



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2(504) 2025

Przestępstwo czy wykroczenie?

Zakłócanie kontroli inspektora
pracy a utrudnianie działalności organu
Państwowej Inspekcji Pracy

(str. 10)

Trzynastka za część roku

Okres pracy krótszy niż 6 miesięcy
a wynagrodzenie roczne

(str. 12)



Co może inspektor?

Podstawa prawna i zakres uprawnień inspektora pracy

(str. 6)

Praca w polu elektromagnetycznym

3. W SEJMIE RP: Praca w polu elektromagnetycznym
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Co może inspektor? Podstawa prawna i zakres uprawnień inspektora pracy
10. Przepięstwo czy wykroczenie? Zakłócanie kontroli inspektora pracy a utrudnianie działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy
12. Trzynastka za część roku. Okres pracy krótszy niż 6 miesięcy a wynagrodzenie roczne
14. Nieopłacalny brak informacji. Obowiązek potwierdzania liczebności członków związku i jego wpływ na funkcjonowanie zakładowej organizacji związkowej w zakładzie pracy
19. Zwycięskie prace. Plakaty wyłonione w konkursie na kampanię „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”
21. Quo vadis, Inspekcjo? Wyzwania i oczekiwania wobec Państwowej Inspekcji Pracy w zderzeniu z rzeczywistością
26. Inspektor na placu budowy. Procedura kontrolna na budowie podlegającej obowiązkowi powiadomienia o zamiarze rozpoczęcia robót budowlanych
31. Umowa z pozytywną oceną. Specyfika zatrudnienia nauczycieli akademickich
35. 140 mln zł na poprawę bhp – kolejna edycja Konkursu ZUS

14 Nieopłacalny brak informacji



26 Inspektor na placu budowy



31 Umowa z pozytywną oceną



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Karolina Skonieczna
– redaktor prowadzący
Joanna Kalinowska - redaktor
Magdalena Giedroń – korekta
Agnieszka Piętka – redaktor
techniczny, projekt okładki

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

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

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Projekt Agnieszka Piętka/ Freepik
www.freepik.com

Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki 21 stycznia 2025 r. wziął udział w posiedzeniu plenarnym Rady Ochrony Pracy, które niemal w całości było poświęcone tematowi „Pola elektromagnetyczne w środowisku pracy – nowe wyzwania dla pracodawców i służb kontrolnych”.



Informacje na temat zagrożeń wynikających z oddziaływania pól elektromagnetycznych na pracownika przedstawili zebranym dr **Piotr Politański** z Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi oraz dr hab. **Patryk Zradziński** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W Polsce regulacje dotyczące dopuszczalnych wartości pól elektromagnetycznych (pole-EM) w środowisku pracy opisują dwa kluczowe dokumenty: rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. dotyczące najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. poz. 1286, z późn. zm.) oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (Dz.U. z 2018 r. poz. 331).

Samo pole elektromagnetyczne definiowane jest jako czynnik fizyczny w środowisku pracy, z częstotliwościami od 0 Hz do 300 GHz, składający się z pola elektrycznego oraz pola magnetycznego. Do źródeł pól elektromagnetycznych w środowisku pracy należą między innymi: elektryczny sprzęt powszechnego użytku, systemy elektroenergetyczne, telefony komórkowe i urządzenia bezprzewodowe, stacje bazowe telefonii komórkowej, urządzenia medyczne, takie jak skanery rezonansu magnetycznego, przemysłowe i wojskowe urządzenia generujące pole-EM.

Obowiązujące regulacje dotyczące pomiarów pól elektromagnetycznych w środowisku pracy bywają niespójne, co stwarza trudności dla pracodawców oraz służb kontrolnych. Wymogi dotyczące częstotliwości pomiarów różnią się w zależności od roz-

porządzenia. Obowiązujące przepisy zawierają też różne podejścia do definiowania i klasyfikowania stref ochronnych.

Narażenie na pole-EM może prowadzić do takich skutków zdrowotnych, jak wzrost temperatury tkanek, zakłócenia procesów fizjologicznych czy elektrostymulacje nerwów. Obecne regulacje nie definiują jednak chorób zawodowych związanych z tym narażeniem, co wymaga dalszej analizy.

Państwowa Inspekcja Pracy podjęła działania mające na celu upowszechnienie wiedzy na temat pola-EM, organizując szkolenia dla inspektorów oraz planując wydanie publikacji dla pracodawców i pracowników w 2025 roku. Jednocześnie rekomenduje uruchomienie w 2026 roku pilotażowego tematu kontrolnego skoncentrowanego na polach elektromagnetycznych oraz dalsze szczegółowe szkolenia inspektorów pracy z metodyki przeprowadzania przedmiotowych kontroli.

Na problemowe pytania z ramienia Głównego Inspektoratu Pracy odpowiadał dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli **Jakub Chojnicki**. Poinformował on członków Rady o skierowaniu pytań do odpowiednich ministerstw w celu wyjaśnienia niejasności regulacyjnych oraz omówienia możliwości dostosowania przepisów do aktualnych wyzwań związanych z narażeniem na pole-EM.

Ważnym punktem obrad była pozytywna opinia Rady Ochrony Pracy wobec wniosku Głównego Inspektora Pracy o powołanie inspektora **Andrzeja Pogórskiego** na stanowisko okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu. Szef Inspekcji podziękował członkom Rady oraz wspominał o swoim charytatywnym wkładzie w Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy.

6 Co może inspektor?

Pracodawca jest zobowiązany współdziałać z inspektorem pracy w czasie postępowania kontrolnego. W praktyce zdarzają się jednak sytuacje, gdy pracodawca odmawia tej współpracy, utrudniając lub uniemożliwiając przeprowadzenie kontroli. Mimo że przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie regulują tych kwestii, to pracodawca nie może czuć się bezkarnie. W zależności od konkretnego stanu faktycznego inspektor pracy nie pozostaje bezradny.



Zielone światło dla zmian

Na ostatnim styczniowym posiedzeniu Rada Ministrów przyjęła uchwałę w sprawie zmiany Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, przedłożoną przez minister funduszy i polityki regionalnej **Katarzynę Pełczyńską-Nałęcz**. Rząd chce dać nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przekształcania pozornych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Przyznanie nowych kompetencji inspektorom pracy odbędzie się w ramach reformy „Ograniczenie segmentacji rynku pracy”. Wśród rozwiązań zaproponowanych przez rząd znajduje się reforma polegająca na zapewnieniu skutecznego przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, przy zwiększeniu efektywności działań Państwowej Inspekcji Pracy. Realizacja reformy ma być zakończona do końca czerwca 2026 r. Główny Inspektor Pracy od pierwszych dni objęcia sterów w urzędzie zabiegał o wzmocnienie uprawnień inspektorów pracy. Zapowiadana przez rząd reforma Inspekcji w połączeniu z równolegle prowadzonymi pracami wewnętrznymi nad usprawnieniem funkcjonowania urzędu pozwoliła na unowocześnienie Państwowej Inspekcji Pracy, na czym skorzystają zarówno zatrudnieni, jak i pracodawcy.

Prace nad przepisami

14 stycznia 2025 r. w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego odbyło się spotkanie zespołu ekspertów z resortu pracy, CIOP-PIB, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Instytutu Medycyny Pracy. Analizowano na nim zgłoszone w procesie konsultacyjnym uwagi do propozycji nowych przepisów ograniczających narażenie pracowników na negatywne skutki pracy w wysokiej temperaturze. Projekt nowelizacji rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, regulujący kwestie pracy w wysokiej temperaturze, został przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i jest obecnie po etapie opiniowania. W proces tworzenia przepisów ograniczających narażenie pracowników na negatywne skutki pracy w wysokiej temperaturze zaangażowały się najważniejsze instytucje odpowiedzialne za badanie, nadzór i monitorowanie warunków pracy w Polsce. Obecnie obowiązujące przepisy uwzględniają normatywy dotyczące prac wykonywanych w mikroklimacie

gorącym, w warunkach wynikających z procesów technologicznych stosowanych w zakładach pracy, nie dotyczą one jednak sytuacji związanych z występowaniem w miejscach pracy podwyższonej temperatury w związku z panującymi warunkami atmosferycznymi.

Współpraca ze związkami zawodowymi

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** spotkał się 24 stycznia 2025 r. z przedstawicielami reprezentatywnych związków zawodowych. To robocze spotkanie dotyczyło zwiększenia efektywności działań na rzecz poprawy sytuacji pracowników. Stronę związkową na spotkaniu reprezentowali: **Maciej Kłosiński** z NSZZ „Solidarność”, **Paweł Śmigieński** z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz **Sławomir Witkowicz** z Forum Związków Zawodowych. Przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy w rozmowach obok Głównego Inspektora Pracy byli rzecznik prasowy **Mateusz**



Rzemek oraz dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji **Artur Sobota**. Rozmawiano o sposobach wspierania i promowania programów prewencyjno-promocyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, by w ten sposób zwiększyć krąg odbiorców materiałów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawnej ochrony pracowników. Ponadto strona związkowa zasygnalizowała potrzebę przygotowania zestawu materiałów informacyjno-poradniczych z zakresu tzw. zbiorowego prawa pracy.

Wizytacja robót

Robert Pasikowski, p.o. okręgowy inspektor pracy w Krakowie, wraz z zespołem wziął udział 9 stycznia 2025 roku w wizytacji robót drażenia tuneli realizowanych przez firmę Gulermak S.A. w ramach budowy II linii metra w Warszawie. W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy, w tym **Elżbieta Kossakowska**, oraz reprezentanci Okręgowego Urzędu Górniczego w Krakowie. Wizyta była doskonałą okazją do wymiany doświadczeń oraz spostrzeżeń dotyczących bezpieczeństwa pracy w kontekście rosnącej liczby inwestycji, w których prace górnicze

są ściśle związane z robotami budowlanymi. Tego rodzaju realizacje wymagają szczególnej uwagi w zakresie przestrzegania norm bezpieczeństwa, co jest kluczowe dla ochrony zdrowia i życia pracowników. Przykładem takiej inwestycji jest budowa najdłuższego tunelu kolejowego w Polsce, o długości 3,8 km, którego drażnienie planowane jest na połowę 2025 roku. Projekt ten realizowany jest na terenie województwa małopolskiego przez firmy z wieloletnim doświadczeniem i wykorzystuje nowoczesną maszynę TBM (ang. tunnel boring machine), która będzie odpowiedzialna za wydrążenie tunelu łączącego miejscowości Męcina i Mordarka.

Rozmowy w terenie

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** wraz z okręgowym inspektorem pracy w Olsztynie **Jarosławem Kowalczykiem** i jego zastępcą **Łukaszem Sztychem** 23 stycznia 2025 r. zwiedzili zakład, po którym oprowadzał ich **Juan Antonio Alvarez-Ossorio**, prezes Michelin Polska sp. z o.o. W trakcie spotkania zaprezentowano wiele nowoczesnych, innowacyjnych rozwiązań zapewniających bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz stosowane w firmie metody zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym. Omówiono także politykę bezpieczeństwa pracy realizowaną przez przedsiębiorstwo,



w tym np. metody przeciwdziałania wysokim temperaturom. Rozmowy i nieformalne spotkania z pracodawcami są doskonałą okazją do poznania postulatów oraz problemów pracodawców, zaprezentowania dobrych praktyk wypracowanych i sprawdzonych w środowisku pracy.

Zero wypadków

Tematem posiedzenia Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP był „Program Zero Wypadków – wyzwania i strategię działań”. W spotkaniu uczestniczył Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**, który wraz z przedstawicielami Rad ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie, działających przy okręgowych inspektoratach pracy, omawiał działania na rzecz podnoszenia standardów bezpieczeństwa i ochrony pracy. Sektor budowlany pozostaje najbardziej niebezpieczny pod wzglę-

dem wypadków przy pracy. To właśnie w tym sektorze najczęściej dochodzi do wypadków śmiertelnych i ciężkich. Spotkanie zakończyło się podsumowaniem trzyletniej strategii kontroli i prewencji dla sektora budowlanego prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2022-2024.

Prawo do wolnego czasu

„Czas wolny a czas pracy” – pod takim tytułem odbyła się 17 stycznia 2025 roku konferencja naukowa zorganizowana przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu, przy współpracy z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych oraz Okręgową Izbą Radców Prawnych we Wrocławiu. Wydarzenie objął patronatem Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** oraz Okręgową Izbę Radców Prawnych we Wrocławiu. Konferencja zgromadziła wybitnych ekspertów z dziedziny prawa pracy, ekonomii i zarządzania oraz licznych przedstawicieli organizacji społecz-



nych, pracodawców i praktyków. Jej celem było podjęcie dialogu na temat kluczowych wyzwań związanych z organizacją czasu pracy i jego wpływu na jakość życia. Relacja z tego wydarzenia jest dostępna na kanale YouTube Państwowej Inspekcji Pracy.

Zapobieganie nieprawidłowościom

17 stycznia 2025 r. Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) zorganizował webinarium poświęcone w całości tematyce dotyczącej dobrych praktyk i rozwiązań politycznych mających na celu zapobieganie pracy nierejestrowanej występującej w procedurze udzielania zamówień publicznych. Celem wydarzenia było umożliwienie uczestnikom i obserwatorom wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w webinarium udział wzięła **Katarzyna Popiołek** z Departamentu Legalności Zatrudnienia. Podczas spotkania prowadzący dokonali przeglądu ram legislacyjnych UE dotyczących zamówień publicznych, omówili wyniki badania, w ramach którego zbadano zakres pracy nierejestrowanej, dokonali również przeglądu narzędzi stosowanych w celu zapobiegania pracy nierejestrowanej występującej w procedurze zamówień publicznych.

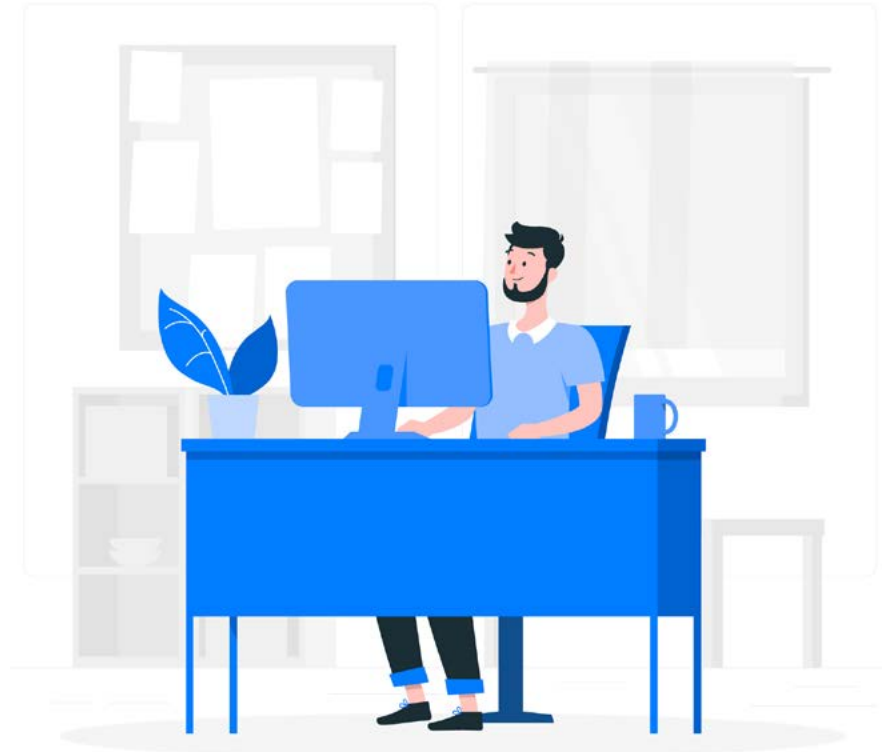
Co może inspektor?

Podstawa prawna i zakres uprawnień inspektora pracy

Wielu pracodawców ma pokusę, by nie dopuścić inspektora pracy do przeprowadzenia kontroli w zakładzie pracy. Nie zdają sobie jednak sprawy z konsekwencji takiego czynu.

Zacznijmy od podstaw. Artykuł 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: ustawa) stanowi, że Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie, który został określony w art. 10 ustawy. W obszernym katalogu zadań Państwowej Inspekcji Pracy wymienione zostały także te, które w sposób syntetyczny łączą się z celami działalności tego organu, czyli kontrola i nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Przez kontrolę należy rozumieć obserwację i analizę działań podmiotu kontrolowanego, porównywanie rzeczywistości ze stanem prawnym, formułowanie wniosków, występowanie przeciwko niekorzystnym zjawiskom oraz informowanie właściwych adresatów o dokonanych ustaleniach i wnioskach.

Inspektor pracy może wszcząć i prowadzić kontrolę wobec podmiotów, o których mowa w art. 13 ustawy, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bhp, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie,



o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4, kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (art. 24 ustawy). Inspektor pracy może swobodnie poruszać się po terenie podmiotu kontrolowanego (oraz jego obiektach i pomieszczeniach), bez obowiązku uzyskiwania przepustki. Na terenie zakładu pracy inspektor pracy może przepro-

wadzać oględziny pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń, przebiegu procesów technologicznych i pracy oraz utrwalania przebiegu i wyników tych oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku (art. 23 ust. 1, 2, i 7 ustawy). Nie podlega też rewizji osobistej nawet w sytuacji, gdy przewiduje ją wewnętrzny regulamin podmiotu kontrolowanego (art. 26 ust. 4 ustawy).

Nie jest przy tym tak, że inspektor może po prostu wejść na teren zakładu i zacząć kontrolę. Przepisy ustawy wyrażnie wskazują, że kontrolę przeprowadza

po okazaniu legitymacji służbowej potwierdzającej jego tożsamość i uprawnienia inspektora pracy. Od tej zasady istnieje jednak odstępstwo, gdy podmiotem kontrolowanym jest przedsiębiorca. Inspektor pracy przeprowadza wówczas kontrolę na podstawie legitymacji służbowej oraz upoważnienia do jej przeprowadzenia. Upoważnienie jest dokumentem, który powinien zawierać: podstawę prawną przeprowadzenia kontroli; oznaczenie organu kontroli; imię i nazwisko, stanowisko służbowe osoby upoważnionej do przeprowadzenia kontroli oraz numer jej legitymacji służbowej; określenie zakresu przedmiotowego kontroli; oznaczenie podmiotu objętego kontrolą; wskazanie daty rozpoczęcia i przewidywanego terminu zakończenia kontroli; podpis osoby udzielającej upoważnienia, z podaniem zajmowanego stanowiska lub funkcji; pouczenie kontrolowanego podmiotu o jego prawach i obowiązkach. Z dokumentu tego kontrolowany przedsiębiorca dowiadyje się, w jakim zakresie będzie prowadzona wobec niego kontrola, jakie ma uprawnienia i obowiązki w trakcie jej trwania, co daje mu wiedzę, czego może się spodziewać. Wyjątkowo, gdy okoliczności uzasadniają niezwłoczne podjęcie kontroli u przedsiębiorcy, może ona być podjęta bez uprzedzenia i na podstawie jedynie legitymacji służbowej. Ale i w tym przypadku istnieje obowiązek dostarczenia kontrolowanemu niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, upoważnienia do przeprowadzenia kontroli. Przedsiębiorca musi zostać jednak w takiej sytuacji ustnie poinformowany o rozpoczęciu wobec niego kontroli.

Działanie na żądanie

Po rozpoczęciu kontroli inspektor pracy, zgodnie z art. 23 ust. 3-5c oraz ust. 9 ustawy, ma prawo:

- żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione albo wykonują lub wykonywały pracę na jego

rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą;

- żądania okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą;

- żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;

- żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;

- żądania od przewoźnika drogowego delegującego kierowcę na terytorium RP albo z terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji lub dokumentów, o których mowa w ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym;

- żądania od przewoźnika drogowego z państwa trzeciego delegującego kierowcę na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji lub dokumentów, o których mowa w ustawie

z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym, sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej.

Władczy charakter ma natomiast nadzór, który polega na możliwości wkraczania w działalność podmiotu kontrolowanego w celu przywrócenia stanu zgodnego z prawem lub zakładanymi celami poprzez wydawanie przez inspektora pracy środków prawnych (nakazów, o których stanowi przepis art. 11 ustawy).

Utrudnienie lub uniemożliwienie kontroli

Podmiot kontrolowany ma obowiązek zapewnić inspektorowi pracy warunki i środki niezbędne do sprawnego przeprowadzenia kontroli, a w szczególności niezwłocznie przedstawić żądane dokumenty i materiały, zapewnić terminowe udzielanie informacji przez osoby, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 3, udostępnić urządzenia techniczne oraz w miarę możliwości oddzielić pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem (art. 27 ustawy). Pracodawca jest zatem obowiązany współdziałać z inspektorem pracy w czasie postępowania kontrolnego. W praktyce inspektora pracy zdarzają się jednak sytuacje, gdy pracodawca odmawia tej współpracy, utrudniając lub uniemożliwiając przeprowadzenie kontroli. Osoby kontrolowane często nie współpracują z inspektorem pracy, np. nie przedkładają żądanych dokumentów, nie odbierają telefonów czy kierowanej do nich korespondencji. Działają w przekonaniu, że unikną w ten sposób kontroli, a tym samym odpowiedzialności za uchybienia, których się dopuścili, a które inspektor pracy mógłby wykryć w trakcie jej trwania. Mimo że przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie regulują kwestii związanych z konsekwencjami utrudniania lub

uniemożliwienia prowadzenia czynności kontrolnych przez inspektora pracy, to pracodawca nie może czuć się bezkarnie. W zależności od konkretnego stanu faktycznego inspektor pracy nie pozostaje bezradny.

Utrudnianie czynności kontrolnych stanowi wykroczenie uregulowane w art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy. Zgodnie z przywołanym przepisem, kto utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania zadań, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł. Przywołany przepis zawiera otwarty katalog zachowań, których dopuszczenie się wypełni znamiona z tego przepisu. Wskazuje przykładowe zachowanie sprawcy utrudniającego działalność organu inspekcji pracy: uniemożliwienie prowadzenia wizytacji (kontroli) zakładu pracy oraz nieudzielenie informacji niezbędnych do wykonywania zadań inspekcji. Utrudnieniem działalności, o której mowa w przepisie, może być niewpuszczenie inspektora na teren zakładu pracy bądź utrudnianie mu wejścia, utrudnianie kontroli stanowisk pracy, niedostępnia-



nie pomieszczeń, nieokazywanie dokumentów związanych z zakresem działalności inspekcji pracy, dokumentów wewnętrzzakładowych, nieprzekazywanie informacji bez względu na nośnik ich przechowywania, utrudnianie rozmów z pracownikami, uniemożliwienie wykonania zdjęć, nieudzielenie informacji o terminie i sposobie wykonania wniosków ujętych w wystąpieniu inspektora pracy, niezgłoszenie się na wezwanie inspektora pracy w celu przesłuchania w charakterze świadka czy złożenia pisemnych wyjaśnień w związku z prowadzoną kontrolą.

Inspektor pracy ma możliwość wszczęcia i prowadzenia czynności wyjaśniających, działając jako oskarżyciel publiczny. Za wskazane wykroczenie może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego lub skierować przeciwko obwinionemu wniosek o ukaranie do sądu. Nadmienić przy

tym należy, że w drodze mandatu karnego może nałożyć grzywnę do 2000 zł.

Kwestia podniesienia wysokości grzywny nakładanych przez inspektorów pracy jest obecnie przedmiotem analiz i popieram wnioski w tym zakresie. Nie jest to temat niniejszego artykułu, zatem tylko wspomnę, że maksymalna kwota, jaką inspektor pracy może nałożyć mandatem karnym, bardzo często nie przystoi okolicznościom sprawy. To stwarza konieczność składania w tym zakresie wniosku o ukaranie do sądu i niejako przerzuca rozstrzygnięcie na władzę sądowniczą, podczas gdy inspektor pracy mógłby sprawę zakończyć już na etapie prowadzonych czynności.

Karalność wykroczenia ustaje po upływie roku od jego popełnienia, a jeżeli w tym czasie zostanie przez sąd wszczęte postępowanie, karalność wykroczenia ustaje po

trzech latach od jego popełnienia. Jeżeli wykroczenie polega na zaniechaniu wykonania obowiązku, momentem, od którego należy obliczać termin przedawnienia karalności, jest ostatni czas, w którym sprawca mógł zadośćuczynić ciążącemu na nim obowiązkowi, natomiast jeżeli wykroczenie polega na utrzymywaniu bezprawnego stanu rzeczy, tym momentem jest czas, gdy stan bezprawności ustał. Nie może być jednak uznane za to wykroczenie niewykonanie nakazu inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, ponieważ zostało to odrębnie uregulowane w art. 283 § 2 pkt 7 k.p.

Karne konsekwencje

Kwestia utrudniania lub uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli została spenalizowana w art. 225 § 2 k.k. Zgodnie z treścią tego przepisu karze pozba-

wienia wolności do lat 3 podlega, kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej.

Warto tu wyjaśnić, czym różni się udaremnienie od utrudnienia. I tak, udaremnienie czynności służbowej polega na stworzeniu (lub dopuszczeniu do powstania) takiej przeszkody, która uniemożliwia w ogóle przeprowadzenie czynności służbowej. Będzie to mieć miejsce w sytuacji, gdy zarządzający podmiotem/pracodawca nie podda się kontroli i będzie podejmował zachowania na to ukierunkowane, na przykład nie przedłoży żadnych dokumentów inspektorowi pracy, pomimo odebrania żądania do ich przedłożenia w wyznaczonym miejscu i terminie. Także jako udaremnienie kontroli może zostać uznane niewpuszczenie inspektora pracy

do zakładu pracy, a tym samym uniemożliwienie mu skontrolowania warunków zatrudnienia pracowników. O udaremnieniu czynności służbowych mówimy zatem wtedy, gdy inspektor pracy nie może przeprowadzić kontroli i sporządzić z niej protokołu. Utrudnienie czynności służbowej polega na stworzeniu (lub dopuszczeniu do powstania) sytuacji, w której wykonanie przez inspektora pracy czynności służbowych napotyka przeszkody, które w istotny sposób wpływają na przeprowadzaną czynność służbową, ograniczając jej efektywność. W doktrynie podnosi się, że znamię to jest ocenne i stopniowalne. Znamiona tego typu czynu zabronionego zostają zrealizowane wtedy, gdy sprawca swoim zachowaniem w istotny sposób wpłynął na przeprowadzoną kontrolę „w sensie konieczności użycia środków nadzwyczajnych lub istotnego wydłużenia czasu przeprowadzanej kontroli”.

Utrudnienie może zatem nastąpić także w sytuacji, w której uprawnionemu podmiotowi uda się zrealizować cel podjętej czynności, tylko ze względu na stworzone przeszkody nastąpi to ze znacznym opóźnieniem.

Przepis art. 225 § 2 k.k. nie zawiera żadnego ograniczenia w zakresie podmiotowej odpowiedzialności za udaremnienie lub utrudnianie czynności kontrolnych. Wobec czego należy przyjąć, że odpowiedzialności za to przestępstwo może podlegać każdy, niezależnie od tego, czy jest osobą reprezentującą kontrolowany podmiot, czy nie. Może to być również pracownik kontrolowanego podmiotu, osoba współpracująca z nim w oparciu o umowę cywilnoprawną, a także osoba spoza struktury organizacyjnej podmiotu. Przestępstwo to może zostać popełnione zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Inspektor pracy jest uprawniony do skierowania zawiadomienia do prokuratury o możliwości popełnienia wskazanego czynu. Więcej na ten temat w kolejnym artykule.

Osoby, wobec których prowadzona jest kontrola, często nie zdają sobie sprawy

z prawnych konsekwencji swoich działań. Nie znają uprawnień inspektorów pracy w trakcie kontroli, nie wiedzą, jakie obowiązki ciążyą na nich jako podmiotach kontrolowanych w trakcie trwania czynności kontrolnych, ani jaka jest ich odpowiedzialność za utrudnianie lub uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli. Zdarzają się też osoby, które świadomie starają się uniknąć kontroli lub przynajmniej ją opóźnić. Konsekwencje odpowiedzialności wykroczeniowej czy karnej w tym zakresie są znacznie bardziej dotkliwe niż poddanie się kontroli prowadzonej przez inspektora pracy.

Grzegorz Miśtał
inspektor pracy,
OIP Kielce

Bibliografia:

1. Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjęta w Genewie dnia 11 lipca 1947 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450).
2. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712).
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.).
5. Postanowienie SN z 22.11.2017 r., V KK 329/17, LEX nr 2428826.
6. Postanowienie SA w Krakowie z 28.04.2010 r., II AKz 154/10, KZS 2010/5, poz. 32.
7. Wyrok SA w Poznaniu z 26.03.2014 r., II AKa 10/14, LEX nr 1463783.
8. J. Jagielski [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Jagielski, Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz, Warszawa 2008.
9. D. Książek [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, red. K. W. Baran, Warszawa 2018, art. 283.
10. D. Tokarczyk [w:] Komentarz do niektórych przepisów ustawy – Kodeks pracy [w:] Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz, Warszawa 2021, art. 283.
11. A. Zoll [w:] Kodeks karny. Część szczególna, red. A. Zoll, t. II, s. 731; O. Górniok [w:] Kodeks karny. Część szczególna, red. A. Wąsek, s. 36.
12. E. Ura, Prawo administracyjne, Warszawa 2006, s. 264.
13. M. Szewczyk, Nadzór w materialnym prawie administracyjnym, Poznań 1995.

Przestępstwo czy wykroczenie?

Zakłócanie kontroli inspektora pracy a utrudnianie działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy

Inspektor pracy podczas wykonywania swoich obowiązków kontrolnych może się spotkać z trudnościami o charakterze przestępczym bądź wykrociowym.

Oprócz przestępstwa polegającego na utrudnianiu lub udaremnianiu wykonania czynności służbowej osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy, określonego w art. 225 § 2 Kodeksu karnego¹, polski ustawodawca przewiduje odpowiedzialność za wykroczenie utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, którego znamiona określone są w art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy. Warto wskazać różnice i podobieństwa pomiędzy tymi czynami zabronionymi.

Zasadnicza różnica pomiędzy czynami zabronionymi z art. 225 § 2 k.k. i z art. 283 § 2 pkt 8 k.p. tkwi w ich stronie podmiotowej. Przestępstwo utrudniania lub udaremniania wykonania czynności służbowej może być popełnione tylko umyślnie, natomiast wykroczenie polegające na utrudnianiu działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy może być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Ponadto inaczej niż wskazane wcześniej przestępstwo obejmuje także szerzej rozumianą działalność inspekcji pracy, a nie wyłącznie czynności służbowe wykonywane w postępowaniu kontrolnym. O ile zatem sprawcą przestępstwa może być ten jedynie, kto ma świadomość, że swoim zachowaniem zakłóca wykonanie czynności przez inspektora pracy w toku prowadzonej kontroli, np. dokonanie ustaleń na okoliczność przestrzegania przepisów bhp w zakładzie pracy, o tyle sprawcami wykroczenia mogą być również pracodawca (osoba fizyczna) lub osoba prowadząca sprawy pracodawcy (osoby fizycznej lub jednostki organizacyjnej), którzy nie wiedzą, że inspektorzy pracy usiłują podjąć czynności kontrolne, przy czym przyczyną tej niewiedzy jest unikanie odbierania korespondencji do nich kierowanej i uniemożliwianie skontaktowania się z nimi w inny sposób.

Zamiar bezpośredni

Dobrymi przykładami na różnice pomiędzy przestępstwem z art. 225 § 2 k.k. a wykroczeniem z art. 283 § 2 pkt 8 k.p. – a równocześnie na zastosowanie tych przepisów w praktyce – mogą być dwie sytuacje, w których inspektor pracy na skutek działań pra-

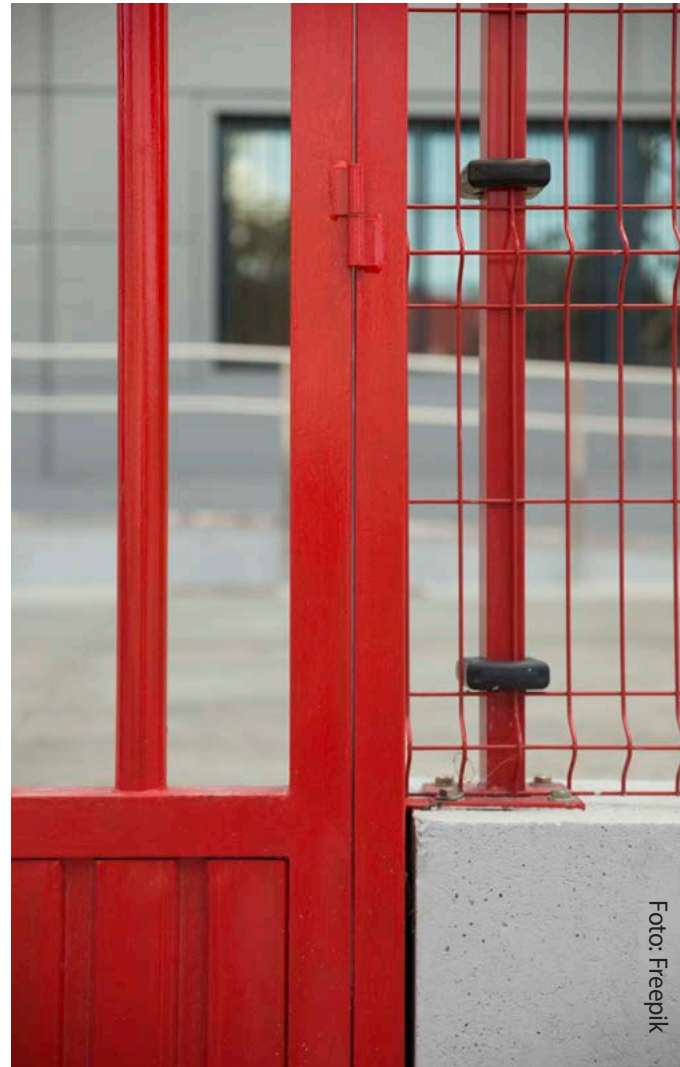


Foto: Freepik

codawcy nie może w postępowaniu kontrolnym dokonać koniecznych ustaleń, gdyż nie są mu udostępniane żądane dokumenty lub nie może wejść do zakładu pracy.

Jeżeli inspektor pracy w toku prowadzonej kontroli doręczył pracodawcy (będącemu osobą fizyczną) albo osobie prowadzącej sprawy pracodawcy (będącego jednostką organizacyjną, np. prezesowi zarządu sp. z o.o.) żądanie przedstawienia dokumen-

tów związanych z zatrudnieniem oraz umożliwienia zapoznania się z warunkami pracy w zakładzie pracy, a w wyznaczonym terminie nie otrzymał dokumentów, ani nie wszedł do zakładu pracy, gdyż jego wezwanie zostało zignorowane (adresat wezwania tłumaczył to później udziałem w spotkaniu biznesowym), to w tym przypadku może wchodzić w grę odpowiedzialność za przestępstwo z art. 225 § 2 k.k. Tego rodzaju zachowanie, udaremniające wykonanie czynności służbowej inspektora pracy, cechuje zamiar bezpośredni. Nawet jeśli ostatecznie postępowanie kontrolne zostanie zrealizowane zgodnie z jego zamierzeniami – doszło do czynu zabronionego i możliwe jest pociągnięcie sprawcy do odpowiedzialności karnej.

Innego rodzaju sytuacja, choć też skutkująca niemożnością dokonania ustaleń istotnych z perspektywy postępowania kontrolnego, zachodzi wtedy, gdy pracodawca prowadzi działalność gospodarczą, wystawia faktury, zatrudnia pracowników, jego przedsiębiorstwo funkcjonuje, lecz dla inspektora pracy pozostaje nieuchwytny. Zawiadomienia i wezwania wysyłane na adres miejsca prowadzenia działalności gospodarczej albo miejsca zamieszkania lub siedziby pracodawcy wracają niepodjęte w terminie pomimo awizowania przesyłek. Z reguły nie przypisuje się wówczas „sprytnemu” pracodawcy (lub osobie prowadzącej jego sprawy) przestępstwa polegającego na udaremnieniu wykonania czynności służbowej inspektora pracy, gdyż niezmiernie trudno byłoby wykazać, że jego zachowanie jest umyślne (należałoby udowodnić, że pracodawca wiedział o czynnościach kontrolnych i z tego właśnie powodu unikał inspektora pracy; np. w obawie przed ujawnieniem poważnych naruszeń prawa pracy). W takim przypadku możliwe jest jednak pociągnięcie konkretnej osoby do odpowiedzialności za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 8 k.p. W postępowaniu kontrolnym inspektor pracy ma prawo swobodnego wstępu na teren zakładu pracy i zapoznania się z dokumentacją pracowniczą, zaś pracodawca ma obowiązek to umożliwić. Jeżeli podmiot kontrolowany (lub osoby prowadzące jego sprawy) nie odbiera korespondencji wysyłanej na adres siedziby wskazanej w odpowiednim rejestrze, nie można się z nim skomunikować w inny sposób, a zarazem nie wyznaczył nikogo, kto by go zastępował i kto umożliwiłby inspektorowi przeprowadzenie czynności w postępowaniu kontrolnym, może mu być przypisane wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 8 k.p.² Swoimi zaniechaniami utrudnia bowiem działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy³.

Różne drogi do sądu

Postępowania zmierzające do pociągnięcia do odpowiedzialności karnej za przestępstwo z art. 225 § 2 k.k. lub odpowiedzialności za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 8 k.p. istotnie się od siebie różnią. W pierwszym przypadku konieczne jest, aby inspektor pracy zawiadomił organ ścigania o popełnieniu przestępstwa.

Ten wszczyna dochodzenie, a jeśli dowody potwierdzą popełnienie przestępstwa – przedstawia sprawcy zarzuty, po czym kieruje do sądu akt oskarżenia lub inną skargę (w zależności od stanowiska podejrzanego). O odpowiedzialności karnej oskarżonego orzeka wówczas sąd. Doświadczenie życiowe uczy, że niezależnie od losów zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, sam fakt podjęcia czynności przez prokuratora lub policję w toku dochodzenia, potrafi wpłynąć dyscyplinująco na podmiot kontrolowany i jego reprezentantów. Dlatego jeżeli w postępowaniu kontrolnym dochodzi do umyślnego utrudniania lub udaremniania czynności służbowych, warto rozważyć niezwłoczne zawiadomienie organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa⁴.

Inaczej przebiegają czynności w postępowaniu wykrociowym. Tu oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy⁵. Po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających, w toku których powinien przesłuchać w charakterze świadka inspektora usiłującego bezskutecznie przedstawić podmiotowi kontrolowanemu żądanie udostępnienia dokumentów i umożliwienia wejścia na teren zakładu pracy, może on skierować do sądu wnioski o ukaranie za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 8 k.p., za które aktualnie grozi kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. W sprawach o wykroczenia sąd najczęściej orzeka w postępowaniu nakazowym. Jeśli zatem, po wniesieniu do sądu wniosku o ukaranie, upoważniony sędzia wyda zarządzenie o wszczęciu postępowania wykrociowego, jest wysoce prawdopodobne, że skieruje sprawę na posiedzenie bez udziału stron, na którym zostanie wydany wyrok nakazowy. Prawomocny wyrok nakazowy ma taką samą moc jak każdy inny wyrok skazujący za wykroczenie, w tym również wydany po przeprowadzeniu rozprawy.

dr Sebastian Kowalski

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

Przypisy

1. Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjęta w Genewie dnia 11 lipca 1947 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450).
2. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 17 ze zm.).
3. Szerzej zob. S. Kowalski, Wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Postępowanie mandatowe, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 127.
4. Tak Sąd Rejonowy w Wałbrzychu w wyroku z dnia 26 czerwca 2020 r., III W 579/19 i Sąd Okręgowy w Świdnicy w wyroku z dnia 6 listopada 2020 r., IV Ka 495/20 (wyroki niepublikowane).
5. Do złożenia zawiadomienia i zabezpieczenia dowodów jego popełnienia obowiązuje art. 304 § 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 37 ze zm.).
6. Zob. art. 17 § 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 977 ze zm.).

Trzynastka za część roku

Okres pracy krótszy niż 6 miesięcy a wynagrodzenie roczne



Przepisy określają zamknięty katalog odstępstw od wymogu przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku, aby nabyć prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W ciągu ostatnich dwóch lat został on poszerzony.

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, potocznie zwanego trzynastką, a także zasady jego wypłaty określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1690 ze zm.; dalej: ustawa). Przyśluguje ono pracownikom:

- jednostek państwowej sfery budżetowej,
- zatrudnionym w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach,
- samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych,
- biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

Prawa do trzynastej pensji nie mają osoby zajmujące kierownicze stanowiska państwowe, które wymienia art. 2 ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1215 ze zm.), a także żołnierze i funkcjonariusze Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej i Służby Ochrony Państwa.

Nie zawsze rok pracy

Przepracowanie pełnego roku to podstawowy warunek gwarantujący pracownikowi wypłatę wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości. Krótszy okres pracy oznacza wypłatę trzynastki w proporcjonalnie niższej wysokości. Co do zasady ustawa wymaga jednak przepracowania w danym roku kalendarzowym co najmniej 6 miesięcy.

Nie chodzi przy tym o samo pozostawanie w stosunku pracy, ale o faktyczną obecność w pracy i faktyczne świadczenie pracy. W uchwale z 7 lipca 2011 r., sygn. akt III PZP 3/11, Sąd Najwyższy wskazał, że okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do

pracy wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do sześciomiesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Okresy przepracowane należy bowiem rozumieć jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy. Skoro urlopy wskazane w art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy, będące okresami pozostawania w stosunku pracy, są traktowane jako przerwy w przepracowaniu okresu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, to przepracowanie w rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy oznacza efektywne przepracowanie, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy.

W okresach efektywnie przepracowanych uwzględnia się zatem:

- dni faktycznie przepracowane,
- dni urlopu wypoczynkowego,
- dni zwolnienia od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej,
- przypadające między nimi niedziele, święta i dni wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy,
- dni wolne udzielone w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych,
- okresy nieświadczenia pracy, które przepisy zaliczają do czasu pracy, m.in. tzw. przerwa śniadaniowa czy przerwa na karmienie dziecka piersią.

6 miesięcy = 180 dni

Okres 6 miesięcy przepracowanych u danego pracodawcy nie musi być nieprzerwany. Wlicza się do niego również zatrudnienie na podstawie kilku stosunków pracy – niezależnie, jak długa przerwa wystąpiła między zakończeniem poprzedniego i podjęciem kolejnego zatrudnienia¹.

Licząc okres przepracowany bez przerw, należy stosować potoczną metodę. Okres 6 miesięcy upłyne zatem w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym liczenie zostało rozpoczęte (np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 47/96). Z kolei przy sumowaniu okresów pracy oddzielonych przerwami należy – zgodnie z art. 114 Kodeksu cywilnego – przyjmować za miesiąc 30 dni.

Wynagrodzenie roczne będzie przysługiwać pod warunkiem przepracowania w danym roku u jednego pracodawcy co najmniej 180 dni.

Nie ma ponadto znaczenia, w jakim wymiarze czasu pracy był zatrudniony pracownik, choć oczywiście ma to bezpośrednie przełożenie na wysokość wynagrodzenia rocznego.

Ustawowe wyjątki

Ustawa o wynagrodzeniu rocznym przewiduje odstępstwa, które łagodzą wymóg przepracowania 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym. Enumeratywnie wymienia je art. 2 ust. 3 ustawy. Zgodnie z nim przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane w przypadku:

- 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
- 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż 3 miesiące (nawet jeśli okres pracy w danym roku jest krótszy niż 3 miesiące);
- 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
- 4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- 5) podjęcia zatrudnienia:
 - w wyniku przeniesienia służbowego,
 - na podstawie powołania lub wyboru,
 - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- 6) korzystania z urlopu:
 - rodzicielskiego,
 - wychowawczego,
 - macierzyńskiego lub na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - ojcowskiego,
 - opiekuńczego,
 - dla poratowania zdrowia,
 - do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego – przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego;
- 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

W wyroku z 18 października 2011 r., sygn. akt I PK 263/10, Sąd Najwyższy podkreślił, że wyliczenie wymienionych w art. 2 ust. 3 ustawy przypadków, w których przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane, ma charakter wyczerpujący.

Na podstawie ustawowego katalogu wyłączeń w 2025 r. prawo do trzynastki za 2024 r. mają m.in. wybrani w ostatnich wyborach samorządowych wójtowie, burmistrzowie, prezydenci miast, a także ich zastępcy i skarbnicy, którzy objęli te funkcje po rozwiązaniu stosunku pracy w jednostce sfery budżetowej (za czas pracy w j.s.t.).

Przy ustalaniu prawa do wynagrodzenia rocznego za 2024 r. należy też pamiętać, że od dwóch lat w katalogu zwolnień od wymogu przepracowania 6 miesięcy jest urlop opiekuńczy, który regulują art. 173¹ – 173³ Kodeksu pracy². Natomiast w przyszłym roku, przy ustalaniu prawa do trzynastki za 2025 r., wymóg 6-miesięcznego zatrudnienia wyłączy korzystanie z kolejnego uprawnienia – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Regulujące go przepisy wejdą w życie 19 marca 2025 r.³

Zerowa wypłata

Zdarza się, że mimo formalnego uzyskania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracownik nie otrzyma żadnych pieniędzy, bo kwota trzynastki wyjdzie zerowa. Podstawą wymiaru świadczenia – wypłacanego w wysokości 8,5% wynagrodzenia rocznego – jest bowiem wynagrodzenie za czas faktycznie przepracowany oraz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ewentualnie za czas pozostawania bez pracy po przywróceniu do pracy. Jeśli w danym roku pracownik nie otrzyma żadnego z tych składników wynagrodzenia, uzyska prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości 0 zł. Taka sytuacja może mieć miejsce na przykład wtedy, gdy pracownica nieprzerwanie korzystała w danym roku z zasiłku chorobowego, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego albo przez cały rok z urlopu wychowawczego.

Utrata z własnej winy

Pracownik traci prawo do wynagrodzenia rocznego za dany rok, nawet jeśli przepracował efektywnie co najmniej 6 miesięcy, gdy:

- nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
- stał się do pracy lub przebywał w pracy w stanie nietrzeźwości,
- wymierzono mu karę dyscyplinarną wydalenia z pracy lub ze służby,
- z jego winy rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Wyliczenie to jest wyczerpujące, zatem żadne inne okoliczności nie stanowią podstawy do pozbawienia pracownika prawa do wynagrodzenia rocznego. Utrata prawa do wynagrodzenia rocznego następuje z mocy prawa.

Przypisy:

1. Uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2003 r., sygn. akt III PZP 20/02.
2. Art. 1, art. 10 ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641), obowiązującej od 23 kwietnia 2023 r.
3. Art. 1, art. 10 ustawy z 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1871).

Nieopłacalny brak informacji

Obowiązek potwierdzania liczebności członków związku i jego wpływ na funkcjonowanie zakładowej organizacji związkowej w zakładzie pracy



Nieprzedstawienie pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków organizacji rodzi daleko idące konsekwencje. Może między innymi spowodować, że nie będzie on zobowiązany do uzgadniania z zakładową organizacją związkową zagadnień z zakresu indywidualnych stosunków pracy.

W opisanym ustawowo modelu ruchu związkowego podstawowymi jednostkami organizacyjnymi są zakładowe oraz międzyzakładowe

organizacje związkowe. To głównie w nich przepisy sytuują uprawnienia w zakresie reprezentacji interesów pracowników w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest próba zdefiniowania tych organizacji, ma to bowiem daleko idące konsekwencje w dalszym postępowaniu. Przykładowo zakwestionowanie liczebności organizacji związkowej prowadzi do faktycznego wykluczenia z podejmowania działań przewidzianych przepisami prawa, takich jak udział w rokovaniach regulamino-

wych. Unormowania aktów prawnych należących do gałęzi prawa pracy niestety nie definiują owych organizacji, innymi słowy nie mamy ich definicji legalnej. W art. 25¹ ust. 1 oraz art. 34 ustawy o związkach zawodowych¹ (dalej: u.z.z.) wskazano jedynie liczbę zrzeszonych członków będących pracownikami, wykonawcami bądź funkcjonariuszami, co przekłada się na możliwość traktowania danej struktury jako zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej

przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Przymiot organizacji związkowej (działającej u jednego pracodawcy) i związana z tym możliwość korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej powiązana jest wprost z koniecznością spełnienia warunków wynikających z art. 25¹ u.z.z. Tak więc to liczba członków danej organizacji związkowej jest kryterium posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej². W praktyce oznacza to, że związek zawodowy, aby działać u danego pracodawcy, musi stworzyć tam minimalną liczebną strukturę zakładową. Na marginesie niniejszych rozważań warto wskazać, iż w doktrynie zauważa się, że taki stan rzeczy ogranicza samorządność związków, które powinny samodzielnie decydować, czy koncentrują swoje działania (struktury) na poziomie konkretnego zakładu, pracodawcy czy np. branży³.

Ustawodawca, nowelizując w 2018 r. ustawę o związkach zawodowych⁴, zdecydował się uregulować (doprecyzować) sankcje niewypełnienia przez organizację związkową obowiązków informacyjnych przewidzianych w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. oraz określił proceduralne zasady sprawdzające poprawność wykazywanej przez organizację związkową liczby członków. Tym samym zakończono wieloletnie dyskusje dotyczące tego zagadnienia, prowadzone zarówno na poziomie judykatury, jak i doktryny.

Obowiązki zakładowej organizacji związkowej

Artykuł 25¹ ust. 2 u.z.z. wymaga od zakładowej organizacji związkowej podania w oświadczeniu liczby jej członków – pracowników oraz innych osób świadczących pracę u danego pracodawcy zatrudnio-

nych od co najmniej 6 miesięcy (licząc od dnia, na który przedstawiana jest informacja, tj. odpowiednio 31 grudnia lub 30 czerwca). Przepis nie wymaga wskazania dodatkowych informacji na temat osób zrzeszonych w organizacji związkowej, takich jak imię i nazwisko, okres zatrudnienia czy rodzaj umowy łączącej członka organizacji z pracodawcą. Znajduje to potwierdzenie w ugruntowanym stanowisku judykatury, zgodnie z którym uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą od liczby członków, a nie od ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków tej organizacji. Odmowa ujawnienia pracodawcy danych członków nie pozbawia organizacji związkowej przysługujących jej uprawnień⁵. Innymi słowy, na podstawie art. 25¹ u.z.z. pracodawca nie może skutecznie żądać imiennej listy wszystkich zadeklarowanych członków, by na tej podstawie zweryfikować jej prawidłowość i ewentualne powielanie się tych samych nazwisk na listach kilku struktur związkowych. W orzecznictwie podkreśla się, że imienna lista członków związku zawodowego nie jest niezbędna do osiągnięcia celu, jakim jest np. zweryfikowanie uprawnienia do płatnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez osoby pełniące w związku funkcje z wyboru. Stąd też pozyskanie przez pracodawcę imiennej listy członków związku nie znajduje podstawy prawnej w ogóle. Przepis art. 25¹ u.z.z. nie przyznaje pracodawcy uprawnienia do podnoszenia takiego żądania⁶.

Pamiętać jednocześnie należy, że od 2019 r. obowiązek informacyjny dotyczy nie tylko członków związku będących pracownikami, czyli świadczącymi pracę na podstawie umowy o pracę, ale również osób zatrudnionych w ramach tzw. zatrudnienia niepracowniczego, świadczących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, co najczęściej dotyczy podmiotów wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, np. zlecenia lub o dzieło. Wobec powyższego spełnienie przez zakładową organizację związkową ustawo-

wego obowiązku informacyjnego dotyczyć powinno wyłącznie:

- 1) pracowników lub osób świadczących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy;
- 2) kręgu ww. osób, które pozostawały w zatrudnieniu w dniu 31 grudnia lub 30 czerwca danego roku – w zależności od okresu, jakiego dotyczy informacja;
- 3) kręgu ww. osób, które na dzień 31 grudnia lub 30 czerwca danego roku świadczyły pracę na rzecz danego pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy.

W informacji składanej przez organizację związkową nie powinny w ogóle zostać uwzględnione osoby, które nie spełniają wszystkich powyższych warunków. Informacja powinna być przedstawiona pracodawcy do 10. dnia miesiąca następującego po wskazanych okresach (art. 25¹ ust. 2 u.z.z.). Przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3, albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w ust. 8. Zmiany stanu liczebowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia⁷.

W literaturze zwraca się uwagę na pojawiający się w omawianym przepisie czynnik dyferencyjny, jakim jest wymóg 6-miesięcznego stażu dla osób innych niż pracownicy, wykonujących pracę zarobkową, które dopiero po przepracowaniu tego okresu mogą być wliczane do stanu liczebnego zakładowej organizacji związkowej⁸. Rozwiązanie to budzi wątpliwości w kontekście zasady równości, gdyż można się zastanowić nad możliwością zakwestionowania (w przyszłości) nieuprawnionego różnicowania osób wykonujących pracę zarobkową⁹. Ustawodawca w uzasadnieniu projektu zmian w ustawie o związkach zawodowych jako argument przemawiający za zastosowaniem 6-miesięcznego okresu przyjął, iż to wtedy „między tymi podmiotami tworzy się więź do-

statecznie trwała, pozwalająca na uwzględnienie danej osoby w łącznej liczbie członków, od której ustawa uzależnia przyznanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej¹⁰. Nie wydaje się to przekonujące uzasadnienie na dokonanie takiego rozróżnienia.

Art. 25¹ ust. 3 u.z.z. nie precyzuje wprost, w jakiej formie winna zostać przekazana pracodawcy informacja o liczbie członków związku zawodowego. Ze względów racjonalnych i dla ewentualnych celów dowodowych powinna ona przyjąć formę pisemną. Za taką interpretacją przemawia również analiza treści kolejnych ustępów art. 25¹, tj. ust. 4, w którym jest mowa o „udostępnianiu” tej informacji przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej, oraz ust. 7, który przewiduje zgłaszanie przez pracodawcę lub działającą u niego organizację związkową pisemnych zastrzeżeń co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. Udostępnianie czy też zgłaszanie pisemnych zastrzeżeń znajduje praktyczne zastosowanie w procesie badania rzetelności informacji, która została przedstawiona w formie pisemnej. Twierdzenie to znajduje również potwierdzenie w uwagach doktryny prawa pracy wskazującej, że dodany w art. 25¹ ust. 4 u.z.z. obowiązek pracodawcy udostępnienia tej informacji „do wglądu” innej działającej u niego organizacji na jej pisemny wniosek nie może być przedstawiony w innej formie niż pisemna¹¹. Zasadne jest więc przyjęcie wniosku, że odniesienie informacji o liczbie członków związku powinno nastąpić w formie pisemnej.

Ustawa związkowa pośrednio nakłada na zakładową organizację obowiązek weryfikacyjny w zakresie przynależności (członkostwa) do danej organizacji. Wymagane jest, aby to osoba wykonująca pracę zarobkową złożyła w tym zakresie stosowne oświadczenie. Art. 25¹ ust. 5 u.z.z. przewiduje, że jeśli osoba taka należy do kilku organizacji związkowych u tego samego pracodawcy, na potrzeby

obowiązku informacyjnego może być uwzględniona tylko jako członek jednej, wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.

Możliwości kontrolne

Zarówno pracodawca, jak i inne działające u niego organizacje związkowe są uprawnieni do badania poprawności złożonego oświadczenia. Jeśli pracodawca ma jakiegokolwiek wątpliwości w zakresie zasadności i prawidłowości przedłożonej informacji, może na podstawie art. 25¹ ust. 7 u.z.z.

wie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Sądowa procedura weryfikacji liczby członków związku jest wzorowana na dawnym art. 241^{25a} § 4 k.p.¹² W takiej sytuacji podjęcie odpowiednich działań wyjaśniających i wykazanie aktywności ustawodawcy przerzucił na organizację związkową, której stan liczebny jest kwestionowany. Organizacja ta, zgodnie z art. 25¹ ust. 8 u.z.z., ma obowiązek wystąpienia do sądu rejonowego

lejszych 30 dni nie złoży do sądu stosownego wniosku, straci status zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy. Bierność organizacji może spowodować, że nie będą jej przysługiwać uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku (art. 25¹ ust. 9 u.z.z.). Zwraca się uwagę, że brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej, będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25¹ ust. 2 u.z.z., nie jest sankcją nadmiernie dolegli-

ny związku zawodowego w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 u.z.z.¹³ Ustawodawca, formułując sankcję, wskazał równocześnie granicę czasową możliwości jej zastosowania. Punktem tym jest wykonanie obowiązku ustawowego. Należy uznać, że moment przekazania informacji skutkuje z mocy prawa nabyciem przez daną organizację związkową in extenso statusu zakładowej organizacji związkowej¹⁴.

Teoretycznie w razie wykrycia nieprawidłowości w podaniu liczby pracowników należących do związku zawodowego zastosowanie może znaleźć art. 36 u.z.z., który przewiduje, że na wniosek prokuratora sąd rejestrowy może zobowiązać daną organizację do dostosowania się do obowiązującego prawa, a w razie nieskuteczności orzec grzywnę lub wyznaczyć władzom związku termin przeprowadzenia nowych wyborów do organu związku, pod rygorem zawieszenia działalności tego organu. W praktyce jednak od momentu wejścia w życie ustawy o związkach zawodowych w 1991 r. prokuratura nigdy nie skorzystała z takiej możliwości.

Informacja, o której mowa w ust. 2 lub 3 art. 25¹ u.z.z., może być udostępniana przez pracodawcę do wglądu także innej działającej u niego organizacji związkowej na jej pisemny wniosek. W doktrynie zwraca się uwagę, że literalnie to pracodawca jest tym podmiotem, który udostępnia przedmiotową informację. Nie jest nim organizacja związkowa, która informację przekazuje. Spełnienie obowiązku udostępnienia materializuje się przez umożliwienie wglądu, gdyż ustawodawca nie przewidział możliwości przesyłania kopii informacji. Przy czym prawo wystąpienia przysługuje każdej organizacji związkowej działającej u tego pracodawcy¹⁵.

Ponowne zgłoszenie zastrzeżenia przez pracodawcę lub inną organizację związkową jest możliwe, aczkolwiek w ograniczonym czasie. Art. 25¹ ust. 12 u.z.z. przewiduje, że jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub konkretną zakładową or-

ganizację związkową zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.

Konsekwencje

Konsekwencją zakwestionowania liczebności związku jest pozbawienie statusu zakładowej organizacji związkowej. Inną praktyczną dolegliwością może okazać się faktyczne zmniejszenie liczby członków danej organizacji, co z kolei może spowodować reperkusje na wielu poziomach działalności związkowej. Przykładowo zgodnie z art. 32 ust. 4 u.z.z. zarząd zakładowej organizacji związkowej ma prawo wskazać pracodawcy osoby podlegające szczególnej ochronie, wynikającej z art. 32 ust. 1 u.z.z. Teoretycznie więc gdy liczebność działającej w zakładzie pracy organizacji związkowej osiągnie 1695 członków, będzie ona mogła wskazać aż 44 osoby chronione przed zwolnieniem. W tej sytuacji ewentualna weryfikacja liczby członków związku pociągająca za sobą zmniejszenie jej liczebności może doprowadzić do ograniczenia liczby osób chronionych. Wydaje się jednak, że sądowe zweryfikowanie i potencjalne zmniejszenie liczebności członków może mieć istotne znaczenie dla mniejszych organizacji związkowych, szczególnie tych, których liczebność balansuje wokół 150 członków. Wtedy bowiem zgodnie z art. 31 ust. 1 pkt 1 u.z.z. jednemu członkowi zarządu tej organizacji związkowej przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zmniejszenie się liczby członków związku oznacza utratę tego przywileju. Inną potencjalną ujemną konsekwencją dla związku zawodowego, w przypadku niedopełnienia obowiązku



zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. Zastrzeżenia takiego może dokonać jednak tylko w przeciagu 30 dni od dnia przedstawienia przez związek informacji o stanie liczebnym. Sąd wydaje w tej spr-

– sądu pracy (właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy, nie siedzibę organizacji związkowej) z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza.

Jeśli organizacja związkowa w ciągu ko-

wą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniechania organizacji związkowej. Judykatura podkreśla, że przekazanie tej informacji nie jest działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia. Wymaga ono dołożenia minimalnej staranności ze stro-



informacyjnego, o którym mowa w art. 25¹ u.z.z., może być to, że nie będą wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją¹⁶. Oznacza to tym samym, że pracodawca może podejmować samodzielnie wszelkie czynności z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, tak jakby związek zawodowy w ogóle nie istniał¹⁷. Nieprzedstawienie pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków organizacji może spowodować, że nie będzie on zobowiązany do uzgadniania z zakładową organizacją związkową zagadnień z zakresu indywidualnych stosunków pracy, np. konsultacji w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 k.p.), czy też dotyczących zbiorowych stosunków pracy, np. podjęcia negocjacji regulaminowych (art. 77² § 4 k.p.). Zaprezentowane stanowisko znajduje również oparcie w utrwalonym poglądzie judykatury, co konsekwentnie podkreślano było w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego i zachowały one swoją aktualność, mimo że były wydawane w oparciu o wcześniejsze brzmienie art. 25¹ ust. 2 u.z.z.¹⁸ Sąd Naj-

wyższy wielokrotnie wskazywał, że organizacje związkowe, które utraciły status związku lub nie przedstawiły pracodawcy wymaganej informacji, są pozbawione uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy¹⁹. Podobnie, nadal aktualne stanowisko prezentowała wówczas doktryna prawa pracy²⁰. Dodatkowo analizowaną sprawę rozpatrywać można w kontekście ewentualnych konsekwencji dla konkretnych kategorii członków związku, do których należą osoby korzystające z ochrony przewidzianej w art. 32 u.z.z.

Marcin Smolski
referent prawny
OIP Olsztyn

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. 2022 poz. 854.

2. Szerzej: B. Rutkowska, Liczba członków jako kryterium posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych w 2018 roku, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, 26, nr 3, s. 217-229.
3. Z. Hajn, Glosa do uchwały SN z 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, OSP 1997, nr 5, poz. 101.
4. Ustawa o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 5 lipca 2018 r., (Dz.U. 2018 poz. 1608).
5. Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2019 r., sygn. I PK 10/18.
6. Wyrok WSA z dnia 2 lutego 2012 r., sygn. II SA/Wa 2333/11.
7. D. Książek, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2019, komentarz do art. 251, LEX/el.
8. P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem, Warszawa 2022, komentarz do art. 251, Legalis/el.
9. P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska ..., op. cit.
10. Uzasadnienie zmian do ustawy o związkach zawodowych – druk sejmowy 1933, <https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1933> (dostęp: 20.05.2024).
11. D. Dörre-Kolasa, Z problematyki utraty i odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, 28, nr 4, s. 293-303.
12. Szerzej: J. Witkowski, Przesądowy etap ustalenia liczby członków organizacji związkowej, PiZS 2020, nr 1, s. 33 i n.
13. Por. wyrok SN z dnia 6 października 2011 r., sygn. III PK 17/11.
14. D. Książek [w:] Komentarz do ustawy ..., op. cit.
15. Ibidem.
16. Np. wyrok SN z dnia 21 listopada 2019 r., sygn. II PK 91/18, L.
17. Wyrok SN z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. I PK 198/16.
18. Np. wyrok SN z dnia 13 października 2004 r., sygn. II PK 41/04; wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. I PK 135/06; wyrok SN z dnia 9 maja 2008 r., sygn. I PK 316/07.
19. Por. wyrok SN z dnia 12 października 2021 r., sygn. II PSK 160/21.
20. A. Dubowik, Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status, PiZS 2006, nr 9, s. 17 i n.

Zwycięskie prace

Plakaty wyłonione
w konkursie na kampanię
„Bezpieczeństwo pracy
zależy od Ciebie”

Wybranie z 257 prac konkursowych tych najlepszych było nie lada wyzwaniem, z którym musiało się zmierzyć jury w Głównym Inspektoracie Pracy.

Przy ocenie plakatów kapituła brała pod uwagę zgodność plakatu z tematyką konkursu i jej trafne przedstawienie; spójność, atrakcyjność hasła przewodniego i dostosowanie komunikatu do odbiorców kampanii; zawartość merytoryczną, czytelność i siłę oddziaływania przekazu; oryginalność i pomysłowość w zobrazowaniu tematyki konkursu, a także jakość i walory estetyczne.

Zgodnie z regulaminem przyznano następujące nagrody i wyróżnienia:

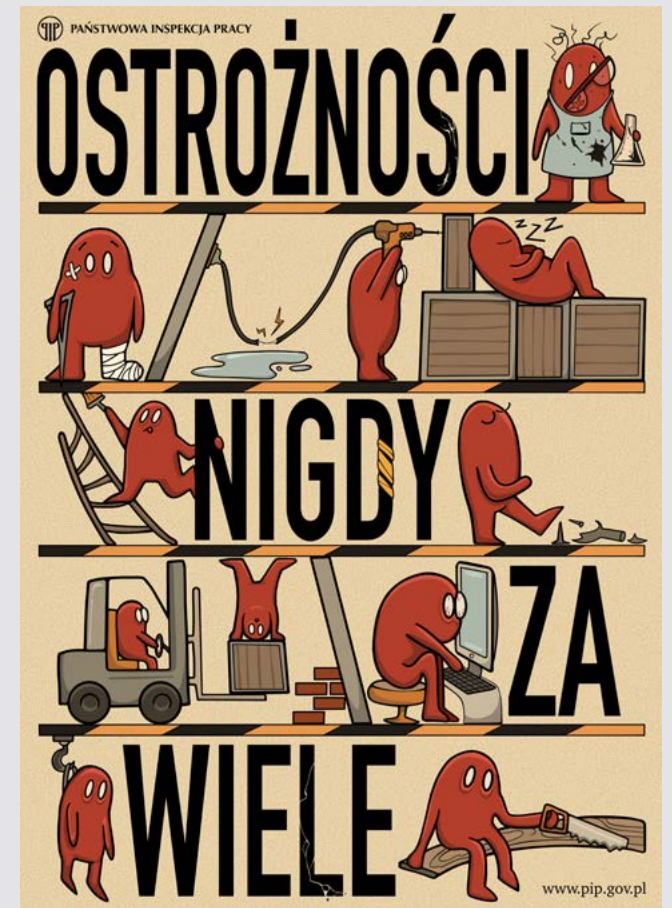
I nagroda w wysokości 8000 zł – Malwina Zagórska „Ostrożności nigdy za wiele”,

II nagroda w wysokości 5000 zł – Irena Dobrzycka „Włącz tryb bezpieczny”,

III nagroda w wysokości 3000 zł – Paweł Rupiński plakat „Myślisz, że jesteś bezpieczny? Jesteś bezpieczny, gdy myślisz!”.

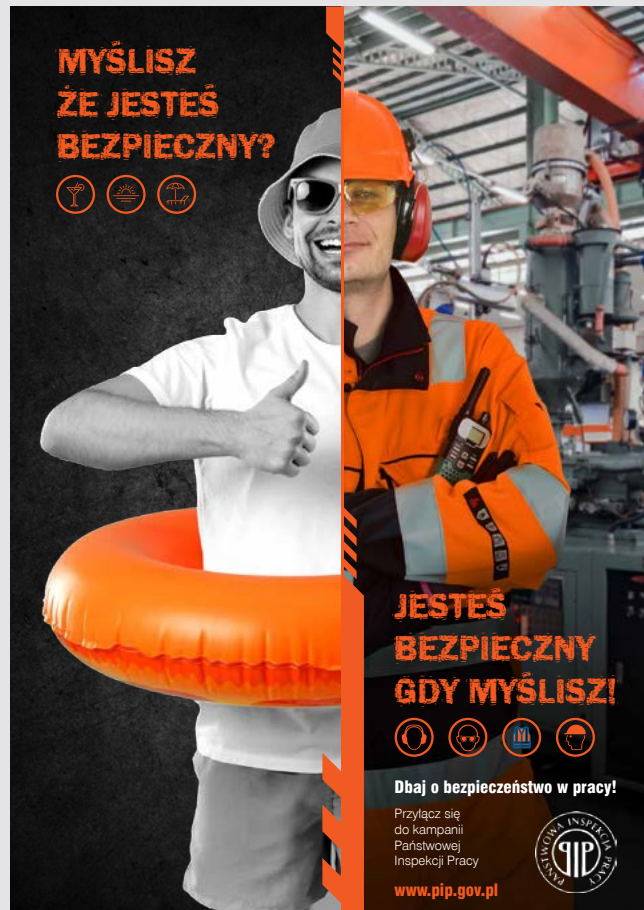
Wyróżnienia w wysokości 1000 zł otrzymali: Daniel Krysta, Żaneta Wawrzynek, Zofia Chamienia.

Wszystkim uczestnikom, którzy nadesłali swoje plakaty, dziękujemy za udział w konkursie i życzymy wielu inspiracji na polu artystycznym. Zapraszamy również do udziału w kolejnych konkursach Państwowej Inspekcji Pracy.



Irena Dobrzycka





Daniel Krysta



Żaneta Wawrzyniak



Quo vadis, Inspekcjo?

Wyzwania i oczekiwania wobec Państwowej Inspekcji Pracy w zderzeniu z rzeczywistością

Podczas webinaru „Quo vadis, Inspekcjo” 12 grudnia 2024 r. odbył się panel dyskusyjny dotyczący możliwości sprostania przez Państwową Inspekcję Pracy oczekiwaniom społecznym i nowym wyzwaniom. Główny wniosek – autorytet urzędu nie wystarczy przy brakach kadrowych.

Na zaproszenie Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** w debacie na temat kondycji Państwowej Inspekcji Pracy i jej uprawnień w kontekście nowych oczekiwań i wyzwań na rynku pracy udział wzięli: dr **Eliza Maniewska** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, prof. **Monika Tomaszewska** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego oraz dr **Łukasz Sztych**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie.

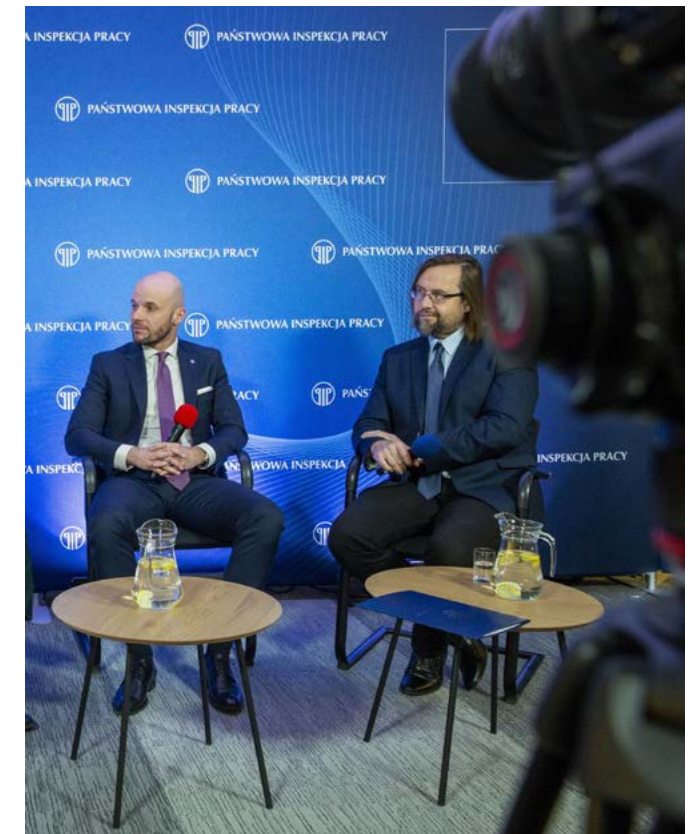
Rozpoczynając dyskusję, szef Inspekcji zwrócił uwagę na szeroki wachlarz zadań nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy. Jest ich ponad 50. Sama ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy w art. 10 wylicza ich 15, ale te zadania dzielą się jeszcze na litery, mamy artykuły a, aa itd. Ponadto art. 16 mówi o tym, że Inspekcja wykonuje zadania wskazane w innych aktach, a tych jest co najmniej 60. To oznacza, że liczba zadań, przed którymi staje Państwowa Inspekcja Pracy, jest olbrzymia.

– Mam wrażenie, że już nie ma dziedziny, w której nie byłoby zaangażowania Państwowej Inspekcji Pracy. W 2023 r. wykonaliśmy 60 tysięcy kontroli i udzieliliśmy blisko 900 tysięcy porad. Ale my nie tylko kontrolujemy – podkreślił **Marcin Stanecki**.

Za mało narzędzi

Odnosząc się do kwestii kondycji Inspekcji Pracy, **Łukasz Sztych** wskazał, że aby ją ocenić, trzeba spojrzeć na nią z perspektywy stawianych oczekiwań. A te oczekiwania są bardzo, bardzo duże.

– Wspomnijmy chociażby o prawie występowania w sądach o ustalenie istnienia stosunku pracy, ale trzeba też pamiętać o roli inspektorów pracy jako pełnomocników, co wynika z artykułu 465 Kodeksu postępowania cywilnego. Ludzie zapominają, że inspektor również może działać jak profesjonalny radca prawny czy adwokat. I to wszystko, plus zadania, o których wspominał pan inspektor, pokazuje cały ogrom zadań. Jesteśmy inspekcją, która



ma chyba najwięcej zadań spośród wszystkich inspekcji w Europie, a może i na świecie. To właśnie pokazuje, jakie są te oczekiwania. Trzeba spojrzeć na instrumentarium prawne, jakim dysponują inspektorzy pracy, czyli co tak naprawdę mogą zrobić względem tych oczekiwań. Bo ustawodawca dał nam uprawnienia takie, jakie dał. I na tym dzisiaj pracujemy – podsumował **Łukasz Sztych**.

Podkreślił też, że bardzo dobrze, że ten temat został podjęty i że Główny Inspektor Pracy prowadzi prace zmierzające do tego, żeby dać Inspekcji pewne możliwości.

– I nie mówię o nowych narzędziach, ale przynajmniej o usprawnieniu tych przepisów, które już mamy. Część naszego środowiska postuluje, żeby inspektorzy pracy zajmowali się wyłącznie bezpieczeństwem pracy, tak jak robią to inne inspek-

cje w Europie. Nie zgadzam się z tym. Podam prosty przykład: ktoś nie otrzymuje świadectwa pracy. Niby to świstek papieru, ale jednocześnie bardzo ważny dokument, który uprawnia do tego, żeby zarejestrować się w urzędzie pracy czy kontynuować karierę zawodową. Gdybyśmy mieli uprawnienia wyłącznie w sferze bezpieczeństwa pracy, takiej osobie zostałaby jedynie droga sądowa. A obecnie można zwrócić się do właściwego okręgowego inspektoratu pracy i inspektor pracy spróbuje wyegzekwować dokument, bez wchodzenia w szczególności, czy to przy użyciu środków władczych czy niewładczych. Ale inspektor poprzez swoją pozycję, autorytet, tak zwaną koncyliacyjną rolę, jaką powinien pełnić, musi dążyć do tego, żeby to świadectwo pracy wyegzekwować. Reasumując, jest wiele do poprawy, ale nie pokuszę się o stwierdzenie, że kondycja

torzy też przeprowadzali niewiele czynności kontrolnych, bo głównie łagodzą niepokoje społeczne. Właśnie przez to, że mieli autorytet i szacunek. My, współcześni inspektorzy, staramy się być tacy sami jak inspektorzy przedwojenni, też mieć autorytet i szacunek i poprzez swoje działania powodować, żeby prawo było egzekwowane.

Inspektor widmo

Wypowiedź na temat kondycji Państwowej Inspekcji Pracy Eliza Maniewska rozpoczęła od porównań, proporcji, jakie nasuwają się jej w takich sytuacjach.

– Praca dla większości ludzi w obecnym systemie społecznym jest ważna, bo ludzie żyją z pracy własnych rąk. Czyli bezpieczeństwo socjalne, krótko mówiąc, jest gwarantowane i realizowane

Zdaniem Elizy Maniewskiej kluczowe są zasoby kadrowe. Oczekiwania społeczne skupiają się na bezpieczeństwie socjalnym, a jeśli Inspekcja ma te prawa socjalne poważnie traktować, to ważny jest autorytet urzędu i inspektorów pracy. Inspektorzy go mają, co jest widoczne m.in. podczas szkoleń czy konferencji organizowanych przez czołowe kancelarie prawne, które straszą klientów inspektorami pracy, mówiąc: my was obronimy. Czyli inspektor to ta osoba, która może przyjść do was i zrobić porządek. Problem w tym, że inspektor musi mieć taką szansę. Musi ich być tylu, żeby można było sprostać tym zadaniom pod względem operacyjności.

Do wątku zderzenia się z ogromem zadań przy bardzo ograniczonych zasobach kadrowych odniosła się również **Monika Tomaszewska**:

ści. O czym to świadczy? O tym, że te oczekiwania są wyrazem niezwyklego zaufania do Państwowej Inspekcji Pracy. Bo to tak zabrzmiało, że inspektor pracy to skrzyżowanie prokuratora, sędziego plus administratora i jeszcze doradcy. Jeśli tak dużo ról się realizuje, to nie dziwią i oczekiwania.

Jaki adresat, taka rola

Monika Tomaszewska zwróciła ponadto uwagę, że oczekiwania wobec Inspekcji Pracy są różne w zależności od tego, jaka strona jest reprezentowana. Warto też spojrzeć na te oczekiwania z perspektywy małych pracodawców albo mikroprzedsiębiorców.

– Przepisy nie są onipotentne. Nie da się w przepisach wszystkiego zagwarantować, uregulować. Aby dobrze wykonywać zawód inspektora pracy, konieczne jest doświadczenie, przy-



Zdjęcia: Jarosław Malarowski

Państwowej Inspekcji Pracy jest na tyle słaba, że nie realizujemy swojego głównego zadania, jakim jest nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy – dodał Łukasz Sztých.

Z faktem, że autorytet inspektora pracy jest kluczowy, zgodził się Marcin Stanecki.

– W swojej wieloletniej karierze terenowego inspektora wielokrotnie uzyskiwałem świadectwa pracy dla ludzi. To jest ważne. Dla mnie sensem tej pracy było to, że robiłem coś dobrego dla innych. Jeżeli więc ktoś chce się zrealizować na takim polu, to bycie inspektorem pracy jest idealne. I zawsze w głowie dźwięczą mi słowa Mariana Klotta, że inspektor pracy to nie jest typ biurokraty, lecz typ najwyższego idealisty i najwyższego społecznika. Zresztą zwróćmy uwagę, że przed drugą wojną światową inspek-

poprzez pracę własnych rąk. To dobro, które wymaga najwyższej ochrony. Wiąże się to ściśle również z bezpieczeństwem. Ale ilu mamy policjantów, którzy też mają chronić nasze bezpieczeństwo, a ilu mamy inspektorów pracy? Jeżeli więc chodzi o tę kondycję, to spójrzmy na problem również od tej strony. Jestem przekonana, że tam, gdzie inspektor pracy już się pojawi, tam, gdzie ma szansę zadziałać, to jest na pewno efektywny. I nie spotkałam się nigdy z opinią, że inspekcja pracy jest nieefektywna. Natomiast spotkałam się ze stwierdzeniem: ja nigdy nie widziałam na oczy inspektora pracy. Porównajmy, ile mamy zakładów pracy, miejsc pracy, do których należałoby dotrzeć, a ilu mamy inspektorów pracy. To w zasadzie przekreśla możliwość jakiegś poważnej dyskusji na ten temat.

– Jeśli jest 1500 inspektorów, to jaka jest szansa skontrolowania danego zakładu przez inspektora?

– Raz na kilkadziesiąt lat, bo już mamy 16 milionów osób pracujących. Patrząc na te liczby w kontekście przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, to mamy około 2,5 miliona podmiotów, których status musielibyśmy skontrolować – odpowiedział **Marcin Stanecki**.

– Jeżeli właśnie takim prostym porównaniem zderzymy te zadania z możliwościami, to daję nam odpowiedź, dlaczego niektórzy osoby mówią o nieefektywności – skomentowała **Monika Tomaszewska**. – Ale chciałabym zwrócić uwagę na to, że nikt w tej dyskusji nie mówi, że Państwową Inspekcję Pracy należy wcielić w jakieś inne struktury. Mówimy tylko o podnoszeniu efektywno-

gotowanie oraz predyspozycje zawodowe. Bo rola Państwowej Inspekcji Pracy jest różna w zależności od sytuacji. Raz mamy sprawę sporną, za drugim razem możemy mieć przed sobą przedsiębiorcę, który nieintencjonalnie narusza przepisy prawa pracy, bo jest małym przedsiębiorcą albo mikroprzedsiębiorcą. A przepisy prawa pracy są bardzo skomplikowane. Jeśli jest tak dużo sporów w doktrynie i nawet sprzecznego orzecznictwa, to co ten pracodawca ma powiedzieć? On nie ma takiego zaplecza organizacyjnego. Wtedy rola Państwowej Inspekcji Pracy jest trochę inna niż wówczas, gdy mamy dużego przedsiębiorcę z zapleczem kadrowym i finansowym.

Kondycja Inspekcji jest bardzo dobra, ale brakuje środków, brakuje tak naprawdę kadr. Cenne jest organizowanie przez Państwo-

wą Inspekcję Pracy konferencji, które stają się elementem wartościowego dyskursu i forum wymiany poglądów. Zdaniem **Moniki Tomaszewskiej** warto, aby Inspekcja Pracy ten kurs utrzymywała, czyli zachęcała do rozmów różne środowiska o różnych interesach i w toku takich rozmów dokonywała właściwych rozwiązań.

Na fakt, że ważna jest nie tylko liczebność korpusu inspektorskiego, ale również odpowiednie proporcje co do dywersyfikacji umiejętności, zwróciła uwagę **Eliza Maniewska**. Jeśli bowiem wszystkie zadania, o których była mowa, mają się skupić w jednej osobie, musi ona znać Kodeks postępowania o wykroczenia, Kodeks postępowania cywilnego, wszystkie rozporządzenia, przepisy bhp, które można liczyć w tysiącach stron. Oprócz tego musi posiadać umiejętności miękkie.

– Czasami trafia się na bezradnego człowieka, innym razem jednak na kogoś, kto działa w sposób wyrafinowany, intencjonalny, bagatelizujący. Ale inspekcja jest emanacją państwa, a państwo to nie może być tylko egzekutor. Ma się też opiekować. Jeżeli więc Inspekcja funkcjonuje w paradygmacie postępowania administracyjnego, to w Kodeks postępowania administracyjnego wbudowana jest też ta dbałość, wyjdzie do obywatela. W związku z tym wydaje mi się, że w tym modelu, który się wykuwa, Inspekcja powinna mieć zagwarantowane etaty dla radców prawnych, którzy będą mogli wspierać ludzi. Oni mogą też mieć status inspektora, ale być wyspecjalizowani w procedurze cywilnej. Trzeba mieć to narzędzie opanowane, bo wcześniej czy później trzeba będzie pójść do sądu. Powiedziałabym, że to może być taka dywersyfikacja w ramach obecnych zasobów kadrowych. Nie wszyscy muszą się wszystkim zajmować. A wtedy może coś operacyjnie też lepiej będzie mogło wychodzić – podsumowała Eliza Maniewska.

Łukasz Sztych zwrócił uwagę na fakt, że inspektorzy powinni również posiadać umiejętności w zakresie prawa karnego.

– Jest takie wykroczenie w Kodeksie pracy, jak utrudnianie czynności kontrolnych. Ale jest również w Kodeksie karnym art. 225 § 2, czyli udaremnianie czynności kontrolnych. I teraz inspektor pracy, idąc na kontrolę, musi ocenić, rozgraniczyć odpowiedzialność, czy dany czyn – polegający np. na niewypłacaniu wynagrodzenia – jest wykroczeniem czy przestępstwem. A wiadomo, że o tym decyduje wina. Inspektor musi więc ocenić pobudki, czy wina była taka, żeby zakwalifikować ją jako wykroczenie, czy jako przestępstwo. I przed takimi dylematami stoją inspektorzy.

Łukasz Sztych zwrócił też uwagę na inny problem, który powinien rozwiązać nowa ustawa. Chodzi o zapis o kontrolach byłych pracodawców. Jest cała rzesza ludzi, którym nie można pomóc, bo pracowali i ich prawa pracownicze zostały naruszone, ale obecnie już nie pracują, a ich dawny pracodawca nikogo nie zatrudnia. Inspektor idzie na kontrolę i nie może wyegzekwować nic, za wyjątkiem tego, że zostanie wszczęte postępowanie wykroczeniowe.

– Ci ludzie nie rozumieją, dlaczego inspektor nie może skontrolować pracodawcy, który wczoraj akurat nie zatrudniał, ale jutro już ma pracowników.

Kurs na edukację

Zdaniem Łukasza Sztycha, inspektor jest zobowiązany do szybkiego podejmowania decyzji, a nie do zastanawiania się nad tym, czy coś jest wykroczeniem czy przestępstwem, i dywagacji na temat zawitych przepisów, które go otaczają. Zgodził się z tym Marcin Stanecki.

– Dlatego doszliśmy do takiego momentu, że wymagamy jako Państwowa Inspekcja Pracy reformy. Pamiętajmy, że już pod rządami obecnej ustawy nasze możliwości działania się wyczerpały. I czasem mam wrażenie, jakbyśmy się przenieśli do 1919 r., kiedy dekretem z 3 stycznia marszałek Józef Piłsudski powołał inspekcję. Jesteśmy w takim momencie, że jeśli nie zostaniemy zreformowani, to nie spełnimy oczekiwań, które są w społeczeństwie. Pamiętajmy, że nie wszyscy chcą iść do sądu. Wiele osób bardzo się boi drogi sądowej. Wolą, żebyśmy my, inspektorzy, podejmowali interwencje, a oni tylko składają skargę, pismo, które wszczyna postępowanie inspektora pracy. Wtedy wszystko się odbywa jakby poza nimi. Mają ten komfort, że nie muszą chodzić na rozprawy, być przesłuchiwanymi. Bo to jest dla ludzi bardzo duże obciążenie. Zgadzam się z tym, że rzeczywiście żyjemy w czasach, że nie da się po prostu być inspektorem omnibusem, bo znajomość wielu procedur jest po prostu niemożliwa.

Jak wskazał szef Inspekcji, sami prawnicy się dzielą. Małe kancelarie prawne przyjmują większość spraw, ale wielu szanujących się prawników nastawia się na specjalizację. Jeden zajmuje się rozwodami, drugi sprawami gospodarczymi. Sprawami z zakresu prawa pracy nie zajmuje się wiele osób, bo nie przynoszą aż tak dużych profitów, szczególnie w obrębie miast poza Warszawą.

Marcin Stanecki odniósł się również do problemu, który podniosła pani profesor – braku rozróżnienia na podmioty małe, średnie i duże.

– Rzeczywiście te małe mają kłopot z prawem. Dlatego my jako inspektorzy odstępujemy od karania za cokolwiek. Nie chcemy karać za najdrobniejsze przewinienia. Chcemy podejść do tych małych podmiotów w sposób bardziej liberalny. Zdajemy sobie sprawę, że nie są one w stanie opanować tej wiedzy, bo zmian w prawie pracy było mnóstwo, chociażby w ostatnich latach: zdalna kontrola trzeźwości i na obecność narkotyków, wdrożenie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków, ochrona sygnalistów, nowy wykaz prac zabronionych młodocianym, statystyczna karta wypadku, bhp przy monitorach ekranowych i co najmniej kilka nowelizacji przepisów bhp. A za chwilę będziemy mieli dyrektywę o tzw. jawności wynagrodzeń, tzw. dyrektywę platformową, Ministerstwo Rodziny, Pra-

cy i Polityki Społecznej szykuje nową definicję mobbingu, czekamy na zmianę ogólnych przepisów bhp w zakresie temperatur. Ciągłe coś się dzieje i jak dobrze wiemy, to nie jest koniec. Mam poczucie, biorąc pod uwagę aktywną działalność ministerstwa, że to jest dopiero wstęp do tego, co nas czeka. Reforma Państwowej Inspekcji Pracy, o której się tak wiele mówi i która, jak się wydaje, nastąpi, to będzie bardzo duże wydarzenie dla wszystkich. Bo to będzie też decyzja polityczna, w jakim kierunku pójdziemy – podsumował Marcin Stanecki.

Z tą konkluzją zgodziła się Monika Tomaszewska. Jej zdaniem prawo pracy jest niesamowicie skomplikowane. Jeżeli tylko listę ostatnich zmian zderzy z małym przedsiębiorcą, który zatrudnia do 10 osób i nie ma odpowiednich kadr, a prawo pracy nie jest przedmiotem jego działalności, to musimy sobie zdawać sprawę, że oczekuje się od Państwowej Inspekcji, by inaczej traktowano pracodawców w różnych sytuacjach.

– Wydaje mi się też, że im bardziej niewydolny jest system innych, np. sądowy, tym większa skala oczekiwań. Bo czasami jest tak, że Państwowa Inspekcja Pracy ma być remedium na wszystko. Analizowałam kiedyś, ile spraw, które znalazły swój finał na sali sądowej, skończyło się na mediacji. To był promil. A w przypadku interwencji inspektora wydaje mi się, że to jest ta przestrzeń do innego sposobu załatwienia sprawy. Chociażby wystąpieniem, miękkim instrumentem, który wskazuje, że nie do końca jest to zgodne z przepisami prawa, ale daje szansę naprawy na tym etapie – zaznaczyła Monika Tomaszewska.

Marcin Stanecki przyznał, że to świadczy o dużym zaufaniu obywateli do instytucji, jaką jest Państwowa Inspekcja Pracy. Urząd zdecydowanie potrzebuje jednak więcej etatów i wyższych zarobków, żeby przyciągać fachowców.

– Skoro są takie oczekiwania, że będziemy zatrudniać, że będziemy fachowi, to musimy opłacić fachowców. Nie da się tutaj oszczędzić. To musi być zawód elitarny, bo oczekiwania są elitarne – podkreślił szef Inspekcji.

Jednocześnie na koniec zapytał uczestników debaty, jak widzą rolę Państwowej Inspekcji Pracy w przyszłości. Jak odbierają przyjęty kierunek wzmocnienia działań o charakterze prewencyjno-promocyjnym? Z uwagi na fakt, że Inspekcja Pracy nie jest w stanie kontrolami naprawić rzeczywistości, ich limit szef Inspekcji postanowił zmniejszyć z 60 do 55 tysięcy, przekierowując część sił na działania edukacyjne, promowanie dobrych praktyk. Urząd będzie organizować konferencje poświęcone mobbingowi. I nie mają to być wykłady, ale prezentacja pracodawców, którzy mają u siebie rozwiązania, dzięki którym ograniczyli bądź nawet wyeliminowali takie niepożądane zjawiska jak mobbing, dyskryminacja, molestowanie czy molestowanie seksualne.

– Chcielibyśmy poprzez edukowanie pokazać nową twarz Państwowej Inspekcji Pracy i w ten sposób zmieniać rzeczywistość na lepszą.

Monika Tomaszewska przyznała, że działalność Państwowej Inspekcji Pracy, która pokazuje ją jako nauczyciela, edukatora, to słusznie obrana droga. Ale dobrze byłoby także zaprezentować Państwową Inspekcję Pracy jako instytucję i przyciągnąć przyszłe kadry, pokazując dobrodziejstwa i zadania wynikające z misji Inspekcji Pracy.

– Nawet na wydziale prawa nie było oczywiste, że inspektorzy muszą mieć administracyjną aplikację. Promuje się aplikacje innych zawodów: radcy prawnego, adwokata, sędziego. Sądzę, że to jest dwutorowe zadanie, które ma Państwowa Inspekcja Pracy. Pierwsze to prezentowanie szalenie interesujących tematów, jak zwalczanie dyskryminacji, przeciwdziałanie mobbingowi, ale też nie zapominajmy o bhp, ochronie zdrowia i życia. A drugie to wyeksponowanie atrakcyjności tego zawodu, tego urzędu.

Marcin Stanecki przyznał, że to praca, która wymaga ciągłej nauki. Jest bardzo rozwojowa, można przeżyć wiele przygód. Może się w niej spełniać osoba o aspiracjach na agenta, która nie dostała się do służb specjalnych. Praca w Państwowej Inspekcji Pracy to szerokie spektrum możliwości działania.

Z wagą edukacji i wychodzenia z informacją zgodziła się również Eliza Maniewska. Zwróciła jednak uwagę na konieczność szerokiego wydzwiku, dotarcia do szerokiego grona odbiorców.

– To nie może być też tylko informacja na stronie internetowej albo tylko w ramach konferencji, na które szary Kowalski nigdy nie przyjdzie. Jest taki instrument jak ogłoszenie społeczne w telewizji publicznej. Można też wykupić czas antenowy. Mówiliśmy, że młodzież nie zna różnicy między stosunkiem pracy a umową cywilnoprawną. Proszę mi wierzyć, że moi koledzy, którzy nie są prawnikami, też mają z tym istotny problem. Więc rozumiem przekierowanie na edukację, położenie na to silnego akcentu, ale musiałby to być taki instrument, który będzie docierał do szerokiego grona odbiorców. Instrument prosty jak w ogłoszeniu społecznym: jest pracujesz w takich warunkach, to jesteś w stosunku pracy, a to oznacza, że masz prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ochronę rodzicielską, ochronę trwałości stosunku pracy itd. Nie masz tego wtedy, kiedy jest to umowa cywilnoprawna. To musi być mocne, konkretne i o dużym, dużym zasięgu – podkreśliła.

Na kwestię działań prewencyjnych, które już podejmuje Inspekcja Pracy, zwrócił uwagę Łukasz Sztych.

– Pani profesor wspomniała o małych zakładach. „Zdobądź dyplom PIP” to nasz konkurs organizowany od wielu, wielu lat i jedno z wielu działań nakierowanych na tych najmniejszych przedsiębiorców. Oni potrzebują naszego wsparcia. A nasze działania są bardzo dobrze odbierane. Natomiast na pewno nie unikniemy w przyszłości nadzoru, kontroli, chociażby ze względu na nowe technologie, nowe zagrożenia dla życia i zdrowia. I to na pewno jest wielkie wyzwanie dla inspektorów, właśnie w kontekście ich specjalizacji.

Inspektor na placu budowy

Procedura kontrolna na budowie podlegającej obowiązkowi powiadomienia o zamiarze rozpoczęcia robót budowlanych



Przepisy prawa wynikające z dyrektywy z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (92/57/EWG) niefrasobliwie zostały rozdarte między przepisy wydane na podstawie Prawa budowlanego i Kodeksu pracy. Pojawiły się w związku z tym wątpliwości co do zakresu kontroli inspektorów pracy w odniesieniu do przepisów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy na placu budowy.

Wątpliwości dotyczą przedmiotu kontroli oraz podmiotów podlegających kontroli, w szczególności roli inwestora i kierownika budowy w aspekcie bhp. Problematyczne jest także prowadzenie czynności nadzorczych w stosunku do niektórych wykonawców robót budowlanych z uwagi na ich status prawny i siedzibę przedsiębiorstwa. W kon-

sekwencji działalność kontrolno-nadzorcza ze strony Inspekcji Pracy często jest powierzchowna i mało skuteczna.

Od czego zacząć?

Przy planowaniu kontroli budów warto dokonać rozpoznania w terenie oraz sięgnąć do rejestru zgłoszeń zamiaru rozpoczęcia robót budowlanych, prowadzonego przez okręgowy inspektorat pracy właściwy dla miejsca budowy. Dane o inwestorze i kierowniku budowy znajdziemy na tablicy informacyjnej. Niestety na tablicy nie znajdziemy informacji, jaki podmiot jest odpowiedzialny za organizację procesu budowlanego, czy na budowie został ustanowiony inwestor zastępczy lub generalny wykonawca, a także kto aktualnie realizuje roboty budowlane na terenie budowy (art. 45b i c ustawy – Prawo budowlane¹). Brak tej informacji narusza wymagania wynikające z załącznika nr 3 dyrektywy, w którym jednoznacznie wskazano, że ogłoszenie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia winno zawierać dokładne dane już zaangażowanych wykonawców robót². Re-

jest zgłoszeń zamiaru rozpoczęcia budowy prowadzony przez okręgowe inspektoraty pracy także nie zawiera tych informacji. Stan ten uniemożliwia inspektorowi pracy łatwe ustalenie, jakie podmioty aktualnie realizują prace na budowie. Dlatego przed wejściem na teren budowy często niezbędne jest bezpośrednie skontaktowanie się z inwestorem lub kierownikiem budowy, aby ustalić wykonawców robót aktualnie zaangażowanych w proces budowlany. Na wstępnym etapie następuje także zweryfikowanie samego obowiązku zgłoszenia przez inwestora zamiaru rozpoczęcia robót budowlanych.

Zgłoszenie kontroli

Wejście inspektora pracy na teren budowy co do zasady powinno się odbywać po ustaleniu danych o wykonawcach. Czynności kontrolne można prowadzić po uprzednim zgłoszeniu kierownikowi budowy zamiaru wejścia na teren budowy. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy zgłoszenie to mogłoby mieć wpływ na wynik kontroli (art. 24 ust.1, 2 i 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, dalej: u.p.i.p.³). Podmiotem kontrolowanym co do zasady powinien być dysponent placu budowy, tj. podmiot, który zgodnie z art. 647 Kodeksu cywilnego⁴ dokonał protokolarnego przejścia placu budowy, nazywany potocznie generalnym wykonawcą. Zgodnie z tym przepisem inwestor zobowiązuje się do dokonania wymaganych przez właściwe przepisy czynności związanych z przygotowaniem robót, w szczególności do przekazania terenu budowy i dostarczenia projektu, a wykonawca zobowiązuje się do oddania przewidzianego w umowie obiektu, wykonanego zgodnie z projektem i z zasadami wiedzy technicznej. Jeżeli wykonawca przejął protokolarnie od inwestora teren budowy, aż do chwili oddania obiektu ponosi on odpowiedzialność na zasadach ogólnych za szkody wynikłe na tym terenie (art. 652 k.c.). Jeżeli nie doszło do przekazania terenu budowy wykonawcy, to inwestor pozostaje dysponentem terenu budowy. Występują także sytuacje hybrydowe, gdy dochodzi do częściowego lub czasowego przekazania terenu budowy. Może też dojść do przekazania budowy równocześnie więcej niż jednemu podmiotowi, np. konsorcjum wykonawców. Ustalenie, kto jest dysponentem terenu budowy, staje się kluczowe dla dalszych czynności kontrolnych, gdyż to on będzie podmiotem podlegającym kontroli (choć w wielu przypadkach nie jedynym, gdyż kontroli mogą podlegać także wykonawcy zależni, nazywani powszechnie podwykonawcami). Do rzadkości należą przypadki, gdy dysponent terenu budowy nie jest podmiotem podlegającym kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Nawet jeśli inwestor czy inwestor zastępczy nie zatrudnia bezpośrednio robotników budowlanych, to zatrudnia osoby zaangażowane w organizację procesu budowy, w tym zazwyczaj kierownika budowy.

Dziennik budowy

Podmiot kontrolowany może wskazać dowolną osobę jako uczestnika czynności kontrolnych (art. 50 ustawy – Prawo przedsiębiorców⁵). Jeśli kontroli podlega więcej niż jeden podmiot, każdy z nich może wyznaczyć swojego przedstawiciela. Jednak to kierownik budowy zawsze zostaje osobą odpowiedzialną za zabezpieczenie terenu budowy, a także koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w przepisach oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Powinien on być zatem uczestnikiem wszystkich czynności odnoszących się do kwestii organizacji pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy na budowie. Z tego względu należy niezwłocznie powiadomić kierownika budowy o prowadzonych czynnościach i wezwać go do uczestnictwa w tych czynnościach, w tym zapewnienia dostępu do dziennika budowy. Kwestia ta jest kluczowa także z uwagi na konieczność zapewnienia sobie możliwości dokonania wpisów do dziennika budowy w sytuacji stwierdzenia naruszeń w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy związanego z prowadzonymi robotami budowlanymi.

Pod nieobecność

W sytuacji, gdy na budowie nie ma kierownika budowy ani innej osoby wskazanej przez dysponenta terenu budowy, czynności można prowadzić w obecności świadka, np. kierownika robót, majstra czy brygadzysty nadzorującego prace. Niezbędne jest w każdym takim przypadku pozyskanie nazwiska i imienia tej osoby oraz ustalenie jego statusu na budowie. Jeżeli na terenie budowy nie ma żadnej osoby, która mogłaby zostać uznana za świadka czynności kontrolnych, wskazane jest przywołanie policji (art. 15 u.p.i.p.).

Od kierownika budowy lub innej osoby reprezentującej dysponenta terenu budowy należy pozyskać informację o podmiotach zaangażowanych w proces budowy oraz o strukturze organizacyjnej. Ma to znaczenie dla ustalenia podmiotów, które zostaną objęte kontrolą. Kontrola bezpieczeństwa pracy na terenie budowy powinna co do zasady koncentrować się na dysponencie terenu budowy, którym zazwyczaj jest tzw. generalny wykonawca. Nie można jednak wykluczyć, że czynności będą prowadzone wobec poszczególnych wykonawców robót, odpowiednio do ich zakresu obowiązków i odpowiedzialności w zakresie bhp.

Bhp pod lupą

Przedmiotem kontroli powinny być przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych oraz realizowanie procesu budowy zgodnie z planem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Przy tym dysponenta terenu budowy należy uznać za podmiot odpowiedzialny za zagospodarowanie terenu oraz zapewnienie prawidłowego przebiegu

procesu budowlanego realizowanego przez poszczególnych wykonawców.

Budowa jako jednostka organizacyjna zazwyczaj jest tworzona przez generalnego wykonawcę, który przejął teren budowy oraz organizuje cały proces budowlany, w tym zatrudnia wykonawców poszczególnych robót. Może ją tworzyć także inwestor lub inwestor zastępczy zatrudniający kierownika budowy i bezpośrednio zarządzający procesem budowlanym⁶.

Kierownika budowy zatrudnię

Odseparowanie przepisów prawa budowlanego od przepisów bhp wydanych na podstawie Kodeksu pracy spowodowało, że funkcja kierownika budowy i kierownika robót nie zawsze jest powiązana z wykonawcą robót. Pierwotnie kierownik budowy był związany z podmiotem organizującym proces budowlany. Nie był zatrudniany bezpośrednio przez inwestora, a przez generalnego wykonawcę. Inwestor w razie potrzeby zatrudniał inspektorów nadzoru inwestorskiego. Podobnie kierownicy robót, w tym mistrzowie budowlani, byli zatrudniani przez wykonawców poszczególnych zakresów robót. Aktualnie te zasady nie są stosowane. Obecnie kierownik budowy jest często zatrudniany bezpośrednio przez inwestora, a nie przez wykonawcę robót. W mniejszym stopniu dotyczy to kierowników robót, choć i tu powiązanie kierownika z wykonawcą danej roboty jest coraz rzadziej spotykane. Nie oznacza to jednak, że kierownik budowy i poszczególni kierownicy robót nie są odpowiedzialni za organizowanie i nadzór nad bezpieczeństwem pracy osób zatrudnionych przez inne przedsiębiorstwa (§ 5 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych⁷). Z tego powodu powinni oni uczestniczyć w czynnościach kontrolnych poszczególnych podmiotów zaangażowanych w proces budowy, stosownie do zakresu swoich obowiązków i odpowiedzialności.

Wskazany adresat

Protokół z kontroli budowy jako jednostki organizacyjnej powinien zawsze odnosić się do dysponenta terenu budowy, którym zazwyczaj jest generalny wykonawca. Kierownik budowy może w nim występować jako osoba reprezentująca ten podmiot, jeżeli podmiot kontrolowany nie wskaże innej osoby, np. dyrektora projektu czy budowy. W przypadku innych podmiotów zaangażowanych w proces kontroli o tym, czy istnieje możliwość sporządzenia protokołu, będzie decydować właściwość miejscowa siedziby danego podmiotu oraz to, czy istnieje możliwość uzna-



nia, że podmiot utworzył na terenie budowy własną jednostkę organizacyjną. Czynnikiem pozwalającym na takie stwierdzenie jest utworzenie przez podmiot samodzielnej struktury technicznej i organizacyjnej dla danej budowy. Jeśli kontrolowany podmiot nie posiada siedziby ani jednostki organizacyjnej na terenie okręgowego inspektoratu pracy właściwego dla miejsca prowadzenia budowy, niezbędne jest przekazanie sprawy do dalszego procedowania zgodnie z miejscową właściwością albo uzyskanie upoważnienia do przeprowadzenia kontroli w siedzibie tego podmiotu (art. 22 ust. 2 u.p.i.p.).

Zakres oceny

Protokół dotyczący kontroli budowy, jako jednostki organizacyjnej⁸, powinien odnosić się do wszystkich kwestii związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy i organizacją na terenie budowy, tj. obejmować wszystkie zagadnienia i wszystkie podmioty zaangażowane w proces budowy. Wynika to z faktu, że dany podmiot jest odpowiedzialny za realizację procesu budowy, w tym koordynację bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do wszystkich pracujących (§ 4 ust. 1 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych; art. 208 § 3, art. 304 § 1 i 3 k.p.). Obowiązek ten oczywiście nie zwalnia poszczególnych wykonawców z tego, by zapewnili realizację wymagań w zakresie bhp w odniesieniu do robotników budowlanych przez siebie zatrudnionych. Ważny jest tu plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. To ten dokument powinien określać, kto i w jakim zakresie oraz w jaki sposób powinien zapewnić bezpieczeństwo i ochronę zdrowia na terenie budowy, w tym jakie instruktaże powinien odbyć robotnik rozpoczynający pracę na budowie, gdzie i jakie powinno być zaplecze

socjalne, gdzie i jakie drogi oraz place składowe powinny zostać zorganizowane, gdzie i jak powinny być wyznaczone strefy niebezpieczne itd. Plan BIOZ powinien także wskazywać w osi czasu, uwzględniając postęp robót (harmonogram robót), jakie prace będą wykonywane i które z nich powinny być zaliczone do prac szczególnie niebezpiecznych.

Wpisy na wagę bezpieczeństwa

Decyzje nakazowe odnoszące się do terenu budowy i sposobu wykonywania robót budowlanych powinny być wpisywane do dziennika budowy⁹ (art. 33 ust. 2 zdanie drugie u.p.i.p.)¹⁰. Decyzje te mogą odnosić się do ogółu zatrudnionych, w tym pracowników podwykonawców, i przybierać formę zakazu wykonywania określonych prac na terenie budowy (art. 11 pkt 4 u.p.i.p.). Będą także występować decyzje nakazowe odnoszące się do zagospodarowania terenu, w tym w szczególności ogrodzenia terenu, wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych, wykonania dróg, dojść i przejść, zapewnienia oświetlenia terenu budowy, zapewnienia zaplecza sanitarnego. Z uwagi na charakter zagrożeń większość decyzji powinna mieć nadany rygor natychmiastowej wykonalności. Dobrą praktyką jest informowanie właściwego organu nadzoru budowlanego o stwierdzonych nieprawidłowościach i dokonanych wpisach do dziennika budowy. Jeśli decyzje są wpisywane do dziennika budowy, informacja o ich wykonaniu powinna zostać potwierdzona przez kierownika budowy wpisem w dzienniku.

Organizacja prac

Czynności kontrolne skierowane do poszczególnych wykonawców powinny odnosić się w szczególności do organizacji prac przez nich wykonywanych, w tym w szczególności samego sposobu wykonywania prac oraz instrukcji, jakie zostały udostępnione pracującym na budowie. Nie oznacza to, że czynności nie mogą być rozszerzone o takie elementy, jak szkolenia z dziedziny bhp, profilaktyczne badania lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy, legalność zatrudnienia i inne elementy prawnej ochrony pracy. Należy jednak pamiętać, że dokumenty te często nie będą dostępne na terenie budowy, a tym samym będą wymagały wykonania czynności w miejscu ich przechowywania przez pracodawcę. W przypadku czynności kontrolnych u poszczególnych wykonawców robót istotne jest ustalenie, czy posiadają siedzibę lub jednostkę organizacyjną na terenie danego okręgowego inspektoratu pracy. Jeżeli dany wykonawca robót nie posiada na budowie własnej struktury organizacyjnej, w tym osób kierujących pracami, nie można uznać, że posiada on tam własną jednostkę organizacyjną. W przypadku braku siedziby lub jednostki organizacyjnej na terenie danego okręgowego inspektoratu pracy sprawa powinna zostać przekazana do dalszych czynności zgodnie z właściwością według siedziby danego podmiotu. Alternatyw-

nie możliwe jest uzyskanie zgody Głównego Inspektora Pracy na prowadzenie czynności według właściwości siedziby podmiotu.

Dotkliwe konsekwencje

Odpowiedzialność karna, w tym wykroczeniowa, z tytułu stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia rozciąga się na wiele osób, niekoniecznie związanych bezpośrednio z kontrolowanymi podmiotami. Odpowiedzialność ta zaczyna się od osób bezpośrednio kierujących pracownikami, w tym brygadzystów, majstrów, inżynierów budowy – niepełniących samodzielnych funkcji w budownictwie oraz pracodawców. Następnie odnosi się do kierowników robót i kierownika budowy, którzy z racji swojej funkcji są odpowiedzialni za koordynację działań w obszarze bhp. Może ona także dotyczyć innych osób zaangażowanych w organizację prac, w tym inwestora lub osób reprezentujących go na budowie (np. dyrektora projektu). Wyznaczenie przez inwestora kierownika budowy jako koordynatora BIOZ nie zwalnia go z obowiązków organizowania współpracy między pracodawcami, koordynowania ich działań dotyczących ochrony zdrowia oraz wymiany informacji na budowie.

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

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. 2024 poz. 725). Wcześniej taki obowiązek istniał na mocy rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 26 czerwca 2002 r. w sprawie dziennika budowy, montażu i rozbiórki, tablicy informacyjnej oraz ogłoszenia zawierającego dane dotyczące bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, które utraciło moc.
2. Dyrektywa Rady z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (Dz.U.UE.L.1992.245.6).
3. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1712).
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. 2024 poz. 1061).
5. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. 2024 poz. 236).
6. D. Smoliński, Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie, „Inspektor Pracy” 6/2024.
7. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. 2003 nr 47 poz. 401).
8. Podmiotem kontrolowanym będzie tu dysponent terenu budowy, np. generalny wykonawca.
9. Wpis do dziennika budowy jest najskuteczniejszym środkiem działania, gdyż zobowiązuje kierownika budowy do poinformowania zainteresowanych osób oraz odnotowania wykonania decyzji w dzienniku budowy.
10. Stroną decyzji nakazowej jest podmiot kontrolowany, np. generalny wykonawca (zobacz: wyrok WSA w Rzeszowie z 07.01.2009, II SA/Rz 478/08).

TABELA: PROCEDURA KONTROLNA INSPEKTORA

ETAP	PROCES	PROBLEM	DZIAŁANIE
1. CZYNNOŚCI WSTĘPNE	Ustalenie, kto jest inwestorem, kierownikiem budowy oraz dysponentem placu budowy.	Brak możliwości ustalenia.	Należy rozważyć, czy wejście na budowę nie powinno odbyć się w asyście Policji.
2. WEJŚCIE NA BUDOWĘ	Powiadomienie podmiotu będącego dysponentem placu budowy i/lub kierownika budowy o rozpoczęciu czynności kontrolnych.	Brak osoby reprezentującej dysponenta terenu budowy i/lub kierownika budowy na terenie budowy.	Czynności kontrolne mogą być wszczęte po okazaniu legitymacji służbowej pracownikowi kontrolowanego, który będzie świadkiem czynności kontrolnych. W przypadku problemów należy rozważyć, czy czynności nie powinny się odbyć w asyście Policji.
	Ustalenie, czy dysponent terenu budowy (inwestor, inwestor zastępczy, generalny wykonawca) podlega kontroli PIP.		Wystawienie upoważnienia do kontroli.
	Ustalenie, jakie inne podmioty wykonują prace na terenie budowy.		Wystawienie upoważnienia do kontroli na wybrane podmioty, których bezpośrednia kontrola jest niezbędna z uwagi na występowanie nieprawidłowości, których nie można uregulować poprzez wydawanie decyzji na dysponenta terenu budowy.
3. KONTROLA	Kontrola budowy (dysponenta terenu budowy / generalnego wykonawcy) prowadzona co do zasady wyłącznie w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy i przygotowania osób do pracy (szkoleń wymaganych zgodnie z planem bioz).		Protokół/notatka z kontroli budowy jako jednostki organizacyjnej ¹ .
	Kontrola poszczególnych wykonawców.		Protokół/notatka z kontroli, gdy podmiot posiada siedzibę lub jednostkę lokalną na terenie właściwości działania inspektora pracy ² . Gdy podmiot nie posiada siedziby lub jednostki organizacyjnej na terenie danego OIP, sprawa winna zostać przekazana do właściwego OIP z uwagi na siedzibę podmiotu kontrolowanego. Alternatywnie możliwe jest uzyskanie zgody GIP na prowadzenie czynności wg właściwości siedziby podmiotu.
4. CZYNNOŚCI NADZORCZE	Postępowanie administracyjne IP w stosunku do podmiotu będącego dysponentem terenu budowy.		Decyzje nakazowe odnoszące się do terenu budowy i sposobu wykonywania robót budowlanych co do zasady powinny być wpisywane do dziennika budowy i kierowane do osoby kierującej jednostką organizacyjną - budową.
	Postępowanie administracyjne IP w stosunku do wykonawców		Decyzje nakazowe i/lub wnioski wystąpienia w zakresie nie uregulowanym decyzjami skierowanymi do podmiotu będącego dysponentem terenu budowy.
	Inne działania IP.		Powiadomienie inspektora nadzoru budowlanego o stwierdzonych naruszeniach przepisów prawa budowlanego i/lub przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. POSTĘPOWANIE WYKROCZENIOWE	Postępowanie w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na terenie budowy. Postępowanie to może być prowadzone do każdej osoby odpowiedzialnej, niezależnie, czy była zatrudniona przez podmiot kontrolowany, czy też niezależnie od tego podmiotu odpowiadała za stan bezpieczeństwa pracy (np. kierownik budowy).		Postępowanie wykroczeniowe i/lub wniosek do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

1. Budowę można uznać za jednostkę organizacyjną, gdy podmiot kontrolowany sam tak wskazuje i/lub gdy podmiot kontrolowany na budowie posiada strukturę organizacyjną (kierownika budowy lub robót, rozbudowane zaplecze techniczne i sanitarne, stosunkowo długi czas realizacji robót).

Źródło: opracowanie własne.

Umowa z pozytywną oceną

Specyfika zatrudnienia nauczycieli akademickich

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zagwarantowało nauczycielom akademickim większą niż wcześniej stabilizację zatrudnienia.



Status zawodowy nauczycieli akademickich został uregulowany w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1571; dalej: p.s.w.n.). Przedmiotem niniejszego opracowania jest przedstawienie specyfiki zatrudnienia tej grupy zawodowej – ze względu na ograniczoną objętość artykułu w zakresie wybranych zagadnień, to jest nawiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzenia umowy o pracę.

Kto, kiedy i na jakim stanowisku?

W świetle art. 112 p.s.w.n. pracownikami uczelni są nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Zgodnie z dyspozycją art. 114 i 116 p.s.w.n. nauczycieli akademickich zatrudnia się w grupach pracowników: dydaktycznych, badawczych oraz badawczo-dydaktycznych; na stanowiskach: profesora, profesora uczelni, adiunkta oraz asystenta (z zastrzeżeniem, iż statut danej uczelni może okre-

ślać również inne stanowiska dla nauczycieli akademickich niż wymienione oraz ustalać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania).

Ustawa na mocy art. 113 p.s.w.n. stawia nauczycielom akademickim konkretne wymagania. Postanowienia przytoczonego przepisu dotyczą tzw. rygorów selekcyjnych, których spełnienie jest warunkiem zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego¹. Przepis ten obejmuje nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelniach publicznych i niepublicznych, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Katalog wymagań wymienionych przez ustawodawcę w komentowanym przepisie ma charakter zamknięty, ponadto wymogi określone ustawowo muszą być spełnione łącznie. Co ważne, warunki te stanowią równocześnie przesłankę wygaśnięcia umowy o pracę nauczyciela akademickiego, jeśli nie będą już spełniane. Wymagania muszą być spełnione nie tylko w momencie nabywania statusu nauczyciela akademickiego, lecz także przez cały okres

zatrudnienia na uczelni wyższej². Ustawa określa pięć wymagań wobec nauczycieli akademickich: dwa z nich zostały wymienione *expressis verbis* – posiadanie określonych kwalifikacji (utrudnieniem jest fakt, że termin „kwalifikacje” występuje w ustawie wielokrotnie bez konkretyzacji jego zakresu) oraz niekaralność karą dyscyplinarną. W pozostałym zakresie ustawodawca odsyła do art. 20 ust. 1 pkt 1-3, czyli wymagań stawianych wobec członków rady uczelni (pełna zdolność do czynności prawnych, korzystanie z pełni praw publicznych oraz brak skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe).

Statystyki

Z informacji sygnałnej Głównego Urzędu Statystycznego wynika, iż w roku akademickim 2023/24 w Polsce działały 354 uczelnie³. Opracowanie to nie zawiera jednak danych dotyczących nauczycieli akademickich. Najnowsze dane w tym zakresie zostały opublikowane w informacji statystycznej Głównego Urzędu Statystycznego „Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2022 r.”⁴. Z dostępnych danych⁵ wynika, iż kadrę akademicką tworzą:

- pełnozatrudnieni nauczyciele akademicy w liczbie 88 285 (w tym 42 797 kobiet),
- z liczby pełnozatrudnionych zatrudnieni w podstawowym miejscu pracy – 86 696,
- niepełnozatrudnieni – 5812,2 (w tym kobiety – 2802,6).

Nawiązanie stosunku pracy

W poprzednim stanie prawnym, tj. w okresie obowiązywania ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, zawarcie stosunku pracy z nauczycielem akademickim mogło nastąpić na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Pod rządami obecnie obowiązującej ustawy (art. 117 ust. 1 p.s.w.n.) wskazuje się tylko jedną prawnie dopuszczalną formę zatrudnienia pracowniczego nauczycieli akademickich, tj. umowę o pracę (zarówno w uczelniach publicznych, jak i w szkołach niepublicznych)⁶. Tym samym wyklucza się możliwość zawierania pozaumownych stosunków pracy przewidzianych w Kodeksie pracy (mianowania, powołania oraz wyboru).

Przepis art. 117 p.s.w.n. nie wskazuje bezpośrednio podmiotu, który jest uprawniony do zawierania umowy o pracę z pracownikiem uczelni (w tym z nauczycielem akademickim). Jednakże na mocy art. 23 ust. 2 pkt 5 p.s.w.n. przyjmuje się, że podmiotem tym jest rektor (do zadań rektora zalicza się wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy), a status pracodawcy w rozumieniu art. 2 k.p. należy przyznać uczelni, a nie jednostkom organizacyjnym, tj. wydziałom czy instytutom. Zgodnie z art. 9 ust. 1 p.s.w.n. uczelnia posiada bowiem osobowość prawną.

W doktrynie ocenia się, że ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. zagwarantowała nauczycielom aka-



demickim większą niż dotychczas stabilizację zatrudnienia, tj. co do zasady na czas nieokreślony. Wyjątki w tym zakresie zostały wyliczone w komentowanym wcześniej przepisie w sposób enumeratywny. O trwałości stosunku pracy decyduje wynik okresowej oceny pracy nauczyciela akademickiego. Pierwsza umowa o pracę jest zawierana na czas nieokreślony bądź określony (na okres do 4 lat). Przez pierwszą umowę o pracę ustawodawca rozumie pierwszą umowę o pracę w danej uczelni. Ustawa nie ustala żadnych przesłanek warunkujących zawarcie z konkretnym kandydatem na nauczyciela akademickiego umowy bezterminowej albo terminowej. Słusznie zauważył T. Jędrzejewski, że poprzez brak takiego zapisu poszczególne uczelnie mogą prowadzić własną politykę kadrową i nie ma przeszkód prawnych, aby pierwsza umowa o pracę w danej uczelni była umową na czas nieokreślony, choć jest to wyłącznie uprawnienie uczelni⁷. Wykładnia językowa i funkcjonalna przepisów ustawy nie pozwala na uzupełnienie katalogu umów, które mogą być zawierane z nauczycielami akademickimi,

o umowę o pracę zawartą na okres próbny. Obowiązująca ustawa nie reguluje formy i treści umowy o pracę z nauczycielem akademickim, co oznacza, że na podstawie odesłania zawartego w art. 147 ust. 1 p.s.w.n. należy przyjąć stosowanie przepisów Kodeksu pracy.

Nawiązanie z nauczycielem akademickim pierwszego stosunku pracy w danej uczelni publicznej, na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż 3 miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu (art. 119 p.s.w.n.). Pracodawca może jednak podjąć decyzję o wprowadzeniu wyjątku od zatrudnienia w trybie konkursowym w przypadku zawierania z nauczycielem akademickim drugiej umowy, jeżeli pierwsza była zawarta na czas określony, a nauczyciel akademicki otrzyma pozytywną ocenę okresową (która jest przeprowadzana nie rzadziej niż raz na 4 lata lub na wniosek samego rektora).

Na mocy przepisu art. 117 ust. 4 p.s.w.n. w przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o pra-

cę na czas określony na okres do 4 lat oraz w przypadku zatrudnienia na czas określony nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy lub którzy pobierają świadczenie emerytalne, nie stosuje się art. 25¹ § 1-3 Kodeksu pracy (przywołana norma kodeksowa ustala limity ochronne zatrudnienia na czas określony).

Obecnie obowiązujące przepisy nie zawierają konstrukcji prawnej, która stanowiłaby domniemanie zatrudnienia nauczyciela akademickiego w ramach stosunku pracy⁸. Coraz częściej władze uczelni decydują się na zatrudnienie nauczyciela akademickiego na podstawie umowy prawa cywilnego, ale ten temat zasługuje na odrębne opracowanie.

Wypowiedzenie umowy o pracę

Poza ogólną klauzulą odwołania do regulacji Kodeksu pracy przepis art. 123 p.s.w.n. definiuje *expressis verbis* dwie przesłanki wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego, co spotkało się z szeroką akceptacją doktryny⁹. Zgodnie

z art. 123 ust. 1 pkt 1 p.s.w.n. wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela akademickiego jest możliwe w przypadku otrzymania przez niego negatywnej oceny pracowniczej (zastosowanie procedury z art. 128 p.s.w.n.). Zgodnie z punktem drugim przytoczonego przepisu rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez jego zgody.

Co do zasady pracodawca posiada autonomię w zakresie oceny zachowania pracownika i kwalifikowania go jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy¹⁰. Autonomia ta ograniczona została do jednokrotnego otrzymania oceny negatywnej przez nauczyciela akademickiego. Ustęp drugi komentowanego przepisu całkowicie ją wyłącza. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez niego dwóch kolejnych ocen negatywnych. Poprzez taką konstrukcję ustawodawca wprowadza instytucję obligatoryjnego wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego¹¹. Użyte przez ustawodawcę sformułowanie „rozwiązuje” zobowiązuje rektora uczelni do złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy.

W drugim przypadku rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w razie podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez jego zgody. Przepis art. 125 p.s.w.n. formułuje zasady ograniczające dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich. Ograniczenie to polega na wykluczeniu możliwości podjęcia więcej niż jednego dodatkowego zatrudnienia (u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową), ponadto nauczyciel akademicki nie może podjąć tak scharakteryzowanej pracy bez zgody rektora¹². Ustawodawca de lege lata nie określa okoliczności, które uzasadniałyby odmowę wydania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, co świadczy o uznaniu tejże decyzji. Samo zaś związanie wykonywania pracy poza miejscem podstawowym bez uzyskania uprzedniej zgody rektora należy w kontekście przesłanek wypowiedzenia stosunku pracy kategoryzować w odniesieniu do dbałości pracownika o dobro pracodawcy albo działalności o charakterze konkurencyjnym¹³.

Szczególne rozwiązanie w stosunku do przepisów kodeksowych wdraża ustęp trzeci komentowanego art. 123, tj. określa konkretny termin rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem. Rozwiązanie następuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ale z upływem końca semestru danego roku akademickiego, co stanowi lex specialis w odniesieniu do regulacji Kodeksu pracy i budzi istotne wątpliwości w stosowaniu¹⁴.

Podsumowanie

Nauczyciele akademicy stanowią grupę zawodową o fundamentalnym znaczeniu dla funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego. Obowiązująca ustawa o szkolnictwie wyższym i nauce reguluje stosunki pracy nauczycieli akademickich w sposób odbiegający pod wieloma względami od unormowań Kodeksu pracy. Odmienności te przejawiają się w wielu aspektach stosunku pracy, w tym przedstawionych w niniejszym opracowaniu, a także w katalogu obowiązków, czasie pracy, wynagrodzeniach, urlopach, emeryturach i innych. Kwestie te zasługują na odrębne opracowanie.

Anna Maroń
młodszy inspektor pracy
OIP Rzeszów

Przypisy:

1. Szerzej: A. Dubowik [w:] Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 20-21.
2. Szerzej: A. Bocheńska [w:] Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 113.
3. Szerzej: Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/24, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20232024,8,10.html> (dostęp: 27.09.2024).
4. Szerzej: Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2022 roku, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finance-w-2022-roku,2,19.html> (dostęp: 27.09.2024).
5. Szerzej: Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2012/2013, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20122013,1,7.html> (dostęp: 27.09.2024).
6. Pamiętać należy jednak, iż zgodnie z art. 248 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669) pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie ustawy pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres.
7. Szerzej: T. Jędrzejewski [w:] Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019, art. 117.
8. Szerzej: M. Wieczorek, Dopuszczalność zawierania umów cywilnoprawnych jako prawnych podstaw prowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole wyższej, „Labor et Educatio” 3/2015, s. 217.
9. Przykładowo: M. Lekston [w:] Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 123.
10. Szerzej: M. Lekston [w:] Komentarz do wybranych... op.cit.
11. Szerzej: P. Nowik [w:] Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, red. M. Pyter, Warszawa 2014, s. 678-679.
12. W. Sanetra [w:] Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 289.
13. M. Lekston [w:] Komentarz do wybranych... op.cit.
14. Szerzej: T. Jędrzejewski [w:] Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019, art. 123.

140 mln zł na poprawę bhp – kolejna edycja konkursu ZUS

W 2026 r. ZUS przeznaczy 140 milionów złotych na dofinansowanie projektów, których celem jest poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy. Płatnik składek może otrzymać nawet 300 tys. zł. Wnioski będzie można składać od 10 lutego do 10 marca 2025 r.

ZUS ogłosił Konkurs na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej realizowane w 2026 r., Konkurs nr 2025.01. Jest to już 8. edycja Konkursu, który ZUS organizuje raz w roku w ramach prewencji wypadkowej.

Celem Konkursu jest wybór projektów, które przyczynią się do:

- poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zmniejszenia zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi;
- zredukowania niekorzystnego oddziaływania czynników ryzyka.

Kto może wziąć udział w konkursie?

Do Konkursu może przystąpić każdy płatnik składek, który spełnia łącznie następujące warunki:

- nie zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne;
- nie zalega z opłacaniem podatków;
- nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządkiem komisarzy, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem;
- nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania;
- nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany.

Jakie projekty mogą być dofinansowane?

Wnioskodawca może otrzymać dofinansowanie na działania, które mieszczą się w obszarach technicznych określonych w Regulaminie konkursu i są wymienione w Katalogu działań inwestycyjnych i doradczych (załącznik nr 4 do Regulaminu).

W ramach Konkursu można uzyskać dofinansowanie na projekty:

- **inwestycyjne** – dotyczą bezpieczeństwa technicznego – rozwoju, modyfikacji i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz systemów i środków ochronnych. Obejmują m.in. zakup maszyn, urządzeń i sprzętu chroniącego przed hałasem i drganiami mechanicznymi, promieniowaniem elektromagnetycznym, urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości lub w przypadku narażenia na czynniki che-

miczne i biologiczne czy służących ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego;

- **inwestycyjno-doradcze** – łączą działania inwestycyjne oraz działania doradcze po zakończeniu realizacji inwestycji w ramach projektu, które dotyczą: identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy, udokumentowania oceny ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami, wykonania pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych i uciążliwych występujących w miejscu pracy.

Jaką wysokość dofinansowania można otrzymać?

- **minimalna** kwota dofinansowania, o którą może ubiegać się wnioskodawca, wynosi **10 000 zł**;
- **maksymalnie** wnioskodawca może uzyskać dofinansowanie do **80%** szacowanej wartości projektu, nie więcej jednak niż:
 - **299 000 zł** – dla działań inwestycyjnych,
 - **300 000 zł** – dla działań inwestycyjno-doradczych;
 - maksymalna kwota dofinansowania na **działania doradcze** po inwestycji wynosi **1000 zł**.

Jak wziąć udział w konkursie?

Termin składania wniosków o dofinansowanie: **od 10 lutego 2025 r. do 10 marca 2025 r.**

- Wniosek o dofinansowanie oraz niezbędną dokumentację należy złożyć wyłącznie **w formie elektronicznej przez stronę prewencja.zus.pl**. Formularz wniosku w postaci edytowalnego pliku jest załącznikiem do Regulaminu Konkursu.

Szczegółowe warunki konkursu oraz dokumentacja konkursowa do pobrania są dostępne:

- na stronie ZUS www.zus.pl/prewencja oraz
- w Biuletynie Informacji Publicznej ZUS <http://nowy-bip-cms.zus.pl/konkurs-dofinansowanie-dzialan-platnika-skladek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy/konkurs-202501>

Pytania dotyczące konkursu można kierować do ZUS drogą elektroniczną na e-mail: konkurs@zus.pl.

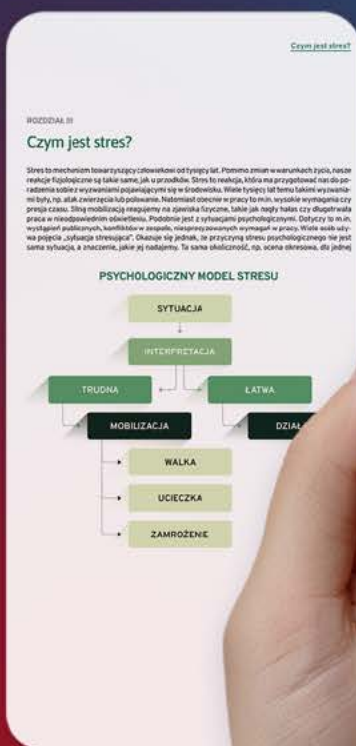
Na stronie internetowej ZUS udostępnił [Katalog przykładowych pytań i odpowiedzi](#). Zawiera najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Sposoby na stres

Poradnik dla pracownika



ZOBACZ WIĘCEJ NA:

pip.gov.pl