


<https://doi.org/10.18778/0208-6069.112.10>



*Ewa Staszewska-Kozłowska**

 <https://orcid.org/0000-0002-5807-4630>

OCHRONA PRACY OSÓB PODEJMUJĄCYCH ZATRUDNIENIE NIEPRACOWNICZE W INNYCH CELACH NIŻ ZAROBKOWE NA PRZYKŁADZIE STAŻU DLA OSÓB BEZROBOTNYCH I PRAKTYKI ABSOLWENCKIEJ

Streszczenie. Celem artykułu jest ustalenie, w jakim zakresie polski ustawodawca dostrzeżę potrzebę zagwarantowania uprawnień składających się na szeroko rozumianą ochronę pracy uczestnikom staży dla bezrobotnych i praktyk absolwenckich, którzy pomimo nieposiadania statusu pracowniczego znajdują się w sytuacji podporządkowania wobec organizatorów tych form aktywizacji zawodowej.

Słowa kluczowe: staż, praktyka absolwencka, ochrona pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, prawo do wypoczynku

LABOUR PROTECTION FOR PERSONS TAKING UP NON-WORK EMPLOYMENT FOR PURPOSES OTHER THAN GAINFUL EMPLOYMENT USING THE EXAMPLE OF A TRAINEESHIP FOR UNEMPLOYED PERSONS AND A GRADUATE PRACTICES

Abstract. The aim of the article is to determine to what extent the Polish legislator sees the need to guarantee the rights that constitute broadly understood labour protection to participants of traineeships for the unemployed and graduate practices who, despite not having employee status, are nevertheless in a situation of subordination to the organisers of these forms of professional activation

Keywords: traineeship, graduate practices, labour protection, occupational health and safety, right to rest

* Uniwersytet Łódzki, ewa.staszewska.kozlowska@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 20.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 17.03.2025. Accepted: 31.03.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Niezależnie od tego, czy zatrudnienie jest podejmowane po raz pierwszy w życiu, czy też mamy do czynienia ze zmianą miejsca pracy na późniejszych etapach kariery zawodowej, z perspektywy zatrudnionych istotne jest, aby zagwarantowane były pewne standardy jego realizacji – trudno przy tym mówić o unifikacji rozwiązań, zważywszy na bogactwo podstaw prawnych świadczenia pracy. O ile zatrudnienie pracownicze pociąga za sobą pełną ochronę prawa pracy, to dylematem (wciąż aktualnym) jest sposób ukształtowania warunków pracy i ochrony socjalnej w przypadku osób pozostających w niepracowniczych formach zatrudnienia, w ramach których sposób wykonywania pracy i stopień podległości często odpowiadają zatrudnieniu pracowniczemu (por. Gersdorf 2013, 171; Goździewicz 2018, 23; Kubot 2000, 32; Nowak 2018, 354–355; Stefański 2018, 99; Wyka 2015, 650). Jeszcze więcej wątpliwości może nastęrczać ustalenie standardu ochrony w przypadku takich form zatrudnienia – w szerokim ujęciu (por. Baran 2015, 21–26), w których istotną rolę pełni komponent uczenia się, nabywania umiejętności praktycznych, zdobywania doświadczenia, przy jednoczesnym świadczeniu pracy na zasadach zbliżonych do pracowniczych (z podporządkowaniem włącznie), ale nie zawsze występuje element odpłatności. Cel zarobkowy zostaje wyparty przez konieczność wcześniejszego praktycznego przygotowania do pracy, dającego szansę w ogóle na podjęcie, a następnie utrzymanie stałego zatrudnienia (Staszewska-Kozłowska 2024, 361). Praca staje się narzędziem do osiągnięcia celu w postaci pozyskania doświadczenia zawodowego (Sobczyk 2011, 435). Będzie to widoczne z pewnością w przypadku ludzi młodych starających się o swoją pierwszą pracę w życiu, ale także na późniejszych etapach kariery zawodowej – w razie konieczności dostosowania się do nowych wymogów rynku pracy (zwłaszcza w sytuacji bezrobocia), umożliwiając jakąkolwiek aktywizację zawodową. Z tego typu stosunkami niepracowniczego zatrudnienia, gdzie na pierwszy plan nie wysuwa się ów cel zarobkowy, mamy do czynienia w przypadku takich niepracowniczych form zatrudnienia, jak m.in. będące przedmiotem niniejszego opracowania staże dla osób bezrobotnych oraz praktyki absolwenckie, ale także np. wolontariat czy prace społecznie użyteczne.

Wybór akurat tych dwóch form niepracowniczego zatrudnienia nie jest przypadkowy, albowiem odnosi się do nich zalecenie Rady UE z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz. Urz. UE C 88 z dnia 27 marca 2014 r., s. 1). W świetle pkt 27 preambuły za staże uznawane są ograniczone w czasie praktyki zawodowe, płatne lub bezpłatne, obejmujące komponent uczenia się i szkolenia, podejmowane w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego, z myślą o zyskaniu większych szans na zatrudnienie oraz ułatwiające podjęcie stałego zatrudnienia. W raportach Komisji Europejskiej dot. stosowania zalecenia (European Commission 2023) staże dla bezrobotnych są zaliczane do staży w ramach

ALMP¹, natomiast praktyki absolwenckie są traktowane jako staże z otwartego rynku pracy (choć polski ustawodawca posłużył się terminem „praktyki”).

W artykule zostanie podjęta próba ustalenia, w jakim zakresie polski ustawodawca dostrzega potrzebę gwarantowania osobom pozostającym w powyższych formach zatrudnienia uprawnień składających się na szeroko rozumianą ochronę pracy, którą w pełnym zakresie objęci są pracownicy. Wypada w tym miejscu przypomnieć o zakotwiczeniu pojęcia „ochrony pracy” w Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483), której art. 24 stanowi, iż praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (Liszczyński 2017, 62). Nie ulega wątpliwości, że przepis art. 24 Konstytucji zobowiązuje Państwo do ustawodawczej aktywności na rzecz ochrony pracy (Sobczyk 2013, 48). Z konstytucyjnego punktu widzenia ochronie ma podlegać wszelka praca, niezależnie od form prawnych nawiązania stosunku prawnego. Nie należy wyłączać podejmowania działalności dla konkretnego podmiotu, nawet gdy jej istotą jest bezpłatność (Garlicki, Zubik 2016).

Zważywszy na to, że pojęcie „ochrony pracy” w nauce prawa pracy charakteryzuje dyferencjacja ujęć – zwłaszcza jeśli chodzi o zakres przedmiotowy (Sobczyk 2017, 46–60), posługiwanie się tym pojęciem wymaga ustalenia jego zakresu. Opowiadając się za koncepcją szerokiego rozumienia pojęcia „ochrona pracy” (Liszczyński 2017, 63; Szubert 1966, s. 28–35), należy obejmować nim przepisy odnoszące się do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (stanowiące trzon ochrony pracy), przepisy o szczególnej ochronie pracy wybranych grup (m.in. kobiet i młodocianych, osób z niepełnosprawnościami), przepisy dotyczące prawa do wypoczynku – prawo urlopowe i prawo o czasie pracy, a także przepisy o nadzorze nad przestrzeganiem prawa pracy przez pracodawców oraz o odpowiedzialności pracodawców za naruszanie praw pracowników. W takim też ujęciu badana będzie ochrona pracy osób podejmujących zatrudnienie niepracownicze w innych celach niż zarobkowy w ramach staży dla osób bezrobotnych oraz praktyk absolwenckich.

2. OCHRONA PRACY UCZESTNIKÓW STAŻY DLA BEZROBOTNYCH

Staż dla osób bezrobotnych zaliczany jest do instrumentów rynku pracy przewidzianych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 214; dalej: u.p.z.)². Kwestie związane z jego organizowaniem zostały uregulowane w art. 53 u.p.z. oraz rozporządzeniu

¹ Active Labour Market Policy.

² W dniu 21 marca 2025 r. Prezydentowi RP została przekazana do podpisu ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia uchwalona w dniu 20 marca 2025 r., która ma zastąpić ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W zakresie ochrony pracy uczestników staży dla osób bezrobotnych, nowa regulacja nie wprowadza istotniejszych zmian.

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160; dalej: r.w.o.s.). W świetle art. 2 ust. 1 pkt 34 u.p.z. staż definiowany jest jako nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Stosunek prawny stażu opiera się na trójstronnej relacji, w którą zaangażowany jest starosta, organizator stażu oraz stażysta. Realizacja stażu odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy starostą a organizatorem stażu, którym może być przede wszystkim pracodawca (por. art. 53 ust. 1 u.p.z.). Bezrobotni są kierowani przez starostę do odbycia stażu na okres do sześciu miesięcy. W przypadku bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30. roku życia (w świetle art. 49 pkt 1 u.p.z. są zaliczani do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy), staż może trwać przez okres do 12 miesięcy.

Ustawodawca *expressis verbis* wykluczył pracowniczy charakter zatrudnienia w ramach stażu, niemniej jednak całokształt praw i obowiązków stażysty i organizatora stażu istotnie zbliża stosunek prawny stażu do zatrudnienia pracowniczego. Dla potwierdzenia powyższego warto przytoczyć przykładowe obowiązki stażysty określone w § 6 ust. 2 r.w.o.s., takie jak m.in. przestrzeganie ustalonego przez organizatora rozkładu czasu pracy, sumienne i staranne wykonywanie zadań objętych programem stażu, stosowanie się do poleceń organizatora i opiekuna, jeśli nie są one sprzeczne z prawem, przestrzeganie przepisów i zasad obowiązujących u organizatora, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych. Takie ukształtowanie obowiązków stażysty powoduje, że *de facto* podlega on kierownictwu organizatora na zasadach zbliżonych do pracowniczych (Skąpski 2015, 252). Choć bezrobotny w związku z odbywaniem stażu nie otrzymuje wynagrodzenia, to jednak zagwarantowano mu prawo do stypendium, które wypłacane jest przez starostę w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z.

Zważywszy na takie ukształtowanie statusu prawnego stażystów, którzy są poddawani podobnym jak pracownicy oddziaływaniom ze strony środowiska pracy, powstaje pytanie, czy ustawodawca dostrzega potrzebę ochrony ich zdrowia i życia przed niebezpieczeństwami związanymi z wykonywanymi zadaniami – w istocie ze świadczeniem pracy pełnowymiarowej (Góral 2006, 116–117), a także który z podmiotów – organizator stażu czy też starosta, miałby realizować uprawnienia składające się na tę ochronę.

Na organizatora stażu na podstawie § 6 ust. 1 pkt. 3–7 r.w.o.s. zostało nałożonych szereg obowiązków, których celem jest zapewnienie ochrony życia i zdrowia stażystów. Choć w trójstronnej relacji zatrudnienia niepracowniczego w formie stażu występuje także starosta, to nie jest on podmiotem, u którego czynności związane ze stażem są wykonywane, co powoduje, że co do zasady nie został obciążony obowiązkami z obszaru ochrony pracy. W pewnym zakresie został

jednak włączony w realizację tych obowiązków – i to nie tylko w ramach sprawowanych czynności nadzorczych, o czym będzie jeszcze mowa w dalszej części.

Silnego zaakcentowania wymaga fakt, że wskazane w § 6 ust. 1 pkt. 3, 5–7 r.w.o.s. obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, organizator stażu ma realizować względem bezrobotnego „na zasadach przewidzianych dla pracowników” (obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu, obowiązek szkolenia w zakresie BHP i przepisów przeciwpożarowych, obowiązek przydzielenia odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz niezbędnych środków higieny osobistej, obowiązek zapewnienia bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych), zaś obowiązek wskazany w § 6 ust. 1 pkt 4 r.w.o.s. (obowiązek zapewnienia profilaktycznej ochrony zdrowia) „w zakresie przewidzianym dla pracowników”. Wydaje się, że takie ukształtowanie obowiązków organizatora stażu należy interpretować z jednej strony – jako odniesienie do pracowniczego standardu bezpieczeństwa i higieny pracy, którego konstrukcja opiera się na generalnym obowiązku pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki – art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277; dalej: k.p.) oraz na wynikających z art. 211 k.p. podstawowych obowiązkach pracowników w tej sferze (Wyka 2015, 653, 675), z drugiej zaś – jako objęcie organizatora stażu odpowiedzialnością za sferę BHP, taką, jaką ponosi pracodawca wobec pracowników (Wyka 2020, 1419). Prawodawca, kształtując obowiązki organizatora stażu w pracowniczym standardzie, nie odwołuje się do konkretnych regulacji przewidzianych w kodeksie pracy, ale dostrzegając ich znaczenie merytoryczne, transponuje je na grunt relacji, jaka zachodzi pomiędzy stażystą a organizatorem stażu (Wyka 2015, 676). W zależności od miejsca odbywania stażu w rachubę będą wchodziły przede wszystkim przepisy działu dziesiątego kodeksu pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy” oraz liczne rozporządzenia wykonawcze do przepisów tego działu oraz rozporządzenia wydane na podstawie upoważnienia blankietowego wynikającego z art. 237¹⁵ §§ 1 i 2 k.p.³

Realizacja obowiązków składających się na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu spoczywa na organizatorze stażu. Warto jednak zwrócić uwagę na § 4 r.w.o.s., w świetle którego starosta przed skierowaniem bezrobotnego do odbycia stażu może go skierować na badania lekarskie, o których mowa w art. 2 ust. 3 u.p.z. – chodzi o badania lekarskie mające na celu stwierdzenie zdolności bezrobotnego do odbywania stażu, przeprowadzane na wniosek powiatowego urzędu pracy i finansowane z Funduszu Pracy. Kształt regulacji wyraźnie wskazuje na uznaniowość decyzji starosty

³ W szczególności rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.).

w zakresie kierowania bezrobotnego na badania lekarskie, co jest skorelowane bez wątpienia z możliwością ich finansowania. Mamy do czynienia z dość nietypową sytuacją, w której dopuszcza się, aby kierującym na badania i finansującym je był podmiot, który nie będzie korzystał z czynności wykonywanych przez stażystę. W razie braku możliwości finansowania badań lekarskich ze środków Funduszu Pracy, podmiotem zobowiązanym do skierowania na badania wstępne przed przystąpieniem stażysty do wykonywania zadań będzie organizator stażu – realizując obowiązek zapewnienia profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników.

Jeżeli chodzi o prawo stażystów do wypoczynku, to ustawodawca ustanawia dość rozbudowaną i szczegółową regulację, na którą składają się zarówno postanowienia odnoszące się do czasu pracy, jak i prawa do dni wolnych. Regulacja dotycząca czasu pracy ma częściowo charakter autonomiczny, a częściowo podobnie jak w odniesieniu do regulacji dot. bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu – poprzez wykorzystanie klauzuli „na zasadach przewidzianych dla pracowników”. Zgodnie z § 7 ust. 1 r.w.o.s czas pracy bezrobotnego odbywającego staż nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a w przypadku bezrobotnego będącego osobą niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo – dostrzeżono tym samym konieczność respektowania szczególnych uprawnień pracowniczych osób z niepełnosprawnościami na wzór art. 14 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 44; dalej: u.r.z.o.n.). Bezrobotny nie może odbywać stażu w niedziele i święta, w porze nocnej lub w systemie pracy zmianowej, przy czym zakaz ten nie ma charakteru bezwzględny, ponieważ starosta może wyrazić na to zgodę, o ile charakter pracy w danym zawodzie wymaga takiego rozkładu czasu pracy. Z kolei charakter bezwzględny ma zakaz pracy w godzinach nadliczbowych stażysty.

Starosta, podejmując decyzję o realizacji stażu w porze nocnej, winien mieć na uwadze szczególną ochronę pracy kobiet w ciąży czy pracowników niepełnosprawnych. W tym ostatnim przypadku informację o niepełnosprawności bezrobotnego starosta posiada na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 667), zgodnie z którym osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotny przedkłada dokumenty potwierdzające rodzaj i stopień niepełnosprawności. A zatem już na etapie kierowania bezrobotnego do odbycia stażu starosta winien wykluczyć możliwość odbywania stażu w porze nocnej przez osoby, które są objęte szczególną ochroną na gruncie prawa pracy. Niekiedy jednak okoliczności powodujące objęcie zakazem pracy w porze nocnej mogą powstać już na etapie realizacji stażu (np. ciąża stażystki) i wówczas organizator stażu powinien współpracować w tym

zakresie z organem zatrudnienia w celu uwzględnienia regulacji ochronnych dotyczących kobiet w ciąży.

Prawo bezrobotnego stażysty do okresów odpoczynku ma być realizowane „na zasadach przewidzianych dla pracowników” (§ 7 ust. 4 r.w.o.s.). Należy rozumieć to w taki sposób, że w zależności od miejsca odbywania stażu, które determinuje rodzaj wykonywanych przez stażystę czynności, w rachubę będą wchodzić zróżnicowane regulacje przewidujące okresy odpoczynku dla pracowników. Z pewnością należy wskazać rozdział trzeci działu szóstego kodeksu pracy „Okresy odpoczynku”, którego unormowania dotyczą dobowego i tygodniowego wymiaru odpoczynku oraz przerw w pracy. Do zagadnienia przerw w pracy stażysty należy podejść jednak szerzej. Jeżeli wśród obowiązków stażysty będzie obsługa monitora ekranowego, wówczas ma on prawo na podstawie § 7 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973) do co najmniej 5-minutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego. W przypadku osób niepełnosprawnych odbywających staż zastosowanie znajdzie art. 17 u.r.z.o.n. przewidujący prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

W ramach prawa do wypoczynku stażystom zagwarantowane zostały także dni wolne, które należałoby traktować jako *quasi*-urlop wypoczynkowy – choć w tym przypadku ustawodawca nie odwołuje się do pracowniczego standardu, a cel dni wolnych nie został określony. W świetle art. 53 ust. 7a u.p.z. na wniosek bezrobotnego odbywającego staż pracodawca jest obowiązany do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu, przy czym za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu. Za dni wolne stażysta zachowuje prawo do stypendium.

Niezbędne jest także zwrócenie uwagi na kwestię nadzoru nad przestrzeganiem przez organizatora stażu powyższych regulacji składających się na ochronę pracy stażysty. Otóż w stosunek stażowy zaangażowany został trzeci podmiot (starosta), sprawujący na podstawie art. 53 ust. 5 u.p.z. nadzór nad odbywaniem stażu przez osoby bezrobotne, którego celem jest zapewnienie prawidłowego, niezakłóconego jego przebiegu, a także ochrona interesów stron tego stosunku prawnego. Z perspektywy ochrony pracy szczególnego znaczenia nabiera nadzór nad przestrzeganiem spoczywających na organizatorze stażu powinności z zakresu m.in. bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu, przestrzegania norm czasu pracy, udzielania dni wolnych. W ramach uprawnień nadzorczych starosty wyeksponowane zostały zwłaszcza środki władczego oddziaływania, które w świetle § 9 ust. 1 r.w.o.s. mogą być kierowane do organizatora stażu i polegają na możliwości rozwiązania umowy o odbycie stażu w razie niedotrzymywania warunków jego odbywania (jest to możliwe zarówno na wniosek bezrobotnego,

jak i z urzędu). Podjęcie przez starostę powyższych środków nie będzie możliwe bez zebrania i oceny informacji na temat przebiegu stażu, tym samym wszelkie działania nadzorcze starosty obejmują czynności kontrolne oraz czynności podejmowane w celu korygowania działań organizatora stażu. Organ zatrudnienia przejmuje w pewnym zakresie *de facto* uprawnienia kontrolne, jakie przysługują Państwowej Inspekcji Pracy w przypadku pracowników, a zatem organowi powołanemu do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy. Pozostaje to spójne z innymi uprawnieniami starosty do podejmowania decyzji w obszarze ochrony pracy, jak np. wynikające z § 7 ust. 3 r.w.o.s. wydawanie zgody na realizację stażu w niedziele i święta, w porze nocnej lub w systemie pracy zmianowej. Należałoby w tym miejscu rozważyć ewentualną dopuszczalność nadzoru i kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu, jako że w świetle art. 10 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; dalej: u.p.i.p.) została do tego uprawniona w odniesieniu do osób, które nie pozostają w stosunkach pracy. Na podstawie art. 10 ust. 2 pkt 1 u.p.i.p. do zadań PIP należy nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego praca jest świadczona. Według art. 10 ust. 2 pkt 2 u.p.i.p. analogiczne zadania PIP realizuje względem podmiotów organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych. Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami (art. 10 ust. 3 u.p.i.p.). Przy zastosowaniu wykładni językowej tych przepisów można byłoby dojść do wniosku, że zostały one skonstruowane na zasadzie katalogu zamkniętego, wobec czego zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stażystom nie podlega kompetencjom PIP. Wydaje się jednak, że bardziej zasadne będzie przyjęcie innej koncepcji. Skoro na podstawie art. 10 ust. 3 u.p.i.p. PIP kontroluje zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych przez studentów i uczniów niebędących pracownikami, którzy nie wykonują pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, to tym bardziej zasadne wydaje się przyjęcie, że kontroluje również wykonywanie zadań w ramach stażu – „zadania” stażysty są bardziej pracą aniżeli „zajęcia” odbywane przez uczniów i studentów – stąd tym bardziej celowy jest nadzór i kontrola PIP. Biorąc pod uwagę szeroką konstrukcję regulacji art. 10 ust. 2 i 3 u.p.i.p. w aspekcie podmiotowym, co jest koherentne z rangą obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, stażystów, na potrzeby sprawowanego przez PIP nadzoru i kontroli zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, można zakwalifikować do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Przepisy art. 10 ust. 2 i 3 u.p.i.p. należy odczytywać raczej jako egzemplifikację kompetencji PIP w przypadkach wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. W konsekwencji oznaczałoby to możliwość podejmowania określonych działań wobec organizatora stażu na podstawie ustawy o PIP (innych niż te, które przysługują organowi zatrudnienia). W świetle art. 13 pkt 1 u.p.i.p. kontroli PIP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podlegają nie tylko pracodawcy, ale także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Należy przy tym zauważyć, że często organizator stażu jest pracodawcą zatrudniającym pracowników, co powoduje, że w określonych sytuacjach zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu może być badane „przy okazji” kontroli PIP dokonywanej u pracodawcy. Warto wreszcie zauważyć, że skoro w § 6 ust. 1 pkt 3 r.w.o.s. uregulowano obowiązek zapewnienia bezrobotnemu bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu „na zasadach przewidzianych dla pracowników”, a także inne szczegółowe obowiązki z tego obszaru, a PIP w świetle art. 1 u.p.i.p. jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, to znaczy, że chodzi także o przepis § 6 ust. 1 pkt 3 r.w.o.s. Zasadne w związku z powyższym wydaje się stwierdzenie, że w zakresie zapewnienia stażystom bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu mamy do czynienia z subsydiarnym nadzorem PIP.

3. OCHRONA PRACY UCZESTNIKÓW PRAKTYK ABSOLWENCKICH

Praktyki absolwenckie zostały uregulowane w ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244; dalej: u.p.a.). Zgodnie z definicją praktyki zawartą w art. 1 ust. 2 u.p.a. ma ona na celu ułatwienie absolwentom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. Jest to instytucja o ograniczonym zakresie podmiotowym, albowiem jej uczestnikami mogą być osoby, które ukończyły co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyły 30. roku życia – służy zatem wsparciu młodych ludzi na rynku pracy. Podmiotem przyjmującym na praktykę w świetle art. 2 ust. 1 u.p.a. mogą być osoby fizyczne, osoby prawne albo jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Jak wynika z art. 5 ust. 1 u.p.a. praktyka realizowana jest na podstawie umowy o praktykę absolwencką zawieranej pomiędzy wyżej wskazanymi podmiotami i powinna określać rodzaj pracy, w ramach której praktykant ma uzyskać doświadczenie i nabywać umiejętności praktyczne, okres odbywania praktyki (nie dłuższy niż trzy miesiące), tygodniowy wymiar czasu pracy w ramach praktyki, a w sytuacji, w której praktyka miałaby być odpłatna

(art. 3 ust. 1 *expressis verbis* dopuszcza nieodpłatne praktyki) – wysokość świadczenia pieniężnego, które zgodnie z art. 3 ust. 2 u.p.a. nie może przekraczać dwukrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Do praktyki absolwenckiej w świetle art. 4 u.p.a. nie mają zastosowania przepisy prawa pracy (z wyjątkiem enumeratywnie wskazanych), co powoduje, że nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy. Praktyki są zaliczane do zatrudnienia cywilnoprawnego (Skąpski 2015, 225; Baran 2015, 23–24; Dral 2010, 28), choć sam charakter odbywania praktyki (podobnie jak staż dla bezrobotnych) wykazuje duże podobieństwo do wykonywania pracy w warunkach zatrudnienia pracowniczego (Drabek 2013, 158), a systemowa perspektywa ustawy o praktykach absolwenckich pozwala przyjąć, że dotyczy ona przede wszystkim pracy podporządkowanej (Sobczyk 2011, 426).

Przechodząc do ustalenia zakresu ochrony pracy praktykantów, należy zwrócić uwagę, że w przypadku praktyki mamy do czynienia z relacją dwustronną, w którą nie jest zaangażowany żaden podmiot o charakterze nadzorczym, jak w przypadku stażu. A zatem wszelkie obowiązki z obszaru ochrony pracy będą spoczywały na podmiocie przyjmującym na praktykę. Jeżeli chodzi o regulacje odnoszące się do ochrony życia i zdrowia praktykantów, to kluczowe znaczenie ma art. 6 u.p.a. zobowiązujący podmiot przyjmujący na praktykę do zapewnienia praktykantom bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania praktyki, w tym – w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z odbywaniem praktyki – odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Powyższy obowiązek ma być realizowany „na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach”, co należy interpretować podobnie jak w przypadku staży dla bezrobotnych – jako odwołanie do pracowniczego standardu bezpieczeństwa i higieny pracy (Wyka 2015, 677). O ile w odniesieniu do stażystów ustawodawca wymienia poszczególne obowiązki z zakresu BHP spoczywające nie tylko na organizatorze stażu, ale i na stażyście, to z takim stanem rzeczy nie mamy do czynienia w ustawie o praktykach absolwenckich. Trudno jednak uznać, że podmiot organizujący praktykę miałby realizować swoje powinności w obszarze BHP bez podporządkowania się działaniom służącym zapewnieniu BHP przez praktykanta. Zważywszy na użyty w art. 5 u.p.a. regulującym treść umowy absolwenckiej zwrot „w szczególności”, możliwe będzie doprecyzowanie obowiązków spoczywających na praktykantach w obszarze BHP w umowie.

W kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy należy także zwrócić uwagę na art. 5 ust. 3 u.p.a., w którym poczyniono zastrzeżenie, że umowa o praktykę absolwencką nie może dotyczyć pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ k.p., co należy uznać za jak najbardziej zasadne zważywszy na duże zagrożenie wypadkowe, albowiem wykonywanie prac tego rodzaju wymaga nie tylko odpowiedniego przygotowania zawodowego, ale także doświadczenia, którego osoby przyjmowane na praktykę nie posiadają (Dral 2010, 28).

Konstrukcja prawa do wypoczynku praktykantów opiera się na wskazaniu konkretnych przepisów kodeksu pracy, które znajdują zastosowanie do praktyki absolwenckiej, a zatem inaczej niż w przypadku stażystów ustawodawca nie zdecydował się na autonomiczną regulację (por. art. 4 u.p.a.)⁴. W związku z mającym mieć zastosowanie do praktykantów art. 129 § 1 k.p., będzie ich obowiązywała 8-godzinna norma dobową i przeciętna 40-godzinna w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku stażystów powyższe normy mają charakter norm sztywnych, co jest rozwiązaniem bardziej ochronnym. Co więcej, pominięty został obowiązek stosowania skróconych norm czasu pracy, w razie gdyby praktyki odbywały osoby legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności. Ustawodawca zdecydował, że do praktykantów ma mieć zastosowanie art. 131 § 1 k.p., zgodnie z którego brzmieniem tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Odwołanie się do tej regulacji budzi poważne wątpliwości, zważywszy na to, że limit dopuszczalnego przeciętnego czasu pracy w tygodniu określony został w połączeniu z godzinami nadliczbowymi, których w odniesieniu do praktykantów w ogóle nie powinno być (wśród mających zastosowanie do praktykantów przepisów kodeksu pracy nie wskazano na te odnoszące się do pracy w godzinach nadliczbowych). Jeżeli chodzi o okresy odpoczynku praktykantów, to poprzez odesłanie do art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. praktykanci mają zagwarantowany odpoczynek dobowy i tygodniowy na zasadach przewidzianych dla pracowników (podobnie jak stażyści). W zakresie przerw w pracy praktykantów zastosowanie ma znaleźć jedynie art. 134 k.p., tym samym pozostałe przerwy przysługujące np. osobom z niepełnosprawnościami mogą nie znaleźć zastosowania. Praktyki absolwenckie mogą odbywać się w porze nocnej, przy czym nie przewidziano w tym zakresie żadnej rekompensaty (w art. 4 u.p.a. wskazany został jedynie art. 151⁷ k.p.), a także zakazów pracy w porze nocnej w odniesieniu do osób podlegających na gruncie prawa pracy szczególnej ochronie (np. kobiet w ciąży, młodocianych). Ta ostatnia kwestia nabiera istotnego znaczenia, zważywszy na zakres podmiotowy ustawy o praktykach absolwenckich, który nie wyklucza, że w grupie praktykantów mogą znaleźć się młodociani – w świetle art. 2 ust. 1 praktykę może odbywać osoba, która ukończyła co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową. Na gruncie prawa pracy osoby młodociane objęte są wzmożoną ochroną nie tylko w zakresie zakazu pracy w porze nocnej, ale także innych regulacji czasu pracy, urlopów wypoczynkowych czy ochrony zdrowia. Pominięcie wśród przepisów, które miałyby mieć zastosowanie do praktykantów, regulacji ochronnych młodocianych budzi poważne zastrzeżenia (por. Drabek 2013, 156–157).

⁴ Art. 18^{3a}–18^{3c}, art. 129 § 1, art. 131 § 1, art. 132 § 1, art. 133 § 1, art. 134 i art. 151⁷ kodeksu pracy.

W kontekście prawa do wypoczynku praktykantów krytycznie należy odnieść się do braku podobnej – jak w przypadku stażystów – regulacji gwarantującej prawo do dni wolnych. Wydaje się, że w trzymiesięcznym okresie odbywania praktyki uczestnicy winni mieć zagwarantowane prawo do dni wolnych w podobnym wymiarze jak stażyści. Należy zwrócić uwagę, że w zaleceniu w sprawie ram jakości staży z 2014 r. w pkt 6 odnoszącym się do warunków pracy mających zastosowanie do stażystów, zwraca się uwagę na konieczność zapewnienia minimalnego wymiaru urlopu.

Podobnie jak w odniesieniu do regulacji prawnej stażu, tak i w kontekście praktyk absolwenckich, należy zastanowić się nad kwestią egzekwowalności uprawnień, które zostały przyznane praktykantom na gruncie ustawy o praktykach absolwenckich. Przede wszystkim podstawowa różnica w porównaniu ze stażem polega na tym, że w stosunek prawny praktyki nie został zaangażowany „trzeci” podmiot, który miałby nadzorować warunki odbywania praktyki. Z jednej strony praktykantom są gwarantowane pewne uprawnienia pracownicze, z drugiej zaś nie ma regulacji, które określałyby skutki naruszenia przepisów ochronnych (Sobczyk 2011, 427). Niewątpliwie w razie pojawiających się nieprawidłowości, w świetle art. 5 ust. 6 u.p.a⁵ umowa o praktykę może zostać rozwiązana przez praktykanta, niemniej jednak nie zawsze będzie chciał skorzystać z tego uprawnienia, zważywszy na chęć odbycia praktyki i uzyskania stosownego zaświadczenia potwierdzającego ten fakt (por. art. 7 u.p.a.). Wydaje się, że podobnie jak w przypadku stażystów należy uznać, że w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy podmiotem sprawującym nadzór i kontrolę nad odbywaniem praktyki będzie PIP, w związku z czym uwagi poczynione w części dotyczącej stażu pozostają w tym miejscu aktualne.

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Ochrona pracy stanowi jedną z podstawowych instytucji prawa pracy, jednak wchodzące w jej skład normy mają zastosowanie ogólniejsze – także poza zakresem tej gałęzi prawa. Ochrona życia i zdrowia przed niebezpieczeństwami związanymi z pracą ma zbyt doniosłe znaczenie społeczne, aby można było jej zasięg ograniczać jedynie do pracowników (Szubert 1966, 35). Zgadzając się z tezą, że objęcie ochroną każdej pracy nie oznacza, że ochrona ta powinna być jednakowa (Sobczyk 2013, 52; Ludera-Ruszel 2019, 30), to niezbędne jest jednak ustalenie kryteriów tego różnicowania. Gdzie przebiega granica, która uzasadnia dyferencjację ochrony pracy? Czy akceptowalne jest różnicowanie sytuacji osób,

⁵ W przypadku gdy praktyka jest odbywana nieodpłatnie umowa może być rozwiązana na piśmie w każdym czasie. Jeżeli praktyka odbywana jest odpłatnie umowa może być rozwiązana z zachowaniem siedmiodniowego terminu wypowiedzenia.

które pozostają w niepracowniczym zatrudnieniu w istocie z tego samego powodu, jakim jest nabywanie praktycznych umiejętności do wykonywania pracy, *de facto* uczestnicząc w procesie pracy?

Poddane w opracowaniu analizie regulacje staży dla osób bezrobotnych i praktyk absolwenckich z punktu widzenia ochrony pracy ich uczestników ukazują pewną niekonsekwencję ustawodawcy w zakresie tej ochrony. O ile w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy mamy do czynienia z odwołaniem do pracowniczego standardu ochrony – zarówno w przypadku staży, jak i praktyk, to w odniesieniu do regulacji z zakresu prawa do wypoczynku i wzmożonej ochrony względem grup szczególnie chronionych na gruncie prawa pracy przyjęte rozwiązania nie są spójne. Daje to bez wątpienia podstawę do sformułowania wniosku o większym stopniu ochrony bezrobotnego stażysty niż praktykanta (Drał 2010, 30; Drabek 2013, 162). Ta ostatnia uwaga jest aktualna także w kontekście egzekwowalności uprawnień składających się na ochronę pracy stażystów i praktykantów.

Wydaje się, że takie różnicowanie zakresu ochrony pracy uczestników staży i praktyk absolwenckich nie znajduje uzasadnienia. O ile przedmiotem rozważania może być zakres ochrony przysługującej osobom pozostającym w niepracowniczym zatrudnieniu podejmowanym w innych celach niż zarobkowe (Wyka 2015, 679), to jednak za niezbędne należy uznać zagwarantowanie pewnego niezmiennego standardu w przypadku, gdy uczestnicy określonych form zatrudnienia znajdują się w porównywalnej sytuacji (m.in. w zakresie podporządkowania) – a z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w odniesieniu do przedmiotowych form zatrudnienia. Konieczne jest zatem podjęcie próby ustalenia modelu ochrony pracy osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym, w ramach którego są włączane w proces pracy i poddawane tym samym oddziaływaniom ze strony środowiska pracy co pracownicy – na co należałoby *de lege ferenda* zwrócić uwagę prawodawcy. Zważywszy na skalę i zakres stosowania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (stanowiących jądro ochrony pracy) poza stosunkiem pracy, należy podzielić wyrażony przez T. Wykę pogląd o konieczności stworzenia odrębnej ustawy, która ujęłaby zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy szerzej niż dotychczas, również w aspekcie czasu pracy, ochrony grup szczególnego ryzyka i ryzyk psychospołecznych, w ramach której powinno nastąpić kompleksowe uregulowanie ochrony świadczących pracę także w innych celach niż zarobkowe, z uwzględnieniem odmienności tych celów (Wyka 2015, 680; Wyka 2007, 344).

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof Wojciech. 2015. „Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego”. W *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. 21–26. Red. Krzysztof Wojciech Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

- Drabek, Agata. 2013. „Praktyka absolwencka – środek przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych?”. W *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*. 136–164. Red. Zbigniew Góral. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Dral, Antoni. 2010. „Staż dla bezrobotnych i praktyka absolwencka jako instytucje promocji zatrudnienia absolwentów”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 12: 24–31.
- European Commission. 2023. „Commission Staff working document, Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships”. Brussels.
- Garlicki, Leszek. Marek Zubik. 2016. „Komentarz do art. 24”. W *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Tom I. Red. Leszek Garlicki, Marek Zubik. LEX.
- Gersdorf, Małgorzata. 2013. *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: LexisNexis.
- Goździewicz, Grzegorz. 2018. „Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie (charakterystyka ogólna)”. W *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. 17–33. Red. Grzegorz Goździewicz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Góral, Zbigniew. 2006. „Prawo do pierwszej pracy (z prawnych zagadnień promowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych)”. W *Prawo pracy RP w obliczu przemian*. 101–122. Red. Maria Matey-Tyrowicz, Tadeusz Zieliński. Warszawa: C.H.Beck.
- Kubot, Zdzisław. 2000. „Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia”. W *Szczególne formy zatrudnienia*. 5–37. Red. Zdzisław Kubot. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Liszczy, Teresa. 2017. „Konstytucyjne podstawy ochrony pracy”. W *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*. 46–61. Red. Teresa Wyka, Marcin Mielczarek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Ludera-Ruszel, Agata. 2018. „Umowy prawa cywilnego jako podstawa zatrudnienia – wybrane zagadnienia”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 88: 25–33.
- Nowak, Monika. 2018. *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/8088-932-3>
- Skąpski, Michał. 2015. „Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki”. W *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. 224–255. Red. Krzysztof Wojciech Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2011. „Niepracownicze zatrudnienie podporządkowane”. W *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskich. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*. 424–435. Red. Jerzy Wrątny, Magdalena Rycak. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2017. „Wątpliwości co do użyteczności stosowania pojęcia ochrona pracy”. W *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*. 46–61. Red. Teresa Wyka, Marcin Mielczarek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Staszewska-Kozłowska, Ewa. 2024. „Prawo do wypoczynku uczestników staży dla bezrobotnych i praktyk absolwenckich”. *Roczniki Administracji i Prawa* 4: 359–374. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.9869>
- Stefański, Krzysztof. 2018. „Prawo do wypoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzania przepisów o czasie pracy i urlopowych wypoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy”. W *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. 99–126. Red. Grzegorz Goździewicz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Szubert, Wacław. 1966. *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Wyka, Teresa. 2007. „Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi *de lege ferenda*”. *Gdańskie Studia Prawnicze* 18: 331–344.

Wyka, Teresa. 2015. „Stosowanie przepisów BHP w niepracowniczym zatrudnieniu”. W *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. 650–680. Red. Krzysztof Wojciech Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Wyka, Teresa. 2022. „Komentarz do art. 207 k.p.”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II. 1414–1432. Red. Krzysztof Wojciech Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 44).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 214).

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712).

Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczególnych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 667).

Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz. Urz. UE C 88 z dnia 27 marca 2014 r., s. 1).