.p.). Z kolei Kodeks pracy nie posługuje się kategorią pracy ponadwymiarowej czy godzin ponadwymiarowych, które nie są w nim ujęte jako odrębna instytucja.

Czas pracy w Karcie Nauczyciela

Kluczowe znaczenie w materii czasu pracy nauczycieli mają przepisy art. 35 i art. 42 Karty. Co ciekawe, ustawodawca w pierwszej kolejności uregulował problematykę godzin ponadwymiarowych i godzin do-raznych zastępstw – w części odnoszącej się do struktury wynagrodzenia za pracę (art. 35), a dopiero w dalszej szczegółowe rozwiązania dotyczące czasu pracy (art. 42 i n.). Karta Nauczyciela reguluje również odrębnie pracę w porze nocnej (art. 42b).

Z art. 42 Karty wynika, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień (ust. 1). W ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 (dla nauczycieli szkół podstawowych i liceów ogólnokształcących wynosi on 18 godzin) lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów (z wyłączeniem zajęć świetlicowych oraz zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej – ust. 2d);
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym (ust. 2).

Nauczyciel może – na swój wniosek złożony na piśmie do dyrektora szkoły przed rozpoczęciem zajęć w danym roku szkolnym – realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze w wymiarze określonym w ust. 4a (od 19 do 27 godzin przez nauczycieli, o których mowa w ust. 3 w załączonej tabeli w rubryce: stanowisko – typ (rodzaj) szkoły, w lp. 3 i 9). Dyrektor szkoły może wyrazić zgodę na realizację zajęć w danym roku szkolnym w ustalonym z nauczycielem wymiarze określonym w ust. 4a, jeżeli taka możliwość wynika z arkusza organizacyjnego szkoły zatwierdzonego przez organ prowadzący szkołę (ust. 2a).

W dalszej systematyce przepisu ustawodawca zakwalifikował:

- jako zajęcia wymienione w ust. 2 pkt 1 – uczestnictwo nauczyciela w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego (ust. 2b pkt 1) i zajęcia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (ust. 2c) oraz
- jako zajęcia wymienione w ust. 2 pkt 2 – uczestnictwo w innych zajęciach i czynnościach wynikających z zadań statutowych szkoły, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i tu nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu odpowiednio: egzaminu ósmoklasisty, egzaminu zawodowego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego – z wyjątkiem części ustnej (ust. 2b pkt 2).

W ramach zajęć i czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2, nauczyciel jest obowiązany do dostępności w szkole w wymiarze 1 godziny tygodniowo, a w przypadku nauczyciela zatrudnionego w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć – w wymiarze 1 godziny w ciągu 2 tygodni, w trakcie której, odpowiednio do potrzeb, prowadzi konsultacje dla uczniów, wychowanków lub ich rodziców (ust. 2f).

W przypadku nauczyciela, który w ramach stosunku pracy prowadzi:

- zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub

opiekuńcze bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w wymiarze niższym niż 6 godzin tygodniowo lub

- wyłącznie zajęcia w formach pozaszkolnych lub zajęcia w szkole dla dorosłych, branżowej szkole II stopnia lub szkole policealnej, bez względu na wymiar zatrudnienia

wymiar dostępności nauczyciela w szkole, o której mowa w ust. 2f, ustala dyrektor szkoły odpowiednio do potrzeb, z tym że wymiar ten nie może być wyższy od wymiaru określonego w ust. 2f, a dostępność nauczyciela w szkole oraz inne zajęcia i czynności realizowane przez niego w ramach stosunku pracy nie mogą przekroczyć maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy obowiązującego tego nauczyciela.

Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się, z zastrzeżeniem ust. 2a i 4a, według norm zaprezentowanych w tabeli (ust. 3).

Pracę wykonywaną w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć (ust. 5).

Nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 4a, nie może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw (ust. 5a).

Nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 3 i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych (ust. 5b⁵).

Nauczycielom realizującym w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć, tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć. Przy czym wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Godziny wyliczone ponad ten wymiar stanowią godziny ponadwymiarowe (ust. 5c).

Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierow-

nicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków

Niektóre zajęcia i czynności, które nie podlegają rejestrowaniu i rozliczaniu, są odnotowywane w dziennikach, np. wycieczki klasowe.

ków pracy lub zwalnia się ich od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3 (ust. 6). Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz innym nauczycielom, o których mowa w ust. 6, korzystającym z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, nie przydziela się godzin ponadwymiarowych,

chyba że jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale, a za zgodą organu prowadzącego szkołę także, gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w więcej niż jednym oddziale (ust. 6a).

Zajęcia i czynności realizowane w ramach czasu pracy nauczyciela, o których mowa w ust. 2 pkt 1, są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć (ust. 7a). A contrario nie rejestruje się i nie rozlicza pozostałych zajęć i czynności, choć niektóre z nich też są odnotowywane w dziennikach, np. wycieczki klasowe. Może to rodzić problemy dowodowe w przypadku potrzeby ich rozliczenia i rekompensaty na etapie postępowania sądowego.

Jak widać powyższa, w istocie kaskadowa regulacja jest dość zawiła i kazuistyczna. Ogólnie wynika z niej, iż czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień, który ma charakter pięciodniowy (nauczycielom dokształcającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub w innych sytuacjach, gdy wynika to z organizacji pracy w szkole dyrektor szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy – art. 42c ust. 1 zdanie 2 Karty). Co istotne, powołany przepis odwołuje się do „sztywnej” tygodniowej normy czasu pracy, nie wprowadzając, na wzór art. 129 k.p., normy przeciętnej (brak odniesień do jej przeciętnej wysokości). Nie przewiduje również normy dobowej czasu pracy ani okresów rozliczeniowych (przy czym jako pewien okres rozliczeniowy w przypadku nauczycieli przyjmuje się tydzień, a w niektórych przypadkach – rok szkolny (odpowiednio art. 42 ust. 7a oraz art. 42 ust. 5b Karty)⁶. Okresy rozliczeniowe mają istotne znaczenie, albowiem specyfika pracy nauczycieli w okresach zmiennego zapotrzebowania na pracę, np. w okresie ferii czy matur, skłaniałaby do refleksji o potrzebie ich „rozliczania”.

Zgodnie z art. 42a Karty, organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w których nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia. Nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁷, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin

w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela. Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych⁸.

Godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw

Karta Nauczyciela w co najmniej kilku przepisach posługuje się instytucją godzin ponadwymiarowych. Powstaje pytanie, w jaki sposób należy definiować te godziny i jaka jest ich relacja do pracy w godzinach nadliczbowych, o których z kolei Karta milczy. Ustawodawca, powołując się na konstrukcję (normatywną) godzin ponadwymiarowych, wskazuje, że pewne rodzaje zajęć bądź obowiązków, zwłaszcza wymienionych w art. 42 Karty, stanowią bądź nie godziny ponadwymiarowe.

Z art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika, iż w szczególnych przypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy zgodnie z posiadaną specjalnością w godzinach ponadwymiarowych, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć⁹. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Ustawa definiuje godzinę ponadwymiarową jako przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych,



wychowawczych lub opiekuńczych (art. 35 ust. 2). Oznacza to, iż nie jest możliwa praca ponadwymiarowa w odniesieniu do innych czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, jak również związanych z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem czy doskonaleniem zawodowym.

Mając na uwadze powyższe regulacje, należy wskazać, że:

- godziny ponadwymiarowe nie są powiązane z przekroczeniem tygodniowej normy czasu pracy, lecz z przekroczeniem pensum nauczyciela;
- w odróżnieniu od godzin nadliczbowych godziny ponadwymiarowe są realizowane ponad obowiązujący nauczyciela przeciętny tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych, który ustala się, mając na względzie zajmowane przez niego stanowisko oraz rodzaj szkoły¹⁰;
- przesłanką wydania polecenia godzin ponadwymiarowych jest konieczność realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, a nie, jak w przypadku godzin nadliczbowych, szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 k.p.)¹¹, ponadto art. 35 ust. 2a Karty pozwala na przydzielenie nauczycielowi godziny doraźnych zastępstw (za nieobecności nauczyciela) w związku z doraźnymi potrzebami pracodawcy;
- godziny ponadwymiarowe są planowane i przydzielane z wyprzedzeniem (ujmowane w planie zajęć¹²), co jest wykluczone w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych;
- godziny ponadwymiarowe są dodatkowo opłacane według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy (art. 35 ust. 3), ale z pominięciem dodatku funkcyjnego przewidzianego w art. 32 ust. 1 i 2 Karty¹³; wynagrodzenie należy się jedynie za rzeczywiście przepracowane godziny ponadwymiarowe – jak stwierdził SN (7) w uchwale z 29 marca 1989 r., mającej moc zasady prawnej, „zamiesz-

czenie w planie organizacyjnym szkoły godzin ponadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły, ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia przewidzianego w art. 35 ust. 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (...) za nieodbyte godziny ponadwymiarowe¹⁴; podobna sytuacja występuje wówczas, gdy godziny ponadwymiarowe nie zostały przepracowane z powodu choroby nauczyciela¹⁵.

Z powyższego wynika, że przepisy Karty Nauczyciela regulują instytucję godzin ponadwymiarowych, jednak nie posługują się instytucją pracy w godzinach nadliczbowych czy godzin nadliczbowych. Zatem z pewnością te pojęcia nie są tożsame.

Dotychczas przyjmowano, iż „praca ponadwymiarowa” jest pojęciem szerszym, a nawet nadrzędnym, i obejmuje godziny pracy przekraczającej wymiar czasu pracy obowiązujący danego pracownika zgodnie z przepisami prawa lub umową o pracę. Natomiast „praca w godzinach nadliczbowych” jest pojęciem kodeksowym i ma zakres węższy. Odnosi się przy tym, co do zasady, do przekroczenia norm czasu pracy.

Karta Nauczyciela nie przewiduje zatrudnienia nauczyciela w wymiarze ponad 40 godzin tygodniowo¹⁶. Nie zawiera również regulacji w zakresie wynagradzania za godziny przepracowane ponad ten limit. Zatem ustawodawca w żaden sposób nie unormował sytuacji, w których dojdzie do jej przekroczenia (mimo że czas pracy nauczyciela ma „nie przekraczać” 40 godzin, co sugerowałoby istnienie jakiejś sankcji za naruszenie tej normy, poza art. 42c ust. 3 i 4 Karty). Jednocześnie normowane są jedynie zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wycho-

wankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w art. 42 ust. 3 Karty. Pozostałe rodzaje zajęć są nienormowane (inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym – art. 42 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty). Wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych przysługuje wyłącznie z tytułu przekroczenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, a zatem pensum nauczyciela. W związku z tym zarówno pojęcie „pensum”, jak i „godziny ponadwymiarowe” są ściśle określonymi pojęciami ustawowymi, a w konsekwencji – przekroczenie ustawowego pensum rodzi prawo do wynagrodzenia w godzinach ponadwymiarowych¹⁷. Problem powstaje wówczas, gdy nauczyciel przekroczy 40-godzinny tydzień pracy w wyniku wykonywania innych obowiązków, np. weryfikacji sprawdzianów, uczestnictwa w wywiadówkach, kontaktach z rodzicami, wypełnianiu formalności czy zwykłym przygotowywaniu się do zajęć.

Sąd Najwyższy zmienia zdanie

To z kolei generuje pytanie, czy problematyka pracy ponadwymiarowej nauczycieli, ujętej w znaczeniu szerokim, w której można umieścić również pracę w godzinach nadliczbowych, została wyczerpująco uregulowana w przepisach Karty Nauczyciela, czy też należy do niej odpowiednio stosować, na podstawie art. 91c ust. 1 Karty, przepisy rozdziału V Działu VI Kodeksu pracy. Innymi słowy, czy poza godzinami ponadwymiarowymi, rozliczanymi zgodnie z art. 35 i art. 42 Karty, w odniesieniu do nauczycieli występuje również praca w godzinach nadliczbowych, do której należy stosować przepisy Kodeksu pracy (art. 151 i n.)?



Tej kwestii dotyczy uchwała 7 Sądu Najwyższego z 26 lutego 2025 r. (III PZP 3/24). Przełamuje ona dotychczasowe stanowisko SN. Zauważyć bowiem należy, że w postanowieniu z 13 czerwca 2018 r.¹⁸ SN wskazał, że w Kartie Nauczyciela brakuje instytucji godzin nadliczbowych. Akt ten posługuje się odrębną instytucją godzin ponadwymiarowych, które pozostają w relacji wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela). Sąd Najwyższy podkreślił wówczas całkowitą odrębność systemu czasu pracy nauczycieli od „kodeksowego” czasu pracy, a podstawą tego systemu jest normowanie w kontekście czasu pracy tylko części obowiązków nauczyciela (zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz – art. 42 ust. 1 pkt 1 Karty). Powyższe rozważania doprowadziły

wówczas Sąd Najwyższy do wniosku, że czas pracy nauczycieli w Kartie Nauczyciela jest w tym akcie uregulowany całościowo, co wyklucza sięganie do art. 151 i n. k.p. na podstawie art. 91c ust. 1 Karty.

W uchwale z 26 lutego 2025 r. Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, że brak jest aksjologicznego uzasadnienia, aby praca nauczyciela, także ta nienormowana, była wykonywana bez dodatkowego wynagrodzenia, zwłaszcza że na pracodawcy nie ciąży nawet obowiązek jej ewidencjonowania. To powoduje, że nie ma realnego „bezpiecznika” zapobiegającego nakładaniu na podległych pracowników zbyt dużej ilości dodatkowych obowiązków. Jednocześnie skutkuje to tym, że ciężar udowodnienia pracy nadliczbowej spoczywałby na nauczycielu – pracowniku¹⁹.

Temu zagadnieniu zostanie poświęcona druga część opracowania.

dr Beata Bury,
sędzia Sądu Okręgowego
w Rzeszowie

Przypisy:

1. Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 986).
2. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
3. Wyrok Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2016 r. (II PK 202/15, LEX nr 2159110).
4. Ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 220).
5. Zob. uchwała 7 sędziów SN z 14 kwietnia 1994 r. (I PZP 64/93, OSNAPiUS nr 8/1994, poz. 124) oraz uchwała SN z 20 kwietnia 1994 r. (I PZP 10/94, OSNAPiUS nr 3/1994, poz. 38).
6. Wyrok SN z 18 października 2023 r. (I PSKP 26/23, OSNP nr 5/2024, poz. 48); zob. także postanowienie SN z 17 kwietnia 2024 r. (I PSKP 24/23, LEX nr 3772617).
7. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 44).
8. Zob. J. Strusińska-Żukowska, Karta Nauczyciela po zmianach (cz. 3), PP nr 8/1997, s. 16 i n. oraz Karta Nauczyciela po zmianach (cz. 2), PP nr 7/2000, s. 9 i n.
9. Zob. wyrok SN z 26 września 2000 r. (I PKN 51/00, OSNP nr 10/2002, poz. 230); por. także wyrok SN z 23 listopada 1999 r. (II UKN 211/99, OSNP nr 5/2001, poz. 174).
10. Zob. M. Szymańska [w:] A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska-Skrzeczyska, Ustawa Karta Nauczyciela, Warszawa 2004, s. 187 i n.
11. K. Kamiński, Praca nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych, PiZS nr 2/2019, s. 28 i n.
12. Z. Kubot, Praca ponadwymiarowa, PiZS nr 12/2005, s. 24 i 28.
13. Zob. J. Strusińska-Żukowska, Dodatki do wynagrodzenia nauczycieli, PP nr 4/2005, s. 21–22.
14. III PZP 53/88, OSNC nr 7-8/1989, poz. 109; zob. jednak uchwałę SN z 6 sierpnia 1987 r., w której sformułowana została teza, iż „nauczyciel szkoły muzycznej prowadzący indywidualne lekcje w ramach godzin ponadwymiarowych przydzielonych mu w planie organizacyjnym szkoły zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe z powodu choroby ucznia także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji” (III PZP 29/87, OSNC nr 1/1989, poz. 9).
15. Tak: SN (7) w uchwale z 24 marca 1987 r. (III PZP 3/87, OSNC nr 11/1987, poz. 165).
16. Ww. wyrok SN z 18 października 2023 r. (I PSKP 26/23).
17. Por. wyrok SN z 5 grudnia 2019 r. (III PK 28/18, LEX nr 3364185).
18. III PZP 2/18, OSNP nr 1/2019, poz. 6.
19. Ww. postanowienie SN z 17 kwietnia 2024 r.

Uprawnienia za trud na roli

Okres pracy w gospodarstwie rolnym w stażu pracowniczym



Foto: Gregory Hayes, Unsplash

Nie każdy okres wykonywania pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym jest wliczany do pracowniczego stażu pracy. Trzeba go ponadto właściwie udokumentować. Najwięcej wątpliwości dotyczy uwzględniania pracy na roli świadczonej w czasie pobierania nauki.

Do Państwowej Inspekcji Pracy wpływa wiele zapytań dotyczących prawidłowości ustalenia stażu pracy, od którego zależą poszczególne uprawnienia pracownicze. Trudności we właściwym stosowaniu przepisów mają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Wynika to między innymi z zachodzących na przestrzeni lat zmian przepisów prawa związanych z realizacją ustawowych przesłanek wliczania okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Niniejszy artykuł jest analizą przepisów prawa i orzecznictwa w zakresie wliczania do stażu pracy okresów prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, w szczególności przypadających w okresach kształcenia.

Regulacja ustawowa

Omawiana materia stanowi przedmiot regulacji ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. nr 54 poz. 310; dalej: ustawa). Co ciekawe, ustawa ta od dnia wejścia w życie nie była ani razu zmieniana i obowiązuje w pierwotnym brzmieniu. W celu stosowania tego zwięzłego aktu prawnego, bo zawierającego tylko 4 artykuły, należy się jednak odnieść do innych ustaw i rozporządzeń, regulujących m.in. zagadnienia z zakresu prawa administracyjnego i ubezpieczeń społecznych.

Ustawa nie zakłada wliczania do pracowniczego stażu pracy każdego okresu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym,

lecz jedynie takiego, który spełnia łącznie warunki przewidziane w przepisach. Dodatkową przesłanką jest ich udokumentowanie w sposób przewidziany w art. 3 ustawy. Ponadto, jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny, ustawa nie stanowi podstawy do uwzględnienia okresów pracy w gospodarstwie rolnym do okresu pracy warunkującego nabycie prawa do innych świadczeń czy uprawnień, niebędących świadczeniami czy uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy¹.

Okresy wliczane

Jak wskazano, do pracowniczego stażu pracy nie jest wliczany każdy okres wykonywania pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, a tym bardziej nie jest brany pod uwagę sam fakt zamieszkiwania w takim gospodarstwie. W art. 1 ust. 1 ustawy wskazano, że ilekroć przepisy prawa lub postanowienia układu zbiorowego pracy albo porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania przewidują wliczanie do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy, do stażu tego wlicza się pracownikowi także:

- okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka;
- przypadające przed 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem;
- przypadające po 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Przytoczone ustawowe przesłanki rozszerzają staż pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, o czas określony w sposób opisowy, a ustanowione ramy wliczania danych okresów związane są m.in. z okresem, na który przypadała praca, podstawą podlegania ubezpieczeniom społecznym czy też objęciem gospodarstwa w celu jego osobistego prowadzenia. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że przepisy ustawy mają charakter szczególny i dlatego należy je interpretować ściśle – wyłączona jest więc wykładnia rozszerzająca ustawowe przypadki wliczania do stażu pracy okresów pracy w gospodarstwie rolnym².

Okresy pomijane

Ustawa wskazuje również przesłanki negatywne, wykluczające możliwość wliczenia pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do stażu pracowniczego.

Przepisu art. 1 ust. 1 ustawy nie stosuje się, jeżeli w myśl danego przepisu lub postanowienia do stażu pracy wlicza się tylko

okresy zatrudnienia w danym zakładzie pracy, w określonej branży albo okresy pracy na określonych stanowiskach lub pracy wykonywanej w szczególnych warunkach. W związku z tym okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym nie będzie wliczany do stażu pracy m.in. w przypadku korzystania z niektórych uprawnień wynikających z przepisów Kodeksu pracy, np. do okresów warunkujących wysokość odprawy pośmiertnej czy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, które są uzależnione od stażu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.

Z kolei na podstawie art. 2 ustawy okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, o których mowa w art. 1, nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego lub innego świadczenia przysługującego z upływem roku pracy lub okresu krótszego niż jeden rok.

Należy zwrócić uwagę, że w zakresie urlopu wypoczynkowego przytoczony przepis ogranicza wliczenie stażu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym jedynie do stażu, od którego zależy nabycie prawa do urlopu, a nie jego wymiar. W związku z tym może dojść do sytuacji, w której wymiar urlopu pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy w rozumieniu art. 153 § 1 Kodeksu pracy, po wliczeniu okresu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, będzie wynosił od razu 26 dni.

Dokumenty na potwierdzenie

Aby pracodawca mógł wliczyć okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, trzeba je odpowiednio udokumentować.

W art. 3 ust. 1 ustawy zobowiązano właściwy urząd gminy do stwierdzenia – na wniosek osoby zainteresowanej – okresów jej pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, w celu przedłożenia w zakładzie pracy. Jak natomiast wynika z art. 3 ust. 2 ustawy, jeżeli organ (w ustawie mylnie przyjęto, że urząd gminy jest organem) nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie zaświadczenia o pracy zainteresowanej osoby w indywidualnym gospodarstwie rolnym, zawiadamia ją o tej okoliczności na piśmie.

W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że w każdym przypadku złożenia przez stronę wniosku o wydanie zaświadczenia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy, obowiązkiem organu jest przeprowadzenie szczegółowej kwerendy posiadanych ewidencji, rejestrów i innych dokumentów niezbędnych do wydania zaświadczenia. W przypadku stwierdzenia, że brak jest podstaw do wystawienia zaświadczenia, organ powinien szczegółowo wyjaśnić motyw wydanego rozstrzygnięcia, wskazując, jakimi rejestrami i ewidencjami dysponuje i co z nich wynika, a jakich nie posiada. Uzasadnienie postanowienia musi w sposób niebudzący wątpliwości wskazywać, dlaczego żądanie strony nie może zostać uwzględnione³.

Przyjmuje się, że zaświadczenie urzędu gminy jest podstawowym środkiem dowodzenia pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym⁴. Do zaświadczenia wydawanego przez urząd gminy zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, zgodnie z którymi taki dokument powinien być wydany bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 7 dni. Odмова jego wydania powinna przyjąć formę postanowienia, na które służy zażalenie.

Zeznania świadków

Jeżeli urząd gminy nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie zaświadczenia, zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy o pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym mogą być udowodnione zeznaniami co najmniej 2 świadków zamieszkujących w tym czasie na terenie, na którym jest położone to gospodarstwo rolne.

Jak wynika z doświadczeń zebranych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, wskazany przepis – a szerzej problem ujmując, właściwa forma potwierdzenia okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym – budzi wiele wątpliwości. Rozbieżności są związane m.in. z brakiem wskazania w przepisie, przed kim świadkowie mają złożyć zeznania. Niezależnie od powyższego, oceny dowodów, a tym samym zasadności wliczenia danego okresu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym lub odmowy wliczenia, dokonuje pracodawca. Pracownik, który nie zgadza się z odmową pracodawcy, może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie zasadności jego roszczenia.

Pomoc to za mało

Naczelny Sąd Administracyjny stwierdził, że przy zaliczaniu okresów pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracowniczego, od którego zależą konkretne, dodatkowe uprawnienia pracownicze, nie może być mowy jedynie o incydentalnych, drobnych świadczeniach domownika na rzecz rolnika – czyli pomocy, jaką w warunkach wiejskich zwyczajowo udziela się członkom rodziny prowadzącym gospodarstwo rolne. O pracy w gospodarstwie rolnym można zatem mówić jedynie przy pewnej systematyczności oraz co najmniej gotowości do wykonywania pracy, gdy jest to niezbędne rolnikowi prowadzącemu gospodarstwo, a nie wyłącznie wówczas, gdy taką pomoc deklaruje domownik⁵.

Praca w okresie nauki

Na uwagę zasługuje również problematyka dotycząca statusu domownika, gdy roszczenie pracownika pobierającego naukę o wliczenie okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy oparte jest na art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy. Zgodnie z tym przepisem do stażu pracy wlicza się pracownikowi przypadające po 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika

w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

W tego typu przypadkach istnieje konieczność odwołania się do aktów prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych. Przepisami dotyczącymi ubezpieczenia społecznego rolników były:

- od 1 stycznia 1983 r. – ustawa z dnia 14 grudnia 1982 r. o ubezpieczeniu rolników indywidualnych i członków ich rodzin (tekst jedn. Dz.U. z 1989 r. nr 24 poz. 133 ze zm.);
- od 1 stycznia 1991 r. – ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 197 ze zm.).

Jak wynika z orzecznictwa sądowego, w zakresie definicji domownika należy się odwołać do odpowiednich obowiązujących w danym czasie przepisów w zależności od tego, jaki okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym jest badany⁶.



Foto: Chad Stenbridge, Unsplash

Ustawa z dnia 14 grudnia 1982 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin w art. 2 pkt 2 definiuje domowników jako członków rodziny rolnika i inne osoby pracujące w gospodarstwie rolnym, jeżeli:

- pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z rolnikiem,
- ukończyły 16 lat,
- nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia na podstawie innych przepisów,
- praca w gospodarstwie rolnym stanowi ich główne źródło utrzymania.

Powyższe warunki ustawowe powinny być spełnione łącznie. Dodatkowo część z wymienionych warunków określa § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 marca 1983 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecz-

nym rolników indywidualnych i członków ich rodzin (tekst jedn. Dz.U. z 1988 r. nr 2 poz. 10 ze zm.). Przepis ten stwierdzał, że jeśli domownik kształci się w szkole ponadpodstawowej lub wyższej, to praca w gospodarstwie rolnym nie stanowi jego głównego źródła utrzymania – co stanowi negatywną przesłankę uznania takiej osoby za domownika. Wobec powyższego przyjmuje się, że okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym przypadający od 1 stycznia 1983 r. do 31 grudnia 1990 r. (okres obowiązywania ustawy z 1982 r.) można uwzględnić w stażu pracowniczym tylko wtedy, gdy dana osoba spełniała warunki określone w ustawowej definicji domownika, a jednocześnie wykonując pracę w gospodarstwie rolnym nie uczyła się w szkole ponadpodstawowej lub wyższej⁷.

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników w art. 6 pkt 2 definiuje natomiast domownika jako oso-

bę bliską rolnikowi, która:

- ukończyła 16 lat,
- pozostaje z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie,
- stale pracuje w tym gospodarstwie rolnym,
- nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy.

Również w tym przypadku wszystkie elementy definicji muszą być spełnione łącznie.

Należy zauważyć, że w definicji zawartej w ustawie z 1990 r. nie ma wymogu, by praca w gospodarstwie rolnym stanowiła główne źródło utrzymania. Wprowadzony został natomiast wymóg stałej pracy w gospodarstwie rolnym.

Jak wynika z orzecznictwa sądowego, ocena przesłanki stałości pracy w gospodarstwie rolnym musi być dokonywana ad

casum z uwzględnieniem wszelkich istotnych okoliczności konkretnej sprawy⁸. Z uwagi na brak precyzyjnych przepisów istnieje rozbieżności w orzecznictwie sądowym w zakresie uznania, czy okres nauki może się pokrywać ze stałą pracą w gospodarstwie rolnym, czy też stanowi przesłankę negatywną do przyjęcia takiej możliwości.

Naczelny Sąd Administracyjny wskazał, że samo kształcenie w dziennej, wieczorowej czy zaocznej szkole ponadpodstawowej nie może stanowić jedynej przeszkody do zakwalifikowania pracy wykonywanej w gospodarstwie rolnym jako pracy stałej domownika rolnika. O świadczeniu stałej pracy w gospodarstwie z pewnością nie może być mowy wówczas, gdy osoba bliska rolnikowi pobiera naukę w szkole znajdującej się w dużej odległości od miejsca położenia gospodarstwa rolnego, co nie pozwala na co-

dzienny jej powrót do domu i wiąże się z koniecznością zamieszkania np. w internacie lub akademiku. Podobna sytuacja może zachodzić również wtedy, gdy odległość szkoły do miejscowości, w której zamieszkuje domownik i w której znajduje się gospodarstwo, nie jest aż tak znaczna, ale jej pokonanie przez ucznia jest bardzo utrudnione z uwagi m.in. na problemy komunikacyjne⁹.

Z kolei Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że o stałości pracy domownika w gospodarstwie rolnym w rozumieniu art. 6 pkt 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników decyduje zachowanie – mimo prowadzenia działalności pozarolniczej – gotowości do świadczenia jej na rzecz gospodarstwa osoby bliskiej w wymiarze czasu stosownym do prawidłowego jego funkcjonowania¹⁰.

Różne wątpliwości

Każdego roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpływają zapytania dotyczące zasadności wliczania do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym. Wątpliwości dotyczą zarówno podstawy wliczenia danego okresu do stażu pracy, jak i prawidłowości dokumentowania wskazanych okresów. W wielu przypadkach, z uwagi na rozbieżności w doktrynie i orzecznictwie oraz ocenny charakter spełnienia ustawowych warunków, nie jest możliwa jednoznaczna odpowiedź.

Omawiana problematyka dotyczy zwłaszcza pracowników zatrudnionych w urzędach państwowych i samorządowych z uwagi na liczne uprawnienia związane ze stażem pracy występujące u pracodawców ze sfery budżetowej.

Tomasz Błażejowski,
specjalista,
OIP Gdańsk

Przypisy:

1. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 19 stycznia 2006 r., I OSK 760/05, LEX nr 194416.
2. A. Rzetecka-Gil, Ustawa o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Komentarz, wyd. II, LEX/el. 2022.
3. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z 28 kwietnia 2020 r., III SA/Łd 143/20, LEX nr 2978820.
4. A. Rzetecka-Gil, ibidem.
5. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 19 lutego 2016 r., I OSK 1660/14, LEX nr 2035991.
6. Por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r., II UKN 230/98, OSNP 1999, nr 20, poz. 657.
7. A. Rzetecka-Gil, ibidem.
8. M. Skibińska, Zasady zaliczania do stażu pracy okresów pracy w gospodarstwie rolnym, ABC.
9. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 12 listopada 2015 r., I OSK 788/14, LEX nr 1989994.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2006 r., II UK 42/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 292.

IOD pomaga, a nie wyręcza

Usytuowanie inspektora ochrony danych w zakładzie pracy

Rola inspektora ochrony danych sprowadza się do doradztwa i monitorowania zgodności działań organizacji z RODO. Nie odpowiada on za wykonanie obowiązków nałożonych na administratora.

Inspektor ochrony danych (IOD) pełni kluczową rolę w zapewnieniu zgodności organizacji z przepisami rozporządzenia ogólnego o ochronie danych osobowych (RODO). Jego niezależność oraz brak konfliktu interesów są fundamentem skutecznej ochrony danych osobowych.

Najnowszy poradnik Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO), wytyczne Europejskiej Rady Ochrony Danych (EROD), wywiady z prezesem UODO Mirosławem Wróblewskim oraz decyzja z 18 grudnia 2024 r. wobec Toyota Bank Polska S.A. dostarczają cennych i bardzo prak-

tycznych wskazówek dotyczących prawidłowego usytuowania IOD w strukturze organizacyjnej.

Właśnie ta decyzja UODO stała się głównym przykładem, jak poważne mogą być konsekwencje lekceważenia niezależności inspektora ochrony danych. W Toyota Bank IOD znalazł się w sytuacji, w której podlegał dyrektorowi departamentu bezpieczeństwa – osobie odpowiedzialnej również za przetwarzanie danych osobowych. To klasyczny konflikt interesów, który podważał niezależność inspektora i naruszał fundamentalne zasady RODO. Ale to nie wszystko – bank nie uwzględnił profilowania w rejestrze czynności przetwarzania danych i nie przeprowadził wymaganej oceny skutków dla ochrony danych osobowych. Efekt? Rekordowa kara w wysokości 576 220 zł oraz jasny sygnał dla całego rynku: rola IOD nie może być fikcją, a jego niezależność to nie tylko formalność, lecz realny obowiązek.

Kluczowy wymóg: niezależność

Zgodnie z art. 38 RODO inspektor ochrony danych musi działać niezależnie i nie może być narażony na konflikt interesów. W poradniku UODO podkreślono, że inspektor powinien podlegać bezpośrednio najwyższemu kierownictwu organizacji, co pozwala na swobodną realizację jego funkcji doradczych i nadzorczych.

Kluczowe zasady:

- podległość najwyższemu kierownictwu – IOD powinien raportować zarządowi lub innemu organowi nadrzędnemu, a nie kierownikom departamentów odpowiedzialnych za przetwarzanie danych;
 - brak konfliktu interesów – inspektor nie może pełnić funkcji decyzyjnych w zakresie przetwarzania danych, takich jak kierownik działu IT, HR czy bezpieczeństwa.
- Prezes UODO Mirosław Wróblewski wielokrotnie podkreślał, że niezależność IOD to fundament skutecznej ochrony danych

osobowych. Wskazywał również na konieczność zapewnienia inspektorowi odpowiednich zasobów i wsparcia ze strony administratora danych.

Obowiązki IOD i administratora

Poradnik Urzędu Ochrony Danych Osobowych szczegółowo omawia obowiązki IOD, które obejmują między innymi:

- **monitorowanie zgodności z RODO** – IOD powinien regularnie nadzorować procesy przetwarzania danych, kontrolować przestrzeganie zasad ochrony danych oraz doradzać administratorowi w zakresie wdrażania odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych;
- **informowanie i doradzanie** – inspektor ma obowiązek informować administratora i pracowników o ich obowiązkach wynikających z przepisów RODO oraz udzielać im wskazówek dotyczących ochrony danych osobowych;
- **współpracę z organem nadzorczym** – IOD jest punktem kontaktowym między organizacją a organem nadzorczym (UODO); powinien wspierać administratora w komunikacji z UODO, ale nie może samodzielnie podejmować decyzji w imieniu administratora;
- **szkolenie pracowników** – inspektor powinien organizować szkolenia dla personelu, aby zwiększać świadomość dotyczącą ochrony danych osobowych.

Kluczową rolę we wspieraniu działań inspektora ochrony danych ma administrator danych. Zgodnie z punktem 3.6 poradnika Urzędu Ochrony Danych Osobowych jest on zobowiązany do:

- **zapewnienia zasobów** – administrator musi dostarczyć inspektorowi odpowiednie zasoby finansowe, techniczne i organizacyjne, które umożliwią mu skuteczne wykonywanie obowiązków;
- **zapewnienia dostępu do informacji** – inspektor powinien mieć dostęp do wszystkich danych osobowych oraz procesów ich przetwarzania w organizacji;
- **unikania ingerencji w działania IOD** – administrator nie może wydawać inspek-

torowi poleceń dotyczących sposobu realizacji jego obowiązków ani wpływać na jego decyzje;

- **współpracy z IOD** – administrator powinien aktywnie współpracować z inspektorem, uwzględniając jego zalecenia i rekomendacje przy podejmowaniu decyzji dotyczących ochrony danych.

DPIA i zgłaszanie naruszeń

DPIA (*Data Protection Impact Assessment*) – ocena skutków dla ochrony danych osobowych – to proces, którego celem jest identyfikacja i minimalizacja ryzyka związanego z przetwarzaniem danych osobowych, zwłaszcza w przypadku operacji mogących powodować wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności osób fizycznych. Obowiązek przeprowadzenia DPIA spoczywa na administratorze danych, zgodnie z art. 35 RODO oraz wytycznymi EROD. Administrator może powierzyć wykonanie DPIA pracownikowi lub podmiotowi przetwarzającemu (procesorowi), ale odpowiedzialność za jej przeprowadzenie i efekty pozostaje po stronie administratora.

Inspektor ochrony danych doradza administratorowi w zakresie konieczności przeprowadzenia DPIA, sposobu jej realizacji oraz oceny ryzyka. Monitoruje też proces DPIA i udziela wskazówek dotyczących środków zaradczych oraz zgodności z RODO.

Zgodnie z art. 33 RODO obowiązek zgłoszenia naruszenia do organu nadzorczego spoczywa na administratorze danych. Procesor (podmiot przetwarzający) ma obowiązek niezwłocznie poinformować administratora o naruszeniu, ale nie zgłasza go samodzielnie do UODO.

Inspektor wspiera administratora w ocenie ryzyka związanej z naruszeniem oraz w przygotowaniu zgłoszenia do organu nadzorczego, nie odpowiada jednak za samo zgłoszenie – jest to zadanie administratora.

Doradca, a nie wykonawca

Zgodnie z najnowszymi wytycznymi UODO, EROD oraz przepisami RODO kluczowe

jest traktowanie inspektora ochrony danych jako doradcy wspierającego organizację swoją wiedzą i doświadczeniem, a nie osoby wykonującej operacyjne zadania za administratora.

Kluczowe aspekty roli doradczej inspektora ochrony danych:

- **doradztwo w DPIA** – IOD monitoruje przebieg oceny skutków dla ochrony danych (DPIA) i udziela rekomendacji dotyczących minimalizacji ryzyka, ale jej przeprowadzenie należy do administratora;
- **wsparcie przy zgłaszaniu naruszeń** – inspektor wspiera administratora w ocenie ryzyka naruszeń i przygotowaniu zgłoszenia do organu nadzorczego, jednak samo zgłoszenie pozostaje wyłącznym obowiązkiem administratora;
- **tworzenie polityk** – IOD opiniuje polityki ochrony danych osobowych, ale ich opracowanie i wdrożenie należy do administratora.

Inspektor ochrony danych pełni funkcję strażnika zgodności oraz partnera w budowaniu kultury ochrony danych osobowych w organizacji. Jego niezależność oraz rola doradcza są kluczowe dla skutecznego zarządzania ryzykiem związanym z przetwarzaniem danych osobowych oraz unikania potencjalnych kar i naruszeń.

IOD powinien być usytuowany w strukturze organizacyjnej tak, aby zagwarantować jego niezależność i brak konfliktu interesów. Wytyczne EROD oraz decyzja prezesa UODO wobec Toyota Bank Polska S.A. jasno określają granice odpowiedzialności między administratorem a inspektorem. Administrator odpowiada za przeprowadzanie DPIA oraz zgłaszanie naruszeń ochrony danych osobowych do organu nadzorczego, natomiast rola IOD sprowadza się do doradztwa i monitorowania zgodności działań organizacji z RODO.

Wdrożenie tych zasad pozwala uniknąć sankcji finansowych oraz budować kulturę ochrony prywatności opartą na profesjonalizmie i transparentności działań wszystkich zaangażowanych stron.

Robert Ruciński,
inspektor ochrony danych,
Główny Inspektorat Pracy

Porady Państwowej Inspekcji Pracy

– najciekawsze pytania



Państwowa Inspekcja Pracy każdego dnia odpowiada na wiele pytań. Część tych problemów jest uniwersalna. Aby ułatwić do nich dostęp, publikujemy odpowiedzi na najciekawsze pytania dotyczące przepisów, które wywołują wątpliwości co do praktycznego zastosowania.

Oddanie krwi a urlop

 Miałem zaplanowany urlop wypoczynkowy, ale pomyślałem, że zamiast tracić dni urlopowe, oddam krew. Pracodawca nie chce się zgodzić na zmianę mojego wniosku. Czy jeśli mimo wszystko oddam krew, to urlop odgórnie zostanie zastąpiony wolnym z tytułu oddania krwi?

Nie. Oddanie krwi nie przerywa urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, pracodawca ma obowiązek zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Za czas zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jak wynika zaś z art. 9 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi, dawcy przysługuje zwolnienie od pracy w dniu, w którym oddaje krew, oraz w dniu następnym, a także na czas okresowego badania lekarskiego dawców krwi zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298² k.p.

Te przepisy mówią jednak o zwolnieniu od pracy, a pracownik ma zaplanowany urlop. Kodeks pracy w art. 166 zawiera za-

mknięty katalog zdarzeń, które powodują przerwanie urlopu wypoczynkowego z mocy prawa. Jest to m.in. czasowa niezdolność do pracy wskutek choroby, odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, urlop macierzyński czy odbywanie ćwiczeń wojskowych. Przepisy prawa pracy nie przewidują, aby oddanie krwi przez pracownika przerywało urlop wypoczynkowy. Skoro więc pracownik na dzień donacji nie miał zaplanowanej pracy, takie zwolnienie nie będzie mu przysługiwało. Nie ma również podstaw do udzielenia mu dodatkowo zwolnienia od pracy w innym terminie.

Czas pracy

 Jaka jest różnica między ewidencją czasu pracy a listą obecności? Czy możemy prowadzić jedynie listę obecności?

Ewidencja czasu pracy i lista obecności są często mylone, choć służą różnym celom, a każdy dokument pełni odrębną rolę.

W myśl art. 149 § 1 Kodeksu pracy pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika w celu prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Ewidencja ta, na podstawie § 6 pkt 1a rozporządzenia

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, powinna zawierać informacje o:

- liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej,
- liczbie godzin nadliczbowych,
- dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
- liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia,
- rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
- rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Ewidencja czasu pracy ma charakter obowiązkowy.

Z kolei lista obecności to dokument, który nie doczekał się regulacji w powszechnie obowiązujących przepisach. Umocowaniem do jej stosowania są jedynie przepisy Kodeksu pracy dotyczą-

ce regulaminu pracy, które przewidują, że regulamin powinien określać sposób potwierdzenia obecności w pracy. Pracodawca ma całkowitą dowolność wyboru sposobu potwierdzania obecności pracownika w pracy, a co za tym idzie prowadzenia listy obecności. W praktyce lista obecności może być w formie papierowej lub elektronicznej. Należy podkreślić, że od 25 maja 2018 r., czyli po wejściu w życie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych (RODO), w liście obecności nie można wpisywać rodzajów absencji pracowników, gdyż naruszyłoby to zasady ochrony danych osobowych.

Dodatkowa praca

 Czy na urlopie wychowawczym mogę podjąć pracę u innego pracodawcy?

Zgodnie z Kodeksem pracy na urlopie wychowawczym pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie – jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jeżeli jednak pracodawca udzielający urlopu wychowawczego ustali, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, może go wezwać do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym:

- nie później niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i
- nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Prawo pracy nie definiuje pojęcia trwałego zaprzestania opieki nad dzieckiem. Rozstrzygnięcie ewentualnych sporów w tym zakresie należy do kompetencji sądu pracy.

Ewentualną przeszkodą w podjęciu pracy u innego pracodawcy jest wcześniejsze podpisanie z pracodawcą udzielającym urlopu wychowawczego umowy o zakazie konkurencji. Gdyby pracownik, który zawarł taką umowę, podjął pracę o charakterze konkurencyjnym wzglę-

dem pracodawcy, pracodawca mógłby dochodzić od niego wyrównania szkody na zasadach odpowiedzialności materialnej określonej w Kodeksie pracy. Należy również pamiętać, że jednym z obowiązków pracownika jest dbanie o dobro zakładu pracy i nienarażanie go na szkodę.

Nagroda jubileuszowa

 Jestem pracownikiem samorządowym, pracuję w urzędzie miasta. Planuję w najbliższych miesiącach odejść z pracy i przejść na emeryturę. Do nagrody jubileuszowej za 40-lecie pracy brakuje mi około 10 miesięcy. Czy pracodawca będzie musiał mi ją wypłacić, jeśli odejdę przed osiągnięciem 40-letniego stażu pracy?

Tak. Szczegółowe warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania dla pracowników samorządowych reguluje rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z § 8 ust. 7 tego rozporządzenia, w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy – licząc od dnia ustania stosunku pracy – nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy. Pracodawca będzie więc miał obowiązek wypłacenia nagrody w dniu zakończenia zatrudnienia.

Dodatkowe zadania

 Jestem zatrudniony na stanowisku związanym z obsługą specjalistycznej maszyny. Pracodawca zobowiązał mnie, żebym w czasie pracy porządkował również magazyn. Czy może tego ode mnie wymagać?

Stosunek pracy charakteryzuje się trzema głównymi cechami:

- osobistym wykonywaniem pracy przez pracownika,

- podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- odpłatnością.

Zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia pracy, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się w zobowiązaniu go do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Może to w szczególności polegać na codziennym stawianiu się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 352/14).

W opisanym stanie faktycznym, jeżeli praca maszyny zgodnie z instrukcją obsługi nie wymaga stałej obecności operatora, to polecenie pracodawcy wykonania przez pracownika dodatkowych czynności w trakcie pracy maszyny jest dopuszczalne, gdyż „(...) W ramach swoich uprawnień kierowniczych pracodawca ma prawo do wydawania pracownikowi poleceń, które są dla niego wiążące, jeżeli mają cechy określone w art. 100 § 1 Kodeksu pracy. Mogą być one realizowane w rozmaitej postaci (nakazy, zakazy, wskazania, zarządzenia, instrukcje) i formie (ustna, pisemna), a są adresowane do konkretnego pracownika lub do grupy pracowników” (Beata Bury, Podporządkowanie pracownika pracodawcy, „Państwo i Prawo” 2006/9/57-68).

Odpoczynek od pracy

 W jaki sposób udzielać odpoczynku pracownikowi wykonującemu pracę w systemie, o którym mowa w art. 136 Kodeksu pracy?

W systemie czasu pracy opisanym w art. 136 Kodeksu pracy, który można

stosować przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub częściowym pozostawaniu w pogotowiu do pracy, dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nawet do 16 godzin. Warunkiem jest jednak, aby system ten był stosowany w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

W tym szczególnym systemie pracownikowi przysługuje odpoczynek dobowy bezpośrednio po zakończeniu pracy w przedłużonym wymiarze. Odpoczynek ten musi trwać co najmniej tyle godzin, ile wynosiła długość danej zmiany. Przykładowo po 14-godzinnej pracy należy zapewnić pracownikowi minimum 14 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Jednocześnie zgodnie z ogólną zasadą wynikającą z art. 132 § 1 k.p. odpoczynek dobowy nie może być krótszy niż 11 godzin. To oznacza, że nawet jeśli pracownik pracował mniej niż 11 godzin, odpoczynek po takiej zmianie nadal musi wynosić co najmniej 11 godzin.

Należy również pamiętać o konieczności zapewnienia pracownikowi odpoczynku tygodniowego. W omawianym systemie nie ma odstępstwa od tej zasady – każdemu pracownikowi musi przysługiwać co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu pracy, zgodnie z art. 133 k.p. W przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, ale nie może być krótszy niż 24 godziny.

Przerwa na karmienie

 Pracownica zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony na pełny etat urodziła pierwsze dziecko w 2023 r., a drugie w 2024 r. Wykorzystała urlop macierzyński, rodzicielski i urlop wypoczynkowy. W kwietniu 2025 r. zgłosiła chęć powrotu do pracy, jednocześnie informując pracodawcę, że będzie korzy-

stać z przerwy na karmienie piersią. Pracownicaawnioskowała o dwie przerwy po 45 minut, ponieważ karmi piersią oboje dzieci. Czy faktycznie przysługują jej te przerwy, czy dotyczy to jedynie przypadku bliźniąt?

Zgodnie z art. 187 § 1 zdanie drugie Kodeksu pracy, pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na jej wniosek udzielane łącznie.

To uprawnienie nie jest ograniczone wyłącznie do sytuacji, gdy dzieci są bliźniętami lub trojaczkami urodzonymi podczas jednego porodu. Przepis ten ma zastosowanie również w przypadku, gdy pracownica karmi piersią więcej dzieci urodzonych w różnym czasie. Oznacza to, że niezależnie od tego, czy dzieci przyszły na świat podczas jednego porodu, czy w odrębnych, jeżeli są jednocześnie karmione piersią, pracownicy przysługuje prawo do dwóch 45-minutowych przerw w pracy.

Odwołanie oświadczenia

 Co musi zrobić pracownik, który chce wycofać zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron?

Jeżeli pracownik chce wycofać zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, powinien uzyskać na to zgodę pracodawcy. W przypadku braku takiej zgody może zwrócić się do sądu pracy, który oceni, czy jego oświadczenie woli było wadliwe.

Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron oznacza, że obie strony – pracodawca i pracownik – wspólnie i zgodnie zdecydowały o zakończeniu stosunku pracy. Nie wymaga to podania przyczyny ani uzasadnienia; wystarczy zgodne oświadczenie woli obu stron. Jest to jedna z dopuszczalnych form rozwiązania umowy, różniąca się od jednostronnego rozwiązania umowy.

Podpisanie porozumienia oznacza, że obie strony stosunku pracy wyraziły zgodę na zakończenie zatrudnienia. Wycofanie tej zgody nie może nastąpić jednostronnie – wymaga zgody drugiej strony. Jeśli pracownik chce zakwestionować skuteczność zawartego porozumienia, a pracodawca nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, pracownik może wnieść sprawę do sądu pracy. W takiej sytuacji musi powołać się na wadę oświadczenia woli taką jak istotny błąd, groźba lub inną przesłankę przewidzianą w przepisach Kodeksu cywilnego, które – zgodnie z art. 300 Kodeksu pracy – mają odpowiednie zastosowanie w prawie pracy.

Zgodnie z art. 84 § 2 Kodeksu cywilnego błąd może stanowić podstawę do unieważnienia oświadczenia woli tylko wtedy, gdy jest istotny – czyli gdyby osoba składająca oświadczenie, działając rozsądnie i świadomie, nie złożyła oświadczenia o tej treści. Pracownik musi zatem przekonać sąd, że jego zgoda na rozwiązanie umowy została wyrażona pod wpływem istotnego błędu, groźby lub innej wady, która powoduje nieważność lub możliwość wzruszenia oświadczenia.

Podsumowując, wycofanie zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron jest możliwe wyłącznie za zgodą pracodawcy lub na drodze sądowej, po wykazaniu istnienia wady oświadczenia woli.

Dokumentacja pracownicza

 Jestem na zwolnieniu lekarskim. Chciałabym wystąpić do pracodawcy o udostępnienie dokumentów związanych z czasem pracy, w tym informacji z czytnika kart, które są na wejściu i wyjściu z biura. Czy pracodawca może odmówić udostępnienia mi takich dokumentów? Ile czasu ma na ich wydanie i w jakiej formie mam złożyć wniosek?

Zgodnie z art. 9⁴¹² Kodeksu pracy pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek:

- pracownika lub byłego pracownika albo
- osób, o których mowa w art. 94⁹ § 3 – w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika

złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (dalej: r.d.p.) w § 6 określa, co wchodzi w skład dokumentacji pracowniczej. To m.in. ewidencja czasu pracy, wnioski dotyczące udzielania zwolnień od pracy, dokumenty związane z czasem pracy czy karty wynagrodzeń. W tym katalogu nie znajdziemy danych z elektronicznych rejestratorów czasu pracy.

Odbiór dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci papierowej następuje osobiście i za pokwitowaniem. Z kolei wydanie dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci elektronicznej następuje na informatycznym nośniku danych odebranym osobiście i za pokwitowaniem albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, pod warunkiem że osoba, której dokumentacja pracownicza ma być wydana, będzie jednoznacznie zidentyfikowana przed jej wydaniem, a wydanie dokumentacji pracowniczej będzie potwierdzone dowodem doręczenia (§ 16 ust. 3 i 4 r.d.p.).

Pracodawca wydaje pracownikowi kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej określonej we wniosku nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania (§ 18 ust. 3 r.d.p.).

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że pracodawca ma obowiązek przekazać ewidencję czasu pracy na wniosek pracownika złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Przebywanie pracownika na zwolnieniu lekarskim nie zwalnia pracodawcy z realizacji tego obowiązku.

Dane z elektronicznych rejestratorów czasu pracy, choć mogą być pomocne

w tworzeniu ewidencji czasu pracy, to nie stanowią dokumentacji pracowniczej. Pracodawca może zatem odmówić przekazania takiego zestawienia.

Urlop wychowawczy

 Pracownica jest u nas zatrudniona ponad rok. Wcześniej była bezrobotna i nie korzystała z urlopów związanych z rodzicielstwem. Czy mimo to możemy udzielić jej urlopu wychowawczego?

Zgodnie z art. 186 Kodeksu pracy prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem ma pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy. Do tego stażu wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy i przysługuje obojgu rodzicom, a każdy z nich ma prawo wyłączone do jednego miesiąca urlopu wychowawczego (jedno z rodziców może skorzystać maksymalnie z 35 miesięcy urlopu wychowawczego, poza wyjątkami opisanymi w art. 186 § 9 k.p.). Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Pracodawca udziela go na wniosek składany przez pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Urlop wychowawczy nie jest uzależniony od wcześniejszego wykorzystania urlopu macierzyńskiego ani rodzicielskiego. Jedynym warunkiem jego przyznania jest posiadanie ogólnego stażu pracy wynoszącego co najmniej 6 miesięcy, niezależnie od miejsca zatrudnienia i przerw w zatrudnieniu. Zatem nie ma przeszkód, aby pracownica mogła skorzystać z urlopu wychowawczego.

Treść umowy

 Kiedy będą zachowane wymogi formy pisemnej przewidzianej w Kodeksie pracy przy zawieraniu umów o pracę?

Szczegółowe regulacje w zakresie formy czynności prawnych, m.in. podpisywania umów o pracę, zawiera Kodeks cywilny, którego przepisy stosuje się odpowiednio do stosunku pracy na mocy art. 300 k.p. Tak więc do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarczy złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarczy wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany (art. 78 § 1 k.c.). Aby zachować elektroniczną formę czynności prawnej, złożone oświadczenie woli w postaci elektronicznej ma być opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem złożonym w formie pisemnej (art. 78¹ k.c.). Zatem ustawodawca przyznaje kwalifikowanej formie elektronicznej podpisu ekwiwalentność z formą pisemną.

Ilekoć więc k.p. przewiduje wymóg zachowania formy pisemnej, strony stosunku pracy mogą dokonać czynności także w formie elektronicznej, pod warunkiem że oświadczenie woli zostanie opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym przez każdą ze stron. Wymóg dochowania formy pisemnej jest bowiem spełniony również wtedy, gdy pracodawca lub pracownik własnoręcznie podpisze dokument, względnie gdy opatry go kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

oprac. Centrum Poradnictwa
Państwowej Inspekcji Pracy



Upału nie wolno lekceważyć

Cypryjskie sposoby na pracę w wysokich temperaturach

Cypr opracował wskaźniki, które łączą różne czynniki przekładające się na faktycznie odczuwalną temperaturę w pracy i jej możliwy wpływ na funkcje życiowe organizmu człowieka. Gdy wystąpią ekstremalnie trudne warunki klimatyczne, podwoje firm trzeba zamykać.

Państwowa Inspekcja Pracy była gospodarzem obrad Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), które w związku z polską prezydencją w Radzie Unii Europejskiej odbywały się 14-15 maja 2025 r. w Warszawie. Przedstawiciele kierownictw inspekcji pracy państw Unii Europejskiej, Komisji Europejskiej, Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) oraz obserwatorzy i zaproszeni eksperci spotykają się, by rozmawiać o bezpieczeństwie na unijnych rynkach pracy. W ramach konferencji Dnia Tematycznego przedstawione zostały przykładowe kampanie kontrolne z wybranych państw członkowskich UE.

Jedną z nich była kampania kontroli pracy w wysokich temperaturach spowodowanych warunkami klimatycznymi na Cyprze, którą zaprezentował **Yiannos Koudounaris**, starszy inspektor w tamtejszej Inspekcji Pracy. Prezentacja zawierała cztery części:

- panujące warunki klimatyczne i niekorzystny wpływ na ludzkie ciało,
- cypryjskie przepisy bhp dotyczące „stresu cieplnego”,
- wymagania prawne wobec pracodawców podczas wysokich temperatur,
- coroczna kampania inspekcji pracy dotycząca „stresu cieplnego”.

Wpływ klimatu na pracę

Od czerwca do września temperatury na Cyprze, tak jak w innych państwach basenu Morza Śródziemnego, przekraczają 30°C w godzinach południowych i popołudniowych. Najgorętsze miesiące to lipiec i sierpień. Trudno wtedy pracować. Stres cieplny ma negatywne skutki dla organizmu ludzkiego. Praca w zbyt wysokiej temperaturze wpływa na zdrowie psychiczne i fizyczne.

Wewnętrzne funkcje organizmu działają prawidłowo, kiedy temperatura wynosi między 36,6 a 37,3 stopni. Aby utrzymać temperaturę wewnętrzną w bezpiecznych granicach, ciało wydala nadmiar ciepła poprzez zmianę częstości akcji serca, ilości

krwi krążącej w skórze i uwalnianie płynów przez skórę z gruczołów potowych (poprzez pocenie się). W ekstremalnych warunkach cieplnych „termoregulacja” zawodzi i występują niekorzystne skutki, takie jak skurcze mięśni, wyczerpanie cieplne (aż do zasłabnięcia), a także udar cieplny, który może prowadzić do śmierci.

Warunki w środowisku pracy są złożone i zależą od wielu czynników. Potrzeba ich uwzględnienia w jednej „liczbie” określającej warunki komfortu cieplnego doprowadziła do ustanowienia wskaźników mikroklimatycznych. Na Cyprze bierze się pod uwagę temperaturę otoczenia, względną wilgotność powietrza oraz prędkość powietrza. Inne aspekty, które trzeba uwzględnić, to obciążenie pracą, np. wykonywanie ciężkich czynności na placu budowy czy na rusztowaniach. Jest to zupełnie inny rodzaj pracy niż wykonywana w biurze praca intelektualna. Kolejna kwestia to odzież ochronna, stan zdrowia oraz długość trwania ekspozycji na upały. Równie ważne aspekty pochodzą ze Światowej Organizacji Zdrowia.

Chodzi tu o temperaturę aktywną, która nie jest tym samym, co temperatura z prognozy pogody. Ustalono wartości graniczne skorygowanej temperatury aktywnej przy 8-godzinym narażeniu zawodowym (WHO). Skorygowana temperatura aktywna oparta jest na obserwacji, że zamknięte przestrzenie o różnych czynnikach mikroklimatycznych (temperatura, wilgotność względna i prędkość powietrza), nawet jeśli się różnią, mogą dawać pracownikom poczucie podobieństwa termicznego.

Połączenie temperatury i wilgotności względnej wyznacza odczuwalną temperaturę i uczucie dyskomfortu.

Zaobserwowano, że występowanie bardzo gorących warunków w południe i wczesnym popołudniem można przewidzieć, jeśli o godzinie 9.00 rano przeważa umiarkowana fala upałów (temperatura aktywna skorygowana 26°C lub współczynnik stresu cieplnego 32°C, lub temperatura odczuwalna ok. 27°C).

Tab. 1 Wartości graniczne skorygowanej temperatury aktywnej

Rodzaj pracy	OSOBY
	NIEZAAKLIMATYZOWANE / ZAAKLIMATYZOWANE (°C)
Praca lekka	30 / 32,2
Praca umiarkowana	28 / 30
Praca ciężka	26,5 / 28,5

Tab. 2 Komfort termiczny – wartości graniczne

Postrzegana temperatura (°C)	UCZUCIE DYSKOMFORTU I FALA UPAŁÓW
25–25,9	Poczucie lekkiego dyskomfortu
26–27,9	Poczucie umiarkowanego dyskomfortu
28–29,9	Poczucie silnego dyskomfortu – fala upałów
≥ 30	Poczucie ostrego dyskomfortu – silna fala upałów

Stres cieplny

Obciążenie cieplne, na które są narażeni pracownicy, definiuje się jako stres cieplny. To wynik połączenia warunków środowiskowych panujących w miejscu pracy, aktywności fizycznej, którą trzeba wykonywać, oraz używanych ubrań.

Jaki jest wskaźnik stresu cieplnego na Cyprze? Tu również stosowane są wskaźniki międzynarodowe WHO. Współczynnik ustalany jest po połączeniu wilgotności względnej z temperaturą.

Tab. 3 Stres cieplny

Wskaźnik stresu cieplnego (°C)	KATEGORIA	ZAGROŻENIE
27-32	Ostrożność	możliwe zmęczenie przy długotrwałym narażeniu i/lub aktywności fizycznej
33-40	Szczególna ostrożność	udar słoneczny, skurcze cieplne i wyczerpanie cieplne możliwe przy długotrwałej ekspozycji i/lub aktywności fizycznej
41-54	Niebezpieczeństwo	udar słoneczny, skurcze cieplne i wyczerpanie cieplne prawdopodobne przy długotrwałym narażeniu i/lub aktywności fizycznej
55 i więcej	Poważne niebezpieczeństwo	udar cieplny / udar słoneczny nieuchronny przy ciągłej ekspozycji

Przepisy bhp dotyczące stresu cieplnego

Od 1996 do 2023 r. prawo dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy było stosowane na Cyprze jak ogólne postanowienia i nieco bardziej szczegółowe, ale bez odniesienia się do fal ciepła. Dokument europejski zawiera z kolei przepisy dotyczące miejsc pracy w pomieszczeniach zamkniętych na Cyprze. Jest tak gorąco, że zazwyczaj w sezonie od maja aż do września trzeba mieć przez cały czas włączoną klimatyzację.

Najważniejszym aktem prawnym, jeśli chodzi o stres cieplny, jest Kodeks postępowania w zakresie stresu cieplnego w miejscu pracy. To dokument o statusie prawnym – obowiązujący, niefaktultatywny. Kodeks praktyki był wypracowywany przez wiele lat. Do tej pory przeprowadzono trzy rewizje tego dokumentu, ostatnią w 2023 r. To wtedy uregulowano przepisy dotyczące ekstremalnie wysokich temperatur, aby zapobiegać i kontrolować stres cieplny poprzez wdrożenie środków technicznych i organizacyjnych, takich jak zmiana zadań roboczych/odpoczynek w różnych warunkach temperatury i wilgotności.

Gdy istnieje możliwość wystąpienia bardzo silnej fali upałów, zgodnie z prognozą Departamentu Meteorologii, Departament Inspekcji Pracy wydaje odpowiedni ostrzegawczy komunikat prasowy około godziny 9:00, aby przypomnieć pracodawcom, a także osobom samozatrudnionym i ogółowi społeczeństwa, że należy podjąć odpowiednie środki ochrony przed stresem cieplnym.

Cypryjskie rozwiązania w kontekście obowiązków pracodawców w związku z występującymi falami ciepła rozróżniają środki prawne, ochronne i zapobiegawcze. Stosowany jest kod kolorystyczny – zielony, pomarańczowy i czerwony. Kiedy aktualny jest parametr czerwony, zarządzana jest obowiązkowa przerwa w pracy.

Co wynika z tych przepisów prawa? Najbardziej podstawowe rzeczy to monitorowanie wilgotności i temperatury. Zarówno pracodawcy, jak i osoby samozatrudnione muszą mierzyć współczynniki obciążenia termicznego, takie jak temperatura i wilgotność względna i/lub śledzić prognozy pogody oraz ogłoszenia cypryjskiego Departamentu Meteorologii i odpowiednio regu-

lować swoje działania w pracy. Temperatura termometru suchego jest mierzona w cieniu. Korzystając z tych pomiarów, trzeba obliczać skorygowaną temperaturę aktywną lub wskaźnik stresu cieplnego, lub temperaturę odczuwalną i podejmować odpowiednie środki organizacyjne i techniczne zgodnie z wynikami.

Podczas wysokich temperatur pracodawcy muszą zapobiegać stresowi cieplnemu i go kontrolować, stosując środki techniczne:

- zmiany w elementach konstrukcyjnych budynków – izolacja termiczna powłoki budynku, naturalna wentylacja,
 - zmiany w procesach pracy – ograniczenie wydzielania ciepła, izolacja gorących powierzchni, osłony odbijające lub pochłaniające ciepło,
 - zmiany mikroklimatu w miejscu pracy – ogólna wentylacja, zapewnienie klimatyzacji, wentylatory,
 - stosowanie środków ochrony indywidualnej – odzież ochronna, kamizelki chłodzące.
- Stosowane powinny być także środki organizacyjne, takie jak:
- szkolenie pracowników o skutkach narażenia na ciepło oraz środkach zaradczych,
 - dostosowanie godzin pracy tak, aby ciężka praca była wykonywana w chłodniejszych godzinach dnia,
 - organizowanie częstych, krótkich przerw na odpoczynek w strefach regeneracji (zacienione, chłodne miejsca klimatyzowane lub z wentylatorami),
 - regulacja pracy w celu zmiany zadań roboczych lub przerw w pracy w oparciu o warunki temperatury i wilgotności względnej,
 - unikanie ciężkiej pracy w godzinach od 12:00 do 16:00,
 - rotacja pracowników – stosowanie zmian,
 - korzystanie z zacienionego obszaru lub odpowiednich zadaszonych obszarów do wykonywania prac na zewnątrz,
 - zapewnienie chłodnej wody pitnej (10-15°C),
 - zapewnienie i stosowanie przez pracowników odpowiedniego nakrycia głowy,
 - używanie przez pracowników luźnej, lekkiej, oddychającej odzieży (np. bawełnianej),
 - unikanie dużych posiłków i spożywania słodkich pokarmów, a także napojów alkoholowych i kofeinowych,
 - unikanie narażania wrażliwych osób na obciążenia termiczne.
- W przypadku przestrzeni zewnętrznych podczas upałów:
- pracodawca powinien podjąć odpowiednie kroki, w tym przerwać lub odroczyć prace, aby uniknąć ekspozycji na promieniowanie słoneczne,
 - we wszystkich przypadkach, w których istnieje możliwość, że pracownicy będą narażeni na wysokie obciążenie termiczne w pracy, pracodawcy i osoby samozatrudnione muszą podjąć wszelkie niezbędne organizacyjne i techniczne środki ochronne po dokonaniu oceny ryzyka związanego z obciążeniem termicznym,

- biorąc pod uwagę temperaturę termometru suchego w połączeniu z wilgotnością względną, pracodawcy i osoby samozatrudnione muszą podjąć wszelkie niezbędne środki i dokonać odpowiednich ustaleń, aby czas pracy w tych warunkach był zgodny z tabelą zmian zadań roboczych/odpoczynku.

Z kolei w przypadku pomieszczeń zamkniętych pracodawca podczas wysokich temperatur ma obowiązek:

- stosować przepisy dotyczące minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - zapewnić, by temperatura w miejscu pracy odpowiadała potrzebom ludzkiego ciała, biorąc pod uwagę stosowane metody pracy i wymagany wysiłek fizyczny pracowników,
 - w miejscach pracy, w których wykonywana jest praca ciągła, zapewnić, aby aktywna temperatura skorygowana nie przekraczała górnych granic bezpiecznego narażenia na ciepło.
- Pracownikom trzeba zapewnić wystarczającą ilość wody z solą, aby nie dopuścić do odwodnienia. Pracodawcy mają obowiązek rejestrować warunki temperatury i wilgotności, zmianę zadań roboczych i odpoczynku na godzinę oraz środki ochronne.

Tab. 4 Górne granice bezpiecznej ekspozycji na ciepło

Obciążenie pracą	SKORYGOWANA TEMPERATURA AKTYWNA (°C)
Praca siedząca	30
Praca lekka – umiarkowana	28
Praca ciężka	26,5

Ekstremalnie ciężkie warunki

Zmiana Kodeksu postępowania z 2023 r. dotyczyła bardzo wysokich temperatur. Niezależnie od podjętych środków organizacyjnych i technicznych w każdym przypadku, gdy Departament Meteorologii ogłasza ostrzeżenie o wyjątkowo wysokiej temperaturze, do obszarów objętych ostrzeżeniem mają zastosowanie następujące zasady:

- przy czerwonym poziomie zagrożenia wszystkie ciężkie i umiarkowane ciężkie prace na zewnątrz muszą zostać wstrzymane w godzinach obowiązywania ostrzeżenia,
- przy pomarańczowym poziomie zagrożenia wszystkie ciężkie i umiarkowane ciężkie prace na zewnątrz muszą zostać wstrzymane między godziną 12:00 a 16:00, jeśli ostrzeżenie jest aktualne,
- przy czerwonym i pomarańczowym poziomie zagrożenia transport produktów i dostawy przy użyciu pojazdów dwukołowych lub urządzeń osobistego transportu muszą zostać wstrzymane w godzinach 12-16, dopóki ostrzeżenie jest aktualne.

Tab. 5 Zmiana zadań roboczych/odpoczynek dla różnych warunków temperatury i wilgotności względnej (przykład pracy lekkiej)*

Rodzaj pracy	Zmiana zadań roboczych/odpoczynek na godzinę					
		Praca ciągła	75% praca 25% wypoczynek	50% praca 50% wypoczynek	75% praca 25% wypoczynek	0% praca 100% wypoczynek
	Temperatura (°C)	Wilgotność względna (%)				
Lekka	32	≤ 87	88-93	94-98	≥ 99	-
	33	≤ 77	77-82	83-88	89-93	≥ 94
	34	≤ 67	68-73	74-79	80-84	≥ 85
	35	≤ 62	63-68	69-74	75-79	≥ 80
	36	≤ 53	54-59	60-65	66-70	≥ 71
	37	≤ 47	48-53	54-58	59-64	≥ 65
	38	≤ 42	43-47	48-52	53-58	≥ 59
	39	≤ 38	39-43	44-47	48-52	≥ 53
	40	≤ 33	34-37	38-41	42-47	≥ 48
	41	≤ 29	30-33	34-37	38-42	≥ 43
	42	≤ 25	26-29	30-33	34-38	≥ 39
	43	≤ 22	23-26	27-29	30-33	≥ 34

* Przedstawione wartości dotyczą pracowników, którzy nie należą do grup wysokiego ryzyka (w tym kobiet w ciąży i matek karmiących piersią).

Coroczna kampania

Na Cyprze prowadzona jest każdego roku kampania dotycząca stresu cieplnego. To część ustalanego na dwa lata krajowego programu kontroli bhp, który obejmuje comiesięczne, dwumiesięczne i trzymiesięczne kampanie kontrolne. Ich celem jest zapewnienie przestrzegania przez pracodawców krajowych przepisów bhp, ukierunkowane na miejsca pracy wysokiego ryzyka, w których występuje wiele wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Cypryjska inspekcja pracy zajmuje się także szerokim rozpowszechnianiem wiedzy na temat wysokich temperatur wśród partnerów społecznych, organizacji, wykonawców budowlanych, architektów, inżynierów budownictwa, rzeczoznawców budowlanych oraz cypryjskich izb naukowych i technicznych. Komunikaty dotyczące zagrożeń związanych ze stresem cieplnym ogłasza telewizja i radio.

To, czy pracodawca lub osoba samozatrudniona spełnia wymagania dotyczące organizacji pracy podczas upałów, można ustalić na podstawie listy kontrolnej, która przewiduje, że musi on:

- wdrażać środki ochronne dotyczące radzenia sobie ze stresem cieplnym określone w pisemnej ocenie ryzyka lub w planie bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie,
- posiadać odpowiedni sprzęt do pomiaru temperatury i wilgotności,

- rejestrować pomiary temperatury i wilgotności, zmiany zadań roboczych/odpoczynek na godzinę oraz środki ochronne,
- prowadzić rejestr wdrożenia odpowiednich środków technicznych,
- wykorzystywać odpowiednio zaprojektowane miejsca odpoczynku dla pracowników,
- odpowiednio planować pracę w celu ograniczenia narażenia na stres cieplny,
- zapewniać dostęp do chłodnej wody pitnej,
- stosować odpowiednią odzież,
- regulować pracę poprzez zmianę czynności wykonywanych w ramach pracy lub zapewnienie wystarczającej liczby przerw lub wstrzymanie pracy, w razie potrzeby.

Dodatkowo pracodawcy muszą informować pracowników o zagrożeniach dla zdrowia związanych ze stresem cieplnym oraz o środkach zapobiegawczych i ochronnych, które są wdrażane w celu zabezpieczenia przed tymi zagrożeniami.

Działalność cypryjskiej inspekcji pracy spowodowała, że w 2024 r. zaobserwowano poprawę poziomu przestrzegania przepisów przez pracodawców. Konieczne jest jednak podjęcie dalszych środków technicznych i organizacyjnych przez pracodawców, zwłaszcza na budowach na zewnątrz. Potrzeba także więcej sprzętu i rejestrów do pomiaru temperatury i wilgotności w miejscach pracy na zewnątrz. Pracodawcy muszą zaś jeszcze lepiej planować pracę w celu uniknięcia stresu cieplnego.

Lepsza motywacja niż kara

Strategie interwencji behawioralnej w zarządzaniu bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy

Lepsze efekty w budowaniu kultury bezpieczeństwa przynosi obniżenie u pracowników poziomu tolerancji ryzyka niż zwiększanie nacisku na egzekwowanie ustalonych zasad i standardów. Bardziej wskazane jest też koncentrowanie się na wzmacnianiu zachowań pożądanych niż na walce z nieprawidłowościami.

„Ja im mówię, żeby te hełmy nosili, a oni swoje” – każdy z nas usłyszał to na pewno nieraz od majstra, kierownika czy brygadzysty. Nierzadko wobec stosowania środków technicznych, przepisów i zasad postępowania spotykamy się z barierą nastawienia, motywacji, gotowości. Czy wystarczy stworzyć odpowiednie procedury, dostarczyć zasoby, przeszkolić, poinformować, a następnie nadzorować pracę, by mieć pewność, że osoba zatrudniona będzie realizować czynności w procesie pracy zgodnie z założeniami systemu – czyli w sposób, który nie będzie zagrażać życiu i zdrowiu jej i innych, nie narazi firmy na straty? A jeśli okazuje się, że nie, to czy jest możliwa zmiana zachowań niepożądanych?

Potrzeba identyfikacji ryzykownych zachowań pracowników i dążenie do ich modyfikacji rodzi się z założenia, że przy wy-

stąpieniu splotu niekorzystnych okoliczności takie zachowania skutkują zdarzeniami niepożądanymi. Są to także wypadki przy pracy i wypadki skutkujące stratami w majątku firmy, zakłóceniem procesów czy opóźnieniami projektów.

Interwencja behawioralna prowadzona jest de facto w każdym zakładzie pracy i na różnych etapach organizacji: podczas przygotowania do pracy, nadzoru, komunikacji, koordynacji, kar i nagród. Uczynienie z niej skutecznego narzędzia zarządzania wymaga świadomości, podejścia systemowego, konsekwencji i wytrwałości w prowadzeniu wdrożenia w długim, wieloletnim okresie.

Kształtowanie zachowań pożądanych w procesach pracy stało się w krajach wysoko rozwiniętych gałęzią wiedzy stosowanej. Liczba podręczników, poradników, opracowań popularnych i popularnonaukowych może być obecnie liczona w dziesiątkach czy nawet setkach pozycji. Tymczasem tego typu praktycznych przewodników dla organizatorów pracy na rynku polskim brakuje. Jednym z nielicznych opracowań naukowych na ten temat w języku polskim jest książka dr Marty Znajmieckiej i dr Katarzyny Boczkowskiej z Uniwersytetu Łódzkiego¹. Niniejszy artykuł ma za zadanie przybliżyć najbardziej popularne koncepcje w pigułce, a także być inspiracją do ich zastosowania w praktyce.

Wiedza bez przełożenia na praktykę

Tzw. reguła Heinricha wskazuje na występujące często zachowania ryzykowne jako źródłową przyczynę mających miejsce w zakładzie pracy urazów związanych z pracą².

Przyjmuje się, że osoby pracujące mają zazwyczaj wystarczającą wiedzę, by wykonać zadania w sposób umożliwiający unikanie sytuacji niebezpiecznych. By jednak zastosować tę wiedzę, potrzebują motywacji i to motywacji ukierunkowanej nie na efekty, ale na bezpieczne i zgodne z procedurami wykonywanie zadania. Przy czym przyjęta taktyka działania może się koncentrować na ograniczaniu zaobserwowanych aktów sprzecznych z obowiązującymi procedurami czy przepisami, w tym poprzez karanie i piętnowanie (co leży również u podstaw działania urzędów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy – egzekwującymi obowiązujące prawo), ale również poprzez zachęcanie do wykonywania określonych czynności w sposób bezpieczny. To drugie podejście pozwala na zbudowanie pozytywnego nastawienia kadry i łatwiejsze zaangażowanie pracowników w planowane działania.

Koncepcja triady bezpieczeństwa zakłada, że na kulturę bezpieczeństwa – rozumianą jako zadanie postawione przed organizacją – składają się czynniki związane z trzema obszarami:

- środowiskiem pracy (materialne środowisko i warunki pracy, wyposażenie, maszyny, narzędzia, procesy, standardy, procedury);
- potencjałem pracowników (wiedza, umiejętności, motywacja, inteligencja, postawy, przekonania, osobowość);
- ich zachowaniem kształtowanym przez organizację (poprzez szkolenie, nadzór nad prawidłową realizacją procedur, stałą komunikację, koordynację, coaching)³.

Powyższym obszarom należy poświęcać stałą uwagę. Obowiązujące przepisy odnoszą się w szerokim zakresie, wprost i bezpośrednio, do środowiska pracy. Stanowienie i egzekwowanie prawa w dziedzinach kompetencji, motywacji, percepcji oraz zachowań nie jest tak oczywiste i efektywne, jak w obszarze rzeczywistości materialnej. Można łatwo określić szerokość przejść, dróg dla pieszych, ale czy można określić i wyegzekwować odpowiednią motywację do przestrzegania procedur bezpieczeństwa? Tam, gdzie stanowienie przepisów i próba ich wdrożenia zawodzi, w sukurs przychodzą narzędzia rozumienia oraz oddziaływania psychologicznego i społecznego.

Wzajemny wpływ

Zwróćmy uwagę na jeszcze jeden aspekt przywołanej triady: związek pomiędzy tym, co niewidzialne, a dzieje się w głowach i sercach pracowników, a tym, co da się zaobserwować – ich zachowaniem. Wszystko, co składa się na „osobowy” wymiar triady – postawy, sposób odczuwania, wyobrażenia, świadomość (np.

indywidualna percepcja ryzyka) – przekłada się na funkcjonowanie w procesach pracy, na podejmowanie indywidualnych decyzji, interakcje w zespole.

Jednocześnie funkcjonowanie w pracy, zachowania modelowane przez organizację, uczestnictwo w grupach, wykonywanie procedur kształtuje sposób myślenia, odczuwania i wartości internalizowane przez jednostki. Zachowania jednych wpływają na zachowanie innych.

Istotne dla rozumienia dynamiki zmiany w kulturze bezpieczeństwa są takie elementy, jak wpływ autorytetów (w tym nieformalnych), mimetyzm (naśladownictwo) – szczególnie w przypadku nowych członków zespołu, presja grupy na przestrzeganie uznanych w grupie wartości, egzekwowanie typowych przyjętych w grupie zachowań. Biorąc pod uwagę powyższe, zmiana zachowań może być zarówno celem, jak i środkiem do osiągnięcia celu.

Motywacja wygrywa z kontrolą

W przypadku każdej interwencji behawioralnej (nie musi być ona związana z pracą, a np. z terapią uzależnień) wypada postawić podstawowe pytania:

- jakie zachowania powinny zostać wzmocnione albo osłabione, żeby wyeliminować problem lub mu zapobiec?
- jakie czynniki w środowisku pracy – włączając w to uwarunkowania międzyludzkie – mogą sprzyjać zachowaniom niepożądanym albo blokują występowanie zachowań pożądanych?
- jakie czynniki w środowisku pracy (w tym społeczne) mogą zostać zmienione, by osłabić występowanie niepożądanych zachowań, a wzmocnić występowanie pożądanych?

Wpływ na zmianę behawioralną można osiągnąć, jak wyżej wskazano, z jednej strony koncentrując się na samych zachowaniach i poprzez ich kontrolę (nadzór) prowadząc do zgodności z przyjętymi procedurami. Kojarzy się to z tradycyjnym zarządzaniem za pomocą kar i nagród. Z drugiej strony można starać się osiągnąć zamierzony cel poprzez przekonanie osób uczestniczących w procesach – zmianę ich nastawienia, postrzegania problemu, wzmacniania wewnętrznej motywacji. Takie podejście, zgodnie z badaniami, okazuje się bardziej efektywne.

G.J.S. Wilde wskazuje, że lepsze efekty przynosi obniżenie u pracowników poziomu tolerancji ryzyka niż zwiększanie nacisku na egzekwowanie zasad i standardów określonych w procedurach⁴. To ci, na których zachowania chcemy wpływać – nasi pracownicy – powinni uwierzyć, że zmiana zachowania ma sens, zaangażować się i współpracować w realizacji projektu na rzecz kultury bezpieczeństwa. Podobnie wskazane jest raczej koncentrowanie się na wzmacnianiu zachowań pożądanych niż na walce z nieprawidłowościami.

Podstawowe założenie, na którym opiera się idea prowadzenia efektywnej interwencji behawioralnej, jest takie, że wzory

Kreowanie i promowanie pożądanych standardów zachowania w pracy daje szansę na kształtowanie nowych wzorców zachowania, które stopniowo mogą wypierać stare.

zachowania są wyuczone i w wyniku procesu uczenia się mogą zostać zastąpione innymi. Na proces przyswajania nowych wzorców zachowania i wykorzystywania ich w praktyce mają wpływ liczne czynniki społeczne, kulturowe i indywidualne. W tym przypadku najbardziej efektywnie uczymy się poprzez obserwowanie lub osobiste doświadczanie, uczestniczenie. Wśród mechanizmów uczenia się zachowań, warunkowania wskazać można trzy podstawowe modele: warunkowanie klasyczne, warunkowanie instrumentalne i uczenie się przez obserwowanie.

Warunkowanie pawłowskie

Warunkowanie klasyczne jako formę uczenia się opisał Iwan Pawłow (1849-1936), laureat nagrody Nobla. Opisując wyniki eksperymentów dotyczących reakcji psów na podawane pożywienie (wydzielanie śliny), nazwał on odruchem lub reakcją bezwarunkową naturalną, niewymagającą uczenia się reakcję zwierząt na podanie pożywienia⁵. Jednak gdy z tą reakcją skojarzony został inny bodziec, nawet całkowicie niezwiązany z jedzeniem, następowało warunkowanie – uczenie się określonej reakcji przy zaistnieniu danego czynnika, danej okoliczności.

Pierwotnie zatem w procesie przyswajania występuje bodziec warunkowy (którym był np. sygnał dzwonka), bodziec bezwarunkowy (podawane psu jedzenie) i odruch bezwarunkowy (ślinienie). W sytuacji konsekwentnego występowania bodźca warunkowego następuje warunkowanie klasyczne, tzn. warunkowa reakcja (ślinienie) po wystąpieniu bodźca warunkowego (dźwięk dzwonka).

Przykład: Warunkowaniem klasycznym jest zdenerwowanie spowodowane wyciągnięciem przez inspektora pracy legitymacją służbową i informacją o rozpoczęciu kontroli, jeśli tego rodzaju doświadczenia przyniosły negatywne emocje i sankcje w przeszłości.

Warunkowanie instrumentalne

Inną formą uczenia się jest warunkowanie instrumentalne (sprawcze). W odróżnieniu od warunkowania klasycznego uczący się odgrywa tutaj czynną rolę. Warunkowanie instrumentalne opisał jako pierwszy Jerzy Konorski⁶ (1928), a do najbardziej zna-

nych psychologów zajmujących się tą problematyką należeli Burrhus Frederic Skinner, Edward Tolman i Edward Thorndike.

Istota warunkowania sprawczego polega na wzmacnianiu lub osłabianiu występowania danego zachowania przez konsekwencje (kary lub nagrody) następujące bezpośrednio po nim. W doświadczeniach profesora Harvardu Skinera szczur, który nauczył się pociągać dźwignię, otrzymywał pożywienie. Była to nagroda za działanie podejmowane intencjonalnie⁷.

Warunkowanie instrumentalne może tłumaczyć niemal wszystkie zachowania, które podejmujemy codziennie w celu otrzymania nagrody lub uniknięcia kary. Omawiany dalej model interwencji behawioralnej ABC (aktywator – zachowanie – konsekwencja) opiera się właśnie na tego rodzaju uczeniu się. Pamiętać należy, że występuje ono, gdy konsekwencja jest niezwłoczna, pewna i znacząca dla podmiotu, który się uczy.

Przykład: Robotnicy budowlani, którzy zorientowali się, że na budowie jest inspektor pracy, w pośpiechu zakładają hełmy ochronne (których wcześniej nie mieli)

i przypinają się do systemu asekuracji przed upadkiem z wysokości (jeśli taki został zapewniony).

Geller zwraca również uwagę na

emocjonalny kontekst konsekwencji. Lepiej

czujemy się, starając się osiągnąć

nagrodę, niż uchronić przed

karą. Możemy zatem chętniej przy-

jmować jako swoje zachowania nagradzane niż

takie, które wiążą się jedynie z uniknięciem kary.

Nauka przez obserwację

Nie musi być jednak tak, że emocje lub zachowania danej osoby wynikają z jej osobistych doświadczeń. Wśród pracowników, którzy rozglądają się za hełmami, które trzeba szybko założyć na głowę, są i tacy, którzy dotychczas nie spotkali inspektora pracy.

Albert Bandura w społeczno-poznawczej teorii uczenia się⁸ zwraca uwagę na dwa rodzaje uczenia się przez obserwację:

uczenie się przez konsekwencje (warunkowanie zastępcze) i naśladownictwo (oparte na obserwacji i uogólnianiu reguł zachowania). Świadomym zastosowaniem tego rodzaju warunkowania jest stawianie za wzór pracowników, którzy realizują wartości ważne dla danej organizacji w najdoskonalszy sposób.

Warunkowanie zastępcze opiera się na obserwowaniu konsekwencji, które ponoszą inni. Obserwowanie nagradzanych i karanych współpracowników może powodować przyswajanie wzorców zachowań pożądanych. Istotne są emocje towarzyszące konsekwencjom zachowania. Dochodzi zatem do nauki motywacji leżącej u podstaw nabywanych wzorców zachowania.

W naśladowaniu zachowań według Bandury ważną rolę odgrywa poczucie własnej skuteczności, rozumiane jako przekonanie, że jest się w stanie zrealizować dane zachowanie. Oczekiwanie własnej nieskuteczności hamuje zachowanie, natomiast zwiększenie przewidywań swojej skuteczności prowadzi do podejmowania i nasilania zachowań. Podążenie za zachowaniami liderów grupy (w szczególności nieformalnych), wzmacnianie presją grupy, to przykład naśladownictwa.

Zbliżonym, interesującym modelem jest również teoria mimetyzmu Rene Girarda⁹ jako mechanizmu przejmowania wzorców jednych ludzi od drugich, prowadząca zarówno do rozwoju organizacji, jak i do naśladowania zachowań patologicznych i anomijnych.

Model DO IT

Zachowanie ludzi w procesach pracy podlega zatem nieustającej modyfikacji. Pracownicy uczą się nie tylko nowych zachowań, ale również tego, który z możliwych wariantów zachowania będą stosować w zależności od wielu czynników, wśród których są również kary i nagrody.

Czy pracodawca ma możliwość włączyć się w proces modelowania zachowania swoich pracowników? Zgodnie z obowiązującym prawem jest to jego obowiązkiem. Odpowiada bowiem za zachowanie pracowników w procesach pracy, prowadząc ich szkolenie (w dziedzinie bhp), systematycznie definiując pożądane zachowania (np. określając imienny podział zadań przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, np. na wysokości), zapewniając właściwą komunikację i koordynację w trakcie wykonywania pracy i wreszcie prowadząc skuteczny (przy pracach szczególnie niebezpiecznych – bezpośredni i stały) nadzór nad wykonywaną pracą.

W sukurs pracodawcy przychodzą teorie uczenia się i modele wypracowane przez psychologów zajmujących się procesami pracy. W artykule omówimy model modyfikacji zachowań Scotta Gellera, który streszcza rozwinięcie akronimu DO IT¹⁰:

- **D** – define
- **O** – observe
- **I** – intervene
- **T** – test

Interwencja w zachowania pracowników, polegająca na doprowadzeniu do pożądanej zmiany, rozpoczyna się od zdefiniowania zachowań (**D** – *define the critical target behaviors*) istotnych ze względu na bezpieczeństwo osób i procesów (zachowań pożądanych, które powinny zostać wzmocnione, i niepożądanych, które należy osłabić bądź wyeliminować). Wzorce zachowań powinny być określone w sposób jednoznaczny, jasny i zwięzły.

Na obserwacji tych krytycznych zachowań (**O** – *observe the target behavior*) należy skoncentrować się w kolejnym etapie przedinterwencyjnym. Pozwoli to przyjąć cele, które mają być osiągnięte w zmienianiu zachowania, ale również zrozumieć kontekst środowiska pracy, w tym kontekst społeczny, z którego mogą wynikać określone zachowania.

Po tym etapie można przystąpić do interwencji (**I** – *intervene to change the target behavior*). Następnie zaś można ocenić, jaki wpływ nasze wysiłki miały na procesy pracy (**T** – *test the impact of intervention procedure*). Na podstawie przeprowadzonej ewaluacji można podjąć decyzję o kontynuacji prowadzonej interwencji w dotychczasowym kształcie lub o ewentualnej zmianie strategii.

Zdefiniowanie tzw. krytycznych zachowań w procesach pracy, czyli istotnych z punktu widzenia bezpieczeństwa osób pracujących, nie jest łatwe. Warto korzystać z wielu źródeł – oceny ryzyka zawodowego (jeśli została przeprowadzona rzetelnie), danych dotyczących wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych (gdy tego rodzaju zdarzenia są w zakładzie pracy rejestrowane), procedur, przepisów wewnętrznych. Głównym źródłem informacji mogą okazać się jednak osoby, które pracę wykonują. To one często, znając obowiązujące procedury, wiedzą też, jak wykonywać pracę z ich obejściem, by było szybko i skutecznie. To one mają wiedzę o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych – tych sytuacjach, kiedy mogło dojść, ale szczęśliwie nie doszło do wypadku.

Po stworzeniu listy zachowań krytycznych zespół powinien poświęcić uwagę ich właściwemu zdefiniowaniu/opisaniu. Opis ten powinien być zwięzły, czytelny i jednoznaczny dla każdego, kto będzie później uczestniczył w procesie obserwacji. Należy unikać ogólnikowych, enigmatycznych sformułowań, ale wskazać to, co można zaobserwować.

Przykład: Zamiast sformułowania ogólnego typu „zabezpiecza alejkę magazynową, kiedy zdejmuję coś z góry”, lepiej zapisać: „przed podjęciem ładunku z wyższych półek ustawia barierki z obu stron alejki i znaki bezpieczeństwa”.

Po stworzeniu listy zachowań krytycznych następuje również moment, gdy należy zadać pytanie o przyczyny rozbieżności występujących pomiędzy zachowaniem obserwowanym a oczekiwanym. Geller zwraca uwagę, by unikać szukania winnych, oskarżania konkretnych osób i generalnie piętnowania

nieprawidłowości. Rzeczowe i chłodne podejście do problemu wiąże się raczej ze stwierdzaniem rozbieżności czy różnic między tym, co istniejące, a tym, co oczekiwane. Pozwala to również na podjęcie nieobciążonej emocjami dyskusji nad źródłem problemu. Pracujący może omijać procedury, bo są czasochłonne, a przewidziany sposób wykonania zadania lub stosowane środki ochrony są niewygodne i utrudniają pracę. Być może występują omyłki, potknięcia w procesie pracy, które można ograniczyć, różnicując kształt, kolor i rozmieszczenie używanych elementów. W takich sytuacjach pod uwagę należy wziąć również przemodelowanie procesu tak, aby był wygodny i ergonomiczny. Należy również zadać pytanie, czy rozbieżność nie wynika z niejasnych, nieprecyzyjnych wymagań stawianych osobie pracującej, niewystarczających czy nieadekwatnych zasobów – narzędzi, wyposażenia albo z braku informacji zwrotnej od nadzoru¹¹.

Geller sugeruje, by będąc na tym etapie analizy zachowań krytycznych, zadać pytania:

- czy pracujący wie, jakie środki bezpieczeństwa powinien stosować?
- czy można stwierdzić, że są jakieś przeszkody, by stosować przewidzianą (bezpieczną) procedurę?
- czy środki ochrony (w tym indywidualnej) są dostępne i wygodne w stosowaniu?
- czy pracujący otrzymuje informację zwrotną dotyczącą jego zachowania w procesie pracy?

Kolejną kwestią, która może przybliżyć nas do rozumienia źródeł rozbieżności, jest to, czy oczekiwane zachowanie jest obciążone negatywnymi konsekwencjami dla pracownika. Mager i Pipe¹² wskazują na paradoksalną sytuację „postawionych na głowie konsekwencji”, gdy dobry uczynek zostaje ukarany.

Mamy tu na myśli np. sytuację, gdy pracownik obsługujący maszynę, na której zamontowane są osłony elementów ruchomych, demontuje je, by szybciej wykonywać zadania, natomiast jego kolega stosuje się do instrukcji bezpiecznego użytkowania, ale przez to wykonuje pracę wolniej. Czy ta druga osoba poniesie negatywne konsekwencje swojego zachowania, otrzymując mniejszą premię w systemie wynagradzania akordowego? Jak oceniane są efekty pracy wykonujących tę samą pracę? Czy w wynagradzaniu i innych formach otrzymywanych nagród i wzmocnień brany jest pod uwagę aspekt bezpiecznego i zgodnego z przewidzianą procedurą postępowania? Jakie są rzeczywiste konsekwencje pożądanых (bezpiecznych) zachowań dla pracowników? Jakie są bezpośrednie, pewne, natychmiastowe pozytywne konsekwencje zachowań ryzykownych? Czy osoba, która potrafi usunąć drobną usterkę utrudniającą pracę maszyny bez jej zatrzymania, będzie traktowana jako „złota rączka” i „nasz bohater”? Czy członkowie zespołu otrzymają od innych więcej uwagi, uznania, będą

mieli wyższy status w grupie, zachowując się w sposób ryzykowny? Czy jest więcej negatywnych czy pozytywnych konsekwencji bezpiecznego zachowania dla osoby pracującej? Czy negatywne konsekwencje dla pracownika mogą zostać ograniczone lub wyeliminowane?

Model interwencji ABC

Model interwencji behawioralnej ABC (activator – behavior – consequence), którego fundamenty stworzył B. F. Skinner, odnosi się do możliwych do zaobserwowania z zewnątrz elementów rzeczywistości – zachowań, a także czynników, które występują w środowisku osoby działającej: aktywatorów (bezpośrednio poprzedzających zachowanie) i konsekwencji (które następują bezpośrednio po nim). To behawiorystyczne podejście, w argumentacji humanistów, nie tłumaczy całej złożoności ludzkich zachowań, odrzucając nie dające się obserwować czynniki, jak postawa, intencje, wcześniejsze doświadczenia i wszystko, co składa się na indywidualną konstrukcję psychiczną każdej osoby. Jednak model ABC jest użyteczny w wyjaśnianiu większości codziennych aktywności ludzkich i w podejmowaniu interwencji w stosunku do czynności osób pracujących w procesach pracy. Według Scotta Gellera najlepsze wyniki przynieść może integracja podejścia opartego na zachowaniu (behawioralnym) z podejściem skoncentrowanym na osobie (psychologicznym)¹³.

W ujęciu podstawowym interwencja behawioralna w modelu ABC realizowana będzie na poziomie aktywatorów, a także na poziomie konsekwencji. Aktywatorem będzie informacja kierowana do osób pracujących: szkolenie, narada przed rozpoczęciem pracy, omówienie imiennego podziału zadań, informacja umieszczona przy stanowisku pracy, znaki bezpieczeństwa, plakaty czy pokaz bezpiecznej pracy. Z kolei konsekwencjami będą udzielenie informacji zwrotnej przez nadzo-



rującego pracę przełożonego lub kogokolwiek, kto obserwuje pracę, różnego rodzaju kary lub nagrody, pozytywne lub negatywne wzmocnienie. Negatywna reakcja ma zniechęcać do podejmowania danego zachowania i wybierania alternatywnego. Pozytywne wzmocnienie utrwala dotychczasowy sposób postępowania.

Geller wyróżnia trzy typy interwencji: instruktażowa, wspierająca i motywująca. Interwencja instruktażowa poprzedza zachowanie, a więc występuje na poziomie aktywatora. Zazwyczaj dotyczy sytuacji, gdy podejmowany jest nowy rodzaj pracy lub przystępujemy do próby zmiany dotychczasowej, niepożądanego rodzaju rutyny. Tego rodzaju interwencja polega na zastosowaniu instruktażu i sprawieniu, żeby nowy rodzaj działania został

zinternalizowany, przyjęty jako własny przez osobę pracującą. Instruktaż może mieć formę praktycznych szkoleń, zajęć w grupach lub udzielania indywidualnych wskazówek. Użyteczne mogą być również zajęcia oparte na odgrywaniu ról. Im instruktaż będzie bardziej konkretny i precyzyjniej odnoszący się do wykonywanej pracy, tym większe prawdopodobieństwo, że okaże się skuteczny.

Interwencja wspierająca ma utrwalać nowo przyswojony sposób postępowania tak, aby stał się częścią codziennej rutyny, pozytywnym automatyzmem. Wskazane jest wspieranie na tym etapie osób, by dać im poczucie, że praca wykonywana jest rzeczywiście we właściwy sposób. Interwencja wspierająca – w odróżnieniu od instruktażowej – opiera się będzie na oddziaływaniu na poziomie



konsekwencji. Pozytywna informacja zwrotna, uznanie w wyniku wykonywania pracy w określony sposób przyczynia się do utrwalania dobrych nawyków.

Gdy pracujący posiadają odpowiednią wiedzę, jak wykonywać pracę właściwie i bezpiecznie, ale tego nie robią, potrzebna okazuje się interwencja motywująca. Zakładając, że przeprowadzona została już analiza samego procesu pracy, a bariery, które mogą utrudniać wykonywanie zadania w pożądanym sposobie, usunięto lub znacząco ograniczono, pożądanym staje się sięgnięcie po narzędzia zachęty lub presji w celu osiągnięcia oczekiwanej zmiany. Osoby, które nie wchodzą w zmianę, prawdopodobnie postrzegają pozytywne bezpośrednie konsekwencje zachowań ryzykownych – np. wygodę i wydajność – jako dominujące. Natychmiastowe konsekwencje zachowań poświadczonych – niewygodna, dyskomfort, mniejsze tempo pracy – będą zniechęcać. Brygada dekarzy wykonająca zapewne szybciej poszycie dachowe bez stosowania systemu asekuracji indywidualnej przed upadkiem z wysokości, a wspomnienie wypadku ich kolegi sprzed pół roku będzie wydawać się mgliste i nieistotne, zatarte późniejszymi doświadczeniami. „Terminy są napięte, pracujemy po 10 godzin dziennie i nie ma sensu utrudniać sobie dodatkowo pracy...”. W takich sytuacjach interwencja motywująca może okazać się właściwym narzędziem. Motywowanie może mieć charakter negatywny, jak stosowanie

kar zawsze wtedy, gdy występuje zachowanie niepożądane, lub charakter pozytywny, czyli dostarczanie nagród.

Stosowanie kar i nagród jako konsekwencji wzmacniających lub osłabiających zachowania ma istotne ograniczenia. Kary powinny być bowiem stosowane konsekwentnie – najlepiej zawsze, gdy dane zachowanie występuje. W innym przypadku najlepszą praktyką stanie się unikanie kar zamiast dostosowanie zachowania. Z kolei nagrody (wymierne korzyści, w szczególności finansowe) są w krótkim czasie traktowane jako element wynagradzania, a ich wycofanie może mieć demotywujący charakter, całkowicie niweczący uzyskane efekty.

Efekty uboczne kar i nagród

Włączenie interwencji na etapie konsekwencji w modelu ABC zwykle zakłada wykorzystanie kar lub nagród. Jak wspomnieliśmy wcześniej, zastosowanie tych instrumentów napotyka na ograniczenia, powinno być również poparte wiedzą o możliwych „efektach ubocznych”.

Stosowanie kar – jeśli są dotkliwe, nieuniknione i natychmiastowe – może prowadzić do wykluczenia karanych zachowań. Jednak reakcją na kary może być ucieczka, agresja lub apatia. Próby ucieczki przed negatywnymi konsekwencjami mogą skłaniać do kłamstw i unikania osób, które prowadzą obserwację czy nadzór.

Poczucie bycia kontrolowanym i stałe zagrożenie karą implikują negatywny stres, obciążenie psychiczne, prowadzi do szybszego wypalenia. Zagrożenie negatywnymi konsekwencjami może rodzić frustrację i agresję skierowaną do osób z nadzoru lub powodować spadek produktywności, akty sabotażu czy inne zachowania wymierzone przeciwko zakładowi pracy, który stał się źródłem frustracji. Zagrożenie karą może również prowadzić do apatii, osłabienia zainteresowania programem wprowadzania pozytywnych zmian i paradoksalnie osłabiać skłonność również do zachowań poświadczonych – pozytywnych (postawa podporządkowania ograniczająca działania jednostki do powstrzymania się od zachowań zagrożonych karą). Pojawia się „oszukiwanie” systemu, czyli działania przystosowawcze, polegające na pozornej realizacji zachowań poświadczonych (jak noszenie uprząży bez przypinania się do systemu łącząco-kotwiczącego lub gogli ochronnych bez szkieł).

Znacząco mniejsze „efekty uboczne” mają wzmocnienia pozytywne – nagrody. Geller zwraca jednak uwagę, że aby nagrody odnosiły swój skutek:

- należy jasno określić, za jakie zachowania przyznawana jest nagroda (jeżeli jest przyznawana za brak wypadków lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych, może skłaniać do ukrywania wypadków zamiast zmiany zachowania na lepsze);
- nagradzany jest każdy, kto spełni kryteria;
- lepiej przyznawać drobne nagrody większej liczbie osób niż znaczące nagrody wąskiemu gronu (losowanie nagród wśród osób, które spełniły kryteria, może być demotywujące dla większości, którzy czują się przegrani);
- dobrze, gdy nagrody stanowią same w sobie promocję programu, mogą być używane przez obdarowanych w pracy i dostrzegane przez innych (np. kubki, bluzy, kurtki z przekazem dotyczącym bezpieczeństwa);
- nie można nagradzać jednej grupy kosztem innej;
- nie należy stosować odpowiedzialności zbiorowej i karać grupy (zmiany, brygady) za zachowanie jednej osoby (wypadek jednej osoby, przez który grupa straci nagrodę za długi okres bezwypadkowej pracy, skłaniać będzie do tuszowania tego typu zdarzeń);
- postępy w dążeniu do celu powinny być systematycznie monitorowane, a wyniki podawane do publicznej wiadomości.

W procesie zmiany behawioralnej DO IT Gellera mamy zatem do czynienia z następującą sekwencją zdarzeń:

- 1) zdefiniowanie zachowań krytycznych (miejsc, zdarzeń w procesie pracy), które podlegać powinny zmianie;
- 2) obserwacja i analiza tych zachowań;
- 3) zastosowanie wybranych aktywatorów i/lub konsekwencji w modelu interwencji ABC, by wpłynąć na ograniczenie zachowań niepoświadczonych i wzmocnić zachowania poświadczonych;
- 4) stałe śledzenie procesu zmiany zachowań w celu upewnienia

się, czy następuje utrwalanie zachowania, które uznajemy za pożądanym i internalizacja pozytywnych wartości z nim związanych.

Dla każdego programu zmiany zachowań kluczowe będzie zaangażowanie grupy pełniącej rolę obserwatorów, a w późniejszym okresie realizacji programu – obserwatorów podejmujących interwencję, udzielających wsparcia. Rolę takich osób Geller określa w typowy dla siebie sposób akronimem COACH, co odpowiada hasłom: C (care) – przejawiać troskę, O (observe) – przyglądać się pracy, A (analyze) – wyciągać wnioski, C (communicate) – komunikować i H (help) – udzielać wsparcia. Geller podkreśla, że kluczowa dla skuteczności procesu obserwacji i interwencji jest postawa obserwatora, któremu rzeczywiście zależy na życiu, zdrowiu, bezpieczeństwie innych osób, jest też przekonany o potrzebie i sensie realizacji programu zmiany zachowań. Dobrze zmotywowany obserwator motywuje innych do działania. Najlepszy obserwator to ten, kto wychodzi z roli biernego świadka i staje się zaangażowanym uczestnikiem zdarzeń.

Historyczny eksperyment Latane i Darleya uświadamia nam, że motywację obserwatora mogą osłabiać takie czynniki, jak rozmycie odpowiedzialności (w grupie) i brak jasnego wzorca działania. Osłabia ją również niechęć ogółu, negatywne stereotypy związane z obserwacją jako szpiegowaniem, donoszeniem, inwigilowaniem. Proces obserwacji jest zatem niezwykle wrażliwy na zakłócenia, a sam obserwujący dźwiga ciężar potencjalnej niechęci indywidualnej i grupowej, odpowiedzialności za odpowiednie „rozegranie” interakcji z obserwowanym podmiotem. Kluczowe jest również merytoryczne przygotowanie osób prowadzących obserwację tak, aby mogły rozpoznać zachowania niewłaściwe, ryzykowne, miały świadomość, jak powinna wyglądać czynność wykonana w sposób właściwy. Zaleca się prowadzenie obserwacji w sposób jawny. W związku z powyższym do obserwatora będzie również należało uzyskanie przyzwolenia na przyglądanie się pracy wybranej osoby, a następnie poprowadzenie taktownej i konstruktywnej rozmowy. Jej celem jest zbudowanie płaszczyzny do wymiany zdań, wskazanie problemu, zadawanie pytań o przyczyny określonego zachowania, zmotywowanie do właściwego zachowania, dostrzeżenie pozytywnych aspektów pracy osoby obserwowanej. W ostatecznym rozrachunku ma to być konwersacja wspierająca. Wszystko to nie jest łatwe. Dla osób wybranych spośród innych członków załogi niezwykle trudne bądź wręcz niemożliwe. „Sztuczne”, „nienaturalne”, „żenujące” – określają to potencjalni obserwatorzy. Dlatego sami obserwatorzy bardzo potrzebują stałego wsparcia – od szkolenia do pracy indywidualnej z trenerami, którzy mogą odpowiedzieć na pojawiające się wątpliwości, bariery, przeszkody. W wielu zakładach ten etap wdrożenia, związany z przygotowaniem i działaniem obserwatorów, przynosi najwięcej praktycznych problemów, zniechęcenia i w konsekwencji zamrożenia zmian.

Rozmowa ma sens

Geller formułuje model wspierającej rozmowy (supportive conversation), która ma osłabiać skłonności do zachowań ryzykownych i pozytywnie wzmacniać zachowania pożądane. Rozmowa może być, według autora, potężnym narzędziem kształtowania zachowań, narzędziem wyrafinowanym, którym obserwatorzy uczą się posługiwać.

Cechy dobrej, inspirującej rozmowy to według Gellera:

- koncentrowanie się na tu i teraz oraz możliwych do osiągnięcia postępach, bez sięgania do zdarzeń z przeszłości (w szczególności tych negatywnych);
- budowanie osobistego zaangażowania rozmówcy, zachęcającego do podjęcia zobowiązania do postępowania w określony sposób (zgodnie z metodą małych kroków);
- unikanie pouczania na rzecz wysłuchania pracownika i otwarcia możliwości wypowiedzi: „co mógłbyś zrobić, żeby wykonać tę czynność bezpieczniej?”;
- otwartość obserwatora i gotowość do przyjęcia nowych informacji, zrozumienia przyczyn danego zachowania osoby pracującej;
- unikanie stronniczości i uprzedzeń;
- okazywanie uznania dotyczącego osiągniętych postępów/pozytywnych aspektów zachowania.

Wzmocnienie pozytywnych zachowań poprzez okazywanie uznania powinno następować bezpośrednio po obserwacji. Powinno mieć charakter osobisty, przez co Geller rozumie wyrażenie osobistych emocji oraz docenienie konkretnych osobistych osiągnięć osoby obserwowanej. Przekaz powinien mieć charakter jeden na jeden podczas prywatnej rozmowy. Należy docenić dostrzeżone zachowanie (bez relatywizowania i pokusy wskazania potrzeby dalszego doskonalenia) – ono jest w danym momencie wzmacniane.

Wspierająca konwersacja ma charakter niezależnego wzmocnienia i nie jest bezpośrednio powiązana z nagrodami finansowymi czy materialnymi. Osoby, które podejmują obserwację i interwencję, doskonalą się w sztuce prowadzenia tego rodzaju rozmowy. Niezbędne jest zapewnienie przez pracodawcę wsparcia o charakterze psychologicznym w celu radzenia sobie z różnego rodzaju reakcjami osób obserwowanych: niechęcią, agresją czy apatią.

Bez efektów na już

Osiągnięcie zmiany kulturowej w organizacji nigdy nie jest ani łatwe, ani nie przychodzi szybko. Tymczasem współcześnie oczekuje się, że udział w projekcie przyniesie niemal natychmiastowe i spektakularne korzyści. Przedłużający się proces, który przynosi wzloty i upadki, zniechęca zaangażowane osoby. Dobrze wiedzą o tym zespoły, które podjęły wysiłek wdrożenia w organizacjach projektów Behavior Based Safety.

Na zakończenie zatem rozważmy czynniki, które mogą wpłynąć pozytywnie na zdobycie i utrzymanie zaangażowa-

nia wszystkich zainteresowanych w firmie realizującej ambitny plan zmiany kulturowej – identyfikacji i zmiany zachowań niepożądanych.

Żaden projekt tego rodzaju nie może być skutecznie realizowany bez jasnego i zaangażowanego przywództwa ze strony szefostwa firmy. Na potrzebę i rolę przywództwa w zarządzaniu bezpieczeństwem i zdrowiem w organizacji zwracają uwagę już akty normatywne (choć nie jest to jeszcze ustawa o bezpieczeństwie i zdrowiu w pracy, parafrazując nazwę brytyjskiego Health and Safety Act), tj. norma ISO 45001:2018. System zarządzania opiera się na zaangażowaniu kierownictwa najwyższego szczebla, ustanowieniu polityki w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia – pisemnego dokumentu, który określa cele i środki do ich osiągnięcia. Kierownictwo dba o przypisanie odpowiedzialności, przydzielenie odpowiednich zasobów, a także o to, by system zapewniał koordynację wszystkich aktywności organizacji pozornie tak odległych od kwestii bhp, jak polityka inwestycyjna, rozbudowa i remonty, wybór podwykonawców czy prowadzenie zakupów. Stałe wsparcie będzie kluczem do sukcesu. Nie jedynym jednak, równie ważne jest powołanie zespołu sterującego, złożonego z kompetentnych i reprezentujących różne działy firmy osób, który zostanie upoważniony, a jego cele i prerogatywy zostaną określone jasno i precyzyjnie. Ustanowienie celów SMART, których osiągnięcie będzie mogło być monitorowane, pozwala na ewaluowanie postępów oraz integrację procesu zmiany behawioralnej z systemem zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w organizacji.

Paweł Rozowski,
starszy inspektor pracy,
OIP Warszawa

Przypisy:

1. M. Znajmiecka, K. Boczkowska, Kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników, Łódź 2020.
2. H. Heinrich, D. Petersen, N. Ross, Industrial Accidents Prevention: A Safety Management Approach, New York 1989.
3. T. Marsh, Total Safety Culture, Manchester 1988.
4. G.J.S. Wilde, Target Risk, Toronto, Ontario 1994.
5. I.P. Pavlov, Conditional Reflexes, London 1927.
6. A history of psychology in autobiography. Volume VI, Harvard University Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1974.
7. B.F. Skinner, Nauka a zachowanie człowieka, Biblioteka Klasyków Psychologii, PWN 2022.
8. A. Bandura, Social Cognitive Theory: An Agentive Perspective on Human Nature, John Wiley & Sons Inc 2023.
9. R. Girard, Kozioł ofiar, Wydawnictwo Łódzkie, Łódź 1991.
10. E.S. Geller, Working Safe. How to Help People Actively Care for Health and Safety, Boca Raton London New York, Washington, 2001.
11. E.S. Geller, tamże.
12. R.F. Mager, P. Pipe, Analysing Performance Problems of Your Really Oughta Wanna, Atlanta 1997.
13. E.S. Geller, tamże.

Priorytet czy iluzja?

67 tys. osób
zostało poszkodowanych
w wypadkach przy pracy
w 2024 roku

Bezpieczeństwo, Hałas, Przemęczenie – współczesne środowisko pracy

Coraz częściej źródłem zagrożeń nie są awarie czy błędy ludzkie, ale przemęczenie, stres i hałas. Choć ofiar wypadków przy pracy wciąż jest dramatycznie dużo, pierwsze cięcia nie-dopinającego się budżetu dotyczą właśnie obszaru bhp.

Współczesne środowisko pracy coraz częściej przypomina precyzyjnie działającą maszynę. Mechanizmy kontroli, wydajności i efektywności nie pozostawiają zbyt wiele miejsca na człowieczeństwo. A przecież mówimy o ludziach, a nie częściach zamiennych. Z perspektywy inspektora pracy, obserwującego codzienne realia zakładów przemysłowych, biur, hal produkcyjnych czy placów budowy, nasuwa się pytanie: czy bezpieczeństwo i dobrostan pracowników to wciąż wartość czy jedynie fasada?

Tylko na papierze

Pracodawca deklaruje, że bezpieczeństwo jest jego priorytetem. Na papierze wygląda to imponująco – szkolenia wstępne i okresowe, oceny ryzyka zawodowego, środki ochrony indywidualnej, plakaty przypominające o zasadach bhp. Ale czy za tym wszystkim stoi realna troska o człowieka, czy jedynie chęć uniknięcia kary?

W codziennej pracy spotykam się z sytuacjami, gdy procedury istnieją tylko na papierze, a pracownicy nie są świadomi podstawowych zasad bezpiecznej pracy, której efektem ma być ochrona zdrowia. Znane są przypadki, gdy hełmy ochronne wiszą na wieszakach, bo „przeszkadzają i są niewygodne”, a szkolenia powie-

la się z poprzednich lat bez uwzględnienia zmieniających się warunków pracy.

Inwestycje w bhp bywają postrzegane jako koszt, a nie wartość. Kiedy budżet się nie dopina, pierwsze cięcia dotyczą właśnie tego obszaru. Tymczasem statystyki wypadków przy pracy nie kłamią. Według Głównego Urzędu Statystycznego w 2024 r. odnotowano 67 tys. osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy¹. To o 2,4% mniej niż rok wcześniej, trudno tu jednak mówić o wyraźnej poprawie. Nie chodzi przecież tylko o statystyki, ale o realne ludzkie dramaty, które rozgrywają się każdego dnia.

Trzeba jasno stwierdzić: poszkodowanych jest zbyt wielu. A przecież mówimy o osobach pracujących w warunkach technologicznego postępu, dostępu do środków ochrony indywidualnej i regulacji prawnych. Coraz częściej źródłem zagrożeń nie są awarie czy błędy ludzkie, lecz przemęczenie, stres, hałas i presja. To nie są już tylko problemy indywidualne, to sygnały systemowego zmęczenia organizacyjnego.

Niewidzialny wróg

Hałas to czynnik, który rzadko trafia na pierwsze strony raportów. A jednak wpływa na tysiące pracowników każdego dnia. W zakładach przemysłowych, przy liniach produkcyjnych, na budowach – dźwięki maszyn, narzędzi, alarmów są nieodłącznym elementem środowiska pracy. Problem w tym, że nasze ciała nie są stworzone do takiego natężenia dźwięku. Chroniczne narażenie na hałas prowadzi nie tylko do ubytku słuchu, ale też do trwałego napięcia nerwowego, bólów głowy, problemów z koncentracją, a w dłuższej perspektywie – do chorób serca.



Najważniejsze terminy i zmiany przepisów



1 lipca 2025 r.

Weszły w życie przepisy dotyczące cudzoziemców wprowadzone ustawą z dnia 4 kwietnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 622). Zmiany, które polegają m.in. na:

- stworzeniu podstawy prawnej dla ministra właściwego do spraw zagranicznych oraz konsulów do pozyskiwania informacji niezbędnych do przeprowadzenia postępowania w sprawie wydania, cofnięcia lub unieważnienia wizy od Straży Granicznej (dostęp do danych dotyczących przekraczania przez cudzoziemców granicy Polski po spełnieniu wskazanych w ustawie warunków),
- usprawnieniu procesu osobistego składania wniosków o wydanie wizy poprzez umożliwienie ustalenia terminu złożenia wniosku o wydanie wizy z zainteresowanym cudzoziemcem z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej umożliwiających porozumiewanie się na odległość oraz zapewniających identyfikację tego cudzoziemca,
- umożliwieniu konsułom dostępu do danych przetwarzanych w krajowym zbiorze rejestrów, ewidencji i wykazu w sprawach cudzoziemców w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia postępowania w sprawie wydania, cofnięcia lub unieważnienia wizy,
- poszerzeniu zakresu przedmiotowego przepisu art. 116 pkt 5 ustawy o cudzoziemcach, przewidującego przesłankę odmowy wszczęcia postępowania

w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę o kolejne cele, w jakich wydana została wiza, na podstawie której cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski (tj. cele określone w art. 60 ust. 1 pkt 3, 7, 9-11, 14-16 oraz 18 ustawy o cudzoziemcach: udziału w imprezach sportowych, prowadzenia działalności kulturalnej lub udziału w konferencjach, odbycia studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich albo kształcenia się w szkole doktorskiej; szkolenia zawodowego; kształcenia się lub szkolenia w innej formie; tranzytu; tranzytu lotniczego; leczenia; udziału w programie wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programie pomocy humanitarnej lub programie pracy wakacyjnej),

- dodaniu do art. 116 ustawy o cudzoziemcach nowego pkt 7, przewidującego przesłankę odmowy wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadku, gdy cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski na podstawie wizy długoterminowej (typu D), wydanej przez inne państwo obszaru Schengen (za wyjątkiem przypadku, gdy korzysta na terytorium Polski z mobilności),
- dodaniu do art. 116 ustawy o cudzoziemcach nowego pkt 8, przewidującego przesłankę odmowy wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadku, gdy cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen

(za wyjątkiem przypadku, gdy korzysta na terytorium Polski z mobilności),

- dodaniu do art. 116 ustawy o cudzoziemcach nowego pkt 9, przewidującego przesłankę odmowy wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadku, gdy cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski na podstawie zezwolenia na wjazd wydanego przez komendanta placówki Straży Granicznej w przypadku, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach.



10 lipca 2025 r.

Związek zawodowy ma obowiązek dwa razy do roku – do 10 stycznia oraz do 10 lipca – przekazywać pracodawcy informację o stanie liczebności na dzień odpowiednio 31 grudnia i 30 czerwca.

Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 440) uprawnienia zakładowej organizacji zawodowej przysługują związkowi zrzeszającemu minimum 10 członków będących pracownikami lub innymi osobami wykonującymi pracę zarobkową. Brak półrocznej informacji o liczbie członków pozbawia organizację jej statusu i uprawnień do czasu przekazania wymaganej informacji. W konsekwencji po 10 lipca 2025 r. pracodawca, który nie otrzyma takiej informacji, nie będzie miał obowiązku współdziałania ze związkiem zarówno w sprawach zbiorowego, jak i indywidualnego prawa pracy.

Firmy często nie zdają sobie sprawy, jak kosztowne mogą być zaniedbania w tej dziedzinie. Ochronniki słuchu rozdane raz w roku nie wystarczą. Potrzebna jest realna ocena hałasu poprzez pomiary natężenia dźwięku i – co najważniejsze – właściwa organizacja pracy, która ogranicza ekspozycję pracownika.

Przekroczenia norm

Współczesne technologie próbują nadążać za problemem. W 2024 r. opracowano nowoczesną metodę oceny narażenia na hałas z wykorzystaniem techniki MIRE, czyli mikrofonu umieszczonego bezpośrednio w uchu pracownika². To przełom, szczególnie w kontekście pracy z zestawami słuchawkowymi, np. w telekomunikacji czy branży gastronomicznej. Dotychczasowe metody pomiaru nie oddawały rzeczywistego poziomu narażenia – nie uwzględniały obecności człowieka w polu akustycznym. Technika MIRE wypełnia tę lukę, umożliwiając dokładną ocenę wszystkich kluczowych parametrów: równoważnego poziomu dźwięku A, maksymalnego poziomu dźwięku A i szczytowego poziomu dźwięku C. Badania wykazały, że pomiary z użyciem MIRE często pokazują znaczne przekroczenia norm, mimo że na papierze wszystko się zgadza. To sygnał, że konieczna jest zmiana w podejściu do bhp z dbałością i naciskiem także na nowe źródła narażenia i eliminowanie zagrożeń.

Wiemy, że hałas to nie tylko kwestia fizyczna. To także bariera komunikacyjna. Pracownik, który nie może się porozumieć z kolegą, nie zbuduje zespołu. A zespół to przecież klucz do bezpieczeństwa i efektywności.

Cichy pogromca wydajności

Z badania przeprowadzonego w 2024 r. przez Koalicję Bezpieczni w Pracy wynika, że zmęczenie w pracy to zjawisko wieloaspektowe, obejmujące sfery fizyczną, psychiczną i emocjonalną. Najczęściej wskazywanym przez pracowników objawem zmęczenia jest poczucie monotonii i znużenia w pracy (45%), a tuż za nim plasuje się brak motywacji (41%)³.

Przemęczenie nie objawia się od razu. To powolny proces, w którym organizm zaczyna odmawiać posłuszeństwa. Najpierw przychodzi senność, potem roztargnienie, błędy, w końcu wypalenie zawodowe i choroby psychosomatyczne, a w skrajnych przypadkach – wypadki.

Systemy pracy w wielu branżach są dziś zaprojektowane nie pod kątem człowieka, lecz pod kątem maksymalnej wydajności. Stąd napięte harmonogramy pracy i coraz większe oczekiwania. „Kultura nadgodzin” staje się normą, a odpoczynek bywa traktowany jako oznaka lenistwa.

Polacy pracują dłużej niż obywatele innych państw, co potwierdzają dane Eurostatu z 2023 r. Wynika z nich, że pracujemy o 3 godziny dłużej niż średnia unijna; wyprzedzają nas tylko pracownicy w Grecji i Rumunii⁴.

Jako inspektor widzę, że przemęczenie jest często ignorowane zarówno przez pracodawców, jak i przez samych pracowników.

Ci drudzy boją się stracić pracę, status i szansę na premię. To pułapka, która niszczy ludzi od środka.

Prawo pracy przewiduje limity czasu pracy, obowiązkowe przerwy i okresy odpoczynku. Niestety stają się pustymi zapisami, gdy nie są egzekwowane. Przemęczenie nie jest abstrakcją. To realne zagrożenie dla życia i zdrowia.

Pracownik jako trybik

Warto postawić sobie fundamentalne pytanie, czy postrzegamy pracownika jako partnera w tworzeniu wartości, czy jedynie środek do osiągnięcia celu.

Zbyt często widzę, że pracownicy są traktowani jak zasoby – wymienne, łatwe do zastąpienia, pozbawione tożsamości. Zwalnia się ludzi nie dlatego, że źle pracują, ale dlatego, że nie pasują do „struktury”. Czasem wystarczy choroba, gorszy okres lub problemy osobiste, by stracić pracę. Takie podejście nie tylko niszczy jednostki, ale też osłabia cały system. Firmy, które ignorują potencjał, indywidualność i zdrowie swoich ludzi, budują kruche fundamenty. Człowiek nie jest częścią maszyny. Nie wystarczy go naoliwić czy wymienić. Potrzebuje sensu, uznania i bezpieczeństwa.

Współczesne bhp nie może się ograniczać do ustawowego minimum. Potrzebujemy kultury bezpieczeństwa – takiej, w której każdy od prezesa po stażystę wie, że zdrowie i życie są najważniejsze, a wypadek to nie statystyka, lecz tragedia. Kultura bezpieczeństwa wymaga odwagi, by mówić „nie” złym praktykom, by zmieniać nawyki, inwestować w ludzi, a nie tylko w wyniki.

Czy pracownicy czują się w zakładzie pracy bezpieczni, słuchani i szanowani? Czy jesteśmy w stanie spojrzeć na człowieka nie jak na koszt, ale jak na wartość? Przyszłość pracy zależy od naszej zdolności do empatii, dialogu i odwagi w podejmowaniu decyzji zgodnych z etyką. Bhp to nie zbiór przepisów, to filozofia odpowiedzialności. A pracownik to nie trybik, lecz serce całej maszyny.

Piotr Motłoch,

p.o. zastępcy okręgowego inspektora pracy w Krakowie

Przypisy:

1. Główny Urząd Statystyczny, Wypadki przy pracy w 2024 r. – dane wstępne, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2024-r-dane-wstepne,3,58.html>
2. E. Kozłowski, R. Młyński, I. Radosz, Metoda oceny narażenia na hałas z zastosowaniem techniki mikrofonu umieszczonego w uchu pracownika. Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy, (3), CIOP-PIB, Warszawa 2024.
3. Stowarzyszenie Koalicja Bezpieczni w Pracy, Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2024: Zmęczony jak Polak w pracy – przyczyny, skutki i konsekwencje, Koalicja Bezpieczni w Pracy Warszawa 2024.
4. Eurostat (2023), Actual and usual hours of work [statystyki online] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work



Poznaj nasze najnowsze propozycje wydawnicze



www.pip.gov.pl