

A c t a
Universitatis
Lodziensis

FOLIA IURIDICA

112



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

A c t a Universitatis Lodzensis

FOLIA IURIDICA

112

**Jubileusz 50-lecia Pracy Naukowej
Profesor Teresy Wyki**
Z problematyki prawa ochrony pracy

pod redakcją
Dariusza Makowskiego
Magdaleny Kuba



**WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU
ŁÓDZKIEGO**

Łódź 2025

C O P E
Member since 2018
JM13714

REDAKCJA „FOLIA IURIDICA”

Jerzy Leszczyński (Redaktor Naczelny), *Bartosz Wojciechowski* (Zastępca Redaktora Naczelnego), *Michał Rupniewski* (Zastępca Redaktora Naczelnego)
Agata Dąbrowska (Sekretarz naukowy), *Karolina Krzeszewska* (Sekretarz)

RADA NAUKOWA

Maciej Chmieliński (Uniwersytet Łódzki, Polska), *Adam Czarnota* (University of New South Wales, Australia), *Zofia Duniewska* (Uniwersytet Łódzki, Polska)
Ana Margarida Simões Gaudêncio (University of Coimbra, Portugalia), *Lisa S. Hutton* (JFK School of Law National University, San Diego), *Joanna Lam* (University of Copenhagen, Dania), *Jurgita Paužaitė-Kulvinskienė* (Vilnius University, Litwa)
Olesia Radyszewska (Taras Shevchenko National University of Kiev, Ukraina)
Martin Škop (Masaryk University, Czechy), *Victor Tsilonis* (Aristotle University of Thessaloniki, Grecja), *Krzysztof Winiarski* (Naczelny Sąd Administracyjny, Polska)
Monika Zalewska (Uniwersytet Łódzki, Polska)

POZOSTALI CZŁONKOWIE REDAKCJI

Marek Zirk-Sadowski (Uniwersytet Łódzki, Polska), *Martin Krygier* (University of New South Wales, Australia), *Zenon Bańkowski* (University of Edinburgh, Szkocja)
Karolina M. Cern (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Polska), *Piotr W. Juchacz* (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Polska), *Alberto Pino-Emhart* (Universidad Adolfo Ibañez, Chile)

RECENZENCI

Lista recenzentów dostępna na stronie
<https://czasopisma.uni.lodz.pl/Iuridica/reviewers>

REDAKTOR INICJUJĄCY

Sylvia Mosińska

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Anna Gaudy-Piątek

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

efectoro.pl *agencja komunikacji marketingowej*

© Copyright by the Authors, Łódź 2025

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2025

ISSN 0208-6069

e-ISSN 2450-2782

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.11639.24.0.Z

Ark. wyd. 11,0; ark. druk. 11,75

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-237 Łódź, ul. Jana Matejki 34A

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. +48 42 635 55 77

*Monika Nowak** <https://orcid.org/0000-0002-8537-302X>

OCHRONA PRZED PRZEMOCĄ W ŚRODOWISKU PRACY W ŚWIELE KONWENCJI MOP NR 190

Streszczenie. Artykuł został poświęcony Konwencji MOP nr 190 w sprawie eliminowania przemocy i molestowania w świecie pracy. Autorka omawia zakres podmiotowy i przedmiotowy Konwencji, w tym przyjęte w niej pojęcie przemocy i molestowania w pracy, a także obowiązek podjęcia działań w zakresie profilaktyki i ochrony prawnej osób dotkniętych przemocą w środowisku pracy. W artykule wyjaśniono również zawarty w Konwencji MOP obowiązek przyjęcia „inkluzywnego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekt płci podejścia” w celu przeciwdziałania przemocy w pracy i ochrony pracownika przed jej konsekwencjami.

Słowa kluczowe: Konwencja MOP nr 190, przemoc w pracy, przemoc ze względu na płeć, molestowanie, dyskryminacja

PROTECTION AGAINST VIOLENCE IN THE WORK ENVIRONMENT IN THE LIGHT OF ILO CONVENTION NO. 190

Abstract. The article concerns ILO Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work. The author analyzes the subjective and objective scope of the Convention, including the concept of violence and harassment at work adopted therein, as well as the obligation to take action in the field of prevention and legal protection of people affected by violence in the work environment. The article also explains the ILO Convention's obligation to adopt an “inclusive, integrated and gender-responsive approach” to prevent violence at work and protect the worker from its consequences.

Keywords: ILO Convention No. 190, violence at work, gender-based violence, harassment, discrimination

* Uniwersytet Łódzki, mnowak@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: 22.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 25.03.2025. Accepted: 07.04.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Jednym z podstawowych i niepodważalnych standardów dotyczących wykonywania pracy jest prawo osoby zatrudnionej do odpowiedniego, bezpiecznego środowiska pracy. Współcześnie coraz częściej podkreśla się przy tym, że prawo to obejmuje również konieczność ochrony pracownika przed zagrożeniami psychospołecznymi występującymi w środowisku pracy, których znaczenie wraz z rozwojem cywilizacyjnym stale wzrasta. Zalicza się do nich m.in. nadmierny stres oraz zagrożenia wynikające z relacji międzyludzkich – w tym zwłaszcza wszelką związaną z pracą przemoc (Lewandowicz-Machnikowska 2017, 98–99). Wydaje się jednak, że waga tego zagadnienia nie jest jeszcze dostatecznie doceniana, w porównaniu do działań podejmowanych na rzecz eliminowania zagrożeń fizycznych z otoczenia pracownika, choć wskazuje na nią już wielu przedstawicieli doktryny prawa pracy w kontekście pojęcia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (Wyka 2003, 15; Sobczyk 2013, 181 i n.). Dotyczy to również walki z przemocą w środowisku pracy. Przemoc, jak zauważa się w literaturze przedmiotu, choć towarzyszy człowiekowi od wieków, jest także obecnie powszechnym w społeczeństwie zjawiskiem, a jej poziom zdaje się wręcz nasilać (Kędzia, Kowalewski 2002, 6 i n.), co przenosi się również na sferę stosunków prawnych związanych z pracą. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych zarówno w Polsce¹, jak i w innych krajach (ILO 2022, 12). Tymczasem w piśmiennictwie uznaje się, że i tak badania te nie oddają w pełni jej faktycznych rozmiarów (Beale, Brady, Cox, Lawrance, Leather 2021, 6). I chociaż zasadniczo zgadzam się z poglądem, że sam konflikt jest w pewnym sensie naturalnym elementem stosunków społecznych, także tych związanych z wykonywaną pracą (Godlewska-Bujok 2017, 2), to nie należy dopuszczać do tego, by, eskalując, przeradzał się on w zjawisko przemocy w pracy czy przejawiał poprzez zachowania spełniające jej znamiona. Pomijając bowiem aspekt pewnej etyki pracy, skutki przemocy w pracy są bardzo groźne i wielowymiarowe. Powoduje ona liczne choroby i zaburzenia psychosomatyczne u osób nią dotkniętych, zagrażające wręcz w niektórych przypadkach ich życiu, wpływa destrukcyjnie na stosunki rodzinne, relacje między pracownikami, ale też m.in. obniża efektywność w pracy ofiar, jak i osób będących jej świadkami, zwiększa absencję w pracy i koszty z tym związane, zwiększa znacznie ryzyko wypalenia zawodowego (szerzej Nowak 2023, 29 i n.) oraz wypadków przy pracy, oddziałuje negatywnie na wizerunek pracodawcy oraz jego zdolność do pozyskania rzetelnych pracowników (np.: Erenkfeit, Dudzińska, Indyk 2011, 87–88).

Jak wynika z powyższego, ochrona przed przemocą w pracy wpisuje się bardzo wyraźnie w obszar bezpieczeństwa i higieny pracy, na co zwrócono uwagę

¹ Zob. Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”, <https://bezpiecniwpracy.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-Bezpiecze%C5%84stwo-Pracy-w-Polsce-2019.pdf> (dostęp: 18.10.2022).

m.in. w międzynarodowych i europejskich dokumentach² (w tym i w Konwencji MOP nr 190), ale też na poziomie wybranych regulacji krajowych. W niektórych państwach normy antymobbingowe są zamieszczane bowiem właśnie w obrębie tych przepisów, jak np. w Szwecji czy Szwajcarii (Wyka 2005, 30). Niemniej, poza fundamentalnymi wartościami, do jakich należy ochrona życia i zdrowia pracownika, eliminowanie wszelkich form przemocy ze środowiska pracy staje się także istotnym elementem urzeczywistniania innych zasadniczych praw człowieka – takich jako np. prawo do wolności, równości, poszanowania godności, prawo do pracy.

Skala zjawiska przemocy w pracy w połączeniu z szeregiem negatywnych skutków i zagrożeń, jakie generuje ono dla faktycznej realizacji podstawowych praw człowieka, pozwala zasadnie twierdzić, że walka z nim staje się jednym z ważniejszych problemów społecznych. Zostało to dostrzeżone wyraźnie przez MOP, która, mając świadomość wagi omawianego zagadnienia, przy jednoczesnym braku kompleksowych regulacji prawnych odnoszących się do przemocy w pracy, uchwaliła 21 czerwca 2019 r. Konwencję MOP nr 190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy wraz z towarzyszącym jej Zaleceniem nr 206 (*Eliminating Violence and Harassment in the World of Work Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*, ILO 2019). Jest to pierwszy akt prawny na poziomie międzynarodowym, który całościowo i wprost ustanawia określone standardy w omawianym obszarze i zobowiązuje państwa ratyfikujące tę Konwencję do podjęcia stosownych działań prawnych. Trzeba bowiem podkreślić, że Konwencja ta, mająca swe źródło w Deklaracji filadelfijskiej ustanawiającej prawo wszystkich ludzi do pracy w warunkach wolności i godności, nie jest pierwszym aktem prawnym, który dotyczy materii przemocy w środowisku pracy (zob. m.in.: Gajda 2022, 66–69 oraz Nowak 2023, 32–33), choć pierwszym, który traktuje o niej w tak szeroki sposób. Wcześniejsze akty prawne, również te pochodzące od MOP³, często albo

² Należy tu też wymienić np. Konwencję MOP nr 155 dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, w której pojęcie zdrowia w powiązaniu z pracą definiuje się nie tylko jako stan braku choroby czy kalectwa, ale obejmuje ono także „fizyczne i psychiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy” (art. 3 pkt e Konwencji) czy dyrektywę ramową 89/391/EWG (Dz. Urz. UE L 183 z dnia 29 czerwca 1989 r., s. 1 i n.) dotyczącą wszystkich zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych, takich jak molestowanie i przemoc. Na związek problematyki przemocy w pracy z działaniami UE na rzecz poprawy środowiska pracy w celu zagwarantowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników wskazano też w decyzji Rady UE 2024/1018 z dnia 25 marca 2024 r. wzywającej państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji MOP nr 190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania (Dz. Urz. UE L z dnia 2 kwietnia 2024 r., pkt 4).

³ Por. zwł. Konwencję MOP nr 111 z 1958 r., która obejmuje też swym zakresem wszelkie molestowanie oparte na dyskryminacji, choć pojęć tych nie definiuje. Należy też wymienić Konwencję MOP nr 29 z 1930 r. o pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122) i Konwencję

odnosiły się bardzo ogólnie lub pośrednio do tej przemocy (np. akty prawne z zakresu BHP w aspekcie eliminowania zagrożeń o charakterze psychospołecznym), albo też dotyczyły jedynie wybranych grup zatrudnionych lub jej szczególnych form, przejawów (mobbing, molestowanie), a równocześnie nierzadko ujmowały tę problematykę w określonym kontekście – np. równego traktowania i niedyskryminacji albo walki na rzecz zniesienia pracy przymusowej bądź czyniły ją jedynie pewnym wycinkiem szerszej regulacji (np. walki z przemocą w życiu społecznym). Przykładem może być Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej – tzw. konwencja stambulska⁴, która nie odwołuje się jednak wprost do sfery zatrudnienia, ale której celem jest eliminowanie wszystkich form przemocy wobec kobiet i przyczynianie się do eliminowania wszelkich przejawów ich dyskryminacji czy unijne unormowania antydyskryminacyjne, które stanowią ochronę przed jakąkolwiek dyskryminacją oraz zawierają m.in. przepisy zakazujące molestowania i molestowania seksualnego⁵. Nie ma wątpliwości, że zasada równości i niedyskryminacji jest powiązana z problematyką przemocy w pracy, gdyż z jednej strony zachowania przemocowe powodowane określonymi cechami (takimi jak np. płeć, orientacja seksualna, wiek) będą jednocześnie dyskryminacją, a z drugiej strony, utrwalanie pewnych norm społecznych i stereotypów opartych na dyskryminacyjnych podstawach może ostatecznie stać się źródłem zjawiska przemocy w pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że regulacje prawne dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji mogą

nr 105 z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240). Według Konwencji nr 29, chodzi o „wszelką pracę lub usługę wymaganą od jakiejs osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”. Przy czym owa „groźba kary”, o jakiej mowa w Konwencji, powinna być rozumiana w bardzo szerokim sensie, obejmującym sankcje karne, jak również różne formy przymusu, takie jak przemoc fizyczna czy przymus psychiczny. Por. też np. Konwencja MOP nr 189 z 2011 r. dotycząca pracowników domowych, której art. 5 zobowiązuje państwa do podjęcia środków, które zapewnią, że pracownicy domowi będą korzystać ze skutecznej ochrony przed wszelkimi postaciami wykorzystywania, znęcania się i przemocy. Zob. również Konwencja MOP z 2006 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2013 r. poz. 845), czy Konwencja MOP nr 182 z 1999 r., wskazująca w art. 3 na najgorsze formy pracy dzieci, które kwalifikować można jako przemoc psychiczną i fizyczną, choć sama Konwencja się do pojęcia „przemocy” nie odwołuje.

⁴ Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej z dnia 11 maja 2011 r., Council of Europe Treaty Series – No. 210, <http://www.coe.int/conventionviolence> (dostęp: 20.04.2023).

⁵ Zob. zwł. dyrektywa 2006/54/WE PE i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana) (Dz. Urz. UE z 2006 r. Nr 204, poz. 23); dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L z 2000 r. Nr 303, poz. 16) czy dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE z 2000 r. Nr 180, poz. 22).

być traktowane jako stanowiące jedynie część, acz istotną, działań legislacyjnych na rzecz walki z przemocą w pracy, ale ich nie wyczerpują. Nie wszystkie bowiem akty przemocy, jakich doznają osoby zatrudnione, mają podłoże dyskryminacyjne.

Również art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy dotyczący godności w pracy, którego znaczenia dla walki z przemocą w środowisku pracy (a zwłaszcza molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem) trudno nie docenić, zawiera dość ogólne postanowienia w tej materii. W samym przepisie, choć odwołano się do pojęcia molestowania seksualnego, nie ma definicji legalnej tego pojęcia (czy pojęcia „przemocy”), nie wymienia się w nim również konkretnych instrumentów ochrony przed tego rodzaju niepożądanymi zachowaniami. Kwestie te są wyjaśniane dopiero na poziomie wykładni postanowień Karty dokonywanej przez Komitet Praw Społecznych (szerzej Szewczyk 2007, 74–75). Ponadto, literalne brzmienie tego przepisu Karty wydaje się wskazywać, że nie będzie on obejmował wszystkich, możliwych przejawów przemocy w pracy⁶.

W związku z powyższym dostrzeżono na forum MOP potrzebę stworzenia instrumentu kompleksowo ujmującego problematykę przemocy w pracy – w tym uwzględniającego wszystkie przypadki i przejawy tej przemocy w odniesieniu do ogółu osób świadczących pracę, co znalazło ostatecznie swe odzwierciedlenie w omawianej Konwencji. Sformułowano w niej przede wszystkim wyraźnie prawo wszystkich ludzi do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania, w tym przemocy i molestowania z uwagi na płeć, a wszelkie przejawy takich zachowań uznano za niedopuszczalne jako potencjalnie godzące w prawa człowieka, równość szans oraz godność pracy. W związku z tym zwrócono uwagę na potrzebę wprowadzania kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku i uznaniu dla ludzkiej godności. W jej preambule stwierdza się także, że przemoc i molestowanie w świecie pracy wpływają negatywnie na zdrowie psychiczne, fizyczne i seksualne pracowników, poczucie godności, relacje w miejscu pracy, zaangażowanie pracowników w pracę, ale też na środowisko rodzinne i społeczne. Podkreśla się także jej bezpośredni związek z kwestią uczestnictwa w rynku pracy, w szczególności w stosunku do kobiet, którym przemoc może uniemożliwić zarówno wejście na rynek pracy, jak i pozostanie na nim – zwłaszcza w sektorach i zawodach zdominowanych przez mężczyzn (ILO 2018, 2 i n.; preambuła Konwencji nr 190). Dostrzeżono zatem wielość możliwych zagrożeń i negatywnych skutków wynikających z braku przeciwdziałania przemocy w świecie pracy, o których już wcześniej wspomniano.

W świetle Konwencji walka z przemocą w pracy jest powiązana z jednej strony z prawem do BHP, jak wskazywano powyżej, ale z drugiej strony też z zasadą

⁶ W przepisie tym odwołano się bowiem do molestowania seksualnego oraz czynów karalnych lub wyraźnie nieprzyjaznych i obraźliwych, ale o charakterze „powtarzającym się”, skierowanych przeciwko pojedyńczym pracownikom.

niedyskryminacji i równego traktowania, a przede wszystkim przyczynia się ona do realizacji prawa do pracy godnej. Połączenie zasady równości i niedyskryminacji z problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy w jednym akcie prawnym o charakterze antyprzemocowym postrzegane jest jako jeden z innowacyjnych elementów tej Konwencji (ILO b.r., pkt 1.3). W literaturze przedmiotu zwrócono jednak uwagę, że oryginalnością konstrukcji przyjętej w Konwencji jest przede wszystkim to, że nie traktuje się owej przemocy i molestowania jako „elementu innych praw, jak chociażby zakazu dyskryminacji czy kategorii ryzyka zawodowego”, ale ujmuje się te zjawiska w odrębną kategorię dóbr chronionych przed naruszeniem (Tomaszewska 2023, 6).

W Konwencji nr 190 ustanowiono określone ramy walki z przemocą w pracy, wspólne dla wszystkich państw, które ją ratyfikowały i zobowiązano władze krajowe do przyjęcia „inkluzywnego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekt płci podejścia” w celu przeciwdziałania przemocy w pracy i ochrony pracownika przed jej konsekwencjami, co będzie dalej szerzej wyjaśniane. W związku z tym państwa powinny podjąć konkretne działania zarówno z obszaru profilaktyki antyprzemocowej, jak też związane z diagnozowaniem przypadków przemocy w pracy, prawnej ochrony ofiar takiej przemocy, wzmocnieniem egzekwowania przepisów jej dotyczących. Przyjmując takie podejście, w Konwencji nr 190 uwzględnia się jednocześnie znaczny, wzajemnie uzupełniający się udział różnych podmiotów zaangażowanych w ten proces – władz krajowych, pracodawców i pracowników oraz ich odpowiednich organizacji, biorąc pod uwagę różny charakter i zakres ich odpowiedzialności (art. 4 ust. 3 Konwencji).

Polska nie ratyfikowała wspomnianej Konwencji, mimo iż została ona już przyjęta przez znaczną grupę państw należących do UE, w tym m.in. Niemcy, Francję, Hiszpanię, Grecję, Włochy, do której w 2025 r. dołączą kolejne kraje, jak np. Austria, Portugalia czy Rumunia⁷. Warto podkreślić, że związanie się postanowieniami wspomnianej konwencji umożliwiła państwom członkowskim UE decyzja Rady z dnia 25 marca 2024 r. wzywająca te kraje do ratyfikacji tytułowego aktu (decyzja Rady (UE) 2024/1018, Dz. Urz. UE L z dnia 2 kwietnia 2024 r.). Należy oczekiwać, iż również Polska w najbliższej przyszłości podejmie stosowne działania w omawianym zakresie, zwłaszcza że aktualny stan prawny jest dalece niewystarczający dla skutecznej ochrony pracownika przed różnymi możliwymi formami przemocy w środowisku pracy. Warto zatem, z tej perspektywy, dokonać wykładni przepisów wymienionej Konwencji w celu wskazania na podstawowe standardy z niej wynikające w przedmiocie ochrony osób zatrudnionych przed przemocą w środowisku pracy, jakie powinny zostać ostatecznie zagwarantowane w prawie krajowym.

⁷ Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (dostęp: 20.04.2025).

2. ZAKRES PODMIOTOWO-PRZEDMIOTOWY KONWENCJI

Jednym z istotniejszych założeń Konwencji MOP nr 190 jest przyjęcie „szerokiej koncepcji świata pracy”, a co za tym idzie bardzo szerokie ujęcie zakresu podmiotowo-przedmiotowego ochrony przed przemocą z pracą związaną. U podstaw tej koncepcji, jak należy się domyślać, leży przekonanie o uniwersalnym charakterze wartości stanowiących przyczynę uchwalenia omawianej Konwencji, o których wcześniej była mowa, ale też świadomość skali zjawiska oraz nowych zagrożeń generowanych przez rozwój technologiczny i nowe formy świadczenia pracy. Przedstawiciele MOP podkreślają bowiem, że przemoc w świecie pracy, w jej bardzo różnych postaciach, ma charakter powszechny, dotyczy wszystkie kraje, zawody i formy wykonywania pracy, a takie czynniki jak zmiany demograficzne, zmiany w sposobie organizacji pracy czy nowe technologie, mogą to zjawisko jeszcze nasilić (Ryder 2019, 2). Tymczasem, zgodnie z podstawowym założeniem twórców Konwencji, nikt nie powinien być narażony na przemoc i molestowanie w świecie pracy.

Celem Konwencji, jak wynika z jej przepisów, jest zatem zagwarantowanie wszystkim zatrudnionym środowiska pracy wolnego od przemocy i molestowania we wszystkich sektorach gospodarki i obszarach (miejski, wiejski), niezależnie od charakteru zatrudnienia oraz zajmowanego stanowiska (w tym także uwzględnia się osoby zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy czy zajmujące wysokie stanowiska kierownicze). Zgodnie z art. 2 Konwencji, obejmuje ona nie tylko zatrudnionych posiadających status pracowniczy w rozumieniu prawa krajowego, ale w zasadzie wszystkie osoby świadczące pracę bez względu na rodzaj zawartej umowy, w tym też osoby odbywające szkolenia, stażystów i praktykantów, poszukujących pracy i będących w fazie rekrutacji, a nawet wolontariuszy. Szeroki zakres podmiotowy pozwala objąć również ochroną wynikającą z Konwencji podmioty świadczące pracę w niestandardowych formach, np. pracowników zerogodzinowych, pracujących *online* w wirtualnych miejscach pracy lub za pośrednictwem platform internetowych, samozatrudnionych, ale też zatrudnionych w tzw. gospodarce nieformalnej (art. 2 ust. 2 Konwencji), do których zalicza się np. pracowników domowych. Takie ujęcie zakresu zastosowania Konwencji jest też przejawem, wyraźnie w niej wskazanej, potrzeby zintegrowanego i inkluzywnego podejścia do ochrony przed przemocą w pracy, o czym dalej.

W Konwencji MOP nr 190 bardzo mocno eksponuje się eliminowanie przemocy ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet, w celu zwrócenia uwagi na główne przyczyny dyskryminacyjnych form przemocy i molestowania. Niemniej, dostrzeżono także, że niektóre inne grupy pracownicze, z powodu pewnych cech (np. rasy, niepełnosprawności, wieku) czy pracy w określonych sektorach, zawodach i formach mogą być również wyraźnie narażone na przemoc w związku z zatrudnieniem (art. 6 i 8 Konwencji).

Konwencja znajduje swoje zastosowanie we wszystkich przypadkach przemocy i molestowania w świecie pracy, tj. występujących w trakcie pracy, w związku z pracą lub w jej wyniku, w miejscu pracy (nawet jeśli jest to przestrzeń prywatna pracownika, najczęściej jego dom) lub w innych miejscach związanych z wykonywaniem pracy (np. mieszkaniach udostępnianych przez pracodawcę, toaletach, szatniach, miejscach odpoczynku, domach klientów). Ochrona przed przemocą w pracy powinna obejmować również podróż służbową, szkolenia, inne wyjazdy i działania społeczne, drogę do pracy i z pracy, a także wszelkie kanały komunikacyjne związane z pracą – w tym technologie informacyjne i komunikacyjne (z uwzględnieniem mediów społecznościowych). Dostrzeżono bowiem, że m.in. w związku z rozwojem pracy zdalnej, narasta zagrożenie tzw. cyberprzemocą.

Niezwykle istotnym elementem Konwencji jest przyjęta w niej, po raz pierwszy w skali międzynarodowej, uniwersalna, legalna definicja „przemocy i molestowania w świecie pracy”⁸. Trzeba podkreślić wagę tego dokonania, gdyż przez wzgląd na różne rodzaje i przejawy przemocy, jakie mogą występować w miejscu pracy (por. szerzej Florek, Siemingowska 2020, 12 i n.) pojawiały się w przeszłości trudności i obawy związane ze zbudowaniem wystarczająco szerokiej definicji prawnej tego pojęcia.

Zgodnie z art. 1 pkt a Konwencji, pod pojęciem „przemocy i molestowania w świecie pracy” należy rozumieć szereg nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub gróźb ich wystąpienia, zarówno jednorazowych, jak też powtarzających się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna, włączając w to przemoc i molestowanie ze względu na płeć.

Ostatni termin, jak wynika z art. 1 pkt b Konwencji, a zatem przemoc i molestowanie ze względu na płeć, oznacza przemoc i molestowanie skierowane przeciwko osobom ze względu na ich płeć lub tożsamość płciową lub dotyczące w sposób nieproporcjonalny osoby określonej płci lub tożsamości płciowej, w tym molestowanie seksualne. Istotne jest przy tym to, że jak wynika z art. 1 ust. 1 b Konwencji, chodzi o przemoc i molestowanie z uwagi nie tylko na płeć biologiczną, ale również społeczno-kulturową, a zatem ważne w świetle Konwencji są nie tylko cechy biologiczne warunkujące kwalifikację do danej płci (aspekt fizyczny), ale też zmieniające się w czasie uwarunkowania socjologiczne (ILO b.r., pkt 2.1.1). W piśmiennictwie uznaje się, że zdecydowaną zaletą Konwencji jest zatem to, że nie ogranicza pojęcia płci do jej binarnego ujęcia⁹, ani też przemocy ze wzglę-

⁸ Trzeba bowiem zauważyć, że w wymienionych wcześniej aktach prawa międzynarodowego i europejskiego nie zdefiniowano pojęcia „przemocy w środowisku pracy”. Pojawiają się w nich ewentualnie jedynie definicje dotyczące ogólnie dyskryminacji czy wybranych form przemocy w pracy, takich jak molestowanie czy molestowanie seksualne (por. zwł. prawo UE).

⁹ Na początkowym etapie prac nad Konwencją posłużono się zwrotem „przemoc wobec kobiet i mężczyzn w świecie pracy”, ale z czasem uznano, że „... jego zakres nie jest wystarczający, aby objąć różnorodność płciową istniejącą w państwach członkowskich” (szerzej: Carlson, Olney 2021, 497).

du na płęć do przemocy wobec kobiet i obejmuje przywołaną definicją też m.in. mężczyzn, osoby transpłciowe czy takie, u których występuje niezgodność płciowa (Carlson, Olney 2021, 497–551). Za znamienne i w tym kontekście można więc uznać posłużenie się w definicji przemocy ze względu na płęć pojęciem „osoby”, mającym przede wszystkim rozszerzyć zakres gwarantowanej Konwencją ochrony poza kwestię li tylko przemocy wobec kobiet, choć dostrzega się jednocześnie, że grupa ta jest przemocą szczególnie zagrożona.

Zastanawiać może natomiast dlaczego zdecydowano się w treści omawianego przepisu, definiującego pojęcie przemocy ze względu na płęć, bezpośrednio odnieść się do molestowania seksualnego. Wydaje się to zbyt precyzyjne, mieści się ono bowiem w ogólnej definicji przemocy i molestowania ze względu na płęć. Niemniej, jak można wywnioskować z dokumentów MOP, twórcy Konwencji, z uwagi na licznie ujawniane w ostatnich latach przypadki molestowania seksualnego (m.in. kampanię #MeToo), zdecydowali o wyeksponowaniu tej formy przemocy w pracy w powołanej regulacji (ILO b.r., pkt 2.1).

Z analizy przytoczonej wcześniej ogólnej definicji przemocy i molestowania, której pojęcie przemocy i molestowania ze względu na płęć jest częścią, wynika przede wszystkim szerokie ujęcie pojęcia przemocy w środowisku pracy przez twórców Konwencji, obejmujące generalnie wszystkie podstawowe ustalenia dotyczące tego terminu poczynione przez przedstawicieli nauki psychologii. Nie wymienienia się w Konwencji wprawdzie zasadniczo określonych form tej przemocy, wyrażnie natomiast stanowi się o „szeregu nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub ich groźby”, co w założeniu ma gwarantować odpowiednią elastyczność i uwzględniać właśnie różne możliwe rodzaje i przejawy tej przemocy, nawet takie, które na skutek postępu technicznego i technologicznego mogą się ewentualnie ujawnić w przyszłości (ILO, b.r., 2 i n.). Odwołanie się bowiem do „szeregu (...) zachowań” nie oznacza wymogu ich powtarzalności czy zaistnienia ciągu następujących po sobie zdarzeń, o czym przesądza dalsza treść przepisu, ale uwzględnia wielość i różnorodność potencjalnych zachowań przemocowych objętych przyjętą definicją. Wynika z niej wprost, że chodzi o zachowania, a więc działania bądź zaniechania, czy stosowane praktyki, o charakterze tak jednorazowym, jak i powtarzającym się lub nawet o samo formułowanie groźb ich realizacji przez sprawcę (podobnie Kocher 2023, 3). W definicji przemocy, sformułowanej przez MOP, mieszczą się zatem zachowania o różnym charakterze, które mogą być albo niezależnymi, pojedynczymi zachowaniami, albo też pewną kombinacją zachowań, w tym zachowaniami eskalującymi (ILO b.r., pkt 2.1). Takie podejście, jak słusznie zauważa M. Tomaszewska, pozwala uznać przemoc i molestowanie za jedną kategorię szczególnie nagannych zachowań, bez ich jakościowego różnicowania (Tomaszewska 2023, 7). Tym samym dla stwierdzenia przemocy w pracy w znaczeniu nadanym temu pojęciu przez Konwencję nr 190, nie jest konieczne, by zachowania te miały w szczególności charakter uporczywy czy długotrwały albo też by były ze sobą powiązane, np. na skutek eskalacji

określonej formy przemocy, o ile spełnione zostaną pozostałe cechy definicyjne analizowanego pojęcia. Do cech tych należy zaliczyć nieakceptowalność/niedopuszczalność danego zachowania i praktyki oraz związany z tym cel lub skutek czy potencjalny, prawdopodobny skutek, jaki może wystąpić w szeroko zakreślonych w Konwencji obszarach, tj. w sferze fizycznej, psychicznej, seksualnej lub ekonomicznej. Pierwszy ze wskazanych warunków, zgodnie z wykładnią przyjmowaną przez MOP, powinien być oceniany w oparciu i o względy subiektywne (stosunek samej potencjalnej ofiary do danego zachowania czy praktyki) oraz obiektywne. Obiektywna ocena winna być dokonywana m.in. z uwzględnieniem skutków, o których mowa w Konwencji. Jak bowiem wynika z dokumentów MOP, aby dane zachowanie uznać za niedopuszczalne w omawianym kontekście, powinno ono mieć na celu szkodę fizyczną, psychiczną, seksualną lub ekonomiczną albo szkodą taką grozić czy ją ostatecznie spowodować (ILO b.r., pkt 2.1). Nie wymaga się jednak, jak można wnioskować z literalnego brzmienia przepisu, działania sprawcy w sposób intencjonalny (podobnie Tomaszewska 2023, 7). Oczywiście Konwencja obejmuje również świadome i celowe zachowania sprawcy, na co bezpośrednio wskazano w definicji, nawet jeśli nie doprowadzą one ostatecznie do wyrządzenia szkody, ale w jej ramach mieszczą się również zachowania czy praktyki, które nie są wprost nakierowane na wyrządzenie szkody, o jakiej mowa w Konwencji, ale szkodę taką wyrządziły czy realnie grożą jej wystąpieniem. W literaturze przedmiotu wyrażono zatem przekonanie, że w świetle Konwencji nr 190 już samo obiektywne prawdopodobieństwo takiego naruszenia staje się wystarczające dla stwierdzenia przemocy (Kocher 2023, 3). Kluczowe zatem z perspektywy pojęcia przemocy będzie ustalenie szkodliwego wpływu określonych zachowań na ofiary (czy ich skutek), a nie przyczyny i motywy działań sprawcy (Tomaszewska 2023, 7 oraz Carlson, Olney 2021, 501). Również MOP potwierdza, że omawiana Konwencja przyjmuje „pragmatyczne” i „skoncentrowane na ofiarach” przemocy w pracy podejście, w którym zwraca się przede wszystkim uwagę na niedopuszczalność określonych zachowań, praktyk czy gróźb oraz ich wpływ na ofiary, tj. skutki. Omawiana definicja nie uwzględnia „zamiaru jako jednego z jej elementów konstytutywnych”, „nie uwzględnia intencji” (ILO b.r., pkt 2.1).

Skutki te zostały przy tym niewątpliwie określone w ramach omawianej definicji bardzo szeroko. Przede wszystkim bowiem należy podkreślić, że skutki te nie muszą wystąpić, wystarczy samo realne zagrożenie ich wystąpieniem – „skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda”. Skutek czy potencjalny skutek może przybrać postać szkody fizycznej, psychicznej, seksualnej lub ekonomicznej. W tym kontekście nie ma wątpliwości, że Konwencja obejmuje swoim zakresem zarówno przemoc fizyczną, jak i psychiczną. Zakłada się jednak, że uwzględnienie dodatkowo szkody ekonomicznej, obok fizycznej, psychicznej i seksualnej, pozwala objąć omawianą definicją w zasadzie wszystkie występujące w praktyce formy i przejawy przemocy (ILO b.r., pkt 2.1).

Nie jest też ważne z perspektywy zakresu pojęcia przemocy i molestowania przyjętego w Konwencji, jakie jest źródło przemocy, czy kto podejmuje owe nieakceptowalne zachowania. Definicja odnosi się zatem i do przemocy w układzie pionowym (przełożony – podwładny i odwrotnie) i w układzie poziomym (między współpracownikami), jak również przemocy mającej swe źródło zewnętrzne (np. ze strony klientów, pacjentów, uczniów, pasażerów). Przesądza o tym także wprost art. 4 ust. 2 Konwencji. Jak wynika bowiem z licznych badań, są grupy pracownicze, które z uwagi na charakter wykonywanej pracy, sferę funkcjonowania, właściwie regularnie doświadczają ostatniej z wymienionych form przemocy, tj. właśnie przemocy zewnętrznej, która często przybiera przy tym postać przemocy fizycznej i/lub wyraźnie zaostrzonej przemocy werbalnej. Wymienia się tu przede wszystkim pracowników służby zdrowia, w tym najczęściej pielęgniarki czy ratowników medycznych (zob. np. Lickiewicz, Piątek 2014, 11 i n.), osoby zatrudnione w handlu, nauczycieli, którzy doświadczają przemocy odpowiednio ze strony pacjentów i ich rodzin, klientów czy uczniów. Bardzo często w zawodach tych zjawisku przemocy w pracy, mimo iż przez samych zatrudnionych jest ono wskazywane jako jedno z największych obciążeń z ich pracą związanych, nie towarzyszą odpowiednie rozwiązania systemowe tego problemu, przez co osoby te muszą radzić sobie same z tego rodzaju zagrożeniami.

Zwraca uwagę, że w omawianym akcie dokonano pewnego rozróżnienia pojęć, wskazując na „przemoc i molestowanie”, choć zwykle molestowanie jest traktowane jako jedna z form przemocy. Chodziło jednak o uwzględnienie specyfiki i różnej konwencji terminologicznej występującej na gruncie prawodawstwa poszczególnych państw dla opisanie tych samych zjawisk i objęcie ich postanowieniami Konwencji nr 190. Zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji, nie ma jednak przeszkód, by na gruncie prawa krajowego państwa zdecydowały o przyjęciu koncepcji „przemocy i molestowania”, zgodnie z postanowieniami Konwencji, lub o zastosowaniu jednolitego pojęcia – z zastrzeżeniem jednak, że wszystkie elementy definicyjne zawarte w Konwencji zostaną zachowane. Trzeba bowiem podkreślić, że art. 7 Konwencji wyraźnie zobowiązuje władze państw, które ją ratyfikowały, do przyjęcia przepisów ustawowych i wykonawczych w celu zdefiniowania i zakazania przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć. Oznacza to, że kwestie pojęciowe muszą zostać sprecyzowane, w sposób odpowiadający wymogom Konwencji, na poziomie ustawowym. W mojej ocenie, przyjęte na gruncie polskiego prawa definicje molestowania i molestowania seksualnego jako przejawów dyskryminacji, a także mobbingu, nie spełniają wskazanego warunku, bowiem pozostawiają poza zakresem prawnej regulacji szereg zachowań, które chociaż nie są mobbingiem czy określonymi formami dyskryminacji, to jednak spełniają znamiona przemocy w pracy w rozumieniu ustalonym przez MOP.

Konwencja odwołuje się w swych postanowieniach również do przemocy domowej, choć pojęcia tego nie definiuje. Dostrzega się jednak, że przemoc taka

może mieć również swój negatywny wpływ na dobrostan pracowników i wydajność pracy, przede wszystkim, ale nie tylko, w tych systemach organizacji pracy, w których pracownik całość lub część swej pracy wykonuje w domu. Zobowiązuje się więc władze krajowe do podjęcia środków w zakresie łagodzenia skutków tej przemocy dla środowiska pracy (o czym dalej). Warto nadmienić, że tak szerokie podejście do zjawiska przemocy w pracy jest już obecne w systemach prawnych wybranych państw – w tym w krajach Ameryki Północnej czy Australii, w której kwestie te są regulowane często na poziomie układów zbiorowych pracy (ILO b.r., pkt 2.1.1).

3. INKLUZYWNE, ZINTEGROWANE I UWZGLĘDNIAJĄCE ASPEKT PŁCI PODEJŚCIE DO WALKI Z PRZEMOCĄ W ŚRODOWISKU PRACY

Konwencja zobowiązuje państwa członkowskie do przyjęcia „inkluzywnego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekt płci podejścia” w celu przeciwdziałania przemocy w pracy i ochrony pracownika przed jej konsekwencjami. Stanowi o tym wprost art. 4 ust. 2 Konwencji MOP nr 190.

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez MOP, podejście inkluzywne i zintegrowane oznacza przede wszystkim konieczność zagwarantowania szerokiego zakresu ochrony indywidualnej przed przemocą w środowisku pracy, ale też uwzględniania przy budowaniu tej ochrony specyfiki różnych grup zawodowych i społecznych, z uwagi na branżę w jakiej działają, rodzaj pracy, jej organizację, możliwą interakcję z podmiotami trzecimi, a przez to ich różny poziom narażenia na przemoc w pracy i potrzeby z tym związane. Takie podejście jest ściśle powiązane z szerokim zakresem podmiotowym i przedmiotowym Konwencji, które, jak podkreśla się w opracowaniach MOP, powoduje, że przyjmowane rozwiązania, w celu zagwarantowania ich rzeczywistej skuteczności, nie mogą być nadmiernie zunifikowane (ILO b.r., pkt 2.1.1 i 2.4).

Z podobnych względów w Konwencji MOP zwraca się również uwagę w kontekście inkluzywnego i zintegrowanego podejścia na kwestię dostępności. Integracyjne podejście do środowiska pracy, m.in. poprzez racjonalnie usprawnienia, ma istotne znaczenie dla ochrony pracownika przed dyskryminacją i przemocą w pracy – zarówno w sferze profilaktyki antyprzemocowej, jak i ochrony ofiar przemocy i umożliwienia im skutecznego dochodzenia związanych z tym roszczeń. Należy zatem dostrzegać szczególne potrzeby określonych grup, wymagających często wzmożonej ochrony, w tym zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami i pracowników migrujących. A zatem, jak wynika z Konwencji, stosowane narzędzia w zakresie walki z przemocą w środowisku, w tym przyjmowane wytyczne, organizowane szkolenia i inne formy podnoszenia świadomości, niezbędne informacje, muszą być udostępniane w przystępnych formach (por. zwł. art. 4 ust. 2 pkt g i art. 9 lit. d Konwencji). Również na poziomie egzekwowania prawa

należy zapewnić wszystkim łatwy dostęp do odpowiednich mechanizmów oraz środków ochrony prawnej (art. 10 lit. b Konwencji). Może to wymagać w konkretnych sytuacjach np. odpowiedniego tłumaczenia określonych procedur na alfabet Braille'a albo inny język zrozumiały dla danej grupy zatrudnionych czy zapewnienia tłumacza.

Odwołując się do pojęcia zintegrowanego podejścia, MOP kładzie również silny nacisk na działania prowadzone wielotorowo, przy wykorzystaniu w sferze prawnej różnych możliwych instrumentów i obszarów ochrony. Jak wynika z Zalecenia nr 206 – przyjmując i realizując włączające, zintegrowane i wrażliwe na problematykę płci podejście, o którym mowa w art. 4 ustęp 2 Konwencji, Członkowie powinni uwzględniać kwestie przemocy i molestowania w świecie pracy w obszarze pracy i zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i niedyskryminacji oraz tam, gdzie to okaże się właściwe, prawa karnego. To ostatnie, jak wskazuje MOP, mimo iż często wykorzystywane w walce z przemocą, samo jest niewystarczające dla realizacji celów wynikających z Konwencji nr 190, której ochrona rozciąga się na wszelkie formy przemocy i molestowania w świecie pracy (a nie tylko te o znacznym ciężarze gatunkowym, co jest charakterystyczne dla prawa karnego), a ponadto obejmuje zarówno profilaktykę antyprzemocową, jak i pomoc oraz odpowiednie wsparcie dla ofiar przemocy, kwestię podnoszenia świadomości w tym obszarze, m.in. poprzez odpowiednie szkolenia, a nie jedynie wymierzenie kary sprawcy przemocy (ILO b.r., pkt 2.4.). Zintegrowany system walki z przemocą w środowisku pracy to system uwzględniający wszystkie wskazane obszary i środki działania, co wynika wyraźnie z art. 4 Konwencji, które wzajemnie się uzupełniają. A zatem, niezbędne jest zintegrowane, wielotorowe podejście, które zarazem nie oznacza konieczności stworzenia odrębnej, całościowej regulacji poświęconej omawianej problematyce. Artykuł 12 Konwencji wprost wskazuje, że jej postanowienia mogą być stosowane w drodze krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych, jak również umów zbiorowych lub innych środków zgodnych z praktyką krajową, w tym w drodze rozszerzania istniejących środków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na kwestie przemocy i molestowania lub dostosowania do nich oraz opracowania specyficznych działań. Coraz częściej jednak obowiązek zapobiegania różnym formom przemocy i molestowania oraz ochrony przed nimi jest uznawany za samodzielny obowiązek (ILO b.r., pkt 5.1). Wiele w tym zakresie zależy więc od krajowych systemów i uwarunkowań prawnych, które jednak powinny łącznie tworzyć spójny i pozbawiony luk system ochrony przed przemocą w środowisku pracy (art. 4 ust. 2 Konwencji). W tym celu, jak wynika z powołanego art. 4 Konwencji, należy zapewnić:

- a) prawny zakaz przemocy i molestowania;
- b) odpowiednią politykę/strategię odnoszącą się do przemocy i molestowania;
- c) przyjęcie spójnej strategii w celu wdrożenia środków na rzecz zapobiegania i zwalczania przemocy i molestowania;

- d) utworzenie lub wzmocnienie mechanizmów kontroli egzekwowania i monitorowania przypadków przemocy w pracy;
- e) dostęp do środków zaradczych (odwoławczych) i wsparcia ofiar;
- f) ustanowienie sankcji;
- g) opracowanie narzędzi, wytycznych, edukacji i szkoleń oraz podnoszenie świadomości, w dostępnych i właściwych formach, oraz
- h) skuteczne środki kontroli i dochodzenia roszczeń, w tym poprzez inspekcję pracy lub inne właściwe organy.

Twórcy Konwencji wymagają wreszcie, jak wynika bezpośrednio z jej postanowień, takiego podejścia do walki z przemocą w środowisku, w którym zostanie zagwarantowana odpowiednia wrażliwość na kwestię płci. Chodzi przede wszystkim o zwrócenie baczniejszej uwagi na sytuację kobiet w zatrudnieniu. Już w Preambule Konwencji wyrażono bowiem przekonanie, że przemoc i nękanie ze względu na płeć dotyczą w sposób nieproporcjonalny kobiety, a zatem proponowane podejście, które musi uwzględniać problemy leżące u podłoża takiego stanu – jego przyczyny, czynniki ryzyka, w tym stereotypy związane z płcią, wielorakie formy dyskryminacji, często krzyżowej, normy społeczno-kulturowe sprzyjające tego rodzaju zachowaniom – ma ostatecznie kluczowe znaczenie dla rozwiązania narastającego zjawiska przemocy i molestowania w świecie pracy i wyeliminowania jego pierwotnych przyczyn.

MOP, tłumacząc istotę takiego podejścia, wskazuje, że oznacza ono świadome uwzględnianie aspektu płci w celu wywarcia wpływu na opracowywanie i wdrażanie odpowiednich programów i strategii, polityk, przepisów ustawowych i wykonawczych, a także układów zbiorowych w celu wzmocnienia pozycji kobiet i osiągnięcia w praktyce równości płci (ILO b.r., pkt 2.1.1).

Stąd też do Konwencji, o czym wcześniej wspomniano, zostało wprowadzone, poza ogólną definicją przemocy, pojęcie przemocy ze względu na płeć. Kwestia ta jest jednak eksponowana także w kilku innych przepisach Konwencji – w tym m.in. w jej art. 6 traktującym o obowiązku państw przyjęcia odpowiednich przepisów i stosowania polityk zapewniających prawo do równości i niedyskryminowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu – w tym zwłaszcza „pracującym kobietom”, ale i innym grupom pracowniczym szczególnie narażonym na przemoc. Ponadto, do aspektu płci odnoszą się wprost art. 9 i 10 Konwencji, a więc normy dotyczące środków ochrony przed przemocą w pracy, w tym zapobiegania jej, które to środki, jak wynika z treści przepisów, również powinny być odpowiednio dostosowane do tego rodzaju form przemocy. Jak bowiem stanowi art. 10 pkt e Konwencji nr 190, na państwach ratyfikujących Konwencję spoczywa obowiązek zapewnienia, że ofiary przemocy i molestowania ze względu na płeć w świecie pracy, będą miały skuteczny dostęp do bezpiecznych, skutecznych i wrażliwych na problematykę płci mechanizmów składania skarg i rozwiązywania sporów, wsparcia, usług i środków zaradczych.

4. ŚRODKI W ZAKRESIE OCHRONY PRAWNEJ OFIAR I PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY W PRACY

Niewątpliwą zaletą Konwencji MOP nr 190, jak wynika z wcześniejszych ustaleń, jest próba stworzenia całościowej koncepcji walki z przemocą w środowisku pracy – w tym także w obrębie podejmowanych działań profilaktycznych i środków zaradczych. A zatem, twórcy Konwencji nie tylko zagwarantowali możliwe szerokie ujęcie pojęcia przemocy i molestowania oraz zakresu podmiotowego i czasowo-miejsowego ochrony przed nią, ale wskazali też na pewne obowiązki państw ratyfikujących Konwencję w zakresie odpowiednich instrumentów i środków, jakie powinny być stosowane do walki z tym zjawiskiem – co istotne, nie tylko na etapie jego powstania w danym zakładzie, ale także w celu przeciwdziałania mu. Ogólne postanowienia w tej materii wynikają już z przytaczanego wyżej art. 4 ust. 2 Konwencji, stanowiącego podstawę dla inkluzywnego i zintegrowanego podejścia do walki z przemocą i molestowaniem w pracy, niemniej bardziej szczegółowo kwestie te zostały zaprezentowane w rozdziale IV i V Konwencji. Warto jednak zaznaczyć, że Konwencja rzadko odwołuje się do konkretnych środków prawnych, jakie muszą być zastosowane, pozostawiając tym samym poszczególnym krajom dość duży margines swobody, jeśli chodzi o doprecyzowanie obowiązków wynikających z Konwencji w tym obszarze.

Podstawowym obowiązkiem państw jest niewątpliwie przyjęcie odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych w celu zdefiniowania i zakazania przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć, zgodnie z postanowieniami omawianego aktu, o czym stanowi bezpośrednio art. 7 Konwencji. Oba elementom przypisuje się kluczowe znaczenie, gdyż dzięki wprowadzeniu do obowiązujących przepisów pojęcia przemocy wzrasta prawdopodobieństwo eliminowania zachowań pozostających dotychczas poza zakresem kontroli i ochrony, ale obok tego musi funkcjonować również wyraźny zakaz jej stosowania w środowisku pracy. Z treści Konwencji wynika jednak również obowiązek państw zagwarantowania odpowiedniej skuteczności przyjmowanych rozwiązań prawnych służących eliminowaniu przemocy ze środowiska pracy. Stosowne władze powinny zatem w szczególności, zgodnie z art. 10 lit. a Konwencji, monitorować stan prawny i przyjąć właściwe środki służące egzekwowaniu krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących przemocy i molestowania w świecie pracy.

Przede wszystkim art. 10 Konwencji obliguje władze krajowe, przy udziale odpowiednich podmiotów, do zapewnienia łatwego dostępu do odpowiednich i efektywnych środków zaradczych oraz bezpiecznych, sprawiedliwych i skutecznych mechanizmów i procedur raportowania i rozwiązywania sporów w przypadkach przemocy i molestowania w świecie pracy. Chodzi tu w szczególności o:

- procedury wnoszenia skarg i dochodzenia roszczeń (w tym, jak wynika z Załącznika, należy zapewnić rekompensatę wszelkich poniesionych szkód – w tym

też świadczenia z tytułu wypadków przy pracy, ale też zwrot kosztów związanych z postępowaniem – przywrócenie do pracy czy możliwość uzyskania natychmiastowego zaprzestania określonych zachowań i praktyk¹⁰);

- mechanizmy rozstrzygania sporów poza miejscem pracy (np. z wykorzystaniem właściwych ministerstw, systemów sądowych, organów ds. praw człowieka i równości lub innych organów *quasi-sądowych*, inspektoratów pracy), ale też, w razie potrzeby, na poziomie miejsca pracy;
- sądy lub trybunały posiadające fachową wiedzę i przygotowanie;
- ochronę przed wiktylizacją lub odwetem wobec składających skargę (ofiar, świadków i sygnalistów), jak również zagwarantowanie prawnych, społecznych, medycznych i administracyjnych środków wsparcia dla osób składających skargę i ofiar przemocy (obejmujących np. 24-godzinne linie interwencyjne, usługi doradcze, opiekę medyczną i leczenie oraz wsparcie psychologiczne, schroniska, pomoc w powrocie do aktywności zawodowej).

Należy przy tym też zagwarantować skuteczną ochronę prywatności osób zaangażowanych w walkę z przemocą w pracy oraz zachowanie, w miarę możliwości, poufności (w tym zadbać o to, by wymogi te nie były naruszane). Jak ważne jest wyraźne doprecyzowanie tej kwestii, widać na przykładzie stanu prawnego obowiązującego w Polsce, gdzie z uwagi m.in. na brak choćby minimalnych, ustawowych wymogów dotyczących przyjmowanych przez pracodawców procedur antymobbingowych, nie zawsze reguły te, w mojej ocenie, są w praktyce respektowane, co niekiedy podważa skuteczność całej procedury.

W niektórych przypadkach, jak wynika z Konwencji, może być również konieczne ustanowienie określonych sankcji związanych z występowaniem przemocy w pracy. Sankcje takie mogą mieć charakter dyscyplinarny, jak i, w stosownych przypadkach, cywilny, administracyjny lub karny (ILO b.r., pkt 6.1.5).

Jednym z bardziej konkretnych środków zaradczych wskazanych w art. 10 Konwencji jest natomiast przyznanie zatrudnionym prawa do oddalenia się z miejsca pracy w sytuacji, która „w ich uzasadnionym przekonaniu, z powodu przemocy i molestowania, stanowi bezpośrednie i poważne zagrożenie dla życia, zdrowia lub bezpieczeństwa”. Osobę taką należy chronić przed ewentualnymi środkami odwetowymi oraz innymi nieuzasadnionymi konsekwencjami skorzystania z tego uprawnienia. Przepis ten jest odpowiednikiem art. 13 Konwencji MOP nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy, ale jest on też w swym zasadniczym celu i konstrukcji zbliżony do obowiązującego w polskim prawie art. 210 k.p., który przewiduje prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo innych osób.

¹⁰ Wskazując na dwa ostatnie uprawnienia, słusznie podkreśla się, że w razie wystąpienia przemocy odszkodowanie pieniężne może być niewystarczające do pełnego naprawienia szkody.

W Konwencji wyraźnie przesądza się jednak, że prawo do powstrzymania się od pracy znajduje zastosowanie w razie zagrożeń wywołanych przez zachowania przemocowe, a ponadto, zwraca uwagę zwrot „w uzasadnionym przekonaniu pracownika”, który powoduje, że ocena istniejącego stanu jest, jak się wydaje, mniej zobiektywizowana w stosunku do wymogów wynikających z art. 210 k.p.

Konwencja, w zakresie środków służących wzmocnieniu egzekwowania przepisów i wsparcia ofiar przemocy, istotną rolę przyznaje również PIP. Według bowiem art. 10 pkt h Konwencji, inspekcja pracy (oraz inne odpowiednie organy), jeżeli jest to właściwe, powinna być uprawniona do zajmowania się przemocą i molestowaniem w świecie pracy, w tym przez wydawanie nakazów wymagających podjęcia środków o rygorze natychmiastowej wykonalności oraz nakazów wstrzymania pracy w przypadkach bezpośredniego zagrożenia życia, zdrowia lub bezpieczeństwa, z zastrzeżeniem prawa do odwołania się do władz sądowniczych lub administracyjnych, które może być przewidziane prawem.

Warto w tym kontekście podkreślić, że *de lege lata* w Polsce Inspekcja Pracy nie ma w zasadzie żadnych instrumentów pozwalających jej na skuteczne włączenie się w proces walki z przemocą w środowisku pracy, co ratyfikacja omawianej Konwencji mogłaby wyraźnie zmienić.

Zaleca się także, by inspektorzy pracy i urzędnicy innych właściwych organów, w stosownych przypadkach, byli kierowani na odpowiednie szkolenia, uwzględniające problematykę płci, w celu identyfikowania problemu przemocy i molestowania w świecie pracy – w tym zagrożeń i ryzyk psychospołecznych, przemocy i molestowania ze względu na płeć oraz dyskryminacji określonych grup pracowników – oraz reagowania na nie (pkt 20 Zalecenia).

Konwencja, o czym już wcześniej wspomniano, obowiązuje państwa również do podjęcia stosownych działań na rzecz walki z negatywnymi skutkami przemocy domowej, jakie mogą się pojawić w środowisku pracy i dotyczyć np. podejmowania zatrudniania, wydajności pracy, ale przede wszystkim bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Największe zagrożenie w tym zakresie generują prace wykonywane w domu (np. praca zdalna), niemniej wskazuje się również, że w niektórych środowiskach pracy pracownicy mogą być bezpośrednio świadkami takiej przemocy, jak np. w szkołach, szpitalach, usługach publicznych (ILO b.r., pkt 2.1.1). Dlatego też w art. 10 Konwencji zobowiązuje się władze krajowe do podjęcia stosownych działań w celu rozpoznania skutków przemocy domowej i, na ile jest to możliwe w praktyce i uzasadnione, zminimalizowania jej wpływu na świat pracy.

W nawiązaniu do tych postanowień Konwencji, ustęp 18 Zalecenia nr 206 określa szereg środków, które mogą zostać przyjęte w celu reagowania na przemoc domową i łagodzenia jej skutków, takich jak:

- a) urlop dla ofiar przemocy domowej;
- b) elastyczna organizacja pracy i ochrona ofiar przemocy domowej;
- c) tymczasowa ochrona przed zwolnieniem z pracy dla ofiar przemocy domowej;

- d) uwzględnienie przemocy domowej w ocenach ryzyka w miejscu pracy;
- e) system kierowania spraw do publicznych instytucji łagodzących skutki przemocy domowej, o ile takie istnieją, i podnoszenie świadomości na temat jej skutków.

Tego rodzaju rozwiązania są już stosowane w niektórych państwach. Przykładem może być Kanada, w której przepisy obligują pracodawcę oraz przedstawicieli pracowników do zidentyfikowania czynników ryzyka, wewnętrznych, ale też zewnętrznych w stosunku do miejsca pracy, które przyczyniają się do przemocy w pracy. Należy uwzględnić m.in. okoliczności zewnętrzne w stosunku do miejsca pracy, takie jak przemoc w rodzinie, które mogą prowadzić do molestowania i przemocy w miejscu pracy (ILO b.r., pkt 2.1.1).

Z kolei w Australii w licznych układach zbiorowych pracy zawiera się postanowienia dotyczące płatnych urlopów dla ofiar przemocy w rodzinie, możliwość wnioskowania przez nie o pracę w niepełnym wymiarze godzin, czy czasową zmianę miejsca pracy itp.

W Konwencji nr 190 duży nacisk położono także na kwestię zapobiegania zjawisku przemocy w pracy czy minimalizowania jej negatywnych skutków.

Do podstawowych zobowiązań władz krajowych w obszarze profilaktyki antyprzemocowej należy identyfikowanie, w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, oraz za pomocą dostępnych środków, tych sektorów lub zawodów albo sposobów organizacji pracy, w których pracownik i inne osoby, których to dotyczy, są bardziej narażone na przemoc i molestowanie. W następstwie takiego rozpoznania należy podjąć działania w celu skutecznej ochrony takich osób. W Zaleceniu nr 206 przykładowo wskazano, że może to dotyczyć m.in. pracy w nocy, w odosobnieniu, w sektorze zdrowia, w hotelarstwie, usługach socjalnych, służbach ratunkowych, w transporcie, edukacji czy rozrywce. Zwraca się też uwagę na potrzebę szczególnej ochrony kobiet i pracowników migrujących (pkt 10 Zalecenia). Trzeba mieć jednak wzgląd na okoliczność, by przyjmowane w omawianym obszarze środki nie skutkowały ostatecznie ograniczeniem lub wykluczeniem kobiet i innych grup szczególnie chronionych z zatrudnienia czy z określonych sektorów lub zawodów (por. pkt 12 Zalecenia).

Ponadto, jak wynika z art. 9 Konwencji, władze krajowe powinny przyjąć przepisy ustawowe i wykonawcze zobowiązujące pracodawców do podjęcia odpowiednich kroków, współmiernych do poziomu sprawowanej przez nich kontroli, ich wpływu na otoczenie oraz posiadanych możliwości, w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu w świecie pracy, w tym przemocy i molestowaniu ze względu na płeć, szczególnie, na ile jest to możliwe w praktyce i uzasadnione, poprzez:

- przyjęcie i stosowanie, w konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami, odpowiedniej polityki miejsca pracy dotyczącej przemocy i molestowania. W jej ramach, jak wyjaśniono w Zaleceniu, poza wyrażeniem braku akceptacji dla aktów przemocy i ewentualnym przykładowym wyliczeniem takich zachowań, należy m.in. określić wyraźnie związane z tym prawa

i obowiązki pracowników i pracodawcy – w tym możliwe środki dyscyplinujące, opracować programy przeciwdziałania przemocy dostosowane do konkretnych sektorów, branż czy zawodów i ustalić odpowiednie procedury w zakresie składania skarg i szybkiego reagowania na nie oraz wprowadzić odpowiednie środki ochrony zarówno skarżących, jak i świadków czy sygnalistów;

- uwzględnianie przemocy i molestowania oraz związanych z nimi zagrożeń psychospołecznych w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy;
- identyfikowanie, z udziałem pracowników i ich przedstawicieli, zagrożeń i oceny ryzyka wynikających z przemocy i molestowania oraz podjęcia działań na rzecz zapobiegania tym czynnikom i kontrolowania ich. Ocena ta powinna uwzględniać przede wszystkim czynniki zwiększające prawdopodobieństwo wystąpienia przemocy i molestowania, w tym zagrożenia i ryzyka psychospołeczne związane m.in. z rodzajem pracy, warunkami pracy czy jej szeroko pojętą organizacją, poziomem kontroli, udziałem osób trzecich w procesie pracy – takich jak np.: klienci, kontrahenci, usługodawcy, użytkownicy, pacjenci – ale też z dyskryminacją i normami społeczno-kulturowymi sprzyjającymi przemocy (pkt 8 Zalecenia). Do istniejących zagrożeń powinny zostać dobrane adekwatne środki zaradcze – np. monitoring wizyjny, ograniczenie dostępu do obiektów, ustalenie określonych procedur szybkiego reagowania na określone zachowania (ILO b.r., pkt 5.3).

W założeniu zatem, jak zdaje się wynikać z Konwencji i towarzyszącego jej Zalecenia, odpowiedzialność za właściwe, bezpieczne środowisko pracy ma spoczywać nie tylko na pracodawcy, ale także na pracownikach i ich przedstawicielach, którzy powinni łącznie działać na rzecz przeciwdziałania przemocy w pracy. Według MOP, pracownicy i ich przedstawiciele odgrywają uzupełniającą, acz istotną rolę w procesie opracowywania polityki miejsca pracy dotyczącej przemocy i molestowania, mając zwłaszcza na względzie ich wiedzę i znajomość funkcjonowania zakładu i związanych z tym potencjalnych zagrożeń, ale odgrywają także kluczową rolę w skutecznym przestrzeganiu i wdrażaniu postanowień takiej polityki (ILO b.r., pkt 5.2.1).

Bardzo istotnym elementem działań antyprzemocowych jest również zapewnianie wszystkim zainteresowanym osobom informacji i szkoleń, w dostępnych, odpowiednich formach, na temat rozpoznanych zagrożeń i niebezpieczeństw w zakresie przemocy i molestowania oraz związanych z nimi środków zapobiegania i ochrony, w tym na temat praw i obowiązków pracowników i innych zainteresowanych osób, w związku z przyjętą w zakładzie pracy polityką, o której wspomniano wcześniej. Jednocześnie, jak wynika z art. 11 Konwencji, pracodawcy i pracownicy oraz ich organizacje, a także odpowiednie władze i służby (np. sądownictwo i prokuratura, policjanci, inspektorzy pracy, urzędnicy), powinni mieć zapewnione doradztwo, szkolenia i inne narzędzia dotyczące zwalczania przemocy

i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć, finansowane, opracowywane i rozpowszechniane przez państwo. Powinny zostać także podjęte stosowne inicjatywy, w tym kampanie społeczne, na rzecz podnoszenia świadomości społecznej w przedmiocie przemocy w pracy.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Konwencja nr 190 jest zasadniczym aktem prawnym w kwestii ochrony osób zatrudnionych przed przemocą w środowisku pracy, gdyż jako jedyna kompleksowo tę problematykę ujmując, porządkując zarazem pewne podstawowe kwestie z nią związane. Warto podkreślić, że gwarantuje ona niezwykle szeroki zakres ochrony przed przemocą w pracy – zarówno pod względem podmiotowym, co jest szczególnie istotne z perspektywy pewnych niedostatków prawa polskiego, ale również biorąc pod uwagę jej przedmiot oraz zakres czasowo-miejscowy. Stanowi to, w mojej ocenie, główną wartość tej Konwencji. Przemoc uznaje się w niej przede wszystkim za naruszenie praw człowieka i w związku z tym przyjmuje się jednolitą, wspólną wszystkim formom przemocy, jej definicję. Tym samym potencjalnie zapewnia ona ochronę przed wszelkimi rodzajami i przejawami przemocy, na jakie mogą być narażone osoby zatrudnione w szeroko rozumianym środowisku pracy czy w związku z pracą, w tym m.in. przemocą fizyczną, werbalną, mobbingiem, molestowaniem seksualnym, prześladowaniem, groźbami, przemocą ekonomiczną, a nawet domową, i innymi aktami przemocy – niekoniernie o charakterze ciągłym czy powtarzającym się lub wypełniającymi znamiona dyskryminacji. Jej regulacja uzupełnia zatem, moim zdaniem, pewne braki istniejące w tym zakresie w prawie międzynarodowym i europejskim. Co więcej, Konwencja nr 190 obliguje też państwa ją ratyfikujące do wyraźnego zdefiniowania i zakazania przemocy i molestowania w ustawodawstwie pracy, co często wypełnia lukę, jaka w tym obszarze istnieje w prawie krajowym. Słusznie uznaje się przy tym, że wprost sformułowany w przepisach prawa ogólny zakaz może mieć istotny, pozytywny wpływ na zachowania w pracy oraz świadomość osób pozostających w zatrudnieniu, skutecznie zapobiegając tym samym aktom przemocy. Badania wskazują również, że wiele ofiar przemocy i molestowania nie jest świadoma swoich praw i działań, które mogłyby podjąć, aby uzyskać ochronę przed zachowaniami przemocowymi w pracy. Konwencja w dużym stopniu odpowiada na te wyzwania – nie tylko formułując wspomniany obowiązek państw zdefiniowania i zakazania przemocy na poziomie ustawowym, ale też stosunkowo szeroko regulując środki ochrony przed przemocą w pracy – w tym jej przeciwdziałania. I nawet, jeśli w pewnych obszarach pozostawiono poszczególnym państwom ratyfikującym Konwencję znaczną elastyczność w doborze i stosowaniu najbardziej odpowiednich środków prawnych dla realizacji celów w niej określonych w oparciu o ich uwarunkowania krajowe, to jednak zmusza ona stosowne

władze i partnerów społecznych do zajęcia się tym niezwykle poważnym i doniosłym w skutkach problemem oraz przyjęcia spójnych i kompleksowych rozwiązań prawnych w tym zakresie, które, co ważne, winny być też dostosowane do istniejących typów zagrożeń oraz uwzględniać grupy szczególnie na tę przemoc narażone (np. pracowników służby zdrowia). Z tych względów należy postulować jej szybką ratyfikację również przez Polskę, bowiem, w mojej ocenie, nie ma jeszcze w naszym kraju w pełni przemyślanej, całościowej polityki walki z tym zjawiskiem, a co za tym idzie, nie ma również konstrukcji prawnych, które pozwalałyby na pełną i skuteczną ochronę pracowników przed różnymi formami przemocy w środowisku pracy (nawet tymi, które zostały wprost uregulowane w k.p.). Ratyfikacja Konwencji daje zatem szanse na wypracowanie takiej koncepcji, a tym samym usunięcie wielu dość wyraźnych braków i problemów interpretacyjnych powstających na gruncie obowiązującego w Polsce prawa, m.in. w zakresie stosowanej terminologii, sformułowania wyraźnego, ustawowego zakazu przemocy w pracy, czy zakresu podmiotowego ochrony przed przemocą w pracy, co będzie przedmiotem odrębnej analizy.

BIBLIOGRAFIA

- Beale, Diane. Carol Brady. Tom Cox. Claire Lawrence. Phil Leather. 2021. *Work-Related Violence. Assessment and Intervention*. London: Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9781003209270>
- Carlson Stener, Eric. Shauna Olney. 2021. „A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender – Responsive Approach”. *Journal of Labor & Employment Law* 35(3): 493–510.
- Erenkfeit, Karina. Liwia Dudzińska. Anna Indyk. 2011. „Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki”. *Medycyna Środowiskowa* 14(4): 81–89.
- Florek, Stefan. Partycja Siemiginowska. 2020. *Agresja w pracy*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński. Biblioteka Jagiellońska.
- Gajda, Mateusz. 2022. *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Godlewska-Bujok, Barbara. 2017. „Przemoc w świecie pracy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2: 2–6.
- ILO. b.r. *Ending violence and harassment in the world of work. A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, C190 Guide. <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/page/2/> (dostęp: 19.10.2022).
- ILO. 2018. Report. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. Genewa.
- ILO. 2019. *Eliminating Violence and Harassment in the World of Work: Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*.
- ILO. Report 2022. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. Genewa.
- Kędzia, Bogusław. Stanisław Kowalewski. 2002. „Przemoc – nowy «czynnik ryzyka zawodowego» w środowisku pracy”. *Bezpieczeństwo pracy* 1: 6–10.
- Kocher, Eva. 2023. „ILO Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work and Recommendation No. 206”. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 4(21): 1–17. <https://doi.org/10.31261/zpppiips.2023.21.05>

- Lewandowicz-Machnikowska, Monika. 2017. „Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy”. W *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*. 97–110. Red. Teresa Wyka, Marcin Mielczarek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Lickiewicz, Jakub. Jadwiga Piątek. 2014. „Doświadczenie agresji w pracy pielęgniarzkiej”. *Sztuka Leczenia* 3–4: 11–21.
- Nowak, Monika. 2023. „Przemoc w miejscu pracy i jej wpływ na syndrom wypalenia zawodowego (rozważania na tle Konwencji nr 190 MOP)”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 3: 31–43. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.3.5>
- Ryder, Guy. 2019. „Preface”. W *Eliminating Violence and Harassment in the World of Work Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*. 1–2. ILO.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Szewczyk, Helena. 2007. *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa: Oficyna.
- Tomaszewska, Monika. 2023. „Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 3–11. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.4.2>
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Difin.
- Wyka, Teresa. 2005. „Mobbing w świetle polskiego prawa pracy”. *Sztuka Leczenia* XII(3–4): 29–37.

Monika Latos-Miłkowska*

 <https://orcid.org/0000-0001-6851-8971>

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W USTALANIU I KONTROLI PRZESTRZEGANIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

Streszczenie. Ochrona życia i zdrowia pracowników, której realizacji służą zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, jest jednym z najważniejszych zadań zakładowych organizacji związkowych. W celu umożliwienia zakładowym organizacjom związkowym realizacji tego zadania, ustawodawca wyposażył je w szereg uprawnień. Uprawnienia te – w podziale na uprawnienia regulacyjne i uprawnienia kontrolne – są przedmiotem analizy w niniejszym artykule. Celem podjętej analizy jest dokonanie oceny adekwatności przyjętych przez ustawodawcę rozwiązań w tym zakresie oraz wskazanie ewentualnych zmian *de lege ferenda* mających na celu wzmocnienie pozycji zakładowych organizacji związkowej w tej niezwykle istotnej sferze.

Słowa kluczowe: bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zakładowa organizacja związkowa, kontrola, społeczna inspekcja pracy, układ zbiorowy pracy, regulamin pracy

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN DETERMINING AND SUPERVISING COMPLIANCE WITH OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STANDARDS

Abstract. Protecting the life and health of employees, implemented through the principles of occupational health and safety, is one of the most important tasks of company trade unions. In order to enable company trade unions to carry out this task, the legislator has provided them with a number of competencies. These competencies – divided into regulatory powers and control powers – are the subject of analysis in this article. The purpose of undertaken analysis is to evaluate the adequacy of the solutions adopted by the legislator in this area and to indicate possible *de lege ferenda* changes aimed at strengthening the position of company trade unions organisations in this extremely important sphere.

Keywords: safe and healthy work conditions, company trade union organisations, control, social labour inspection, collective labour agreement, work regulations

* Akademia Leona Koźmińskiego, mlatos@kozminski.edu.pl

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Ochrona zdrowia i życia pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz pracodawcy w rozumieniu art. 1¹ § 1 ustawy o związkach zawodowych¹ jest jednym z podstawowych zadań zakładowych organizacji związkowych. Znajduje to wyraz m.in. w treści art. 26 pkt 3 ZwZawU, zgodnie z którym do zakresu działania zakładowych organizacji związkowych należy sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ustawodawca szeroko ukształtował uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Składają się na nie uprawnienia unormowane w ustawie o związkach zawodowych, ustawie o społecznej inspekcji pracy oraz kodeksie pracy. Niewątpliwie doniosłość zadania ochrony życia i zdrowia pracowników przez związki zawodowe uzasadnia sięgnięcie przez ustawodawcę do szerokiego katalogu kompetencji i uprawnień przydzielanych zakładowym organizacjom związkowym dla realizacji tego celu ich działania. W literaturze przedmiotu przedstawiana jest różna systematyka kompetencji zakładowych organizacji związkowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Wyka 2014, 472). Na potrzeby niniejszego opracowania uprawnienia te zostały podzielone na uprawnienia regulacyjne, które dają zakładowym organizacjom związkowym możliwość wpływania na kształtowanie zasad BHP obowiązujących u pracodawcy, uprawnienia kontrolne, które dają zakładowym organizacjom związkowym możliwość egzekwowania przestrzegania przepisów BHP w zakładzie pracy, a także uprawnienia konsultacyjne, o charakterze partycypacyjnym.

Warto przy tym zauważyć, że w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zakładowe organizacje związkowe reprezentują nie tylko pracowników, ale i wszystkie osoby świadczące pracę u pracodawcy, niezależnie od podstawy jej świadczenia (art. 2 w zw. z art. 1¹ § 1 ZwZawU). Koreluje to z art. 304 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Celem niniejszego opracowania jest analiza uprawnień zakładowych organizacji związkowych w sferze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz próba oceny adekwatności i efektywności przyjętych przez ustawodawcę w tym zakresie rozwiązań.

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 440); dalej: ZwZawU.

2. ROLA ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH W USTALANIU ZASAD BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY W ZAKŁADZIE PRACY

Ustawodawca zagwarantował zakładowym organizacjom związkowym szeroki wpływ na ustalanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładowych źródłach prawa pracy. Podkreślić przy tym należy, że uprawnienia w tym względzie mają z reguły charakter stanowczy (polegają na zawarciu porozumienia normatywnego lub uzgodnieniu), co wzmacnia pozycję zakładowych organizacji związkowych i jej wpływ na ukształtowanie warunków BHP w zakładzie pracy.

Przede wszystkim warunki BHP mogą być przedmiotem regulacji w układach zbiorowych pracy, jeżeli tak zadecydują strony układu. Możliwość określania przedmiotu układu jest częścią autonomii układowej. Jak wskazuje L. Florek, układ może regulować wszystkie sprawy objęte treścią stosunków pracy poza tymi, których regulacja układowa byłaby wyłączona z mocy wyraźnego przepisu ustawy (Florek 2010, 148). Możliwość uregulowania warunków BHP w układzie zbiorowym pracy pośrednio wynika również z art. 104 k.p., który uzależnia obowiązek wydania regulaminu pracy (którego treść obejmuje warunki BHP) od braku uregulowania kwestii objętych minimalną treścią regulaminu pracy wskazanych w art. 104¹ k.p. w układzie zbiorowym pracy. Oznacza to, że układ może zastępować regulamin pracy i obejmować sprawy stanowiące materię regulaminu pracy, włączając warunki BHP (Florek 2010, 150).

Regulacja kwestii bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w układzie zbiorowym pracy daje zakładowym organizacjom związkowym bardzo silny wpływ na ukształtowanie tych warunków w zakładzie pracy. Zawarcie układu zbiorowego pracy wymaga zawsze ustalenia jego treści przez obydwie strony układu, co gwarantuje akceptację zakładowych organizacji związkowych dla przyjmowanych rozwiązań, a normatywny charakter postanowień układu zbiorowego oddziałuje na treść stosunku pracy i kształtuje go zgodnie z przyjętymi przez strony układu zbiorowego pracy rozwiązaniami. Układ zbiorowy pracy umożliwia również najbardziej kompleksową regulację warunków BHP, o której zakresie decydują – w ramach przysługującej im autonomii układowej – strony tego układu. Należy również wskazać, że w zakresie BHP odpowiednim źródłem regulacji wydaje się zakładowy układ zbiorowy pracy, co jest zgodne z polską praktyką układową. Uregulowania w zakresie BHP muszą bowiem odpowiadać warunkom pracy i zagrożeniom występującym w danym zakładzie pracy, co może być trudne, a nawet w pewnych sytuacjach niemożliwe do osiągnięcia w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy (Skoczyński, Dzienisiuk 2017, 696). Spotykanym rozwiązaniem jest również częściowe uregulowanie warunków BHP w układzie zbiorowym pracy, a częściowe w regulaminie pracy, co – ze względu na szczegółowość regulowanej materii – wydaje się rozwiązaniem uzasadnionym (Pisarczyk, Rumian, Wiczorek 2021, 5). Problemem jest natomiast mała liczba

układów zbiorowych pracy. Polska ma najniższy wskaźnik pokrycia układami zbiorowymi pracy w całej Unii Europejskiej (OECD 2023) i na razie nie widać realnej szansy na zmianę tego stanu rzeczy.

Z powyższych względów częściej zakładowe organizacje związkowe uczestniczą w ustalaniu warunków BHP w regulaminach pracy. Określenie warunków BHP jest objęte obligatoryjną treścią regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104¹ pkt 3 i 8 regulamin pracy powinien ustalać w szczególności wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, określać obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz regulować wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym i kobietom.

Zakładowe organizacje związkowe mają prawo do uzgodnienia treści regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104² k.p. regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Przez uzgodnienie należy rozumieć wyrażenie przez zakładową organizację związkową zgody na określoną treść regulaminu pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/24) regulamin, który nie został uzgodniony z zakładową organizacją związkową (jeżeli działa ona u pracodawcy), nie ma mocy wiążącej². To daje zakładowym organizacjom związkowym istotny wpływ na kształtowanie zasad BHP w zakładzie pracy.

Są jednak dwa istotne wyjątki od obowiązku uzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pierwszy to nieuzgodnienie treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie (art. 104² § 2 k.p.). W razie przekroczenia ustalonego przez strony terminu, pracodawca jest uprawniony do wydania regulaminu pracy jednostronnie. W takiej sytuacji pracodawca jest uprawniony do ukształtowania treści regulaminu pracy samodzielnie, niezależnie od przebiegu rokowań nad treścią regulaminu pracy i ewentualnego uzgodnienia poszczególnych kwestii z zakładową organizacją związkową. Artykuł 104² § 2 nie zawiera bowiem regulacji analogicznej, jak na przykład w treści art. 67³⁰ § 3 k.p., w której w razie upływu czasu na zawarcie porozumienia w sprawie warunków pracy zdalnej pracodawca może samodzielnie określić te warunki w regulaminie, ale z uwzględnieniem tych elementów, co do których w toku rokowań zbiorowych stronom udało się osiągnąć konsensus. *De lege ferenda* należy postulować wprowadzenie do art. 104² k.p. takiego zastrzeżenia w celu wzmocnienia wpływu zakładowych organizacji związkowych na treść regulaminu pracy również w przypadku, gdy skutek upływu czasu przewidzianego na rokowania zbiorowe pracodawca finalnie ustala ten regulamin samodzielnie. W tym kontekście warto jednak zauważyć, że pracodawca będzie mógł skorzystać z możliwości, o której jest mowa w art. 104² § 2 k.p. tylko wówczas, gdy strony uzgodniły termin na rokowania i termin ten upłynął. Jak wskazuje SN w wyroku z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00), pracodawca

² Odmiennie stanowisko prezentują Daniel Książek (2022, 1292) oraz Jacek Skoczyński, Dorota Dzienisiuk (2017, 710).

nie będzie mógł samodzielnie, bez udziału zakładowych organizacji związkowych, wydać regulaminu pracy w sytuacji, w której strony takiego terminu nie ustaliły. W praktyce zakładowe organizacje związkowe często nie ustalają terminu na prowadzenie rokowań zbiorowych, o którym jest mowa w art. 104² § 2 k.p. w celu nieutrącenia prawa do uzgodnienia regulaminu pracy.

Drugim przypadkiem, w którym pracodawca może samodzielnie wydać regulamin pracy, jest sytuacja, w której zakładowe organizacje związkowe, a przynajmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające dodatkowo co najmniej 5% pracowników, nie przedstawiły pracodawcy w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska (art. 30 ust. 6 ZwZawU). W takiej sytuacji – braku wspólnego stanowiska wszystkich, bądź przynajmniej wszystkich reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych – zakładowe organizacje związkowe tracą możliwość stanowczego udziału w rokowaniach dotyczących treści regulaminu pracy, a pracodawca może ten regulamin wydać samodzielnie. Z punktu widzenia zakładowych organizacji związkowych i ich wpływu na ustalanie w regulaminie pracy warunków BHP jest to oczywiście sytuacja niepożądana, niemniej jednak co do zasady regulację art. 30 ust. 6 i 7 ZwZawU należy ocenić jako zasadną. W sytuacji pluralizmu związkowego w zakładzie pracy należy oczekiwać, aby w tak ważnych sprawach jak m.in. regulamin pracy zakładowe organizacje związkowe potrafiły współpracować i działać wspólnie. Nie jest możliwe w takich warunkach uzgadnianie regulaminu pracy (ani innego zakładowego źródła prawa pracy) z każdą zakładową organizacją związkową z osobna.

Należy jednak zauważyć, że obowiązek wydania regulaminu pracy spoczywa tylko na pracodawcach, którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników. To jest w polskich warunkach wysoki próg zatrudnienia – *gros* pracodawców funkcjonujących na polskim rynku pracy to mali lub wręcz mikro pracodawcy. U większości tych pracodawców nie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe. Nie można jednak wykluczyć, że w jakiejś części takich zakładów pracy będzie działała zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa. W takiej sytuacji zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy, który zatrudnia mniej niż 50, a co najmniej 20 pracowników, może wystąpić z wnioskiem o wydanie regulaminu pracy. Wniosek taki obliguje pracodawcę do opracowania projektu regulaminu pracy i przystąpienia do procesu uzgadniania go z zakładową organizacją związkową. W ten sposób zakładowe organizacje związkowe mogą uzyskać wpływ na ukształtowanie warunków BHP w zakładzie pracy.

Należy również wspomnieć, że warunki BHP mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. W literaturze przedmiotu panuje powszechna zgoda co do szerokiej wykładni pojęcia „warunki pracy” użytego przez ustawodawcę w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³. W szczególności wskazuje się, że przez

³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123); dalej: RozSporZbU.

warunki pracy w rozumieniu art. 1 RozSporZbU należy rozumieć wszelkie okoliczności, które dotyczą świadczenia pracy przez pracowników (Baran 2019, 402; Stelina 2014, 551–553). Zakładowe organizacje związkowe mogą zatem w drodze sporu zbiorowego dążyć do określonego ukształtowania warunków BHP w zakładzie pracy – będzie to niewątpliwie spór o zbiorowe interesy pracowników. W wyniku sporu zbiorowego może dojść do zawarcia porozumienia kończącego spór zbiorowy, które w zakresie w jakim reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy ma charakter normatywny. Można zatem stwierdzić, że również w tym przypadku uprawnienia zakładowych organizacji związkowych mają charakter regulacyjny (kształtujący).

3. UPRAWNIENIA KONTROLNE ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

Zakładowe organizacje związkowe mają szczególną pozycję i szczególne uprawnienia w zakresie sprawowania kontroli nad przestrzeganiem warunków BHP przez pracodawcę. Uprawnienia kontrolne w tym zakresie wyraźnie wynikają z art. 26 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym do zakresu działania zakładowych organizacji związkowych należy w szczególności sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 26 pkt 3 ZwZawU) oraz kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy (art. 26 pkt 4 ZwZawU). Podstawy prawnej dla kompetencji kontrolnych związków zawodowych w dziedzinie ochrony zdrowia i życia pracowników można też upatrywać w treści art. 18⁵ § 1 k.p. stanowiącego, że społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy (Wyka 2012, 389). Jak wskazuje T. Wyka, wprowadzie w normie tej ustawodawca nie przypisuje wprost kompetencji kontrolnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy związkom zawodowym, to jednak, zważywszy że w świetle art. 26 pkt 4 ZwZawU do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej, czyli także do zakresu kompetencji tej organizacji należy „kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy”, trzeba stwierdzić, że to właśnie ostatecznie związkom zawodowym ta szczególna kompetencja została przyznana (Wyka 2012, 390).

Kompetencje kontrolne związków zawodowych w dziedzinie BHP mogą być zatem realizowane przez zakładową organizację związkową bezpośrednio lub pośrednio, przez społeczną inspekcję pracy (Wyka 2012, 390).

Kompetencją realizowaną bezpośrednio przez zakładową organizację związkową jest prawo do żądania badania stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z powołanym przepisem w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie

pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym również właściwego okręgowego inspektora pracy. Odrzucenie wniosku lub niezajęcie stanowiska przez pracodawcę uprawnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia tych badań na koszt pracodawcy, po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, który z kolei może się zwrócić do okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań. Przeprowadzenie badań wbrew opinii okręgowego inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów badań. Analizowane uprawnienie niewątpliwie zasługuje na pozytywną ocenę. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, jest to bardzo mocny środek prawny służący bez wątpienia realizacji kompetencji kontrolnych, wyróżniając to zadanie związków zawodowych spośród innych zadań, także objętych kompetencjami kontrolnymi, którym ustawa o związkach zawodowych nie poświęca jednak tego rodzaju szczegółowych rozwiązań prawnych (Wyka 2012, 391).

Zakładowe organizacje związkowe realizują również kompetencje kontrolne w zakresie przestrzegania BHP poprzez społeczną inspekcję pracy. Takie pośrednie sprawowanie kontroli wynika ze szczególnego statusu społecznej inspekcji pracy, która, będąc służbą społeczną reprezentującą interesy wszystkich pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy – pracodawcę w szczególności bezpiecznych higienicznych warunków pracy, jest tworzona i kierowana przez zakładowe organizacje związkowe (Wyka 2014, 478).

Ustawa o społecznej inspekcji pracy⁴ wyposaża społecznego inspektora pracy w dość zróżnicowane środki kontroli, o różnym charakterze prawnym i różnej intensywności (Wyka 2014, 479). Można mówić o pewnej stopniowości tych uprawnień, poczynając od prawa do poinformowania pracodawcy o nieprzestrzeganiu przepisów, w tym przepisów i zasad BHP, następnie przechodząc do prawa do zwrócenia uwagi pracownikowi, zwrócenia się do pracodawcy o czasowe odwołanie pracownika od pracy, aż do przyznania społecznemu inspektorowi pracy środka najmocniejszego, jakim jest zalecenie zakładowego społecznego inspektora pracy usunięcia w określonym terminie lub niezwłocznie stwierdzonych uchybień (Wyka 2014, 479). Zalecenie zakładowego społecznego inspektora pracy jest środkiem prawnym o charakterze stanowczym. Ma charakter wiążący, na co wskazuje art. 207 § 2 pkt 7 k.p., zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek wykonywania zaleceń społecznego inspektora pracy, zaś niewykonanie zalecenia jest zabezpieczone sankcją karno-wykroczeniową w art. 22 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy (Wyka 2014, 480). Należy też wspomnieć o szerokim wachlarzu uprawnień gwarancyjnych, umożliwiających społecznemu inspektorowi pracy

⁴ Ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.); dalej: SpoInsPU.

wykonywanie jego uprawnień bez narażenia na działania odwetowe ze strony pracodawcy, zwłaszcza o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Powyższe wskazuje na bardzo silną pozycję społecznego inspektora pracy i potencjalnie dużą efektywność podejmowanych przez niego działań w zakresie kontroli nad przestrzeganiem BHP w zakładzie pracy.

Wreszcie należy rozważyć, czy jako specyficznego środka kontrolnego w zakresie BHP nie można potraktować prawa do wszczęcia sporu zbiorowego. Tezę taką prezentuje w literaturze przedmiotu T. Wyka (Wyka 2012, 391). W mojej ocenie pogląd ten można uznać za częściowo uzasadniony. Według przeważających w literaturze przedmiotu opinii, przedmiotem sporu zbiorowego mogą być zarówno zbiorowe interesy, jak i zbiorowe prawa pracowników. O specyficznych uprawnieniach kontrolnych w zakresie BHP w odniesieniu do sporu zbiorowego można mówić tylko w kontekście sporu o prawa zbiorowe. Spór o interesy zbiorowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy bowiem – jak wskazano w poprzedzającym podrozdziale – zaliczyć do kompetencji regulacyjnych, których celem jest określone ukształtowanie zasad BHP u pracodawcy, a nie egzekwowanie ich wykonania. Wydaje się natomiast, że część uprawnień pracowników w zakresie BHP można zaliczyć do praw o charakterze zbiorowym, ponadindywidualnym, których adresatem jest cała załoga zakładu pracy i które nie mogą być dochodzone w indywidualnym postępowaniu przed sądem pracy, co jest warunkiem dopuszczalności prowadzenia sporu zbiorowego⁵. Naruszenie praw zbiorowych tego rodzaju, na przykład niewykonywanie przez pracodawcę obowiązków w zakresie BHP zagwarantowanych załodze w zakładowych źródłach prawa pracy, może być przedmiotem sporu zbiorowego.

4. UPRAWNIENIA OPINIODAWCZO-KONSULTACYJNE

Uprawnienia opiniodawczo-konsultacyjne w zakresie BHP zakładowe organizacje związkowe realizują głównie poprzez wybieranych przez siebie przedstawicieli, którzy współtworzą komisję BHP lub uczestniczą w procesie konsultacji w trybie określonym w art. 237^{11a} k.p. Uprawnienia te, jak zauważa się w literaturze przedmiotu, mają charakter partycypacyjny. Charakterystyczną cechą ukształtowania kompetencji zakładowych organizacji związkowych w zakładzie pracy jest ich wykraczanie poza sferę reprezentowania praw i interesów pracowników wobec pracodawcy, co jest podstawową funkcją związków zawodowych. Części kompetencji zakładowych organizacji związkowych można przypisać charakter partycypacyjny (Hajn 2012, 38–39; Latos-Milkowska 2001, 243–249). Do takich uprawnień należy zaliczyć uprawnienie konsultacyjne wskazane w art. 237^{11a} oraz 237¹² k.p. Ich partycypacyjny charakter podkreśla konsultacyjno-opiniodawczy

⁵ Art. 4 ust. 2 RozwSpZbU.

charakter tych kompetencji oraz okoliczność, że w przypadku braku zakładowych organizacji związkowych są one realizowane przez przedstawicieli pracowników wyłanianych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Zakładowe organizacje związkowe mają prawo wybierania przedstawicieli pracowników do komisji BHP (o której mowa w art. 237¹² k.p.), która stanowi organ doradczy i opiniodawczy w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, która jest powoływana u pracodawcy zatrudniającego więcej niż 250 pracowników. Przedstawiciele wskazywani przez zakładowe organizacje związkowe są również partnerem pracodawcy w procesie konsultacji działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Rozwiązanie dające zakładowym organizacjom związkowym pierwszeństwo we wskazywaniu przedstawicieli do przeprowadzania z pracodawcą konsultacji w sprawach z zakresu BHP należy ocenić pozytywnie. Wprawdzie może to budzić pewne wątpliwości z punktu widzenia zasady negatywnej wolności związkowej, jednakże nie można pominąć faktu, że niewątpliwie zakładowe organizacje związkowe są najlepiej przygotowane merytorycznie do pełnienia tej funkcji. Warto przy tym zauważyć, że ustawodawca nie wskazał liczby przedstawicieli. To może narażać pracodawcę na nadużycia w postaci wskazywania zbyt dużej liczby przedstawicieli przez zakładowe organizacje związkowe. Z drugiej jednak strony może to ułatwić współdziałanie zakładowych organizacji związkowych przy wyborze przedstawicieli w sytuacji pluralizmu związkowego w zakładzie pracy. W takiej sytuacji możliwe będzie np. wskazanie po jednym przedstawicielu przez każdą z zakładowych organizacji związkowych.

Uprawnienia konsultacyjne o których mowa w art. 237^{11a} k.p. przysługują przedstawicielom wybranym przez zakładowe organizacje związkowe niezależnie od wielkości pracodawcy (przy czym u pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników są realizowane przez komisję BHP). Zakresem przedmiotowym konsultacji objęte są wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności zaś te, które zostały *expressis verbis* wymienione w art. 237^{11a} § 1 k.p. Przedstawicielom przysługuje również prawo przedstawiania pracodawcy wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczania zagrożeń zawodowych. Jak wspomniano wyżej, uprawnienia przedstawicieli wskazanych w art. 237^{13a} w zw. z art. 237^{11a} oraz 237¹² k.p. mają charakter opiniodawczo-konsultacyjny. Jest to zatem forma partycypacji o charakterze niewiążącym. U tych pracodawców, którzy objęci są obowiązkiem ustalania regulaminu pracy (lub objęci układem zbiorowym pracy), uprawnienia te dopełniają uprawnienia dotyczące kształtowania warunków BHP w zakładowych źródłach prawa pracy. U pracodawców nieobjętych obowiązkiem ustalania regulaminu pracy jest to w zasadzie główny instrument oddziaływania przez zakładowe organizacje związkowe na regulacje dotyczące BHP w zakładzie pracy.

Można się jednak zastanawiać co do efektywności tej regulacji. Wydaje się, że istnieje pewien rozdźwięk między bardzo szerokim zakresem przedmiotowym konsultacji (wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy)

a słabymi gwarancjami realizacji tego uprawnienia. W zasadzie decyzję o przeprowadzeniu procesu konsultacji i jej częstotliwości pozostawiono pracodawcy. Obecna regulacja nie zawiera środków przymuszających pracodawcę do odbywania tych konsultacji. Być może sytuację polepszyłoby zobowiązanie pracodawcy do przeprowadzania takiej konsultacji przynajmniej raz na pewien czas, albo w przypadku planowanych zmian w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy (co można wyinterpretować z art. 237^{11a} § 1 pkt 1 k.p.). Można również rozważyć upoważnienie przedstawicieli pracowników do wnioskowania o przeprowadzenie konsultacji i zobowiązania pracodawcy co najmniej do ustosunkowania się do wniosku przedstawicieli pracowników. W chwili obecnej obserwacja praktyki pokazuje, że uprawnienia konsultacyjne nie odgrywają istotnej roli praktycznej w zapewnianiu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co trudno uznać za stan zadowalający.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Kompetencje zakładowych organizacji związkowych w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy należy uznać za szerokie i co do zasady prawidłowo ukształtowane.

Przed wszystkim należy podkreślić rolę zakładowych organizacji związkowych w zakresie kształtowania warunków BHP w autonomicznych źródłach prawa pracy – układach zbiorowych pracy i regulaminach pracy. Można powiedzieć, że u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników ustawodawca zagwarantował zakładowym organizacjom związkowym istotny wpływ na ukształtowanie warunków BHP w zakładzie pracy. U pracodawców zatrudniających co najmniej 20, a mniej niż 50 pracowników, zakładowa organizacja związkowa ma prawo wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o wydanie regulaminu pracy, który obliguje pracodawcę do rozpoczęcia procesu uzgadniania regulaminu pracy z organizacjami związkowymi. Zakładowe organizacje związkowe, w celu zgodnego ze swoimi oczekiwaniami ukształtowania warunków BHP, mogą również wstąpić na drogę sporu zbiorowego, w rezultacie którego warunki BHP mogą zostać określone w porozumieniu kończącym spór zbiorowy.

Jako mocne i istotne należy również ocenić kompetencje kontrolne zakładowych organizacji związkowych, zarówno te, które realizują bezpośrednio, jak i realizowane poprzez społeczną inspekcję pracy. Kompetencje te należy ocenić pozytywnie – związki zawodowe muszą mieć skuteczne narzędzia reagowania na naruszenia przepisów BHP, od których przestrzegania zależy życie i zdrowie pracowników. Co istotne, zakładowe organizacje związkowe mogą wykonywać te kompetencje niezależnie od wielkości pracodawcy.

Odnosząc się do kompetencji konsultacyjnych, należy zaaprobować fakt, że pomimo partycypacyjnego charakteru tych kompetencji ustawodawca przyznał

jednak prymat przedstawicielom wybieranym przez zakładowe organizacje związkowe (dopiero w braku zakładowej organizacji związkowej przedstawiciele wybierają pracownicy). Zakładowe organizacje związkowe są niewątpliwie najlepiej przygotowane do pełnienia tej funkcji. Nawet jeżeli kwestia ta mogłaby budzić pewne wątpliwości z punktu widzenia zasady negatywnej wolności związkowej, w sprawach tak ważnych jak ochrona zdrowia i życia pracowników, należy przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie zaakceptować. Warto też zauważyć, że znaczenie kompetencji konsultacyjnych zakładowych organizacji związkowych rośnie (przynajmniej teoretycznie) zwłaszcza u tych pracodawców, u których nie obowiązuje układ zbiorowy pracy i regulamin pracy, u których uprawnienia konsultacyjne będą podstawowym instrumentem oddziaływania na warunki BHP. *De lege ferenda* należy jednak rozważyć wprowadzenie regulacji wzmacniających realizację tych uprawnień konsultacyjnych. Obecna regulacja pozostawia bowiem decyzję o przeprowadzeniu konsultacji i jej ewentualnej częstotliwości w zasadzie w gestii pracodawcy, nie dając przedstawicielom żadnych środków przymuszających pracodawcę do realizacji konsultacji – poza ewentualnym sporem zbiorowym w tym przedmiocie. Stan obecny trudno zatem uznać za zadowalający, zwłaszcza że obserwacja praktyki potwierdza niskie znaczenie procesu konsultacji.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. (red.). 2019. *Zbiorowe prawo zatrudnienia*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- CBOS. 2021. *Związki zawodowe w Polsce*, Komunikat z badań nr 140/2021. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_140_21.PDF (dostęp: 20.04.2024).
- Florek, Ludwik. 2010. *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hajn, Zbigniew. 2012. „Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość”. W *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. 27–58. Red. Zbigniew Hajn. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Książek, Daniel. 2022. „Komentarz do art. 104²”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, Monika. 2001. „Działalność zakładowej organizacji związkowej jako forma partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy”. W *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*. 233–250. Red. Grzegorz Goździewicz. Toruń: TNOiK „Dom Organizatora”.
- OECD. 2023. *Collective bargaining coverage*. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/collective-bargaining-and-social-dialogue/detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf> (dostęp: 20.03.2024).
- Pisarczyk, Łukasz. Jan Rumian. Krzysztof Wiecek. 2021. „Zakładowe układy zbiorowe pracy – nadzieja na dialog społeczny?”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 6: 3–14. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.6.1>
- Skoczyński, Jacek. Dorota Dziennisuk. 2017. „Komentarz do art. 104²”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 709–713. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Stelina, Jakub. 2014. „Spory zbiorowe”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. 535–563. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Wyka, Teresa. 2012. „Ochrona zdrowia i życia pracowników jako zadanie związku zawodowego”. W *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. 383–397. Red. Zbigniew Hajn. Warszawa: Wolters Kluwer.

Wyka, Teresa. 2014. „Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. 468–494. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

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

Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 440).

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00).

*Łukasz Pisarczyk** <https://orcid.org/0000-0001-9312-7489>

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W STOSUNKACH PRACY Z WYKORZYSTANIEM NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII

Streszczenie. Artykuł analizuje wpływ nowoczesnych technologii na bezpieczeństwo procesu pracy. Autor wskazuje wybrane obszary, w których nowoczesne technologie (środki komunikacji na odległość, algorytmy sztucznej inteligencji) mogą stwarzać zagrożenie dla szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracujących. Autor wskazuje takie problemy, jak nadmierne obciążanie pracą, trudności w efektywnym korzystaniu z prawa do wypoczynku czy izolacja pracowników. Podkreśla potrzebę zapewnienia ochrony pracującym. Z tej perspektywy ocenia istniejące ramy prawne oraz formułuje wnioski na przyszłość. Odnosi się do regulacji ponadnarodowych, w tym prawa Unii Europejskiej oraz przepisów krajowych.

Słowa kluczowe: praca, bezpieczeństwo, higiena, technologia, stosunek pracy, rokowania zbiorowe

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TECH-BASED EMPLOYMENT

Abstract. The article discusses the impact of modern technologies on the safety of the work process. The author indicates areas in which the technology (remote communication means, artificial intelligence algorithms) may threaten workers' broadly understood safety. The author suggests problems such as excessive workload, difficulties in effectively using the right to rest, or isolation of employees. He emphasizes the need to ensure protection for workers. From this perspective, he assesses the existing legal framework and formulates conclusions for the future (e.g., the right to disconnect). He refers to supranational standards, European Union law, and national regulations.

Keywords: labour, occupational health safety, technology, employment relationship, collective bargaining

* Uniwersytet Śląski w Katowicach, lukasz.pisarczyk@us.edu.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: 27.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 04.03.2025. Accepted: 31.03.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Jednym z najważniejszych celów prawa pracy była, od momentu jego powstania, ochrona pracownika przed różnego rodzaju zagrożeniami mającymi źródło w procesie pracy. Model ochrony ewoluował w kierunku prawa podmiotowego pracownika (pracującego). Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1 Konstytucji). Prawo do ochrony zdrowia i życia pracownika zaczęto uznawać za element treści stosunku pracy (Wyka 2003, 133 i n.). Jednocześnie w ostatnich dziesięcioleciach tradycyjny model stosunku pracy znalazł się pod silną presją. Dzieje się tak za sprawą zmian gospodarczych (globalizacja), społecznych (społeczeństwo 24-godzinne, zwiększający się udział kobiet w rynku pracy), wyzwań demograficznych, a wreszcie także zmian technologicznych (ILO 2019, 17 i n.) – tak intensywnych, że uznawanych za wyraz kolejnej rewolucji przemysłowej (Vicente, de Vasconcelos Casimiro, Chen 2023). Pracodawcy, niepewni swojej sytuacji rynkowej, poszukują większej elastyczności w zatrudnieniu, ograniczenia kosztów pracy i zmniejszenia obciążeń towarzyszących zatrudnianiu pracowników oraz innych osób. Rozwijają się atypowe formy zatrudnienia, oferujące słabszą ochronę niż stosunek pracy. Odpowiedzią na nową dynamikę społeczeństw są platformy cyfrowe (m.in. Gruber-Risak 2022; Świątkowski 2019), których specyfika stała się jednym z impulsów do ekspansji niepracowniczych form zatrudnienia, w tym pozornego samozatrudnienia (por. Gospodarek 2019). Zmieniają się również sposoby realizacji samego stosunku pracy, coraz silniej nasycanego elementami technologicznymi. Technologiczny stosunek pracy, eliminujący pewne tradycyjne zagrożenia, generuje nowe, w dłuższej perspektywie być może bardziej niebezpieczne (ILO 2019, 17 i n.). Niebezpieczne również dlatego, że wymagają stworzenia nowych mechanizmów ochronnych, gdyż dawne okazują się nieadekwatne. Nowa rzeczywistość oddziaływała w zasadzie na wszystkie aspekty relacji między pracodawcą a pracownikiem (m.in. Gyulavári, Menegatti 2022b). Obszar szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest tu wyjątkiem. Ze względu na dobra chronione przez przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym życie i zdrowie pracownika (Wyka 2003, 133 i n.), nieadekwatność dotychczasowych sposobów ochrony staje się szczególnym zagrożeniem – dla samych pracowników oraz całego społeczeństwa.

Artykuł analizuje, z racji ram opracowania, wybrane aspekty wpływu technologii na bezpieczeństwo i higienę procesu pracy. Bezpieczeństwo jest przy tym rozumiane szeroko, obejmując aspekty nie tylko fizyczne, ale również psychospołeczne. Autor stawia pytania, czy w dobie rozwoju technologicznego pracodawca (a szerzej podmiot zatrudniający) powinien pozostać obowiązany do zapewnienia pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków oraz jak to bezpieczeństwo, wobec nieskuteczności dotychczasowych mechanizmów, zapewnić. Rozważania dotyczą zarówno zmian w prawie powszechnie obowiązującym, jak

i działań partnerów społecznych, którzy mogą inicjować przebudowę ram prawnych, a także uzupełniać i uszczegóławiać działania ustawodawcy (De Stefano, Taes 2023; Krämer, Cazes 2022; Nowik 2022). Określenie „stosunek pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii” jest oczywiście pewnym uproszczeniem, mającym ułatwić prowadzenie wywodów dotyczących stosunków pracy (stosunków zatrudnienia) nasyconych nowoczesnymi technologiami. Rozważania dotyczą zarówno pracy platformowej, jak i tradycyjnych stosunków pracy, w których są wykorzystywane nowoczesne technologie. Pojęcie to również ma charakter otwarty. Na potrzeby tekstu obejmuje ono różne środki techniczne właściwe dla rozwoju technologicznego we współczesnej gospodarce. Należą do nich zarówno środki komunikacji na odległość, jak i algorytmy oparte na sztucznej inteligencji.

2. WYKORZYSTYWANIE NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII W STOSUNKACH ZATRUDNIENIA

Technologia przenika całe życie gospodarcze i społeczne – przy zakupie dóbr i usług, w procesie korzystania z nich, podczas pracy i w czasie wolnym. Jednym z symboli rozwoju technologicznego stały się platformy cyfrowe, które łączą zapotrzebowanie na pracę z ofertami (m.in. Prassl, Risak 2016; Unterschütz 2017; Świątkowski 2019). Platforma może być narzędziem doprowadzającym do świadczenia pracy (przewozy, dostawy), może również odgrywać podwójną rolę – narzędzia łączącego oraz miejsca realizacji świadczenia, jak w przypadku tłumaczeń czy usług prawnych, tzw. *crowdworking* (Gruber-Risak 2022). Liczba osób świadczących pracę z wykorzystaniem platform cyfrowych gwałtownie rośnie (Duraj 2024, 254 i n.). Wykorzystywanie platform powoduje indywidualizację i rozproszenie procesu pracy. Status prawny pracowników platformowych jest jednocześnie bardzo zróżnicowany – od statusu przedsiębiorcy, przez zatrudnienie cywilnoprawne do stosunku pracy: przykładem hiszpańska *Ley Rider* (Pérez Prado 2021).

Ekspansja technologii nie ogranicza się jednak do platform cyfrowych i innych podobnych narzędzi organizacyjnych. Nowoczesna technologia w coraz większym zakresie jest wykorzystywana w tradycyjnych stosunkach pracy (stosunkach zatrudnienia). Pierwszym zjawiskiem o fundamentalnym znaczeniu jest robotyzacja i automatyzacja procesu pracy (m.in. Ales 2022). Technologia wspiera, a nawet zastępuje człowieka. Pewne funkcje mogą być realizowane bez pracy ludzkiej. Istotne znaczenie ma również rozwój środków komunikacji na odległość. Umożliwiają one wykonywanie pracy oraz przekazywanie jej efektów spoza tradycyjnego zakładu pracy. Efektem jest geograficzne rozproszenie organizacji. Nowe technologie zwiększają możliwości kontroli procesów związanych z wykonywaniem pracy (monitoring wizyjny, inne formy monitoringu aktywności człowieka, geolokacja) (m.in. Mangan 2022). Wreszcie, środki technologiczne

są coraz szerzej wykorzystywane w organizacji procesu pracy. Przykładem jest stosowanie algorytmów sztucznej inteligencji w procesach rekrutacyjnych, przy powierzaniu pracownikom zadań i ocenianiu ich (m.in. Bąba 2022, 88; De Stefano, Taes 2023, 23).

3. TECHNOLOGIA JAKO ZAGROŻENIE DLA BEZPIECZEŃSTWA PROCESU PRACY?

Rozwój technologiczny niewątpliwie wpływa na poziom bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Wpływ ten jest zróżnicowany i nieoczywisty. Z jednej strony, technologia przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy. Człowiek nie musi wykonywać części prac niebezpiecznych czy uciążliwych albo przy ich wykonywaniu korzysta ze wsparcia technologicznego. Przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa pracy i ogólnego komfortu pracujących. Dzięki rozwojowi technologicznemu możliwe jest skracanie czasu pracy (bez istotnego zwiększania kosztów pracy). Mniejszy wymiar świadczenia może sprzyjać zwiększeniu efektywności pracy (m.in. Lee, McCann, Messenger 2007, 150). Z drugiej strony, wykorzystanie technologii pociąga za sobą pewne zagrożenia dla bezpieczeństwa pracujących. Są to w części nowe zjawiska, będące efektem rozwoju technologicznego, w części procesy występujące już wcześniej, ale nasilające się wraz z wykorzystywaniem nowych środków technicznych. Ze względu na ramy opracowania nie sposób omówić wszystkich zagrożeń, warto jednak zwrócić uwagę przynajmniej na część z nich, a zwłaszcza na te zjawiska, które można uznać za szczególnie charakterystyczne dla obecnego etapu rozwoju gospodarczego i technologicznego.

Problemem pośrednio wpływającym na poziom bezpieczeństwa pracujących jest unikanie zatrudnienia pracowniczego. Wybór cywilnoprawnej podstawy zatrudnienia wyłącza stosowanie części przepisów ochronnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie zatrudnienie technologiczne sprzyja ucieczce od stosunku pracy. Praca rozproszona i zdeintegrowana tworzy pozory samodzielności i niezależności od podmiotu zatrudniającego. W Polsce większość pracujących z wykorzystaniem platform cyfrowych nie ma statusu pracowniczego. Formalnie są przedsiębiorcami. Podstawą świadczenia pracy jest umowa zawierana w ramach prowadzonej działalności, w tym nawet umowa najmu pojazdu, który jest wykorzystywany przy świadczeniu usług. Jednak ucieczce od stosunku pracy sprzyja nawet praca na odległość, która również osłabia tradycyjną więź organizacyjną. Rozwój technologiczny nie wzmacnia sytuacji pracujących względem pracodawców. Wręcz przeciwnie, dominacja pracodawców pogłębia się. Silna zależność cechuje nawet stosunki prawne, które formalnie opierają się na równości stron. Realizacja swobody umów w takich przypadkach nie jest wyrazem rzeczywistej wolności, ale prowadzi do silnego uzależnienia pracującego

(np. pracownika platformowego) od pracodawcy (Prassl 2018, 68–69), pozbawiając też pracujących ochrony przed różnymi zagrożeniami mającymi miejsce w procesie pracy.

Jeśli chodzi o sam proces pracy, to wskutek zastosowania różnych rozwiązań technologicznych może dojść do zwiększenia obciążeń pracą, które zagrażają bezpieczeństwu pracowników. Po pierwsze, większe obciążenie pracą może być efektem wykorzystywania sztucznej inteligencji w zarządzaniu algorytmicznym (De Stefano, Taes 2023). Wadliwie skonstruowane, algorytmy mogą powodować zwiększanie liczby zadań i ilości pracy. Mogą także, ze względu na mechanizm oceny pracownika, zwiększać intensywność pracy. Efektem jest wzrost obciążeń fizycznych, ale również rosnący poziom niepewności i stresu, które towarzyszą wykonywaniu pracy. Ma to niekorzystny wpływ na bezpieczeństwo pracy i ogólny stan psychofizyczny pracujących. Po drugie, w przypadku rozproszenia procesu pracy i pracy na odległość problemem staje się kontrolowanie czasowych ram świadczenia pracownika. Z jednej strony, może być to problem dla pracodawców, którzy w mniejszym stopniu mogą wpływać na pracowników. Z drugiej, rodzi to niebezpieczeństwo zacierania się granicy między czasem pracy a czasem wolnym – pomimo objęcia przepisami o czasie pracy (Borges 2023). Konsekwencjami są przedłużanie się godzin pracy oraz trudności w efektywnym korzystaniu z prawa do wypoczynku. Stąd żądania efektywnej ochrony prawa do odłączenia (prawa do bycia *offline*). Praca poza tradycyjnym zakładem pracy, znajdującym się pod kontrolą pracodawcy, powoduje również trudności we wdrażaniu standardów bezpieczeństwa i higieny pracy. Problemem jest nie tylko oddalenie od centrum aktywności pracodawcy, ale również (a może przede wszystkim) fakt, że miejsce wykonywania pracy znajduje się we władaniu innego podmiotu (pracownika, osoby trzeciej). W takiej sytuacji obciążenie pracodawcy tradycyjnymi obowiązkami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy nie gwarantuje ich efektywnej implementacji.

Stosowanie technologii to również nowe lub pogłębiające się problemy w obszarze psychospołecznym. Rozproszenie organizacji powoduje alienację pracujących, którzy mają ograniczone możliwości kontaktowania się zarówno z innymi pracownikami, jak i osobami organizującymi proces pracy. Ma to niekorzystny wpływ na budowanie relacji społecznych oraz stan psychiczny, a nawet fizyczny pracujących. Oprócz izolacji pracujący mogą mieć poczucie braku wsparcia i osamotnienia przy podejmowaniu decyzji. Zarządzanie algorytmiczne, zwłaszcza pozbawione kontroli ze strony człowieka i refleksji nad jej funkcjonowaniem, może zwiększać presję wywieraną na pracownikach (Latos-Miłkowska, Kibil 2024, 154). Spirala oczekiwań może bezpośrednio wpływać na stan zdrowia pracowników, prowadząc nawet do zaslągnięć w miejscu pracy. Jednocześnie pracownicy, w obawie przed utratą pracy, mogą ukrywać swoje problemy ze zdrowiem (Owczarek, Chełstowska 2016, 24). Wskutek wykorzystywania nowoczesnych środków kontroli, pracujący mogą czuć się inwigilowani, co niekorzystnie wpływa

na komfort pracy. Nowoczesne technologie, wobec braku odpowiedniego zintegrowania prawa pracy oraz przepisów chroniących dane osobowe, mogą pogłębiać (nawet z braku intencji pracodawcy) ingerencję w sferę prywatną pracujących (Albin 2025). Pojawiają się zjawiska mobbingu czy molestowania w sieci. Wreszcie, stosowanie nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji w zarządzaniu algorytmicznym, nie rozwiązało problemu równego traktowania w zatrudnieniu. Wręcz przeciwnie, skutkiem zastosowania sztucznej inteligencji może być tzw. dyskryminacja algorytmiczna (m.in. Laulom 2022). Jej źródłem jest typ danych oraz sposób ich przetwarzania. Dezintegracja zakładu pracy ma również niekorzystny wpływ na zbiorowe formy reprezentacji interesów pracowniczych. Słabość związków zawodowych w obszarze zatrudnienia technologicznego utrudnia skuteczną interwencję na rzecz pracujących z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. W rezultacie autonomiczne mechanizmy ochrony interesów pracowniczych nie są wykorzystywane albo są wykorzystywane jedynie w niewielkim zakresie (m.in. Miranda Boto, Brameshuber 2022).

4. ZMIERZCH TRADYCYJNEJ OCHRONY PRACUJĄCYCH WOBEC ROZWOJU TECHNOLOGICZNEGO?

Konsekwencje wykorzystywania nowoczesnych technologii dla bezpieczeństwa i higieny w procesie pracy są wszechstronne i poważne. Zasadnicze pytanie dotyczy tego, czy rozwój technologiczny powoduje zmianę w charakterze relacji między pracodawcami i pracownikami, a w rezultacie czy w nieuchronny sposób prowadzi do nieuchronnych zmian w sposobie ochrony pracy, powodując jej ograniczenie.

Wskutek zastosowania nowoczesnych technologii część praw pracowniczych ukształtowanych we wcześniejszych fazach rozwoju społeczno-gospodarczego będzie ograniczana. Prawa te jednak były gwarantowane nie ze względu na określone środki techniczne, z których korzysta się w procesie pracy, ale ze względu na dążenie do równowagi w stosunkach społecznych (przywrócenie równowagi negocjacyjnej) oraz zapewnienie efektywnej realizacji wolności i praw pracowniczych, w tym zwłaszcza w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozwój technologiczny rzeczywiście zmienia układ sił między pracodawcą a pracownikiem. Nie prowadzi jednak do wzmocnienia pozycji pracownika – ani w wymiarze ekonomicznym, ani organizacyjnym. Pozycja negocjacyjna pracownika pozostaje słabsza. Rozwój technologiczny prowadzi raczej do pogłębiania się dominacji pracodawcy (Prassl 2018, 68–69). To samo dotyczy aspektu organizacyjnego. Technologia wzmacnia pozycję pracodawcy w zakresie kontroli i oceny pracowników. Pracodawca pozostaje organizatorem i beneficjentem procesu pracy. W rezultacie ograniczanie praw pracowniczych nie znajduje uzasadnienia w charakterze technologicznych stosunków zatrudnienia. W szczególności rozwój technologiczny

nie uzasadnia ingerencji w sferę wolności i praw podstawowych. Nie ma aksjologicznego uzasadnienia, aby wprowadzanie nowoczesnych technologii prowadziło do naruszania godności człowieka (Davidov 2016, 59–62; Liszcz 2018, 258), która pozostaje racją całego systemu (Hepple 2003). Oznacza to konieczność utrzymania wszechstronnej ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności konieczna jest realizacja praw podstawowych ludzi pracy (m.in. Gyulavári 2022). Jednocześnie ochronę należy dostosować do zmieniających się warunków prowadzenia działalności i wykonywania pracy. Technologia powinna służyć człowiekowi, umacnianiu jego wolności i praw (ILO 2019, 25; Langille 2011, 101). Oznacza to konieczność wypracowania nowego modelu ochrony, opartego na kompromisie uwzględniającym rozwój technologiczny. Z jednej strony, ochrona powinna być efektywna. Z drugiej, o ile nie jest to konieczne, nie powinna ograniczać wolności i praw pracodawców, w tym swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Wyrazem kompromisu może być w szczególności tzw. uelastycznienie stosunku pracy, np. w zakresie prawnej regulacji czasu pracy.

Efektem przekonania o konieczności rekonstrukcji ochrony pracy w zatrudnieniu technologicznym są działania podejmowane na różnych poziomach – światowym, regionalnym, jak również krajowym. Zmiany są inicjowane przez organizacje międzynarodowe, państwa, ale również partnerów społecznych. Ważnym obszarem modernizacji i zapewnienia ochrony pracującym z wykorzystaniem technologii jest Unia Europejska, która tworzy akty prawne, wydaje dokumenty o charakterze niewiążącym, ale również inicjuje i wspiera działania autonomiczne (Senatori 2022). W rezultacie aktywni są również europejscy partnerzy społeczni. Zróżnicowane są natomiast strategie krajowe – od bierności i obserwowania sytuacji rynkowej do bezpośredniej interwencji przez uznanie pracowniczego statusu pracujących technologicznie czy narzucenie określonych mechanizmów ochronnych. Zróżnicowana jest również aktywność krajowych partnerów społecznych, co jednak nie może dziwić wobec różnorodności modeli rokowań zbiorowych oraz ich praktycznego funkcjonowania. Niemniej jednak dzięki udziałowi partnerów społecznych transformacja technologiczna może się odbywać w sposób sprawiedliwszy i bardziej zrównoważony (ILO 2019).

5. KSZTAŁTOWANIE SIĘ RAM PRAWNYCH OCHRONY PRACOWNIKA W ZATRUDNIENIU TECHNOLOGICZNYM

Model ochrony w zatrudnieniu technologicznym znajduje się *in statu nascendi*. Tempo i zakres zmian są różne w zależności od przyjętej strategii oraz istniejących możliwości oddziaływania na rynek pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy sformułowała ogólne założenia, na których nowy model ochrony powinien zostać oparty. Rozwój technologiczny nie powinien zmieniać orientacji prawa pracy (prawa zatrudnienia), które ma się koncentrować na człowieku oraz jego wolnościach

i prawach. Technologia powinna służyć człowiekowi, a prawdziwy postęp oznacza poprawę warunków zatrudnienia, w tym w sferze bezpieczeństwa, np. przez dalsze skracanie czasu pracy (ILO 2019). Wśród działań prawodawczych Unii Europejskiej na plan pierwszy wysuwają się rozporządzenie w sprawie sztucznej inteligencji¹ oraz tzw. dyrektywa platformowa². Warto też zwrócić uwagę na rezolucję Parlamentu Europejskiego w sprawie prawa do bycia *offline*³. Wyrazem realizowanych idei jest Europejska deklaracja praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie, akcentująca służebną rolę technologii wobec ochrony i rozwoju człowieka⁴. Technologia nie jest bytem autonomicznym. Następują też pewne zmiany, gdy chodzi o podejście do prawa do rokowań zbiorowych dla zatrudnianych nietypowo, które to prawo było ograniczane (Lamine, Prassl 2018; Lianos, Countouris, De Stefano 2019; Gyulavári 2020). Efektem działania europejskich partnerów społecznych jest m.in. porozumienie ramowe w sprawie digitalizacji⁵.

Jakkolwiek rozporządzenie w sprawie sztucznej inteligencji jest aktem ogólnym, mającym zapewnić bezpieczeństwo w różnych sferach życia społeczno-gospodarczego, ma istotne znaczenie również dla obszaru zatrudnienia, zarządzania pracownikami i dostępu do samozatrudnienia. Stosowane systemy AI przeznaczone do wykorzystywania do celów rekrutacji lub wyboru osób fizycznych, w szczególności do celów umieszczania ukierunkowanych ogłoszeń o pracę, analizowania i filtrowania podań o pracę oraz do oceny kandydatów, a także do wykorzystywania do celów podejmowania decyzji wpływających na warunki stosunków pracy, decyzji o awansie lub rozwiązaniu umownego stosunku pracy, przydzielania zadań w oparciu o indywidualne zachowanie lub cechy osobowości lub charakter lub do monitorowania lub oceny wydajności i zachowania osób pozostających w takich stosunkach zostały uznane za systemy AI wysokiego ryzyka (art. 6 ust. 2 w zw. z załącznikiem III rozporządzenia 2024/1689). Może to oznaczać (choć tu pojawiają się pewne wątpliwości) konieczność stosowania mechanizmów ochronnych przewidzianych w rozporządzeniu.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Dz. Urz. UE 2024/1689 z dnia 12 lipca 2024 r.).

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz. Urz. UE z dnia 11 listopada 2024 r.).

³ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia *offline* (2019/2181(INL)) (Dz. Urz. UE C 456 z dnia 10 listopada 2021 r.).

⁴ Europejska deklaracja praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie proklamowana przez Parlament Europejski, Komisję i Radę (Dz.U. UE C.2023.23.1).

⁵ European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf (dostęp: 2.04.2024).

Z kolei dyrektywa platformowa stanowi próbę kompleksowej regulacji statusu prawnego osób pracujących z wykorzystaniem platform cyfrowych. Przede wszystkim, dyrektywa wymaga ustanowienia w państwach członkowskich domniemania stosunku pracy w razie spełnienia określonych warunków sformułowanych przez prawodawcę unijnego (art. 5 dyrektywy 2024/2831) (szerzej zob. Duraj 2024). Uznanie pracujących na platformach za pracowników pociąga za sobą stosowanie najbardziej rozbudowanych standardów ochronnych. Jednym z podstawowych celów aktu jest zapewnienie kontroli człowieka nad stosowanymi środkami technologicznymi. Dyrektywa wymusza zapewnienie nadzoru ludzkiego nad zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i zautomatyzowanymi systemami decyzyjnymi (art. 10 dyrektywy 2024/2831). Prawodawca unijny potwierdza, że technologia jest narzędziem, z którego korzysta pracodawca, a nie bytem autonomicznym. Dyrektywa tworzy minimalne standardy przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów (art. 9 dyrektywy 2024/2831). Pracownicy powinni mieć dostęp do informacji związanych ze stosowaniem technologii (art. 11 dyrektywy 2024/2831). Dyrektywa bezpośrednio ingeruje też w sferę bezpieczeństwa procesu pracy, tworząc standardy dostosowane do specyfiki pracy platformowej (art. 12 dyrektywy 2024/2831)⁶. Platformy cyfrowe, a w zasadzie ich operatorzy, w odniesieniu do pracowników platformowych: a) oceniają ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i zautomatyzowanymi systemami decyzyjnymi dla ich bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności pod kątem ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka; b) oceniają, czy zabezpieczenia przewidziane w tych systemach są odpowiednie w stosunku do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy; c) wprowadzają odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne. Operatorzy platform mają zapewnić skuteczne informowanie pracowników platform lub ich przedstawicieli, prowadzenie z nimi konsultacji i ich udział zgodnie z art. 10 i 11 dyrektywy 89/391/EWG (ust. 2). Cyfrowe platformy pracy nie mogą stosować zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w sposób, który wywiera nadmierną presję na pracowników platform lub w inny sposób zagraża bezpieczeństwu oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników platformy (ust. 3). Prawodawca unijny dostrzega też potencjalne zagrożenia psychospołeczne związane z pracą platformową oraz trudności z ich identyfikacją oraz zgłaszaniem. Dlatego, aby chronić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników platform, w tym chronić ich przed przemocą i molestowaniem, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby cyfrowe platformy pracy wprowadziły środki zapobiegawcze, w tym zapewniające

⁶ Oprócz zautomatyzowanych systemów decyzyjnych niniejszy artykuł stosuje się również w przypadku, gdy cyfrowe platformy pracy korzystają ze zautomatyzowanych systemów wspierających lub podejmujących decyzje, które w jakikolwiek sposób wpływają na pracowników platform.

skuteczne kanały zgłaszania takich zagrożeń (ust. 5). Dyrektywa przewiduje jednocześnie zaangażowanie przedstawicieli pracowników, które może się przyczynić do poprawy warunków wykonywania pracy (art. 13 dyrektywy 2024/2831).

Rezolucja w sprawie prawa do bycia *offline* stanowi odpowiedź na nieadekwatność tradycyjnych sposobów ochrony pracowników w procesie pracy z wykorzystaniem narzędzi o charakterze inwazyjnym (ingerujących w sferę prywatną pracownika). Przyszła dyrektywa miałaby określić minimalne wymogi, aby umożliwić pracownikom, którzy korzystają z narzędzi cyfrowych, w tym narzędzi ICT, do celów zawodowych, wykonywanie prawa do bycia *offline* oraz zadbać o to, by pracodawcy przestrzegali prawa pracowników do bycia *offline*⁷. Dyrektywa miałaby znaleźć zastosowanie do wszystkich branż. Państwa członkowskie miałyby zagwarantować m.in., aby pracodawcy podjęli niezbędne działania w celu zagwarantowania pracownikom możliwości korzystania z prawa do bycia *offline*, a także wprowadzali obiektywne, niezawodne i dostępne systemy umożliwiające pomiar czasu przepracowanego każdego dnia przez każdego pracownika. Natomiast pracownicy powinni mieć możliwość zwrócenia się o rejestr swojego czasu pracy i uzyskania takiego rejestru.

Porozumienie w sprawie digitalizacji wskazuje obszary, w których konieczne jest podjęcie działań oraz cele, do których należy dążyć, i sposoby ich osiągnięcia. Europejscy partnerzy społeczni akcentują potrzebę stworzenia odpowiednich, w tym bezpiecznych, warunków pracy. Kładą nacisk na podnoszenie świadomości stron stosunku pracy i szkolenia. Podkreślają konieczność efektywnej ochrony w zakresie czasu pracy i okresów odpoczynku. Jeśli chodzi o wykorzystanie sztucznej inteligencji w procesie organizacji pracy, europejscy partnerzy społeczni również formułują zasadę kontroli człowieka nad technologią. Technologia pozostaje narzędziem stosowanym przez pracodawcę, a nie bytem autonomicznym. Porozumienie wyznacza ogólne kierunki działań, podczas gdy konkretne rozwiązania muszą uwzględniać dokonujące się cały czas zmiany otoczenia technologicznego. Warunkiem rozwoju rokowań zbiorowych w obszarze technologicznym jest uznanie praw pracujących poza stosunkiem pracy, które były ograniczane ze względu na realizację wolności gospodarczych. Stopniowo odchodzi się od ograniczeń wolności i praw zbiorowych niepracowników (w tym samozatrudnionych), które w przeszłości były uzasadniane koniecznością realizacji wolności gospodarczych oraz ochroną konkurencji⁸ (szerzej m.in. Ratti 2022).

Tworzenie ram prawnych na poziomie europejskim będzie sprzyjać ujednoliceniu ochrony oraz podnoszeniu jej poziomu. Obecnie państwa członkowskie

⁷ Bycie *offline* definiuje się jako nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio.

⁸ Zob. Komisja Europejska, Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (2022/C 374/02. Dz. Urz. UE z dnia 18 marca 2022 r.).

różnią się zasadniczo, jeśli chodzi o zakres i przedmiot ingerencji w technologiczne stosunki zatrudnienia. Niektórzy ustawodawcy podjęli próbę kompleksowego uregulowania pewnych obszarów, np. uznając pracowniczy status pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych, np. hiszpańska *Ley Rider* (Pérez Prado 2021). W innych jurysdykcjach zdecydowano się na punktowe uregulowanie pewnych kwestii (Robin-Oliver 2023), podczas gdy status prawny pracujących z wykorzystaniem technologii, np. pracowników platformowych, pozostaje nieuregulowany. Państwa członkowskie różnią się też istotnie, gdy chodzi o podejście do prawa do rokowań zbiorowych dla niepracowników (Waas, Hiebl 2021), wśród których znaczną część stanowią pozostający w zatrudnieniu technologicznym. Różny jest także poziom zaangażowania krajowych partnerów społecznych. W niektórych państwach członkowskich doszło do zawarcia porozumień zbiorowych gwarantujących np. wybrane prawa pracowników platformowych (m.in. Miranda Boto, Bra-meshuber 2022). W innych, dotyczy to zwłaszcza Europy Środkowo-Wschodniej, rokowania zbiorowe dotyczące zatrudnienia technologicznego nie rozwinęły się.

6. POLSKIE PRAWO PRACY WOBEC ROZWOJU TECHNOLOGICZNEGO

Polski ustawodawca interweniował dotychczas punktowo, regulując obszary, w których zmiany były konieczne albo ze względu na oczywiste niedostosowanie do zmian technologicznych, albo ze względu na konieczność implementacji standardów ponadnarodowych. W pozostałym zakresie zastosowanie znajdują przepisy ogólne, których adaptacja do specyfiki zatrudnienia technologicznego następuje w procesie stosowania prawa.

Przedmiotem kompleksowej zmiany stała się praca na odległość. W miejsce dotychczasowych telepracy i pracy zdalnej na czas pandemii ustawodawca wprowadził instytucję pracy zdalnej do kodeksu pracy. Prawna regulacja pracy zdalnej miała być wyrazem kompromisu między potrzebą możliwie elastycznej organizacji pracy na odległość a ochroną pracownika (m.in. Mitrus 2020). Stosowanie pracy zdalnej jest możliwe w szerszym zakresie niż miało to miejsce w przypadku telepracy (art. 67¹⁸ k.p.). W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zachowano trzon rozwiązań zastosowanych na gruncie telepracy, ale z pewnymi modyfikacjami, uwzględniającymi dotychczasowe doświadczenia oraz zgłaszane postulaty i zastrzeżenia (szerzej Makowski 2023, 20 i n.). Wyrazem ochrony pracownika jest niedopuszczalność stosowania pracy zdalnej przy pracach stwarzających zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, a przez to wymagających stworzenia odpowiednich zabezpieczeń (art. 67³¹ § 4 k.p.)⁹. W przypadku uzgodnienia pracy

⁹ 1) szczególnie niebezpiecznych; 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych; 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa

zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę szkolenie wstępne osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 67³¹ § 2 k.p.). Uzgodnienie pracy zdalnej prowadzi do wyłączenia niektórych obowiązków z zakresu BHP (szerzej Makowski 2023, 21–22), w tym dotyczących stanu pomieszczeń czy urządzeń higieniczno-sanitarnych (art. 67³¹ § 1 k.p.)¹⁰. Jeśli chodzi o dalsze modyfikacje, uwzględniające specyfikę pracy zdalnej, dopuszczono sporządzanie przez pracodawcę uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Sama ocena ryzyka zawodowego jest dostosowana do specyfiki pracy zdalnej (art. 67³¹ § 5 k.p.)¹¹. Na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego pracodawca opracowuje i przekazuje pracownikowi informację zawierającą: 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii; 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej; 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej; 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego¹². Między innymi na tej podstawie pracownik będzie podejmować określone działania w obszarze bezpieczeństwa i higieny. Można mieć jednak obawy, na ile mechanizm oparty na potwierdzaniu przez pracownika zapoznania się z określonymi standardami BHP i deklaracji stosowania się do nich okaże się w rzeczywistości efektywny.

Niezależnie od tego, czy praca jest wykonywana z domu pracownika czy z innego miejsca, to pracownik jest podmiotem organizującym stanowisko pracy. Pracownik powinien je zorganizować, uwzględniając wymagania ergonomii (art. 67³¹ § 8 k.p.). Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu

i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy; 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy; 5) powodujących intensywne brudzenie. Pewne modyfikacje dotyczą też szkoleń BHP.

¹⁰ Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233.

¹¹ Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

¹² Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

wskazany przez pracownika i uzgodniony z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy (art. 67³¹ § 7 k.p.). Przyjęte rozwiązanie ułatwia stosowanie pracy zdalnej, prowadząc jednak do obciążenia pracownika przy jednoczesnym braku mechanizmu efektywnej weryfikacji, co może powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa procesu pracy (Makowski 2023, 26).

Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 67²⁸ § 1 k.p.). W razie stwierdzenia uchybień pracodawca odwołuje zgodę na wykonywanie pracy zdalnej (art. 67²⁸ § 3 k.p.). Sposób przeprowadzania kontroli procesu pracy, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, określa się w zasadach wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ § 6 k.p.), mających zazwyczaj charakter zbiorowy (porozumienie albo regulamin). Kontrola wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej, w tym kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem (art. 67³³ § 3 k.p.). Pracownicy zdalni nie mogą być traktowani mniej korzystnie w zakresie warunków zatrudnienia, ani dyskryminowani ze względu na fakt wykonywania pracy poza zakładem pracy (art. 67²⁹ k.p.). Pracodawca ma natomiast obowiązek umożliwienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników (art. 67³⁰ k.p.). W razie wypadku przy pracy zdalnej odpowiednio stosuje się art. 234 k.p. oraz przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 k.p. (art. 67³¹ § 9 k.p.). Szczególnego uregulowania wymagały oględziny miejsca wypadku, których dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości (art. 67³¹ § 10 k.p.). Szczególną postacią pracy zdalnej jest praca zdalna wykonywana na polecenie pracodawcy. W tym przypadku prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest ważone z koniecznością ochrony życia i zdrowia zagrożonych nadzwyczajnymi okolicznościami, w tym działaniem siły wyższej (art. 67¹⁹ § 3 k.p.)¹³. Praca zdalna na polecenie pracodawcy może być wykonywana pod warunkiem złożenia przez pracownika oświadczenia o dysponowaniu warunkami (lokalowymi i technicznymi) niezbędnymi do wykonywania pracy zdalnej.

¹³ W okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

Regulacja pracy zdalnej stanowi jak na razie wyjątek, gdy chodzi o bezpośrednią i kompleksową ingerencję ustawodawcy w obszar technologiczny. Nie oznacza to jednak braku ochrony pracowników w innych aspektach zatrudnienia z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Pracownicy pozostają obowiązani do sumiennego i starannego wykonywania pracy (art. 100 § 1 k.p.), nie odpowiadając za jej rezultat. Technologia, z której korzysta pracodawca, np. algorytmy oparte na sztucznej inteligencji, są narzędziem, z którego pracodawca korzysta, organizując pracę i za skutki użycia których odpowiada. To pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (art. 207 § 1 k.p.). Jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, co w szczególności można odnosić do zatrudnienia technologicznego. W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 207 § 2 k.p.) (szerzej m.in. Wyka 2003, 224 i n.).

W rezultacie, technologię należy stosować w sposób, który, na zasadach ogólnych, eliminuje lub ogranicza zagrożenia towarzyszące świadczeniu pracy – tak w wymiarze fizycznym, jak i psychospołecznym. Przykładem jest powierzanie zadań w zarządzaniu algorytmicznym. Użycie algorytmów AI nie może prowadzić do nadmiernego obciążenia pracownika pracą, np. przez oczekiwanie osiągania wyników powyżej średniej albo ciągłego zwiększania liczby zadań. Taka organizacja pracy jest sprzeczna z naturą zobowiązania pracownika, jednocześnie zagrożając jego bezpieczeństwem. Pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo środków technicznych i całego procesu pracy. Ma również obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), który, wraz z wykorzystywaniem nowoczesnych technologii, może przybierać specyficzne formy. Pracodawcy powinni dostosować mechanizmy przeciwdziałania i reagowania na mobbing (lub inne niepożądane zachowania) do specyfiki pracy na odległość i różnych postaci cyberprzemocy. Z tej perspektywy należy również oceniać propozycje zmian ustawowych, zmierzających m.in. do przebudowy definicji mobbingu oraz zasad odpowiedzialności pracodawcy, co w założeniu miałyby się przyczyniać do zwiększenia efektywności ochrony pracujących¹⁴. Warto rozważyć, na ile uzasadnione byłoby wyrażne wskazywanie zjawisk lub obszarów związanych z rozwojem technologicznym. Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji nie zwalnia też pracodawcy z odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (rozdział 2a działu pierwszego k.p.). Pracodawca powinien zapewnić i kontrolować odpowiednie wykorzystanie algorytmów, które stanowią narzędzie w procesach rekrutacji czy organizowania pracy.

Odrębnym problemem jest prawo do bycia *offline*, które teoretycznie gwarantują przepisy o czasie pracy. Problemem w tym przypadku są jednak nie gwarancje

¹⁴ <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393651/katalog/13106707#13106707> (dostęp: 15.05.2025).

formalne, ale możliwość weryfikacji rzeczywistego czasu pracy w praktyce. Bez rozwiązań dedykowanych zatrudnieniu technologicznemu, jak odpowiednie narzędzia ewidencjonowania i kontroli czasu pracy, efektywna realizacja prawa do bycia *offline* jest znacznie utrudniona. W rezultacie prawo do bycia *offline* jest jednym z najważniejszych przykładów regulacji, w której ogólne ramy prawne nie są wystarczające dla zapewnienia rzeczywistego bezpieczeństwa w procesie pracy. Jest to przyczynek do szerszej refleksji, że z punktu widzenia rozwoju technologicznego obecne ramy prawne są niepełne i niewystarczające (por. Latos-Miłkowska, Kibil 2024, 163). Rozwój technologiczny i wzrost wydajności pracy mogą natomiast uzasadniać skracanie czasu pracy, w szczególności przez obniżanie wymiaru czasu pracy lub ustanowienie 4-dniowego tygodnia pracy. Jakkolwiek polskie standardy w tym zakresie, tzn. 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin tygodniowo (art. 129 § 1 k.p.) nie odbiegają od standardów przyjętych w innych państwach, polscy pracownicy należą do pracujących najdłużej w Unii Europejskiej¹⁵. Jest to efekt dość elastycznej regulacji pracy w godzinach nadliczbowych, ale przede wszystkim braku regulacji autonomicznych, które obniżałyby wymiar czasu pracy, jak ma to miejsce w większości państw Europy Zachodniej. Długie godziny pracy mają niekorzystny wpływ na bezpieczeństwo procesu pracy i stan zdrowia pracowników. Jednocześnie dla wielu pracodawców, w tym małych i średnich przedsiębiorców, proste obniżenie godzin pracy mogłoby mieć niekorzystny wpływ na sytuację rynkową czy wręcz zachwiać podstawami ich funkcjonowania. Unikać natomiast należy rozwiązań mechanicznych, które, nie gwarantując znaczącej poprawy sytuacji pracujących, mogłyby zakłócać działanie rynku. Istnieje potrzeba wypracowania rozwiązań kompromisowych, w tworzeniu których znaczącą rolę powinni odgrywać partnerzy społeczni. Właściwą płaszczyzną do podjęcia dyskusji wydaje się zwłaszcza Rada Dialogu Społecznego. Krokiem w stronę skrócenia czasu pracy ma być pilotażowy program ogłoszony przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej¹⁶. Rzeczywiste zmiany w długości dnia pracy lub liczby dni pracy w tygodniu będą jednak wymagać konsensu politycznego z udziałem strony pracowniczej i pracodawczej, który będzie się opierał w szczególności na ocenie sytuacji gospodarczej i możliwości podmiotów zatrudniających.

¹⁵ W 2022 r. średnia długość tygodnia pracy w Polsce wynosiła 40,4 godziny, podczas gdy w Unii Europejskiej było to 37,5 godziny (Eurostat 2023).

¹⁶ <https://www.gov.pl/web/rodzina/idzie-nowe-ruszamy-z-pilotazem-skroconego-czasu-pracy> (dostęp: 2.03.2025).

7. DZIAŁANIA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY W ZATRUDNIENIU TECHNOLOGICZNYM

Działania ustawodawcy mogą uzupełniać partnerzy społeczni. Konsekwencją reformy zbiorowego prawa pracy z 2018 r. jest możliwość wszechstronnego kształtowania sytuacji prawnej nie tylko pracowników, ale również innych osób wykonujących pracę zarobkową (art. 1¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹⁷; dalej: u.z.z.) (m.in. Baran 2018), wśród których znaczącą grupę stanowią pracujący z wykorzystaniem technologii. Ustawodawca umożliwił osobom wykonującym pracę zarobkową nie tylko zrzeszanie się w związkach zawodowych, ale przyjął również otwartą formułę objęcia układami zbiorowymi pracy (art. 21 ust. 3 u.z.z.) oraz udziału w sporach zbiorowych pracy i objęcia porozumieniami, którymi spory te mogą się kończyć (art. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹⁸; dalej: u.r.s.z.). Szeroko ujęty jest również przedmiot układów zbiorowych pracy oraz porozumień kończących spory zbiorowe. W szczególności mogą one dotyczyć bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 240 § 1 k.p. oraz art. 1 u.r.s.z.). Partnerzy społeczni mają więc możliwość wszechstronnego oddziaływania na bezpieczeństwo i higienę pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii w całym obszarze zatrudnienia. Potencjalnie kwestie związane z technologizacją zatrudnienia mogą (powinny) stanowić przedmiot informowania i konsultowania rad pracowników (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji)¹⁹. Technologizację stosunków pracy, a przynajmniej niektóre jej przejawy, należy uznać za działania, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Potencjał rokowań zbiorowych jest dotychczas wykorzystywany w ograniczonym zakresie. Rokowania dla niepracowników są prowadzone w niewielkim zakresie (Mądrzycki, Pisarczyk 2022). W przypadku pracowników sytuacja wygląda inaczej za sprawą mechanizmu wprowadzania pracy zdalnej. Zasady wykonywania pracy zdalnej, w tym kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy), określa się w porozumieniu zawierającym z zakładowymi organizacjami związkowymi, w regulaminie wydawanym z braku porozumienia albo po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 67²⁰ k.p.). Porozumienia i regulaminy pracy zdalnej mogą w jakiś sposób zabezpieczać prawo do bycia *offline*, choć nie jest to materia wskazana wprost przez ustawodawcę (Moras-Olaś 2019, 319; Reda-Ciszewska 2024). Mogą również wprowadzać bardziej szczegółowe (dostosowane do specyfiki pracy zdalnej) zasady z zakresu BHP, przyczyniając się

¹⁷ Dz.U. z 2025 r. poz. 440.

¹⁸ Dz.U. z 2020 r. poz. 123.

¹⁹ Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550 ze zm.

do podnoszenia poziomu ochrony pracujących. Ewentualne objęcie zasadami pracy zdalnej niepracowników będzie wymagać ich zgody wyrażonej na zasadach ogólnych. Poza obszarem pracy zdalnej postanowienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zatrudnieniu technologicznym należą do rzadkości (Mądrzycki, Pisarczyk 2022). Pracujący z wykorzystaniem nowoczesnych technologii mogą natomiast korzystać z ogólnych gwarancji, choć sposób ich sformułowania nie zawsze jest adekwatny i dający się przenieść na grunt nowoczesnych technologii. Nadal istnieją obszary, w których partnerzy społeczni mogliby się znacząco przyczynić do poprawy bezpieczeństwa procesu przez tworzenie gwarancji prawa do bycia *offline* czy ustalanie norm pracy chroniących przed nadmiernym obciążeniem, a zwłaszcza przed wymaganiami wykraczającymi poza sumienność i staranność świadczenia pracy (por. Votavová 2021; Lamannis 2023). Partnerzy społeczni, w tym zwłaszcza związki zawodowe, budują nowe strategie (zob. np. Konfederacja Pracy²⁰ czy Związkowa Alternatywa 2023), które mogłyby przyciągnąć pracujących z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, np. pracowników platformowych, oraz przyczyniały się do poprawy warunków pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny, w zatrudnieniu technologicznym (m.in. De Stefano, Taes 2023, 22). Na razie znajdują się jednak na początku drogi do aktywnego włączenia się w tworzenie bezpiecznego środowiska pracy w zatrudnieniu technologicznym. Jest to niestety trudne wobec ogólnej słabości relacji zbiorowych w Polsce.

Jednym z problemów utrudniających związkom zawodowym efektywny udział w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy są zasady dostępu do danych niezbędnych do prowadzenia rokowań zbiorowych. Ogólne sformułowania użyte w art. 28 u.z.z. (szerzej m.in. Baran 2019) są uznawane za przeszkodę w rozwoju aktywności związkowej w obszarze technologicznym. Stąd propozycje doprecyzowania przedmiotu informacji, których zakładowa organizacja związkowa może żądać od pracodawcy: dane dotyczące parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie²¹. Problemem może się jednak okazać nie tyle przedmiot informacji, który teoretycznie już dzisiaj daje możliwość żądania danych „technologicznych”, co brak mechanizmu pozwalającego na weryfikację żądania strony związkowej, np. na wzór ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, wreszcie sama praktyka relacji między partnerami społecznymi charakteryzująca się nieufnością i dużymi napięciami.

²⁰ <https://konfederacijapracy.org.pl/> (dostęp: 15.05.2025).

²¹ Druk nr 2642. Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> (dostęp: 2.02.2024).

Niewykorzystany pozostaje również potencjał współdziałania pracodawców z przedstawicielstwami wybieranymi, w tym radami pracowników. W dużym stopniu jest to konsekwencja kryzysu samej idei udziału pracowników w sprawach zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, który znajduje wyraz w niewielkiej i spadającej liczbie rad pracowników²². Sytuacja mogłaby ulec zmianie wraz ze wzmocnieniem przedstawicielstw wybieranych w wyniku zmian ustawowych (por. Instytut Spraw Obywatelskich 2024). Warto rozważyć również, wzorowane na propozycjach nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, wskazanie kompetencji rad pracowników w obszarze technologicznym.

8. ZAKOŃCZENIE

Jakkolwiek prawna regulacja pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii znajduje się cały czas *in statu nascendi*, wyraźne są pewne ogólne tendencje, które można uznać za istotne dla regulowania bezpieczeństwa i higieny pracy w nowoczesnych stosunkach zatrudnienia. Korzystanie z nowoczesnych technologii nie zmienia zasadniczych założeń systemu. Jego głównym celem jest ochrona człowieka pracy przez zapewnienie mu godnych, w tym bezpiecznych i higienicznych, warunków pracy. Prawo pracy (prawo zatrudnienia) powinno pozostać zorientowane na człowieka. Technologia nie jest bytem autonomicznym. Odpowiedzialnym za jej stosowanie powinien być podmiot, który z danych narzędzi korzysta – podmiot zatrudniający. W rezultacie pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niezależnie od tego, czy praca jest wykonywana z wykorzystywaniem tradycyjnych, czy nowoczesnych narzędzi i instrumentów. Nowoczesne technologie mogą natomiast wymagać odpowiedniego dostosowania ram prawnych tak, aby zapewnić ochronę, ale jednocześnie stworzyć warunki pozwalające na efektywne prowadzenie działalności. Proces dostosowywania ram prawnych odbywa się dwutorowo – przez przebudowę przepisów powszechnie obowiązujących oraz działania partnerów społecznych. Istotne działania w obszarze zatrudnienia technologicznego podjęła Unia Europejska. Przyjęte rozwiązania będą się przyczyniać do ujednolicenia i podnoszenia standardów ochronnych. Jednocześnie potrzebna jest jednak spójna strategia działań na poziomie krajowym, która pozwoli stworzyć efektywny model ochrony dostosowany do zmieniającego się otoczenia technologicznego. Ważnym krokiem było wyraźne uregulowanie pracy zdalnej. Jest to zespół przepisów tworzonych z myślą o określonym obszarze zatrudnienia technologicznego. Rozwiązania przyjęte w zakresie BHP, wobec przerzucenia części obowiązków na pracowników, będą jednak wymagały monitorowania i oceny z perspektywy gwarantowania pracującym adekwatnej ochrony. Konieczne są też kolejne

²² <https://www.gov.pl/web/dialog/informowanie-i-konsultowanie> (dostęp: 15.05.2025).

działania, w tym uregulowanie prawa do bycia *offline* czy stworzenie efektywnej ochrony przed nadmiernym obciążaniem pracowników w ramach zarządzania algorytmicznego. W ramach prac nad nowelizacją przepisów o mobbingu należy uwzględniać specyfikę zagrożeń cyfrowych. Niestety wobec słabości dialogu społecznego działania ustawowe są jedynie w niewielkim zakresie wspierane lub uzupełniane przez partnerów społecznych. Stworzenie adekwatnych strategii przez związki mogłoby się istotnie przyczynić do poprawy bezpieczeństwa procesu pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Albin, Einat. 2025. „The Three-Tier Structural Legal Deficit Undermining the Protection of Employees’ Personal Data in the Workplace”. *Oxford Journal of Legal Studies* 45(1): 81–107. <https://doi.org/10.1093/ojls/ggae033>
- Ales, Edoardo. 2022. „The Impact of Automatisations and Robotics on Collective Labour Relations: Meeting an Unprecedented Challenge”. W *Decent Work in the Digital Age*. 39–56. Red. Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509958269.ch-003>
- Baran, Krzysztof W. 2018. „O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 9: 2–4.
- Baran, Krzysztof. 2019. „Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej.” *Monitor Prawa Pracy* 16(1): 7–11.
- Bąba, Michał. 2022. „Podporządkowanie technologiczne w zatrudnieniu”. *Państwo i Prawo* 2: 88–109.
- Borges, Isabel Vieira. 2023. „R2D: The Right to Disconnect from Work”. W *The Legal Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. 249–296. Red. Dário Moura Vicente, Sofia de Vasconcelos Casimiro. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-40516-7_14
- Davidov, Guy. 2016. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.001.0001>
- Duraj, Tomasz. 2024. „Implementacja do polskiego porządku prawnego dyrektywy platformowej – problem domniemania stosunku pracy (wprowadzenie do dyskusji)”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 4: 253–273.
- Eurostat. 2023. *How much time per week do Europeans usually work?* <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1> (dostęp: 20.03.2024).
- Gospodarek, Gabriela. 2019. „Status «niezależnego» usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2, 4: 9–17, 21–30. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.2.3>
- Gruber-Risak, Martin. 2022. „Classification of Platform Workers: A Scholarly Perspective”. W *Decent Work in the Digital Age*. 85–104. Red. Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509958269.ch-005>
- Gyulavári, Tamás. 2020. „Collective rights of platform workers: The role of EU law”. *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 27(4): 406–424. <https://doi.org/10.1177/1023263X20932070>
- Gyulavári, Tamás. Emanuele Menegatti. 2022a. „Floor of Rights for Platform Workers”. W *Decent Work in the Digital Age*. 127–146. Red. Tamás Gyulavári Emanuele Menegatti. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509958269>

- Gyulavári, Tamás. Emanuele Menegatti. 2022b. „Labour, Law, and Digitalisation”. W *Decent Work in the Digital Age*. 1–19. Red. Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509958269.ch-001>
- Hepple, Bob. 2003. *Rights at work*. DP/147/2003. Geneva: DP/147/2003 International Labour Organization. International Institute for Labour Studies Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_079203.pdf
- ILO. 2019. *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*. Geneva: International Labour Organization.
- Instytut Spraw Obywatelskich. 2024. *Projekt nowelizacji ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*. <https://instytutsprawobywatelskich.pl/publikacje/projekt-nowelizacji-ustawy-o-informowaniu-pracownikow-i-przeprowadzaniu-z-nimi-konsultacji-2/> (dostęp: 15.05.2025).
- Krämer, Clara. Sandrine Cazes. 2022. *Shaping the transition: Artificial intelligence and social dialogue*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 279. Paris: OECD Publishing.
- Lamannis, Mariagrazia. 2023. *Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives*. Brussels: ETUI. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4404691>
- Lamine, Auriane. Jeremias Prassl. 2018. „Collective Autonomy for On-Demand Workers? Normative Arguments, Current Practices and Legal Ways Forward”. W *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*. 269–291. Red. Sylvaine Laloum. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Langille, Brian. 2011. „Labour Law’s Theory of Justice”. W *The Idea of Labour Law*. Red. Guy Davidov, Brian Langille. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199693610.003.0008>
- Latos-Miłkowska, Monika. Michał Kibil. 2024. Czy jesteśmy gotowi na sztuczną inteligencję w zatrudnieniu? *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 31(3): 153–166. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.24.013.19925>
- Laulom, Sylvaine. 2022. „Discrimination by Algorithms at Work”. W *Decent Work in the Digital Age*. 271–291. Red. Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509958269.ch-014>
- Lee, Sangheon. Deirdre McCann. Jon C. Messenger. 2007. *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*. London–New York: Routledge.
- Lianos, Ioannis. Nicola Countouris. Valerio De Stefano. 2019. „Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market”. *European Labour Law Journal* 10(3): 291–333. <https://doi.org/10.1177/2031952519872322>
- Liszczy, Teresa. 2018. *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Makowski, Dariusz. 2023. „O przepisach kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej w świetle zasad prawa BHP”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 7: 20–26. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.7.4>
- Mangan, David. 2022. „From Monitoring of the Workplace to Surveillance of the Workforce”. W *Decent Work in the Digital Age*. 311–330. Red. Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509958269.ch-016>
- Mądrzycki, Błażej. Łukasz Pisarczyk. 2022. *Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych w Polsce*. <https://www.gov.pl/web/dialog/krajowy-plan-odbudowy> (dostęp: 20.02.2024).

- Miranda Boto, Josè María (red.). Elisabeth Brameshuber (red.). 2022. *Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models*. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509956227>
- Mitrus, Leszek. 2020. „Praca zdalna *de lege lata* i *de lege ferenda* – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 10, 11: 3–9, 3–10. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.11.1>
- Moras-Olaś, Kinga. 2019. „Prawo do bycia *offline* jako podstawowe prawo pracownika”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 28(4): 305–323. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.21.024.14266>
- Nowik, Paweł. 2022. „New Challenges for Trade Unions in the Face of Algorithmic Management in the Work Environment”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 29(2): 121–143. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.22.011.15685>
- Owczarek, Dominik. Agata Chelstowska. 2016. *Amazon po polsku. Warunki pracy i stosunki z pracownikami*. Warszawa: Fundacja Instytutu Spraw Publicznych.
- Pérez Prado, Daniel. 2021. „The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish «Riders’ Law»”. <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf> (dostęp: 3.04.2024).
- Prassl, Jeremias. 2018. *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Prassl, Jeremias. Martin Risak. 2016. „Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”. *Oxford Legal Studies Research Paper* 8.
- Ratti, Luca. 2022. „A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU”. W *Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models*. 39–60. Red. Josè María Miranda Boto, Elisabeth Brameshuber. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509956227.ch-003>
- Reda-Ciszewska, Anna. 2024. „Rola zakładowych źródeł prawa pracy dotyczących pracy zdalnej”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 3–12. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2024.4.2>
- Robin-Oliver, Sophie. 2023. „The Digitalisation of Labour Law in France”. W *The Cambridge Handbook of Technological Disruption in Labour and Employment Law*. 107–121. Red. Marc De Vos, Gordon Anderson, Evert Verhulp. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108878647.007>
- Senatori, Iacopo. 2022. „EU Law and Digitalisation of Employment Relations”. W *Decent Work in the Digital Age*. 85–104. Red. Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti. Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509958269.ch-004>
- De Stefano, Valerio. Taes Simon. 2023. „Algorithmic management and collective bargaining”. *Transfer European Review of Labour and Research* 29(1): 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>
- Świątkowski, Andrzej. 2019. *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Ignatianum w Krakowie.
- Unterschütz, Joanna. 2017. „Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy. Część I”. *Monitor Prawa Pracy* 14(8): 398–399.
- Unterschütz, Joanna. 2019. „Digital work – real bargaining: how can the sustainability of social dialogue be ensured in the digital era?”. W *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*. 226–232. Red. Jeff Kenner, Izabela Florczak, Marta Otto. Cheltenham–Northampton MA: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788973267.00021>
- Vicente, Dário Moura (red.). Sofia de Vasconcelos Casimiro (red.). Chen Chen (red.). 2023. *The Legal Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Cham: Springer.

- Votavová, Klára. 2021. „Amazon. Praca pod rządami algorytmów”. *Krytyka polityczna* z dnia 13.09.2021r. <https://krytykapolityczna.pl/swiat/ue/zarzadzanie-algorytmiczne-w-magazynach-amazona-w-europie-srodkowej/> (dostęp: 2.04.2024).
- Waas, Bernd (red.). Christina Hiebl (red.). 2021. *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Difin.
- Związkowa Alternatywa. 2023. *Związki zawodowe – przyszłość sektora technologicznego*. <https://www.za.org.pl/zwiazki-zawodowe-przyszlosc-sektora-technologicznego/> (dostęp: 2.02.2024).

Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz. Urz. UE L z dnia 11 listopada 2024 r.).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Dz. Urz. UE L 2024/1689 z dnia 12 lipca 2024 r.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
- Ustawa z dnia 21 maja 1991 o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123).
- Ustawa z dnia 21 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

*Izabela Florczak** <https://orcid.org/0000-0003-3167-3382>*Krzysztof Stefański*** <https://orcid.org/0000-0001-6313-7387>

WPLYW ROZWOJU SZTUCZNEJ INTELIGENCJI NA BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENĘ PRACY – PANORAMA ZJAWISKA

Streszczenie. Artykuł przedstawia szeroki obraz wpływu sztucznej inteligencji na bezpieczeństwo i higienę pracy, z uwzględnieniem zarówno szans, jak i wyzwań związanych z tym procesem. Z jednej strony sztuczna inteligencja ma ogromny potencjał w zakresie automatyzacji procesów związanych z monitorowaniem i kontrolowaniem ryzyka zawodowego oraz z poprawą warunków pracy. Jednocześnie pojawiają się liczne zagrożenia związane ze stosowaniem tej technologii w środowisku pracy. Artykuł podejmuje także kwestię etyki i prywatności w kontekście stosowania AI w środowisku pracy, jak również zarządzania ryzykiem, wskazując na potrzebę odpowiednich regulacji prawnych.

Słowa kluczowe: sztuczna inteligencja, BHP, nowoczesne technologie

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY – A PANORAMA OF THE PHENOMENON

Abstract. This article presents a broad picture of the impact of artificial intelligence on occupational health and safety, taking into account both the opportunities and challenges associated with this process. On the one hand, artificial intelligence has great potential for automating processes related to monitoring and controlling occupational risks and improving working conditions. At the same time, there are numerous risks associated with the use of this technology in the work environment. The article also addresses the issue of ethics and privacy in the context of the use of AI in the work environment, as well as risk management, pointing to the need for appropriate regulation.

Keywords: artificial intelligence, OSH, modern technology

* Uniwersytet Łódzki, iflorczak@wpia.uni.lodz.pl

** Uniwersytet Łódzki, kstefanski@wpia.uni.lodz.pl



1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Truizmem będzie stwierdzenie, że rozwój sztucznej inteligencji (AI) wpływać będzie na wszystkie obszary życia ludzkiego. Na liczne z nich wpływa już zresztą w obecnej rzeczywistości (Negnevitsky 2005; Tegmark 2019; OECD 2019). Nowe zjawiska stanowią wyzwanie, które rozpatrywać można na wielu płaszczyznach. Przedmiotem niniejszego opracowania jest przedstawienie obszarów, w jakich AI oddziaływać będzie na bezpieczeństwo i higienę pracy. Prezentując je, warto przedstawić te wątki, które wymagają dalszej, pogłębionej analizy. Tekst ten stanowi bowiem, w zamierzeniu autorów, kompleksowe przedstawienie ogólnej problematyki związanej z wpływem AI na bezpieczeństwo i higienę pracy, mając na celu określenie obszarów, które poddać należy szczegółowym badaniom. Zarysowanie panoramy zjawiska jest niezwykle istotne ze względu na jego nowość oraz brak dotychczasowych szczegółowych badań. Ponadto, biorąc pod uwagę dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość związaną z rozwojem sztucznej inteligencji, takie ujęcie tematu charakteryzuje się większym potencjałem zachowania aktualności, jednocześnie stanowiąc solidną podstawę dla badań prowadzonych w różnych obszarach naukowych.

W opublikowanym przez Ministerstwo Cyfryzacji w 2018 r. dokumencie, w części zatytułowanej „Bezpieczeństwo i higiena pracy, odpowiedzialność”, przeczytać można, że zasadne jest zidentyfikowanie potrzeby i sposobu dostosowania przepisów BHP do wykorzystywania AI w zakładach pracy, szkolenia pracowników (Ministerstwo Cyfryzacji 2018, 211). Ten jedyny odnoszący się do kwestii rzeczywistego wpływu AI na BHP lakoniczny przekaz bezspornie potwierdza, że konieczność prowadzenia dalszych badań i analiz nad tym zjawiskiem jest paląca.

O aktualności i istotności prowadzonych w niniejszym opracowaniu rozważań świadczy kampania Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy pt. „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2023–2025. Jej celem jest zwiększenie świadomości na temat wpływu nowych technologii cyfrowych na pracę i miejsca pracy oraz związane z tym wyzwania i możliwości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Kampania skupia się wokół pięciu obszarów priorytetowych:

- praca za pośrednictwem platform internetowych;
- zaawansowana robotyka i sztuczna inteligencja;
- praca zdalna;
- inteligentne systemy cyfrowe;
- zarządzanie pracownikami za pomocą sztucznej inteligencji.

Szczególnie interesującym wątkiem w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy jest rola AI w zapewnianiu kultury bezpieczeństwa. Sztuczna inteligencja może odgrywać kluczową rolę w monitorowaniu środowiska pracy i analizowaniu potencjalnych zagrożeń w czasie rzeczywistym. Jednocześnie istotne jest badanie

tej tematyki z perspektywy kultury zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy. Z punktu widzenia aksjologicznego kluczowym pozostaje pytanie, czy – a jeśli tak, to w jakim stopniu – stosowanie AI wpływa na podejście pracowników do bezpieczeństwa i higieny pracy, a także jak oddziałuje na nadzór prowadzony przez podmioty zatrudniające. Analiza wpływu sztucznej inteligencji na bezpieczeństwo i higienę pracy powinna obejmować również pytania o długoterminowe konsekwencje stosowania nowych technologii.

2. ETYKA, PRAWO I BEZPIECZEŃSTWO: WYZWANIA AI W ZARZĄDZANIU BHP

Pogłębiając wątki szczegółowe podczas prowadzenia analiz nad wpływem AI na bezpieczeństwo i higienę pracy, trzeba mieć na uwadze kwestie etyczne, m.in. związane z granicami ingerencji w prywatność pracowników. Warto tu w szczególności wskazać zagrożenia płynące zarówno z szerokiego wykorzystania danych osobowych pracowników, a także związane z ich stałym monitoringiem czy geolokalizacją, co jest szczególnie widoczne w przypadku przedsiębiorstw transportowych czy działających w formie platformowej (Nowik 2024). Dane o pracownikach mogą być gromadzone za pośrednictwem urządzeń mobilnych, urządzeń do noszenia lub wbudowanych urządzeń monitorujących (w odzieży, a nawet na ciele). Dane te mogą dotyczyć nie tylko wykonywanych przez pracownika zadań służbowych (m.in. treść wiadomości e-mail, odwiedzane strony internetowe, liczba i treść połączeń telefonicznych), lecz także informacji z mediów społecznościowych, lokalizacji, w których pracownik przebywa poprzez śledzenie GPS, ruchu ciała, parametrów życiowych, wskaźników stresu i zmęczenia, mikromimiki twarzy, tonu głosu i analizy nastrojów (EU-OSHA 2021). Niezwykle istotne wydaje się w tym kontekście zbudowanie takiej polityki zbierania i przetwarzania danych, aby była ona zgodna z zasadami wynikającymi z przepisów o ochronie danych, w szczególności z RODO. Pamiętać należy, że polityka ta musi być elementem kultury działania pracodawcy do samego wdrożenia, zgodnie z regułą *privacy by design*.

Przetwarzanie zbyt dużej ilości danych jest jednak jedynie początkiem zagrożeń związanych z monitoringiem pracowników. Analiza tych danych dokonana przez AI może prowadzić do podejmowania zautomatyzowanych decyzji w ramach zarządzania algorytmicznego pracownikami. Wiąże się to z ryzykiem braku transparentności takich decyzji (*black box*). Pracownik, wobec którego podjęto decyzję odnoszącą się do jego stosunku pracy (np. decyzję o pozbawieniu nagrody lub o wypowiedzeniu umowy o pracę) najczęściej nie ma wiedzy o działaniu algorytmu. AI działa zgodnie z wdrożonymi zasadami i instrukcjami, które są bardzo trudne do przejrzania i zrozumienia (Stefański, Żywolewska 2024). Ponadto pracodawcy często odmawiają udzielenia informacji o tych zasadach, powołując się na tajemnicę przedsiębiorstwa. Danych tych nie mogą uzyskać nie tylko

pracownicy, ale także działające w ich interesie organizacje związkowe. Dodać warto, że w parlamencie procedowana jest obecnie zmiana ustawy o związkach zawodowych, mająca na celu zapewnienie związkom zawodowym dostępu do takich informacji.

Podjęcie decyzji przez AI w zakresie BHP każe postawić pytanie o odpowiedzialność za te decyzje. Jeśli system AI popełni błąd lub nie przewidzi zagrożenia, kto ponosi odpowiedzialność? Problemem jest brak regulacji, zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym. Polska nie jest tu wyjątkiem i w naszym kraju nie obowiązują żadne unormowania odnoszące się wprost do odpowiedzialności za stosowanie systemów sztucznej inteligencji. W Polsce, jak i w innych krajach UE, kwestie odpowiedzialności są regulowane w ramach prawa cywilnego, chociaż obecne uregulowania nie nadążają za potrzebami wynikającymi z szybkiego tempa rozwoju technologii.

Istotnym aspektem wydaje się także konieczność zagwarantowania odpowiedniego poziomu technicznego bezpieczeństwa algorytmów. W szczególności warto dostrzec, że wykorzystywanie algorytmów przy monitorowaniu warunków pracy, od których może zależeć zdrowie i życie pracowników, może stać się niezwykle groźne w przypadku manipulacji, awarii czy błędów systemowych. Stąd istnieje potrzeba zachowania należytej ostrożności przy projektowaniu oraz wdrażaniu algorytmów. I w tym przypadku warto postulować wprowadzenie regulacji, które wymusiłyby stosowanie najwyższych możliwych zabezpieczeń technicznych w takich przypadkach.

3. AUTOMATYZACJA I PREDYKCJA: NOWE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA BHP Z WYKORZYSTANIEM AI

AI rewolucjonizuje zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy, wprowadzając nowe, bardziej efektywne podejścia do monitorowania ryzyka oraz zapobiegania wypadkom. Automatyzacja procesów i predykcyjne analizy zagrożeń stają się kluczowymi narzędziami w codziennym zarządzaniu bezpieczeństwem w miejscach pracy (Stolzer, Goglia 2016).

Dzięki zaawansowanym algorytmom uczenia maszynowego, systemy AI są w stanie analizować ogromne zasoby danych w czasie rzeczywistym, wykrywając ryzykowne zachowania i niebezpieczne warunki pracy, które wcześniej mogły umknąć uwadze ludzkich obserwatorów. Ponadto, zdolność sztucznej inteligencji do prognozowania zagrożeń na podstawie danych historycznych i bieżących umożliwia podejmowanie decyzji prewencyjnych z wyprzedzeniem, co nie tylko minimalizuje ryzyko wypadków, ale również poprawia ogólną efektywność procesów BHP (Babusing Rathod i in. 2024, 232–249).

W tej części omówione zostaną kluczowe zastosowania sztucznej inteligencji w obszarze automatyzacji i predykcji w zarządzaniu BHP. Przedstawione będą

technologie monitorujące przestrzeganie zasad bezpieczeństwa, przykłady ich wdrożeń w praktyce oraz potencjał predykcyjnych algorytmów w analizie ryzyka i zapobieganiu awariom. Rozważania te pozwolą zarysować przyszłość zarządzania BHP w erze cyfrowej transformacji.

Jednym z kluczowych zastosowań AI w obszarze BHP są systemy wykorzystujące analizę obrazu z kamer. Dzięki zaawansowanym algorytmom systemy te mogą monitorować, czy pracownicy noszą wymagane środki ochrony osobistej, takie jak kaski, kamizelki odblaskowe czy okulary ochronne. W przypadku wykrycia nieprawidłowości, system natychmiast generuje alert, który może być przekazany do osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo (Huber i in. 2022, 150–151). Podobnie analiza postawy ciała pracowników pozwala na wykrycie potencjalnie niebezpiecznych zachowań, takich jak nieprawidłowe podnoszenie ciężarów, które może prowadzić do urazów.

Innym przykładem zastosowania AI jest detekcja hałasu oraz monitorowanie parametrów środowiskowych, takich jak temperatura, wilgotność czy poziom substancji toksycznych w powietrzu. Wykorzystanie czujników sprzężonych z algorytmami AI pozwala na szybkie wykrywanie odchyłeń od normy i natychmiastowe wdrażanie działań prewencyjnych. Na przykład w kopalniach systemy AI monitorują stężenie gazów, ostrzegając przed zagrożeniami eksplozji (Cire 2018; AIoAI 2024; NETtg.pl 2024).

Przykłady wdrożeń AI w obszarze BHP pokazują, jak technologia ta może realnie wpływać na poprawę warunków pracy. W przemyśle budowlanym systemy oparte na AI monitorują przestrzeganie zasad bezpieczeństwa na placach budowy, redukując ryzyko wypadków związanych z upadkami z wysokości (Budownictwo 2024; Starzyk 2024). W fabrykach zautomatyzowane rozwiązania śledzą stan techniczny maszyn, identyfikując potencjalne awarie, zanim do nich dojdzie (Gorner 2023). Dzięki temu nie tylko zmniejsza się ryzyko wypadków, ale również minimalizowane są przestoje w produkcji.

Warto również zwrócić uwagę na wdrożenie systemów AI w magazynach. Technologie te, zintegrowane z robotami oraz kamerami, kontrolują przestrzeganie zasad bezpiecznego poruszania się w przestrzeniach magazynowych, monitorując równocześnie interakcje między pracownikami a maszynami (Pandian 2019). Takie rozwiązania pozwalają na redukcję wypadków wynikających z kolizji czy nieodpowiedniego użytkowania wózków widłowych. System AI jest w stanie przewidywać następstwa określonych (zwłaszcza powtarzalnych) zdarzeń.

Automatyzacja BHP z wykorzystaniem AI to przyszłość zarządzania bezpieczeństwem pracy. Dzięki bieżącemu monitorowaniu, analiza w czasie rzeczywistym pozwala na szybsze podejmowanie decyzji prewencyjnych, co znacząco wpływa na poprawę zdrowia i życia pracowników oraz efektywność funkcjonowania organizacji. Jednak dalszy rozwój technologii wymaga jednoczesnego uwzględnienia kwestii etycznych, takich jak ochrona prywatności pracowników. O ile bowiem nie ulega wątpliwości, że bieżące i stałe analizowanie czynników

kształtujących środowisko pracy jest pożądane i obojętne w zakresie aksjologicznym, o tyle stosowanie analogicznych form w stosunku do ludzi może budzić wątpliwości natury etycznej. Dlatego tak istotne jest wyznaczanie granic związanych z prowadzeniem bieżącej analizy dotyczącej ludzi (ich parametrów życiowych, zachowań).

4. MONITOROWANIE ERGONOMII I ZDROWIA W PRACY: ROLA AI

Rola sztucznej inteligencji w dziedzinie ergonomii i zdrowia w miejscu pracy rośnie wraz z potencjałem do poprawy standardów zdrowia i bezpieczeństwa poprzez wdrażanie zaawansowanych rozwiązań. Integracja automatyzacji w tej dziedzinie nie tylko przyspiesza identyfikację zagrożeń, ale także ułatwia ich przewidywanie i eliminację w czasie rzeczywistym. Kilka z zastosowanych rozwiązań zostało już opisanych w poprzedniej części.

Jednym z przypadków użycia sztucznej inteligencji jest identyfikacja ryzykownych zachowań pracowników i niebezpiecznych warunków pracy. Identyfikacja problematycznych zachowań pracowników lub obecności czynników zagrażających życiu lub zdrowiu mogą być połączone z natychmiastowym ostrzeżeniem, pomagając w łagodzeniu niepożądanych zdarzeń.

Wdrożenie rozwiązań AI zwiększających bezpieczeństwo powoduje transformację kultury miejsca pracy. Dzięki ciągłemu monitorowaniu zarówno pracodawcy, jak i pracownicy stają się bardziej świadomi potencjalnych zagrożeń, co zachęca ich do przestrzegania przepisów BHP. W konsekwencji prowadzi to do spadku liczby wypadków i zwiększenia ogólnej produktywności (Złowodzki i in. 2020).

Wykorzystanie danych historycznych jest istotnym źródłem wiedzy na temat awarii i problemów technicznych, umożliwiając tym samym systemom sztucznej inteligencji identyfikację wzorców, które mogą wskazywać na ryzyko przyszłych incydentów (Lewotsky 2021). Analiza wcześniejszych awarii maszyn może ułatwić przewidywanie, które komponenty najprawdopodobniej ulegną awarii. Jednocześnie gromadzenie w czasie rzeczywistym danych z czujników, które monitorują parametry takie jak temperatura, ciśnienie i wibracje maszyn, ułatwia natychmiastową identyfikację anomalii i przewidywanie potencjalnych zagrożeń. Algorytmy analizują te zmienne, klasyfikując stany sprzętu jako „normalne” lub „ryzykowne”. Takie podejście służy zminimalizowaniu ryzyka związanego zarówno z wypadkami przy pracy, jak i okresami przestojów. To z kolei ma pozytywny wpływ na produktywność z perspektywy czynnika ludzkiego (mniej wypadków przy pracy) i pozaludzkiego (mniej awarii).

Zastosowanie predykcyjnej analizy ryzyka, wykorzystującej algorytmy uczenia maszynowego, w sferze codziennego zarządzania bezpieczeństwem w środowisku pracy jest ułatwione dzięki zintegrowanym systemom monitorowania. Wykorzystanie takich systemów w dziedzinie analizy ryzyka zawodowego zwiększa

skuteczność działań prewencyjnych, wpływając pozytywnie na zwiększone bezpieczeństwo w różnych sektorach. To z kolei może potencjalnie podnieść standardy ochrony nad życiem i zdrowiem osób w miejscu pracy. Algorytmy uczenia maszynowego mają na celu przewidywanie wypadków w oparciu o wzorce, które mogą wskazywać na niebezpieczne sytuacje przed ich wystąpieniem. Integracja takich systemów z urządzeniami noszonymi przez pracowników, takimi jak inteligentne kaski lub odzież, ułatwia monitorowanie zdrowia i środowiska pracy w czasie rzeczywistym. Co więcej, ciągle ulepszanie algorytmów umożliwia ich adaptację do zmieniających się warunków, dzięki czemu zarządzanie ryzykiem staje się bardziej dynamiczne i skuteczne.

5. EDUKACJA I SZKOLENIA BHP W ERZE AI: WYZWANIA I MOŻLIWOŚCI

Nie ma wątpliwości, że sztuczna inteligencja znajdzie (a w zasadzie już znajduje) szerokie zastosowanie w procesie szkoleń z zakresu BHP. Takie szkolenia można w dużym stopniu dopasować nie tylko do stanowiska pracy, na którym pracownik ma wykonywać pracę, ale także do cech samego pracownika – jego percepcji, postrzegania świata, szybkości uczenia się czy języka jakim włada. Wykorzystanie technologii VR pozwala na symulowanie wielu niebezpiecznych sytuacji w trakcie szkolenia i odpowiednie przygotowanie do nich pracowników. Ponadto, badając reakcje biometryczne organizmu, AI jest w stanie niezwykle dokładnie ocenić jak dany pracownik przyswoił wiadomości i na ile jest zdolny do bezpiecznego wykonywania swojej pracy (Ana 2023). Dzięki takim rozwiązaniom pracownicy będą lepiej przygotowani do wszelkich możliwych wyzwań czekających na nich w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych. Warto zauważyć, że szkolenia, które symulowały zagrożenia w czasie rzeczywistym, były dotychczas niezwykle kosztowne, przez co obejmowały jedynie pracowników wykonujących niektóre, wysokospecjalistyczne zawody (np. pilotów). Obecnie technologia pozwala objąć tego typu szkoleniami niemal wszystkich zatrudnionych. Dodatkową zaletą użycia takich metod nauczania w szkoleniach BHP jest zapoznanie pracowników z tymi technologiami i przełamanie ich ewentualnego oporu przed zastosowaniem algorytmów w środowisku pracy. Pozwala to na łatwiejsze wdrożenie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji w kolejnych obszarach działania pracodawcy.

Istotnym, jak się wydaje, aspektem zastosowania sztucznej inteligencji w odniesieniu do BHP jest wpływ tej technologii na podnoszenie świadomości bezpieczeństwa w miejscu pracy. Wysoki poziom szkoleń i systemy predykcyjnej analizy ryzyka z pewnością podnoszą nie tylko obiektywny poziom bezpieczeństwa pracy w organizacji, ale mają także istotne znaczenie dla kultury zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy. Z punktu widzenia aksjologicznego jest bowiem ważne czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu, stosowanie AI wpływa na podejście

osób pracujących do bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podmiotów zatrudniających na ich nadzór nad tymże (García-Madurga i in. 2024). Ponadto warto zauważyć, że systemy oparte o sztuczną inteligencję są wykorzystywane do zarządzania pracą na niemal każdym poziomie kierownictwa. Narzędzia AI mogą wspierać pracodawców w podejmowaniu decyzji dotyczących organizacji pracy, rozkładu zadań czy oceny zagrożeń, bazując na analizie danych z przeszłości i prognozach. To pozwala nie tylko na lepsze planowanie i wdrażanie działań prewencyjnych, ale także implementowanie zasad BHP do całego systemu zarządzania przedsiębiorstwem i planowania jego działalności. Może to pozwolić na osiągnięcie nowego, dotychczas niedostępnego poziomu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, przy jednoczesnej optymalizacji procesów pracy. Aby ten cel zrealizować, należy wdrożyć kwestie BHP do zasad i instrukcji, na których opiera się działanie algorytmów zarówno na etapie ich programowania, implementacji, jak i użytkowania. Warto, aby nie pozostawało to domeną wyłącznie użytkowników, ale było gwarantowane odpowiednimi przepisami prawa. Wydaje się, że powinno być to przewidziane w regulacjach odnoszących się do certyfikowania systemów sztucznej inteligencji, zwłaszcza w przypadku tzw. systemów wysokiego ryzyka, do jakich, zgodnie z AI Act, zalicza się wszelkie systemy wdrażane do zarządzania pracownikami. Proponowane przez prawodawcę unijnego podejście oparte na świadomym zarządzaniu ryzykiem poprzez właściwą kontrolę i certyfikację algorytmów wydaje się właściwe na obecnym etapie, jednakże nie można teraz przesądzić, czy pozostanie wystarczające w obliczu olbrzymiej dynamiki rozwoju technologii. Od władz można ponadto oczekiwać wyznaczenia kodeksów dobrych praktyk w tym zakresie (Suhairi, Zahratul, Nur Intan 2023). Ciekawą ideą może być wdrożenie tzw. piaskownic legislacyjnych w celu sprawdzenia stosowania algorytmów (Ruscheimer 2024).

6. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Z uwagi na szczególny charakter niniejszego artykułu, zdecydowaliśmy się w tym miejscu wskazać wybrane publikacje autorstwa Pani Profesor Teresy Wyki, które posłużyć mogą za drogowskazy do poszerzania wątków związanych z wpływem rozwoju sztucznej inteligencji na bezpieczeństwo i higienę pracy. Badając bowiem wartości związane z tym obszarem prawa pracy, Pani Profesor stworzyła swego rodzaju mapę, po której można poruszać się w przypadku opisywania nowych zjawisk.

W pierwszej kolejności należy zatem sięgnąć do publikacji dotyczących zagadnień ogólnych, porządkujących wątki związane z ochroną pracy (Wyka 1997; Wyka 2019; Wyka 2003; Wyka 2021), w tym do tych, które koncentrują się wokół konstytucyjnych podstaw prawa do BHP (Wyka 2007; Wyka 2023). Nie sposób bowiem badać wpływ nowoczesnych technologii bez odwołania się

do fundamentalnych wartości, które stanowią podstawę nie tylko prawa ochrony pracy, ale prawa pracy w ogóle. Sztuczna inteligencja jest technologią, która, jak wieszczą niektórzy, może stać się zagrożeniem dla ludzkości (Bostrom 2021). To właśnie badanie społecznych skutków rozwoju takiej technologii nie może abstrahować od podstawowej wartości jaką jest człowiek – jego życie i zdrowie. Troska o te wartości stała się podstawą wyodrębnienia prawa pracy ponad 100 lat temu i w przekonaniu autorów żadne zmiany technologiczne w żaden sposób nie mogą podważyć tego aksjomatu.

Jednym z kluczowych dylematów normatywnych, które muszą zostać rozstrzygnięte, jest zmieniający się pod wpływem sztucznej inteligencji zakres obowiązku pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników (Wyka 2002). Odpowiedzialność za stosowanie algorytmów nie jest bowiem kwestią prostą i to z różnych powodów. Nie jest jasne kto powinien podlegać odpowiedzialności za autonomiczne decyzje podejmowane przez AI. *Prima facie* wydaje się, że dość oczywiste jest, iż ciężar odpowiedzialności powinien obciążać pracodawcę. Jednakże ze względu na specyfikę działania algorytmów można zastanawiać się nad przerzuceniem tej odpowiedzialności na inne podmioty, jak choćby twórcę algorytmu lub jego sprzedawcę. Tu pojawiają się kolejne pytania o zakres tej odpowiedzialności w związku z samouczaniem się AI.

Dla badania wyzwań stojących przed rozwojem sztucznej inteligencji w kontekście BHP istotne znaczenie może mieć również zweryfikowanie, na ile narzędzia wykorzystujące AI mogą i powinny ingerować w sferę chronionych danych osobowych pracownika (Wyka 2009; Wyka 2012) oraz na ile interes w postaci zapewnienia bezpieczeństwa dla pracownika uzasadnia zwiększenie zakresu pozyskiwanych danych.

Na zakończenie warto podkreślić, że problematyka zastosowania sztucznej inteligencji w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy jest tematem nie tylko nowym, ale bardzo szerokim. Stąd artykuł ten należy traktować jako przyczynek do prowadzenia pogłębionych badań w zakresie nauk prawnych. Wychodząc z tego założenia, autorzy w tytule posłużyli się sformułowaniem „panorama zjawiska”. Jesteśmy przekonani, że podstawą takich badań powinna stać się analiza wartości leżących u podstaw prawa ochrony pracy, co wydaje się niemożliwe bez uwzględnienia niezwykle cennego dorobku publikacyjnego Pani Profesor Teresy Wyki.

BIBLIOGRAFIA

- AIoAI. 2024. „AI transformuje przemysł wydobywczy”. https://aioai.pl/ai-transformuje-przemysl-wydobywczy/#Zaawansowane_algoritmy_do_monitorowania_bezpieczenstwa (dostęp: 2.02.2025).
- Ana. 2023. „Sztuczna inteligencja pozwoli ocenić, czego nauczyl się uczestnicy szkoleń BHP”. <https://businessinsider.com.pl/technologie/nowe-technologie/sztuczna-inteligencja-pozwoli-ocenic-czego-nauczyl-sie-uczestnicy-szkolen-bhp/pjdczfh> (dostęp: 2.02.2025).

- Babusing Rathod, Seema. Rupali A. Mahajan. Prajakta A. Khadkikar. Harsha R. Vyawahare. Purushottam R. Patil. 2024. „Improving Workplace Safety With AI-Powered Predictive Analytics: Enhancing Workplace Security”. W *AI Tools and Applications for Women's Safety*. 232–249. Red. Sivaram Ponnusamy, Vibha Bora, Prema Daigavane, Sampada Wazalwar. Hershey–New York–Beijing: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1435-7.ch014>
- Bostrom, Nick. 2021. *Superinteligencja. Scenariusze, strategie, zagrożenia*. Gliwice: Helion.
- Budownictwo. 2024. „W obszarze bezpieczeństwa AI zawsze będzie o krok przed człowiekiem. Jak technologia chroni polskie place budowy przed kradzieżami?”. <https://www.budownictwo.co/w-obszarze-bezpieczenstwa-ai-zawsze-bedzie-o-krok-przed-czlowiekiem-jak-technologia-chroni-polskie-place-budowy-przed-kradziejami/> (dostęp: 23.04.2025).
- Cire.pl. 2018. „Dron w kopalni Sośnica mierzy ilość węgla i szacuje szkody górnicze”. <https://www.cire.pl/artykuly/rynek-paliw/137615-dron-w-kopalni-sosnica-mierzy-ilosc-wegla-i-szacuje-szkody-gornicze> (dostęp: 23.04.2025).
- EU-OSHA. 2021. *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Policy-brief-Impact-AI-OSH_EN.pdf (dostęp: 23.04.2025).
- García-Madurga, Miguel-Ángel. Ana-Isabel Gil-Lacruz. Isabel Saz-Gil. Marta Gil-Lacruz. 2024. „The Role of Artificial Intelligence in Improving Workplace Well-Being: A Systematic Review”. *Businesses* 4(3): 389–410. <https://doi.org/10.3390/businesses4030024>
- Gorner. 2023. „Jak sztuczna inteligencja (AI) wspiera automatyzację konserwacji maszyn”. <https://gorner.pl/aktualnosci/jak-sztuczna-inteligencja-ai-wspiera-automatyzacje-konserwacji-maszyn/> (dostęp: 23.04.2025).
- Huber, Jaroslava. Michael Haslgrübler. Martin Schobesberger. Alois Ferscha. Viktorijo Malisa. Georg Effenberger. 2022. „Addressing Worker Safety and Accident Prevention with AI”. W *Proceedings of the 11th International Conference on the Internet of Things (IoT '21)*. 150–157. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3494322.3494342>
- Lewotsky, Kristin. 2021. „Getting Started with AI-Based Predictive Maintenance”. <https://www.automate.org/ai/industry-insights/getting-started-with-ai-based-predictive-maintenance> (dostęp: 23.04.2025).
- Ministerstwo Cyfryzacji. 2018. *Założenia do strategii AI w Polsce. Plan działań Ministerstwa Cyfryzacji*.
- Negnevitsky, Michael. 2005. *Artificial Intelligence. A Guide to Intelligent Systems*. Pearson Education.
- NETTg.pl. 2024. „AI i górnicy? To się dzieje”. https://nettg.pl/gornictwo/203522/ai-i-gornicy-to-sie-dzieje#google_vignette (dostęp: 23.04.2025).
- Nowik, Paweł. 2024. „Big Data Analytics in the Algorithmic Management Process: The Case of Transport Platforms in the Gig Economy”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 107. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.107.02>
- OECD. 2019. *Artificial Intelligence in Society*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eedfee77-en>
- Pandian, Pasumpon A. 2019. „Artificial intelligence application in smart warehousing environment for automated logistics”. *Journal of Artificial Intelligence and Capsule Networks* 1(2): 63–72. <https://doi.org/10.36548/jaicn.2019.2.002>
- Ruscheimer, Hannah. 2024. „Thinking Outside the Box?: Regulatory Sandboxes as a Tool for AI Regulation”. W *Bridging the Gap Between AI and Reality*. Red. Bernhard Steffen 318–332. Cham: Springer.
- Starzyk, Tomasz. 2024. „AI w budownictwie”. <https://builderpolska.pl/2024/07/22/ai-w-budownictwie/> (dostęp: 23.04.2025).

- Stefański, Krzysztof, Katarzyna Żywolewska. 2024. „Lack of Transparency in Algorithmic Management of Workers and Trade Unions’ Right to Information: European and Polish Perspectives”. *Białostockie Studia Prawnicze* 2: 53–63.
- Stolzer, Alan. John J. Goglia. 2016. *Safety Management Systems and Risk Management in Aviation*. London: Routledge.
- Suhairi Ahmad, Zahratul Laily Edaris, Nur Intan Syazwani Jamaludin. 2023. „Artificial Intelligence and Machine Learning in Occupational Safety and Health: A Review of Present Status, Opportunities and Challenges”. *Borneo Engineering & Advanced Multidisciplinary International Journal (BEAM)* 2: 17–22.
- Tegmark, Max. 2019. *Życie 3.0. Człowiek w erze sztucznej inteligencji*. Warszawa: Prószyński i Ska.
- Wyka, Teresa. 1997. „Prawna ochrona zdrowia pracownika”. W *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*. 65–91. Red. Henryk Lewandowski. Warszawa: Scholar.
- Wyka, Teresa. 2002. „Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 21–27.
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Difin.
- 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* 2: 331–344.
- Wyka, Teresa. 2009. „Granice pozyskiwania danych osobowych dotyczących zdrowia pracownika”. W *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*. 85–100. Red. Teresa Wyka, Arleta Nerka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2012. „Propozycje zmian w prawie pracy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydata na pracownika i pracownika”. W *Ochrona danych osobowych objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*. 130–144. Red. Teresa Wyka, Arleta Nerka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2019. „Powszechna ochrona pracy”. W *System prawa pracy*. Tom IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy: standardy globalne*. 542–586. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2021. „Powszechna ochrona pracy”. W *System prawa pracy*. Tom XIV: *Historia polskiego prawa pracy*. 1016–1042. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2023. „Pojęcie i charakter zasady konstytucyjnej wynikającej z art. 66 Konstytucji”. W *Zagadnienia prawa konstytucyjnego. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Krzysztofowi Skotnickiemu w siedemdziesiątą rocznicę urodzin*. Tom I. 309–316. Red. Aldona Domańska. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/8331-189-0.25>
- Złowodzki, Maciej (red.). Tadeusz Juliszewski (red.). Karolina Trzyniec (red.). Anna Taczańska-Ryniak (red.). 2020. *Ergonomia wobec idei sztucznej inteligencji*. Kraków: Wydawnictwo Politechniki Krakowskiej.

*Krzysztof Walczak** <https://orcid.org/0000-0003-1383-6993>

USTAWA O SYGNALISTACH A PROBLEMATYKA OCHRONY PRACY

Streszczenie. W artykule autor stara się uzasadnić tezę, że ustawa o sygnalistach nie powinna obejmować problematyki zgłaszania naruszeń prawa pracy. Uzasadniając swoje stanowisko, autor przedstawia następujące argumenty. Po pierwsze, dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii nie nakłada na państwa członkowskie takiego obowiązku. Dotyczy ona bowiem ściśle określonych przepisów, do których nie zaliczono prawa pracy. Po drugie, dyrektywa przewiduje możliwość rozszerzenia zakresu jej stosowania na inne gałęzie prawa, ale jest to fakultatywne. Zdaniem autora w tym zakresie istnieją już w Polsce odpowiednie przepisy, które zostały szczegółowo zaprezentowane. Po trzecie, wprowadzenie instytucji sygnalisty do prawa pracy może spowodować poważne konsekwencje praktyczne w zakresie zarządzania personelem.

Słowa kluczowe: sygnalista, pracownik, pracodawca, związek zawodowy, ochrona pracy

THE WHISTLEBLOWER ACT AND LABOUR PROTECTION ISSUES

Abstract. In the article, the author tries to justify the thesis that the Whistleblower Act should not cover the issue of reporting breaches of labor law. Justifying his position, the author presents the following arguments. First of all, the Directive on the protection of persons who report breaches of EU law does not impose such an obligation on the Member States. This is because it concerns strictly defined provisions that do not include labour law. Secondly, the Directive provides for the possibility of extending its scope to other branches of law, but this is optional. In the author's opinion, there are already relevant regulations in Poland in this area, which have been presented in detail. Thirdly, the introduction of the whistleblower into labour law may have serious practical consequences in terms of personnel management.

Keywords: whistleblower, employee, employer, trade union, labour protection

* Uniwersytet Warszawski, kwalczak@wz.uw.edu.pl

*Da mihi factum, dabo tibi ius
(Daj mi fakt, (a ja) dam Ci prawo)*

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Nie ulega wątpliwości, że szukając publikacji na temat ochrony pracy, w tym zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jednym z pierwszych nazwisk, na jakie natknę się badacz tej tematyki, jest prof. Teresa Wyka, która kontynuuje w tym zakresie badania naukowe prof. Wacława Szuberta (Wyka 2017, 29–45). Dlatego też, składając hołd Szanownej Jubilatce, z którą wiązą mnie od wielu lat więzi przyjaźni, postanowiłem również odnieść się do tej tematyki, jednak z nieco innej, nieoczywistej perspektywy. Przedmiotem mojej analizy będzie bowiem próba odpowiedzi na pytanie, czy ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928; dalej: u.o.s.), która, jak wskazuje na to zamieszczony w niej przypis nr 1, w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z dnia 26 listopada 2019 r., s. 17, ze zm; dalej: d.o.s.), powinna obejmować problematykę naruszeń prawa pracy, a więc również ochrony pracy. Zdaję sobie sprawę, że takie postawienie pytania może być uznane za prowokacyjne, zwłaszcza w kontekście jakże licznych wypowiedzi, które uznają wyłączenie tej problematyki z zakresu działania u.o.s., a więc i wynikających z niej ochron dla sygnalistów, jako osłabienie możliwości zwalczania naruszania przepisów prawa pracy, tym niemniej postaram się wykazać, że sprawa nie jest tak oczywista. Istnieją już bowiem w tym zakresie odpowiednie przepisy krajowe, np. dotyczące zgłaszania naruszeń w zakresie finansów (Baran-Wesołowska 2023, 387–389). Tak więc stawiam tezę, że ochrona osób zgłaszających naruszenia prawa nie musi być realizowana jedynie za pośrednictwem instytucji sygnalisty w rozumieniu u.o.s.

2. ZAKRES PRZEDMIOTOWY PRZEPISÓW O SYGNALISTACH W ŚWIEŁLE DYREKTYWY

Tak jak wskazałem wyżej, nie ulega wątpliwości, że uchwalenie u.o.s było związane z koniecznością wdrożenia do polskiego porządku prawnego d.o.s. A więc jej głównym celem powinna być realizacja założeń tego aktu europejskiego (Walczak 2017a, 779–786). Takim zaś założeniem jest, w świetle motywu 1 preambuły do d.o.s., zgłaszanie naruszeń prawa Unii, które są szkodliwe dla interesu publicznego. Przy czym należy zaznaczyć, że w art. 2 ust. 1 d.o.s. wskazano wyraźnie obszary, w których te naruszenia mogą mieć miejsce, wśród których, co należy podkreślić, nie znajduje się prawo pracy. Dopiero w ust. 2 tego

artykułu wskazuje się, że dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla uprawnienia państw członkowskich do rozszerzenia zakresu ochrony na mocy prawa krajowego w odniesieniu do dziedzin lub aktów nieobjętych ust. 1. Podobnie zgodnie z motywem 5 czytamy, że państwa członkowskie mogą zdecydować o rozszerzeniu zakresu stosowania przepisów krajowych na inne dziedziny w celu zapewnienia kompleksowych i spójnych regulacji prawnych dotyczących ochrony sygnalistów na poziomie krajowym.

Tak więc celem rozszerzenia stosowania dyrektywy na inne obszary (a więc w omawianym w niniejszym opracowaniu przypadku prawa pracy/ochrony pracy) jest zapewnienie właściwej ochrony osób, które zgłaszałyby te naruszenia. Należy jednak podkreślić, że jak wskazuje motyw 21, d.o.s. powinna pozostawać bez uszczerbku dla ochrony przyznanej pracownikom zgłaszającym naruszenia prawa Unii w dziedzinie zatrudnienia. W szczególności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, kwestie te reguluje dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE L 183 z dnia 29 czerwca 1989 r., s. 1; dalej: d.b.p.).

W świetle motywu 22 d.o.s. państwa członkowskie mogą zdecydować o wprowadzeniu przepisów stanowiących, że zgłoszenia dotyczące skarg z zakresu relacji interpersonalnych, odnoszące się wyłącznie do osoby dokonującej zgłoszenia, mogą zostać skierowane do rozpatrzenia w ramach innych procedur.

Wreszcie zgodnie z motywem 29, d.o.s. nie powinna mieć wpływu na krajowe przepisy dotyczące korzystania z przysługującego przedstawicielom pracowników prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa w układach zbiorowych oraz do obrony praw pracowniczych. Powinno to pozostawać bez uszczerbku dla poziomu ochrony przyznanej na mocy niniejszej dyrektywy.

Podsumowując powyższe rozważania, należy wskazać, że wydając d.o.s. i nie obejmując nią bezpośrednio naruszeń prawa pracy, ustawodawca europejski zdaje sobie sprawę, że również w tej dziedzinie mogą zachodzić nieprawidłowości, jednakże zakłada on, że można im zapobiegać za pomocą innych mechanizmów niż procedury sygnalizowania, jeżeli one istnieją. A taka sytuacja zachodzi, moim zdaniem, w przypadku polskiego ustawodawstwa dotyczącego ochrony pracy.

3. OBJĘCIE PRAWA PRACY ZAKRESEM PRZEDMIOTOWYM U.O.S.

W pierwotnej wersji zgłoszonej do Sejmu u.o.s., w art. 3 określającym jej zakres przedmiotowy, wpisano w ust. 1 pkt 1, że obejmuje ona naruszenia prawa pracy. Jednakże w trakcie prac w Senacie wyłączono ten punkt, a jako uzasadnienie podano w uchwale Senatu RP z dnia 5 czerwca 2024 r. w sprawie ustawy o ochronie sygnalistów, że senatorowie wzięli pod rozważę okoliczność, że wdrażana do polskiego porządku prawnego d.o.s. nie wymienia prawa pracy

w zestawieniu dziedzin, których naruszenie musi być objęte procedurą zgłoszenia w trybie przepisów o ochronie sygnalistów. Dyrektywa pominęła tę gałąź prawa nieprzypadkowo. Unijne prawo pracy, w tym również ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465; dalej: k.p.), zawiera szereg gwarancji chroniących pracownika ujawniającego naruszenie prawa, a także osobę mu pomagającą, przed samowolą pracodawcy. Jest to choćby art. 18^{3e} k.p. Ponadto, już obecnie pracownik może użyć szeregu ścieżek umożliwiających mu informowanie o naruszeniu prawa w miejscu pracy, od zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego, po skargę pracowniczą do Państwowej Inspekcji Pracy.

Należy jednak wskazać, że wyłączenie z obligatoryjnego katalogu nie wyłącza możliwości zastosowania tej tematyki w ramach procedury opcjonalnej, w stosunku do przestrzegania regulaminów zakładowych (Stanecki 2024, 31). Wynika to jednoznacznie z art. 3 ust. 2 u.o.s., zgodnie z którym podmiot prawny może dodatkowo w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych przewidzieć możliwość zgłaszania informacji o naruszeniach dotyczących obowiązujących w tym podmiocie prawnym regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez podmiot prawny na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne.

4. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ PRAWA PRACY/OCHRONY PRACY PRZEZ PRACOWNIKÓW I ZWIĄZANE Z NIM OCHRONY

Niewątpliwie najbardziej zbliżony do zakresu przedmiotowego u.o.s. jest wskazany wyżej art. 18^{3e} k.p., zgodnie z którym

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. § 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Jak wskazuje w tym kontekście TSUE w wyroku z dnia 20 czerwca 2019 r. (C-404/18, *Legalis* nr 2233929)

art. 24 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L z 2006 r., Nr 204, s. 23) należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu

jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, zgodnie z którym w sytuacji, w której osoba uważająca, iż padła ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć, złożyła skargę, pracownik, który opowiedział się po jej stronie, jest chroniony przed represjami ze strony pracodawcy tylko wtedy, gdy występuje jako świadek w ramach rozpatrywania tej skargi, a jego zeznania odpowiadają wymogom formalnym przewidzianym w tych przepisach. 2. Artykuł 24 dyrektywy 2006/54/WE nakłada na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia środków koniecznych do ochrony pracowników, w tym ich przedstawicieli, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę wniesioną w przedsiębiorstwie lub jakiegokolwiek postępowanie sądowe, mającą na celu zapewnienie zgodności z zasadą równego traktowania. Kategoria pracowników mogących korzystać z przewidzianej w tym przepisie ochrony jest szeroka i obejmuje wszystkich pracowników, którzy mogą podlegać represjom ze strony pracodawcy w odpowiedzi na złożenie skargi w związku z dyskryminacją ze względu na płeć, przy czym kategoria ta nie jest w żaden sposób ograniczona. Artykuł ten nie zawęża przewidzianej w nim ochrony jedynie do pracowników, którzy złożyli skargę, lub do ich przedstawicieli, ani też do osób spełniających określone wymogi formalne, które uzależniają przyznanie im określonego statusu, takiego jak status świadka w procesie.

Co prawda w cytowanym wyżej wyroku jest mowa o zgłaszaniu problematyki dyskryminacji, i faktycznie w pierwotnej wersji art. 18^{3e} k.p. ograniczał się do tej problematyki, jednak zmiana jego treści ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641) rozszerzyła zakres ochron na wszelkie zgłoszenia naruszeń prawa pracy i to zarówno w stosunku do samych poszkodowanych, jak i osób ich wspierających, co w tym zakresie, moim zdaniem, wypełnia wymogi u.o.s. To zaś oznacza, że w przypadku objęcia prawa pracy działaniami sygnalistów obowiązywałyby w tym samym zakresie dwie konkurencyjne instytucje prawne, co nie wydaje się właściwe. Należy też zwrócić uwagę, że ochrona przewidziana w cytowanym wyżej artykule k.p. dotyczy każdego zgłoszenia, a nie tylko zgłoszeń realizowanych w ramach procedur wynikających z u.o.s. To zaś oznacza, że przepisy k.p. przewidują większą elastyczność w tym zakresie, a przecież, jak wskazywał Maciej Świąćicki, prawo pracy to prawo dnia powszedniego (Świąćicki 1971). A więc jego naruszenia mogą zdarzać się w różnych formach, w tym o znikomym zagrożeniu, które nie wymagają stosowania odrębnych procedur zgłoszeniowych. I do takich przypadków znajduje zastosowanie art. 18^{3e} k.p. To zaś oznacza, że w praktyce zakres przedmiotowy tego przepisu jest szerszy niż u.o.s.

Niezależnie od powyższego, istnieje również możliwość zgłoszeń naruszenia prawa pracy/ochrony pracy przez pracowników do Państwowej Inspekcji Pracy, przy czym tożsamość osoby zgłaszającej naruszenia nie jest ujawniana pracodawcy. Jak bowiem wskazuje art. 44 ust 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.), pracownicy inspekcji wykonujący czynności kontrolne są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. Co więcej, jak wskazuje WSA w Krakowie w wyroku z dnia 6 marca 2014 r. (II SA/Kr 132/14, Legalis nr 964827), tajemnicą chronioną na podstawie art. 44 ust. 3 u.p.i.p. objęte są nie tylko dane

osobowe skarżącego, ale również treść skargi i sam fakt jej złożenia. Cele, którym służą działania Państwowej Inspekcji Pracy, i związane z nimi wartości, są na tyle istotne i ważne z punktu widzenia zapewnienia prawidłowej ochrony praw pracowniczych, a przez to funkcjonowania systemu społecznego i prawnego, że należy im dać pierwszeństwo przed ogólnie szeroko ujętym w prawie polskim dostępem do informacji publicznej. W uzupełnieniu należy zresztą wskazać, że gwarancja ta wynika również z art. 15 pkt c ratyfikowanej przez Polskę konwencji nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 11 lipca 1947 r. dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450), zgodnie z którym, z zastrzeżeniem wyjątków, które może przewidzieć ustawodawstwo krajowe, inspektorzy pracy będą traktować jako absolutnie poufne źródło jakiegokolwiek skargi informującej ich o naruszeniu lub złamaniu przepisów prawnych i nie dadzą żadnej wskazówki pracodawcy lub jego przedstawicielowi, że inspekcję przeprowadzono w następstwie otrzymania skargi.

5. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ PRAWA PRACY/OCHRONY PRACY PRZEZ ZWIĄZEK ZAWODOWY I ZWIĄZANE Z TYM OCHRONY

Nie ulega wątpliwości, że przeciwdziałanie naruszeniom prawa pracy/ochrony pracy, a więc i sygnalizowanie jego naruszeń, jest jednym z podstawowych celów działania związków zawodowych. Dlatego też w literaturze pojawiły się nawet głosy, że związek zawodowy może być traktowany jako sygnalista grupowy (Galec 2023, 91–104). Wydaje się jednak, że jest to zbyt daleko idący wniosek, dlatego też bliższy jest mi pogląd wyrażony przez Helenę Szewczyk (Szewczyk 2022, 906), że *de lege lata* związki zawodowe nie są podmiotem, który samodzielnie mógłby zapewnić właściwe funkcjonowanie whistleblowingu w Polsce. Stanowią one jednak niezbędny element systemu ochrony prawnej sygnalistów i ich rola w jego ramach musi być doceniona i należycie uwzględniona. Wynika to bezpośrednio z funkcji, jakie pełnią związki zawodowe. Jak bowiem wskazuje art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854; dalej: u.z.z.), związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobnie zgodnie z art. 26 pkt 3 u.z.z. do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Problematyce tej zresztą wiele miejsca w swoim dorobku naukowym poświęciła Dostojna Jubilatka (Wyka 2014, 468–494).

W kontekście tematu niniejszego opracowania należy wskazać, że działania związków zawodowych są realizowane przez konkretnych pracowników, którzy

mają zagwarantowaną daleko idącą ochronę. Jak bowiem wskazuje art. 32 ust 1 u.z.z., pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1.

Jak więc widać, ochrona ta dotyczy nie tylko pracowników (Baran 2014, 913–930), ale również innych osób wykonujących pracę zarobkową, pełniących funkcje związkowe (Walczak 2022a, 331–340), co niewątpliwie jest zbieżne z wymogami d.o.s. oraz u.o.s.

6. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ PRAWA PRACY/OCHRONY PRACY PRZEZ NIEZWIĄZKOWYCH PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW I ZWIĄZANE Z TYM OCHRONY

Niezależnie od związków zawodowych, zgłaszanie nieprawidłowości, jeżeli chodzi o stosowanie prawa pracy/ochrony pracy, może być dokonywane przez przedstawicieli pracowników, którzy również korzystają w tym zakresie ze szczególnej ochrony. W pierwszym rzędzie należy tutaj wskazać na społeczną inspekcję pracy – dalej SIP, której zasady działania reguluje ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567; dalej: u.s.i.p.). Jak wskazuje jej art. 1, społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Zgodnie z art. 4 społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- 1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 2a) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego;

- 3) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy;
- 4) brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych;
- 5) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy;
- 6) opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów;
- 7) podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 8) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Natomiast w świetle art. 9 u.s.i.p. w razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy, o których mowa w art. 4, SIP informuje o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), którzy są zobowiązani podjąć decyzje w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Uzupełnienie tych przepisów znajdujemy w art. 19, zgodnie z którym, na umotywowany wniosek zakładowego SIP, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników, inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz wszczynają postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Mając na uwadze, że takie zgłaszanie nieprawidłowości może być podstawą do sankcjonowania SIP przez pracodawcę, art. 13 wprowadza ich bardzo daleko idącą ochronę. Przepis ten bowiem stanowi w ust. 1, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Natomiast w świetle ust. 3 zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 k.p.

Zakres tej ochrony jest bardzo daleko idący i wykracza poza to, co gwarantuje u.o.s., na potwierdzenie czego przytoczę dwa judykaty. I tak zgodnie z wyrokiem SN z dnia 4 lutego 2013 r. (I PK 202/12 OSNP 2014, nr 4, poz. 53),

wykładnia językowa i funkcjonalna przepisów art. 13 ust. 1 i art. 6 ust. 2 u.s.i.p. prowadzi do jednoznacznego wniosku, że pracownik z dniem wyboru na społecznego inspektora pracy nabywa mandat do pełnienia tej funkcji na okres czteroletniej kadencji. Z chwilą zatem uzyskania przedmiotowego mandatu (podstawy pełnienia funkcji) pracownik zostaje objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą z art. 13 ust. 1 u.s.i.p. Niewątpliwie nie można wiązać początku objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy z faktycznym (fizycznym) rozpoczęciem wykonywania przez społecznego inspektora pracy czynności – uprawnień wymienionych w art. 4 u.s.i.p. (...). Przez cały okres trwania mandatu (kadencji) oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu stosunek pracy pracownika pełniącego z wyboru funkcję społecznego inspektora pracy podlega szczególnej ochronie przewidzianej w art. 13 ust. 1 u.s.i.p.

Natomiast zgodnie z wyrokiem SN z dnia 3 sierpnia 2006 r. (II PK 339/05 OSNP 2007, nr 15–16, poz. 218) kontrola zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy nie należy do kompetencji sądu pracy. Tak daleko idąca ochrona budzi moje wątpliwości z punktu widzenia aksjologicznego (Walczak 2017b, 145–149), jednakże na pewno jest „mocniejsza” niż w przypadku sygnalistów.

Również w przypadku innych przedstawicieli pracowników, którzy zgłaszają naruszenia przepisów, istnieje ogólna norma ochronna, wynikająca z art. 1 ratyfikowanej przez Polskę konwencji nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 23 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178). Zgodnie z tym przepisem przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników. Przy czym jak wskazuje art. 3 w rozumieniu niniejszej konwencji, określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza także osoby, które są wybierane w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych (Walczak 2004, 13–15).

Na koniec należy wskazać, że dodatkowa ochrona przedstawicieli pracowników jest również przewidziana w art. 11 d.b.p., zgodnie z którym państwa członkowskie zostały zobowiązane do zapewnienia, aby pracownicy lub przedstawiciele pracowników nie byli stawiani w niekorzystnej sytuacji z powodu kierowanych przez siebie do pracodawcy żądań lub wniosków dotyczących zastosowania odpowiednich środków służących ograniczeniu zagrożeń dla pracowników lub usunięciu źródeł niebezpieczeństw. Pracownicy i ich przedstawiciele mają, na mocy niniejszej dyrektywy, prawo zwracania się do właściwego organu, jeżeli uznają, że środki podejmowane przez pracodawcę i stosowane przez niego metody są niewystarczające do zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

7. PRAKTYCZNE PROBLEMY Z OBJĘCIEM U.O.S. ZGŁOSZEŃ Z ZAKRESU PRAWA PRACY/OCHRONY PRACY

Niezależnie od wskazanych wyżej argumentów formalnoprawnych, a więc istniejących już przepisów, gwarantujących ochronę osobom zgłaszającym naruszenia prawa pracy/ochrony pracy, przy ocenie wyłączenia tej gałęzi prawa z zakresu u.o.s. należy, moim zdaniem, dodatkowo zwrócić uwagę na aspekty praktyczne.

Po pierwsze, w dyskursie publicznym rzadko podnoszono, że zgodnie z motywy 32 d.o.s., aby korzystać z ochrony, osoby dokonujące zgłoszenia powinny mieć uzasadnione podstawy, by sądzić, w świetle okoliczności i informacji, jakimi dysponują w momencie zgłaszania, że zgłaszane przez nie kwestie są prawdziwe. Wymóg ten stanowi niezbędne zabezpieczenie przed zgłoszeniami dokonywanymi w złej wierze, zgłoszeniami niepoważnymi lub stanowiącymi nadużycie, ponieważ zapewnia, aby osoby, które w momencie zgłaszania celowo i świadomie przekazały błędne lub wprowadzające w błąd informacje, nie korzystały z ochrony. Dlatego też w kontekście prawa pracy często mogą pojawiać się wątpliwości, kiedy pracownik był w dobrej wierze, a kiedy poprzez zgłoszenie chciał skorzystać z ochrony. Bowiem jak wynika to z motywu 44, d.o.s. nie powinna uniemożliwiać pracodawcom podejmowania decyzji związanych z zatrudnieniem, które nie są spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym.

Po drugie w kontekście punktu 1 powyżej problematyczne jest również rozumienie samego pojęcia zgłoszenie naruszenia prawa pracy, które jest bardzo pojemne. Dotyczy ono bowiem nie tylko prawa powszechnego, ale również autonomicznego, w tym np. takich kwestii, jak nieprzyznanie podwyżki, negatywna ocena itp. Mogłoby to stanowić podstawę do wysuwania zarzutów że pracodawca, podejmując jakąkolwiek czynność, o której mowa w art. 12 u.o.s., stosuje działania odwetowe. Przypomnę tylko, że zawarty w tym artykule katalog ma charakter otwarty, dotyczy bardzo różnych działań związanych z szeroko rozumianą sferą zatrudnienia i obejmuje w szczególności:

- 1) odmowę nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- 4) obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę;
- 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
- 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń;

- 7) przeniesienie na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- 10) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- 11) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy;
- 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- 13) przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
- 14) mobbing;
- 15) dyskryminację;
- 16) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
- 17) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- 19) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 20) spowodowanie utraty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- 21) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Negatywna ocena większości z powyższych działań w kontekście przestrzegania prawa pracy nie budzi wątpliwości, bowiem już dzisiaj stanowią one jego naruszenie. Nie można tego natomiast, moim zdaniem, powiedzieć o pkt 3. Postrzeganie to, z którego wynika, że sygnalista miał uzasadnione oczekiwania, że zostanie z nim zawarta kolejna umowa, stoi, moim zdaniem, w sprzeczności z wynikającą z art. 11 k.p. podstawową zasadą prawa pracy, jaką jest swoboda wyboru pracy, a także jest bardzo ryzykowane z punktu widzenia teorii zarządzania zasobami ludzkimi (Walczak 2022a, 379).

8. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Tak jak starałem się to przedstawić w powyższym opracowaniu, prawo pracy zna wiele instytucji, które chronią osoby zgłaszające jego naruszenia. Jednakże jeżeli wskazuje się, że są one mało skuteczne, to problemem jest, moim zdaniem, nie brak przepisów, ale ich niewłaściwe stosowanie. To zaś oznacza, że zamiast rozszerzać u.o.s. na zgłaszanie naruszenia przepisów prawa pracy, należy upowszechniać informacje na temat już istniejących regulacji. Bowiem

jeżeli pracownicy znający swoje uprawnienia nie korzystają z nich, to nie ma, moim zdaniem, podstawy do tego, aby sądzić, że dodanie nowych przepisów, które związane są z dodatkowymi formalnymi wymogami dotyczącymi zgłoszeń, w praktyce poprawi sytuację. Może jedynie zwiększyć liczbę sporów w przypadku wątpliwości co do zgodności z prawem składanych zgłoszeń w kontekście korzystania z wynikających z u.o.s. uprawnień. Dlatego też już dzisiaj można w przypadku zgłaszania naruszeń prawa pracy zastosować zawartą w *Decretales Domini pape Gregorii* paremię *Da mihi factum, dabo tibi ius*, co, jak starałem się wykazać, moim zdaniem, jest zupełnie wystarczające dla zapewnienia prawidłowości przestrzegania przepisów prawa pracy/ochrony pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. 2014. „Status prawny przedstawicieli pracowników”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. 913–943. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran-Wesołowska, Beata. 2023. „Whistleblowing”. W *Praxis. Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*. 380–396. Red. Krzysztof Walczak, Marcin Wojewódka. Warszawa: C.H.Beck.
- Burczak, Krzysztof. Antoni Dębiński. Maciej Jońca. 2018. *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*. Warszawa: C.H.Beck.
- Galec, Paweł. 2023. „Związek zawodowy jako «sygnalista grupowy»”. W *Zgłaszanie naruszeń prawa w organizacjach jako realizacja celów dyrektywy o ochronie sygnalistów*. 91–104. Red. Dominika Dörre-Kolasa, Paweł Galec, Mateusz Warchał. Warszawa: Friedrich Ebert Stiftung.
- Stanecki, Marcin. 2024. „Naruszenia prawa, które mogą zostać objęte zgłoszeniem sygnalisty”. W *Ochrona sygnalistów. Praktyczna analiza przepisów ustawy*. 23–29. Red. Krzysztof Walczak. Warszawa: C.H.Beck.
- Szewczyk, Helena. 2022. „Rola związków zawodowych we wspieraniu whistleblowingu w zakładzie pracy”. W *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*. 902–913. Red. Krzysztof Rączka, Barbara Godlewska-Bujok, Eliza Maniewska, Wojciech Ostaszewski, Michał Raczkowski, Aleksandra Ziętek-Capiga. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Święcicki, Maciej. 1971. *Prawo dnia powszedniego*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Walczak, Krzysztof. 2004. *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*. Warszawa: C.H.Beck.
- Walczak, Krzysztof. 2017a. „Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy”. W *System prawa pracy*. Tom I: *Część ogólna*. 777–810. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Walczak, Krzysztof. 2017b. „Zasadność istnienia inspekcji pracy w świetle aksjologii jej powołania”. W *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywa rozwoju*. 138–150. Red. Teresa Wyka, Marcin A. Mielczarek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Walczak, Krzysztof. 2022a. „Status prawny działacza związkowego wykonującego pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 29(3): 331–340.
- Walczak, Krzysztof. 2022b. „Swoboda zatrudnienia z perspektywy pracodawcy w kontekście przepisów o «sygnalistach»”. W *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*. 379–386. Red. Paweł Nowik, Iwona Sierocka, Wioletta Witoszko, Katarzyna Żywolewska. Białystok: Temida 2.

- Wyka, Teresa. 2014. „Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. 468–494. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2017. „Ochrona pracy w dorobku naukowym Profesora Wacława Szuberta”. W *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywa rozwoju*. 29–45. Red. Teresa Wyka, Marcin A. Mielczarek. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z dnia 26 listopada 2019 r. ze zm.).
- Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. Urz. UE L 183 z dnia 29 czerwca 1989 r.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712).
- Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928).
- Uchwała Senatu RP z dnia 5 czerwca 2024 r. w sprawie ustawy o ochronie sygnalistów. <https://www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/senatuchwaly/5237/plik/098uch.pdf> (dostęp: 4.01.2024).

*Edyta Bielak-Jomaa**<https://orcid.org/0000-0002-9217-7959>

OGRANICZENIA DOSTĘPU PRACODAWCY DO DANYCH DOTYCZĄCYCH ZDROWIA PRACOWNIKÓW

Streszczenie. Jednym z kluczowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co oznacza, że musi on zagwarantować, że stan zdrowia pracowników świadczących pracę nie wpływa negatywnie na zdrowie i życie pozostałych osób. Realizacja tego celu wymaga zatem od pracodawcy posiadania wiedzy na temat stanu zdrowia pracownika. Pozyskując dostęp do informacji na temat stanu zdrowia, pracodawca jednocześnie gromadzi i przetwarza dane osobowe dotyczące zdrowia pracowników. Dostęp do danych nie jest jednak nieskrępowany, a ich zakres jest ograniczony do ściśle określonych informacji. Celem artykułu jest określenie charakteru tych ograniczeń z punktu widzenia ochrony danych osobowych.

Słowa kluczowe: dane osobowe, dane dotyczące zdrowia, przesłanki przetwarzania danych osobowych, ograniczenia dostępu do danych osobowych, upoważnienie do przetwarzania danych

RESTRICTIONS ON EMPLOYER ACCESS TO EMPLOYEE HEALTH DATA

Abstract. One of the key duties of the employer is to ensure safe and hygienic working conditions for employees, which means that he must ensure that the health status of employees performing work does not adversely affect the health and lives of others. Achieving this objective therefore requires the employer to have knowledge of the employee's health status. By gaining access to information on health status, the employer simultaneously collects and processes personal data on the health of employees. However, access to the data is not unfettered and its scope is limited to strictly defined information. The purpose of this article is to determine the nature of these restrictions from the perspective of personal data protection.

Keywords: personal data, health data, prerequisites for personal data processing, restrictions on access to personal data, authorization to process data

* Uniwersytet Łódzki, ejomaa@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: 12.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 05.03.2025. Accepted: 24.03.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

W świetle Konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO 1946), zdrowie jest stanem pełnego/całkowitego dobrego samopoczucia/dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego, a nie tylko brakiem – obiektywnie istniejącej – choroby czy niepełnosprawności. Zdrowie należy do kategorii tych dóbr osobistych, które mają charakter naturalny, przyrodzony, obiektywny i niezależny od aktualnej treści prawa pozytywnego obowiązującego w danym systemie (Wegner-Kowalska 2014, 85). Ma swoje źródło nie tylko w przepisach obligujących do poszanowania dóbr osobistych (Szewczyk 2007, 437–440), ale jest wartością, wobec której inne wartości co do zasady pełnią rolę służebną i tylko w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach mogą wysuwać się na plan pierwszy (Kucharski 2021, 55). Jedną z kategorii wpływających na stan zdrowia pracowników są czynniki środowiskowe, będące sumą zewnętrznych warunków oddziałujących na człowieka (Wysocki, Miller 2003, 506), w tym warunków pracy. Prawo jednak nie może ograniczać się wyłącznie do ochrony człowieka przed zagrożeniami w miejscu pracy, ale powinno także regulować konkretne obowiązki służące zachowaniu jego zdrowia, co oznacza, że nie wystarczy zapewnić, że w środowisku pracy nie ma czynników szkodliwych, ale trzeba podjąć działania w celu zachowania zdrowia (Koradecka 2000, 1).

Konieczność ochrony zdrowia pracownika wynika przede wszystkim z obowiązku zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a więc takich, które nie zagrażają zdrowiu i życiu ludzkiemu (Wyka 2002, 22). Z obowiązkiem ochrony zdrowia pracowników immanentnie związane jest prawo pracodawcy do pozyskiwania informacji o ich stanie zdrowia. To z kolei prowadzi do konieczności przetwarzania danych osobowych pracowników dotyczących zdrowia.

Problematyka ta nie jest zagadnieniem nowym w literaturze, zwłaszcza tematyka przetwarzania danych osobowych w kontekście BHP; była i jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli doktryny prawa pracy (Wyka 2009, 85–101; Tlatlik 2020, 219–231). O ile jednak w literaturze podejmowano temat prawa pracodawcy do przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników, o tyle dotąd stosunkowo mało uwagi poświęcono charakterowi ograniczeń w dostępie pracodawcy do przetwarzania takich danych pracowników, zwłaszcza z punktu widzenia zasad i standardów ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych. Celem niniejszego opracowania jest więc analiza tego, w jakich warunkach przetwarzanie informacji o stanie zdrowia pracowników jest ograniczone lub niedopuszczalne.

2. POJĘCIE DANYCH DOTYCZĄCYCH ZDROWIA

Rozważania na temat ograniczeń pracodawcy w dostępie do danych dotyczących zdrowia pracowników należy rozpocząć od zdefiniowania pojęcia danych dotyczących zdrowia. Definicja ta zawarta jest w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 2016.119.1; dalej: RODO). W świetle art. 4 pkt 15 RODO, „dane dotyczące zdrowia” oznaczają dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej – w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej – ujawniające informacje o stanie jej zdrowia. Jak wskazuje się w literaturze, taka definicja stanowi szerokie ujęcie danych dotyczących zdrowia (Fajgielski 2018, 132). Potwierdza to treść motywu 54 RODO, który stanowi, że szerokie ujęcie danych dotyczących zdrowia należy interpretować zgodnie z definicją z art. 3 pkt c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1338/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy (Dz. Urz. UE L 354/70), czyli jako wszystkie elementy związane ze zdrowiem, mianowicie: stan zdrowia, w tym zachorowalność i niepełnosprawność, czynniki warunkujące stan zdrowia, potrzeby w zakresie opieki zdrowotnej, zasoby opieki zdrowotnej, oferowane usługi opieki zdrowotnej i powszechny dostęp do nich, wydatki na opiekę zdrowotną i sposób jej finansowania oraz przyczyny zgonów.

Do danych osobowych dotyczących zdrowia, w świetle motywu 35 RODO, należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. Do danych takich należą informacje o danej osobie fizycznej zbierane podczas jej rejestracji do usług opieki zdrowotnej lub podczas świadczenia jej usług opieki zdrowotnej; numer, symbol lub oznaczenie przypisane danej osobie fizycznej w celu jednoznacznego zidentyfikowania tej osoby do celów zdrowotnych; informacje pochodzące z badań laboratoryjnych lub lekarskich części ciała lub płynów ustrojowych, w tym danych genetycznych i próbek biologicznych; oraz wszelkie informacje, np. o chorobie, niepełnosprawności, ryzyku choroby, historii medycznej, leczeniu klinicznym lub stanie fizjologicznym lub biomedycznym osoby, której dane dotyczą, niezależnie od ich źródła, którym może być np. lekarz lub inny pracownik służby zdrowia, szpital, urządzenie medyczne lub badanie diagnostyczne *in vitro*. Europejski Trybunał Sprawiedliwości uznał, że informacja o tym, że osoba doznała urazu stopy i przebywa na zwolnieniu lekarskim, stanowi informację o danych osobowych dotyczących zdrowia (ETS z dnia 6 listopada 2003 r., C-101/01 *Bodil Lindqvist*, ECLI:EU:C:2003:596, pkt 25). Dane dotyczące zdrowia obejmują dane

o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia. W literaturze za dane o stanie zdrowia uznaje się także informacje o nałogach pracownika wpływających na stan jego zdrowia (Kuba 2018, 279–280).

3. PRZESŁANKI PRZETWARZANIA PRZEZ PRACODAWCÓW DANYCH OSOBOWYCH O STANIE ZDROWIA PRACOWNIKÓW

Na gruncie prawa pracy informacje o stanie zdrowia pracownika traktowane są jako pozostające w sferze jego prywatności, przez co ustawodawca reglamentuje dostęp pracodawcy do takich danych (Wujczyk 2012, 293; wyrok WSA w Warszawie, II SA/Wa 1861/23, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>). Potwierdził to również Trybunał Konstytucyjny (wyrok TK z dnia 19 maja 1998 r., U 5/97 Dz.U. z 1998 r. Nr 67, poz. 444), stwierdzając niezgodność z Konstytucją RP oraz aktami międzynarodowymi wiążącymi Polskę, rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej, w zakresie w jakim zobowiązywało ono do uwidocznienia w zaświadczeniu lekarskim numeru statystycznego choroby. Trybunał Konstytucyjny uznał, że kwestia informacji o stanie zdrowia podana w zaświadczeniu lekarskim w postaci numeru statystycznego choroby należy do życia prywatnego jednostki. A zatem ujawnienie tych informacji pracodawcy stanowi przejaw ingerencji w prywatność pracownika i nie spełnia warunków ustawowej formy tej ingerencji, ani jej niezbędnej proporcji dla zachowania konstytucyjnie określonych wartości. Informacje o stanie zdrowia pracownika są jego danymi osobowymi należącymi do szczególnych kategorii danych, które z racji swego charakteru są szczególnie wrażliwe w świetle podstawowych praw i wolności, wymagają szczególnej ochrony, gdyż kontekst ich przetwarzania może powodować poważne ryzyko dla podstawowych praw i wolności (motyw 51 RODO).

Z drugiej jednak strony na pracodawcy spoczywa ustawowy obowiązek (art. 207 § 1 k.p.) zapewniania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym obowiązek ochrony ich życia i zdrowia (Wyka 2002, 22). Jego realizacja wiąże się ze stworzeniem takich warunków pracy, w których jej wykonywanie nie będzie rodziło zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników i osób trzecich. Oznacza to, że pracodawca musi zapewnić, że stan zdrowia pracowników świadczących pracę nie wpływa negatywnie na zdrowie i życie pozostałych osób (Wyka 2003, 34–35). Spełnienie zaś tego celu wymaga od pracodawcy posiadania wiedzy na temat stanu zdrowia pracownika i w konsekwencji wiąże się nie tyle z uprawnieniem, ile koniecznością przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia pracowników. Uwzględniając jednak wrażliwość charakteru tych informacji, trzeba podkreślić, że pracodawca nie ma nieograniczonego dostępu do danych dotyczących zdrowia pracownika. Ograniczenia te wynikają głównie z potrzeby ochrony informacji, których przetwarzanie niezgodnie z zasadami i standardami może narazić pracownika na naruszenie jego praw i wolności.

W przypadku przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników mamy więc do czynienia z dwoma przeciwstawnymi interesami, chroniącymi dwie różne wartości. Prawu pracownika do prywatności przeciwstawiony jest bezwzględny obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co wymaga przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników. Pracownik nie musi ujawniać informacji o stanie swojego zdrowia, nawet gdyby miały one wpływać na możliwość świadczenia pracy albo jej jakość, pracodawca natomiast ponosi odpowiedzialność za to, że nie stworzył odpowiednich warunków pracy, przez co naraził pracownika na utratę zdrowia – chorobę zawodową czy wypadek przy pracy.

Ogólną zasadą wynikającą z art. 9 ust. 1 RODO jest zakaz przetwarzania danych osobowych szczególnych kategorii, do których obok danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, dane genetyczne, biometryczne, zaliczono również dane dotyczące zdrowia osoby fizycznej. Te rodzaje danych z racji swego charakteru są szczególnie wrażliwe i wymagają szczególnej ochrony, gdyż kontekst ich przetwarzania może powodować poważne ryzyko dla podstawowych praw i wolności człowieka. Danych należących do szczególnych kategorii, co do zasady, nie należy przetwarzać. RODO dopuszcza jednak ich przetwarzanie w przypadkach szczególnych, przy założeniu, że prawo państw członkowskich wprowadza szczegółowe przepisy o ochronie danych, które dostosowują zastosowanie RODO tak, aby można było wypełnić obowiązki prawne lub wykonać zadanie realizowane w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi.

W świetle powyższego, przetwarzanie danych o stanie zdrowia jest dopuszczalne wówczas, gdy opiera się na jednej z przesłanek wskazanych w art. 9 ust. 2 RODO. Szczególną podstawą przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników jest wyraźna zgoda na przetwarzanie w konkretnym celu przez osobę, której dane dotyczą (art. 9 ust. 2 pkt a RODO), przy czym przesłanka ta jest obwarowana dodatkowymi warunkami określonymi w art. 221b § 1 k.p. Pracodawca może przetwarzać dane o zdrowiu pracownika na podstawie zgody, wyłącznie w przypadku, gdy ich przekazanie następuje z inicjatywy pracownika. Pracodawca nie może zatem inicjować udostępnienia danych wrażliwych pracowników lub kandydatów na pracowników, jeśli nie został do tego upoważniony na mocy przepisu prawa (Kuba 2022, 266).

Warto zaznaczyć, że ustawodawca w żaden sposób nie ograniczył pracownika w przekazaniu z własnej inicjatywy pracodawcy każdej informacji o stanie swojego zdrowia. Jednak nie oznacza to, że pracodawca będzie mógł przetwarzać (czyli także gromadzić) wszystkie dane. Pamiętać bowiem trzeba, że w tym zakresie będzie on ograniczony przepisami RODO wskazującymi zasady przetwarzania danych. Zgodnie z art. 5 RODO, dane muszą być przetwarzane m.in. zgodnie z zasadą celowości i minimalizacji danych. Z punktu widzenia realizacji

uprawnienia określonego w art. 221b k.p., oznacza to, że pracodawca, który uzyskał od pracownika dane dotyczące jego zdrowia, ma obowiązek wskazać konkretny cel, dla którego przetwarzanie tych danych byłoby konieczne. Cel ów musi służyć realizacji zatrudnienia pracownika. Można przyjąć, że w określonych sytuacjach uzasadnione byłoby przetwarzanie przez pracodawcę informacji o tym np., że pracownik choruje na cukrzycę, bo leży to w interesie samego pracownika, np. hipoglikemia wiązać się może z określonymi trudnościami w wykonywaniu pracy i natychmiastowa pomoc pracownikowi może uratować jego zdrowie, a nawet życie. Jeżeli pracodawca nie może wskazać zasadnego celu przetwarzania danych o zdrowiu pracownika w kontekście pracy, stanowiska czy zakresu obowiązków, nie powinien oświadczenia pracownika przyjmować ani przechowywać takich informacji.

Z dobrowolnym przekazaniem danych osobowych pracownika będziemy mieć do czynienia wówczas, gdy pracownik niepełnosprawny zamierza skorzystać z dodatkowych uprawnień przewidzianych dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością na podstawie przepisów 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 ze zm.; dalej: u.r.z.o.n.). Przepisy tej ustawy określające uprawnienia pracowników niepełnosprawnych (m.in. w zakresie obniżonych norm czasu pracy, ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, prawa do dodatkowego urlopu) oraz obowiązki i uprawnienia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne stanowią zasadniczą podstawę przetwarzania przez pracodawcę informacji dotyczących niepełnosprawności pracownika. Posiadanie statusu osoby niepełnosprawnej wpływa na przysługujące jej samej szczególne uprawnienia, ale ma również istotne znaczenie dla pracodawcy w zakresie zarówno jego uprawnień, jak i obowiązków względem zatrudnianych osób niepełnosprawnych. Pracodawca w celu realizacji obowiązków, jakie na nim spoczywają, oraz możliwości korzystania z form wsparcia przewidzianych w u.r.z.o.n., musi pozyskać dane o niepełnosprawności zatrudnianej osoby, co w rezultacie oznacza, że niezbędne jest formalne potwierdzenie tego faktu. Źródłem informacji o niepełnosprawności są odpowiednie orzeczenia (Kuba, Staszewska 2021, 43–45), jednak przedstawienie przez pracownika dokumentów potwierdzających dane osobowe o stanie zdrowia, a więc również orzeczenia o niepełnosprawności, jest dobrowolne.

Kolejną przesłanką legalizującą przetwarzanie danych dotyczących zdrowia pracowników jest niezbędność tej czynności do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (art. 9 ust. 2 pkt b RODO). Obowiązek lub prawo, o jakich mowa w tym

przepisie, muszą zostać wyartykułowane przez ustawodawcę wprost w przepisie ustawy, np. w postaci niezbędności przetwarzania do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora w dziedzinie prawa pracy, polegających na niedopuszczeniu do pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy (art. 221c § 1 k.p. w zw. z art. 22 1d § 1 k.p.) oraz zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wykonywania pracy (art. 207 § 1 k.p.).

Następną przesłanką jest niezbędność przetwarzania danych do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia i z zastrzeżeniem warunków i zabezpieczeń (art. 9 ust. 2 pkt h RODO). Zgodnie z art. 9 ust. 3 RODO, dane osobowe dotyczące zdrowia pracownika mogą być przetwarzane do celów określonych w tym przepisie, jeżeli są przetwarzane przez – lub na odpowiedzialność – pracownika podlegającego obowiązkowi zachowania tajemnicy zawodowej na mocy prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, lub przepisów ustanowionych przez właściwe organy krajowe lub przez inną osobę również podlegającą obowiązkowi zachowania tajemnicy zawodowej na mocy prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, lub przepisów ustanowionych przez właściwe organy krajowe. Z tym wymogiem koresponduje działanie służby medycyny pracy. Do zgodnego z prawem przetwarzania przez pracodawcę danych dotyczących zdrowia pracowników przepisy wymagają zatem z jednej strony istnienia przesłanek, które są niezbędne do wykonania zadań przez pracodawcę (obowiązków i szczególnych praw przez administratora, celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy), a z drugiej określenia w ustawie zakresu i ilości przetwarzanych danych.

Jak wskazano powyżej, dane osobowe dotyczące zdrowia pracownika mogą być przetwarzane dla celów profilaktyki zdrowotnej. Jednym z jej elementów jest konieczność weryfikowania stanu zdrowia pracownika z punktu widzenia wykonywanej lub planowanej do wykonywania przez niego pracy. Z tego względu ustawodawca nakłada na obie strony stosunku pracy obowiązki z zakresu prowadzenia badań lekarskich (Raczkowski 2024; Szewczyk 2011, 236). Obowiązki te zostały skonkretyzowane w art. 229 k.p., z którego wynika konieczność przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich, obejmujących badania wstępne, okresowe i kontrolne. Badania te oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie pisemnej umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia, czyli pracodawcę z podstawową jednostką służby medycyny pracy (ustawa z dnia 27 czerwca 1997 o służbie medycyny pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 437)). Wspólną cechą badań profilaktycznych jest ich

cel, czyli ustalenie zdolności zdrowotnej pracownika do wykonywania określonej pracy u danego pracodawcy. Lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne może poszerzyć ich zakres o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika. Prewencyjna ochrona zdrowia pracowników ma bowiem zapobiegać negatywnym skutkom wpływu środowiska pracy na zdrowie pracowników poprzez ustalenie braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy oraz działania promujące zdrowie w miejscu pracy.

4. OGRANICZENIE DOSTĘPU PRACODAWCY DO DANYCH DOTYCZĄCYCH ZDROWIA PRACOWNIKÓW

4.1. Ograniczenie pracodawcy w zakresie weryfikowania zakresu i rodzaju przeprowadzanych badań

W art. 229 § 1³ k.p. ustawodawca określił granicę pozyskiwania danych o stanie zdrowia pracownika, którą jest cel badań profilaktycznych, tj. ustalenie zdolności zdrowotnej do wykonywania określonej pracy. Zgodnie z tym przepisem pracodawca żąda od kandydata do pracy albo pracownika aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia. Zakres wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników, tryb ich przeprowadzania oraz sposób dokumentowania i kontroli tych badań określony został w przepisach rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 607).

Zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia, badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Skierowanie jest wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania. Powinno ono zawierać: określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane, w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona. W tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu, w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony, opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników

uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach (Kumor-Jezierska 2024, 452–453).

Wynika z tego, że przy kierowaniu pracowników na badania profilaktyczne pracodawca nie ma dowolności w zakresie kształtowania treści dokumentu skierowania. Oznacza to, że zakres danych, które wskazuje się w treści skierowania, nie może obejmować np. informacji o stanie zdrowia (w tym o stanie zdrowia psychicznego) kierowanego pracownika. Pracodawca nie jest obowiązany ani uprawniony do przekazywania lekarzowi medycyny pracy jakiegokolwiek dokumentacji medycznej pracownika do celów przeprowadzenia badania lekarskiego, nawet jeśli uzyskał informacje o stanie zdrowia pracownika w związku z wykonywaniem innych obowiązków lub uprawnień. Bez znaczenia jest, czy posiadane przez pracodawcę wiadomości mogą mieć znaczenie dla oceny zdolności pracownika do pracy, czy ich przekazanie jest w ocenie pracodawcy istotne dla realizacji polityki ochrony zdrowia w zakładzie pracy. Potwierdził to Sąd Apelacyjny w Białymstoku (wyrok z dnia 20 marca 2019 r., III APa 1/19, LEX nr 2669453), wskazując, że obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników nie mogą być realizowane poprzez posługiwanie się, bez uzasadnionej potrzeby, dokumentami medycznymi zawierającymi dane sensytywne pracownika, złożonymi przez niego do sprawy sądowej. Sąd uznał, że dostarczając lekarzowi medycyny sądowej karty informacyjne leczenia szpitalnego pracownika, znajdujące się w aktach sprawy sądowej toczącej się między pracodawcą a pracownikiem, pracodawca naruszył dobra osobiste pracownika w postaci ochrony informacji o stanie zdrowia oraz prawa do prywatności.

Na zakaz przekazywania lekarzowi medycyny pracy w skierowaniu danych o stanie zdrowia pracownika wskazał także Prezes UODO w sprawie dotyczącej pracownicy, która przebywała ponad 30 dni na zwolnieniu chorobowym, a po ustaniu niezdolności do pracy została skierowana na kontrolne badania lekarskie. Skierowanie na badania zawierało sugestię przeprowadzenia konsultacji psychologicznej (psychiatrycznej), w związku z faktem, że przyczyną zwolnienia wystawionego przez lekarza psychiatrę była niezdolność do pracy spowodowana złym stanem psychicznym pracownicy. Jak zauważył organ nadzorczy, za bezpodstawne uznać należy działanie pracodawcy polegające na zamieszczeniu w skierowaniu na badania profilaktyczne adnotacji dotyczącej podejrzewanej u pracownicy choroby psychicznej. Dane dotyczące rodzaju badań profilaktycznych stanowią dane nadmiarowe dla pracodawcy, do przetwarzania których nie jest on uprawniony. Przepisy nie uprawniają go do weryfikowania rodzaju przeprowadzanych badań. Wprawdzie, jak zauważył organ nadzorczy, pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, jednak przepisy k.p. zezwalają tylko

na wydanie pracodawcy zaświadczenia o braku przeciwwskazań lub też o przeciwwskazaniach zdrowotnych danego pracownika do pracy na określonym stanowisku. Tym samym niedopuszczalne jest przetwarzanie (w tym pozyskiwanie) przez pracodawcę innych informacji na temat pracownika, a w szczególności danych dotyczących jego stanu zdrowia/badań, w szczególności, gdy nie jest to uzasadnione rodzajem i zakresem świadczonej pracy (Decyzja Prezesa UODO 2021).

4.2. Ograniczenie pracodawcy w zakresie weryfikowania wyników badań w odniesieniu do danych o stanie zdrowia pracowników

W świetle art. 229 § 4 k.p. podstawą dopuszczenia pracownika do pracy jest posiadanie przez niego aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Oznacza to, że za dopuszczalne i uzasadnione należy uznać przetwarzanie przez pracodawcę danych dotyczących zdrowia pracownika, w sytuacji, gdy uzyskanie takiej informacji będzie warunkowało możliwość prawidłowego wykonania ciążyących na nim obowiązków. Jednak pracodawca, uzyskując orzeczenie lekarskie, nie uzyskuje tym samym prawa do pozyskania szczegółowych informacji o ewentualnych chorobach lub schorzeniach pracownika. Przepisy regulują bowiem rodzaj informacji, jakie mogą być umieszczone na zaświadczeniu lekarskim wydanym pracownikowi w związku z jego czasową niezdolnością do pracy z powodu choroby lub pobytu w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym, który świadczy całodobowe i stacjonarne świadczenia zdrowotne oraz informacje, jakie zawarte są w zaświadczeniu lekarskim.

Rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników określa wzór zaświadczenia lekarskiego, w którym lekarz stwierdza wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych – zdolność pracownika do pracy na określonym stanowisku; wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych – brak zdolności do wykonywania/podjęcia pracy na określonym stanowisku oraz wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych – utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zm.) został natomiast wskazany sposób umieszczania na zaświadczeniu lekarskim tzw. kodów literowych, które określają choroby i przyczyny nieobecności w pracy (od A do E). Jeśli niezdolność do pracy dotyczy choroby zakaźnej (kod E) i choroby spowodowanej nadużywaniem alkoholu (kod C), lekarz ma obowiązek umieszczenia kodu na zaświadczeniu lekarskim. Lekarz ma nadto obowiązek umieszczenia na zaświadczeniu lekarskim informacji o powstaniu niezdolności do pracy po przerwie nieprzekraczającej 60 dni spowodowanej tą samą chorobą, jeśli była ona przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą (kod A). Pracownik, w myśl art. 57 ust. 2 ustawy, może złożyć pisemny wniosek, w którym żąda od lekarza nieumieszczania danych o oznaczeniu literowym B (niezdolność do pracy spowodowana stanem ciąży) oraz D (niezdolność do pracy spowodowana gruźlicą).

Szczególna sytuacja dotyczy badań wstępnych i okresowych osób z niepełnosprawnością. Podczas badania lekarskiego pracownik powinien poinformować lekarza o posiadanym orzeczeniu i stanie faktycznym zdrowia, gdyż może mieć to znaczenie dla orzeczenia o jego zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2017 r. (II PK 94/16, LEX nr 2350664) podkreślił, że obowiązek poddania się badaniom lekarskim, o którym mowa w art. 211 pkt 5 k.p., zawiera w sobie nie tylko obowiązek stawienia się na badania i obowiązek uzyskania zaświadczenia lekarskiego, ale również obowiązek współdziałania podczas badania i informowania o istotnych kwestiach dotyczących zdrowia pracownika. Jednak po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, pracownik nie ma obowiązku przedkładania pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności, co oznacza, że pracodawca nie może żądać od pracownika takiego orzeczenia. Nie może więc także przetwarzać danych dotyczących niepełnosprawności.

Z obowiązkiem pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników wiąże się także obowiązek oceny ryzyka i informowania o nim pracowników oraz obowiązek stosowania środków zapobiegawczych zmniejszających ryzyko, w tym przeciwdziałających szkodliwym czynnikom biologicznym. Artykuł 222¹ k.p. przewiduje stosowanie wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie pracownika na działanie szkodliwych czynników biologicznych, a jeżeli nie jest możliwa całkowita ich eliminacja – ograniczających stopień narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Narażenie pracownika na szkodliwe czynniki biologiczne wywołujące choroby zakaźne wchodzi w skład ryzyka zawodowego, do którego odnosi się art. 226 k.p. Przepis ten konstruuje obowiązki oceny ryzyka i informowania o nim pracowników oraz obowiązek stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko. Zgodnie z art. 227 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą (Kołodziej 2001, 46). Do środków takich można zaliczyć szczepienia ochronne, o jakich mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 2012 r. w sprawie wykazu rodzajów czynności zawodowych oraz zalecanych szczepień ochronnych wymaganych u pracowników, funkcjonariuszy, żołnierzy lub podwładnych podejmujących pracę, zatrudnionych lub wyznaczonych do wykonywania tych czynności (Dz.U. z 2012 r. poz. 40), które wydane zostało na podstawie art. 20 ust. 4 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 924). Artykuł 20 ust. 1 ustawy wskazuje, że w celu zapobiegania szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych wśród pracowników narażonych na działanie biologicznych czynników chorobotwórczych przeprowadza się zalecane szczepienia ochronne wymagane przy wykonywaniu czynności zawodowych. Pracodawca przetwarza dane osobowe pracowników zatrudnionych przy pracach powodujących narażenie na działanie szkodliwych czynników biologicznych, informację o rodzaju wykonanego szczepienia (tj. informację o tym, jakemu

szkodliwemu czynnikowi biologicznemu ma zapobiegać konkretne szczepienie) oraz informację o tym, kto poddał się szczepieniu, a kto odmówił. W związku z realizacją tego obowiązku pracodawca może przetwarzać dane pracowników w zakresie danych o rodzaju wykonanego szczepienia oraz informacji o odmowie poddania się szczepieniu. Nie ma on jednak prawa do przetwarzania informacji o przyczynie odmowy pracownika poddania się szczepieniom ochronnym. Informacja ta nie ma bowiem znaczenia z punktu widzenia celów, jakie realizuje pracodawca. Wystarczająca jest więc jedynie informacja, że pracownik odmówił poddania się szczepieniu.

Z powyższego wynika, że zakres i ilość danych o stanie zdrowia pracownika ujawnianych pracodawcy w wyniku badań lekarskich, o których mowa w art. 229 § 4a k.p., limitowane są informacjami o zdolności albo niezdolności do pracy (wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 88; wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNAPiUS 2015, nr 9, poz. 123, s. 1157). Pracodawca nie może więc mieć wglądu w badania lekarskie pracownika, nie jest także uprawniony do pozyskiwania od podmiotu leczniczego informacji o skorzystaniu przez pracownika z konkretnej usługi medycznej. Lekarz profilaktyk nie może przekazywać pracodawcy informacji o stwierdzonych chorobach, chyba że dotyczy to chorób zawodowych i parazytarycznych (Szewczyk 2011, 236). Wyniki badań pracownika są zamieszczane w karcie badania profilaktycznego stanowiącej dokumentację medyczną pracownika, a dane zawarte w dokumentacji medycznej podlegają udostępnieniu jedynie na zasadach ściśle określonych w ustawie o prawach pacjenta. Artykuł 13 tej ustawy stanowi, że pacjent ma prawo do tajemnicy informacji o stanie zdrowia. Tajemnica dotyczy danych, które zostały uzyskane w związku z wykonywaniem określonego zawodu medycznego. Tajemnicę informacji należy rozumieć jako powinność zachowania poufności pewnych danych zarówno co do ograniczonego kręgu osób, do których informacja może dotrzeć, jak i co do zakazu ujawniania określonych informacji. Dodać należy, że osoby wykonujące usługi medyczne mają obowiązek zachowania tajemnicy lekarskiej (o której mowa w art. 40 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty). Przekazując informacje o pacjentach osobom trzecim, narażałyby się zatem na zarzut jej naruszenia (Decyzja Prezesa UODO 2021).

Specyficzna sytuacja wystąpi wówczas, gdy pracownikami kierowanymi przez pracodawcę na badania profilaktyczne są pracownicy służby medycyny pracy. Podlegają oni badaniom przeprowadzanym przez podmioty wykonujące działalność leczniczą w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi. Podwójna rola podmiotów leczniczych, jako służby medycyny pracy i pracodawcy, nie przesądza o niedopuszczalności przetwarzania danych dotyczących stanu zdrowia pracowników. Zwłaszcza w RODO nie zawarto wymogu, aby służba medyczna przetwarzająca takie dane była podmiotem odrębnym od pracodawcy osoby, której dane dotyczą. Organ kontroli medycznej przetwarza dane

dotyczące zdrowia jednego ze swoich pracowników nie jako pracodawca, lecz jako służba medyczna, w celu oceny zdolności tego pracownika do pracy, pod warunkiem jednak, że przetwarzanie spełnia warunki i gwarancje wyraźnie określone w art. 9 ust. 2 lit. h i w art. 9 ust. 3. Administrator przetwarzający dane dotyczące zdrowia na podstawie art. 9 ust. 2 lit. h RODO, nie jest więc zobowiązany do zagwarantowania, że żaden współpracownik osoby, której dane dotyczą, nie będzie mógł uzyskać dostępu do danych dotyczących stanu zdrowia tej osoby. Jednakże taki obowiązek może ciążyć na administratorze przetwarzającym takie dane albo na podstawie uregulowania przyjętego przez państwo członkowskie na podstawie art. 9 ust. 4 RODO, albo na podstawie zasad integralności i poufności określonych w art. 5 ust. 1 lit. f RODO i skonkretyzowanych w jego art. 32 ust. 1 lit. a i b. Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia oparte na art. 9 ust. 2 lit. h musi, aby było zgodne z prawem, nie tylko spełniać wymogi wynikające z tego przepisu, lecz także spełniać co najmniej jeden z warunków zgodności z prawem wymienionych w art. 6 ust. 1 RODO. Jednocześnie pracodawca będący służbą medycyny pracy, który orzeka o zdolności do pracy własnego pracownika, stosować musi zasady ochrony danych, wskazane w art. 5 RODO (wyrok TSUE z dnia 21 grudnia 2023 r., C-667/21, *Krankenversicherung Nordrhein*, Dz.U. C 95).

Zgodnie z opinią Prezesa UODO (DOL.0623.28.2021), przepisy art. 229 § 2 k.p. powinny być uznane za spełniające warunki i gwarancje określone w art. 9 ust. 2 lit. h i w art. 9 ust. 3 RODO. W kontekście zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń, o których mowa w tym ostatnim przepisie, organ nadzorczy wskazał na obowiązującą w polskim porządku prawnym tajemnicę lekarską i na fakt, że pracodawca będący jednocześnie jednostką medycyny pracy powinien, orzekając o zdolności do pracy własnego pracownika, stosować zasady ochrony danych, aby dostęp do danych pracownika dotyczących stanu jego zdrowia miały jedynie osoby badające stan zdrowia.

Z przedstawionych powyżej analiz wynika, że ustawodawca w zdecydowany sposób ograniczył prawo pracodawcy w zakresie weryfikowania zdrowia pracownika, wyboru rodzaju badań oraz możliwości weryfikowania informacji o zdolności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku. To rozwiązanie świadczy o przyznaniu prymatu wartości, jaką jest ochrona prywatności pracownika nad prawem pracodawcy do posiadania informacji o stanie zdrowia pracownika. Jednak trzeba zauważyć, że z punktu widzenia zarówno obowiązków pracodawcy (zwłaszcza w dziedzinie BHP), konieczności zapewnienia prawidłowej organizacji pracy, realizacji uprawnień kontrolnych, np. w odniesieniu do oceny zdolności psychofizycznej pracownika do pracy, ograniczenia te wydają się zbyt daleko idące. Nadmienić warto, że przyznanie pracodawcy większych prerogatyw w zakresie możliwości występowania z wnioskiem o przeprowadzenie dodatkowych badań (np. w ramach badań profilaktycznych) mogłoby wręcz przysłużyć się podniesieniu poziomu ochrony zdrowia pracowników, ponieważ pozwoliłoby pracodawcy na szybsze reagowanie na pogarszanie się stanu zdrowia pracownika.

4.3. Ograniczenia wynikające z treści upoważnienia do przetwarzania danych pracowników dotyczących zdrowia

Zgodnie z art. 29 RODO, administrator zapewnia, aby każda osoba fizyczna, która ma dostęp do danych osobowych, przetwarzała je wyłącznie na jego polecenie, chyba że wymaga tego od niej prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego. Udzielenie upoważnienia wymagane jest już w sytuacji, gdy osoby działające na rzecz pracodawcy będą miały jedynie dostęp do danych rozumiany jako możliwość zapoznania się z ich treścią, nawet jeśli nie mają możliwości wpływu na ich treść (Litwiński, Barta, Kawecki 2018, 489). Osoby dopuszczone do przetwarzania danych mogą działać więc jedynie pod zwierzchnictwem i zgodnie z instrukcjami administratora (Witkowska-Nowakowska 2018, 655). Są one także zobowiązane do zachowania danych w tajemnicy. Dotyczy to wszystkich pracowników przetwarzających dane, niezależnie od zajmowanego stanowiska.

Mimo że przepisy nakładające obowiązek nadawania upoważnień nie regulują kwestii zakresu informacji, jakie powinny być zawarte w upoważnieniu, administrator nie ma pełnej dowolności w tworzeniu zakresu i treści upoważnienia. Uwzględniając istotę upoważnienia, można przyjąć, że w jego treści powinno się znaleźć: wskazanie osoby upoważnionej (imię, nazwisko i stanowisko), określenie zakresu upoważnienia (procesy przetwarzania), wskazanie daty nadania upoważnienia i terminu jego ważności oraz osoby, która nadała upoważnienie (Fajgielski 2020, 104). Upoważnienie powinno być skonkretyzowane i odnosić się do określonego procesu, w którym konieczne jest podjęcie przetwarzania danych (Wygoda 2018, 335) dla realizacji celu owego procesu (np. weryfikacji obecności w pracy). Pracodawca przed nadaniem upoważnienia powinien rozważyć, czy rzeczywiście dostęp do danych dla każdej osoby w ramach wykonywania obowiązków jest niezbędny (Dörre-Kolasa 2018, 23) i określić zakres dostępu do danych z punktu widzenia celu ich przetwarzania przez konkretnego pracownika.

Zgodnie art. 22^{1b} § 3 k.p. do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia pracowników mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy. Po drugie, na pracodawcy jako administratorze danych ciąży obowiązek przetwarzania danych w sposób zapewniający ich bezpieczeństwo, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem i obowiązek zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń m.in. przed nieuprawnionym ujawnieniem lub nieuprawnionym dostępem do danych osobowych (Fajgielski 2020, 104).

Rolą administratora jest określenie takich zasad dostępu do danych osobowych, które zapewnią realizację zasady rozliczalności. Decydujące jest dopuszczenie do przetwarzania tylko tych osób, które taki dostęp mieć powinny, przy jednoczesnym zapewnieniu każdorazowej weryfikacji, czy dostępu do danych

nie mają w ogóle, lub mają w zakresie nie szerszym niż założony osoby nieuprawnione (Lubasz, Szkurlat 2023, 249). Oznacza to, że każdy pracownik danego pracodawcy zobligowany jest do przestrzegania zakresu nadanego mu upoważnienia, a administrator – poprzez nadanie odpowiednich dostępów, zapewnia, że członek personelu nie ma możliwości przekroczenia nadanego upoważnienia (Witkowska-Nowakowska 2018, 656). Potwierdza to decyzja Prezesa UODO, w której stwierdzono, że pracodawca może upoważnić daną osobę do uzyskania informacji o wynikach zaświadczenia lekarskiego pracownika, jednak tylko wówczas, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązków związanych z profilaktyką zdrowotną pracowników. Nie spełnia tego warunku przetwarzanie danych przez przełożonego do celów zapewnienia organizacji oraz ciągłości działania oddziału szpitalnego, poprzez weryfikację w wewnętrznym systemie informatycznym, który zapewnia dostęp do listy zwolnień, grafików czasu pracy podległego personelu. W przywołanej sprawie pracodawca – szpital upoważnił przełożonego (którym był lekarz) pracownika do przetwarzania danych osobowych, w tym w systemach informatycznych, pracowników niezbędnych dla zapewnienia ciągłości działania oddziału. Błąd systemu informatycznego spowodował automatyczne połączenie z kontem ZUS pracownika, co w ocenie Prezesa UODO spowodowało nieuprawniony dostęp przez przełożonego do szczególnej kategorii danych – danych o stanie zdrowia. Przełożony pracownika nie był uprawniony do pozyskiwania informacji o stanie zdrowia pracownika z systemu medycznego, ponieważ celem przetwarzania przez niego danych pracownika była weryfikacja czasu pracy, a nie udzielenia świadczeń medycznych. Nie ma przepisów, które legalizowałyby pozyskiwanie przez lekarzy dostępu do danych osobowych za pośrednictwem systemów medycznych, w celu innym niż udzielanie świadczeń medycznych, wystawienie, anulowanie lub sprostowanie zaświadczenia lekarskiego (Decyzja Prezesa UODO 2022).

Pracodawca jako administrator danych musi mieć pełną kontrolę nad procesem przetwarzania danych, tak aby był on zgodny z przepisami prawa. Musi też mieć pełną wiedzę na temat całości procesu przetwarzania danych oraz weryfikować zachowania pracowników pod kątem przestrzegania przez nich zasad ochrony danych osobowych. Potwierdza to także wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2003 r. (II SA 2935/02, LEX nr 149895), zgodnie z którym za działania swoich pracowników w zakresie naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych odpowiada administrator.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Założeniem przedstawionego artykułu było wskazanie ograniczeń pracodawcy w dostępie do danych dotyczących zdrowia pracowników, z punktu widzenia podstawowego prawa człowieka, jakim jest prawo do prywatności i ochrony

danych osobowych. Dane dotyczące zdrowia zasługują na mocniejszą ochronę, ponieważ istnieje większe prawdopodobieństwo, że ich przetwarzanie może skutkować negatywnymi konsekwencjami dla osób, których dotyczą. Ograniczenia te służyć mają nie tylko realizacji prawa pracownika do prywatności, zapobieganiu dyskryminacji czy nawet stygmatyzacji osób chorych, ale także prawidłowej realizacji zasad, wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych. Oznacza to, że dane dotyczące zdrowia pracowników mogą być przetwarzane tylko w takim zakresie, w jakim jest to bezwzględnie niezbędne do realizacji celu przetwarzania. Nie budzi jednak wątpliwości, że prawa pracowników do poszanowania prywatności i ochrony danych osobowych powinny być postrzegane przez pryzmat poszanowania słusznych praw i interesów pracowników oraz innych osób wykonujących pracę, w tym ich prawa do BHP i obowiązku dbałości pracodawcy o zdrowie pracowników.

Konstrukcja przepisów i charakter ograniczeń mogą zatem wywoływać zasadną krytykę i rodzić poważne wątpliwości interpretacyjne. Zawężenie uprawnień pracodawcy w zakresie dostępu do informacji o pełnym stanie zdrowia pracownika może w praktyce powodować brak możliwości wypełnienia obowiązków nałożonych na pracodawcę przepisami BHP. Zrównanie prawa do prywatności pracowników i prawa do warunków pracy niezagrażających zdrowiu i życiu wskazuje na to, że pracodawca musiałby każdorazowo dokonywać ważenia tych wartości i dokonywać w związku z oceną sytuacji wyboru właściwego działania: czy w konkretnej sytuacji prymat należy przyznać obowiązkowi zapewnienia BHP, czy prawu pracownika do prywatności. Tymczasem obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków BHP wszystkim pracownikom i innym osobom świadczącym pracę ma charakter bezwzględny i jednoznaczny.

W świetle uwag poczynionych w powyższym tekście, należy wskazać, że ustawodawca powinien pochylić się nad aktualnymi przepisami i określeniem realnych potrzeb pracodawcy, również w kontekście powszechnego zastosowania w zatrudnieniu coraz bardziej zaawansowanych rozwiązań technologicznych, narzędzi technicznych i rozwiązań AI, wymagających nie tylko fizycznej, ale także pełnej psychicznej zdolności do pracy. Odpowiedzią na zdiagnozowanie owych potrzeb powinno być wyposażenie pracodawców w niezbędne instrumenty gwarantujące perspektywę prawidłowej i realnej realizacji obowiązków dbałości o życie i zdrowie pracowników. Z drugiej jednak strony powinny one urzeczywistniać prawa pracowników do ochrony danych osobowych.

BIBLIOGRAFIA

- Dörre-Kolasa, Dominika. 2018. „Przetwarzanie danych o stanie zdrowia kandydatów do pracy”. *ABI Expert* 4: 19–23.
- Fajgielski, Paweł. 2018. *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.

- Fajgielski, Paweł. 2020. „Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych”. *Studia Prawnicze KUL* 1: 95–110. <https://doi.org/10.31743/sp.10630>
- Kołodziej, Zofia. 2021. „Szczepienia ochronne dla pracowników”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 9: 44–50. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.9.7>
- Koradecka, Danuta. 2000. „Zasady kształtowania warunków pracy według uregulowań konwencji MOP i dyrektyw WE”. *Bezpieczeństwo Pracy* 11: 1–5.
- Kuba, Magdalena. 2018. W *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. Red. Edyta Bielak-Jomaa, Dominik Lubasz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kuba, Magdalena. 2022. Art. 221b. W *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I: Art. 1–93*. Red. K.W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kuba, Magdalena, Ewa Staszewska. 2021. „Zakres autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie ujawnienia pracodawcy informacji o niepełnosprawności”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2: 41–49. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.2.5>
- Kucharski, Olgierd. 2021. „Ochrona danych osobowych a bezpieczeństwo i higiena w prawie pracy”. *Przegląd Prawa Publicznego* 7–8: 54–61.
- Kumor-Jezińska, Ewelina. 2024. *Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Litwiński, Paweł (red.). Paweł Barta, Maciej Kawecki. 2018. *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Lubasz, Dominik, Adam Szkurlat. 2023. „Dopuszczenie do przetwarzania danych osobowych”. W *Ochrona danych osobowych. Praktyczny poradnik*. 247–254. Red. Dominik Lubasz, Adam Szkurlat. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Raczkowski, Michał i in. 2024. „Komentarz do art. 229”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. LEX.
- Szewczyk, Helena. 2007. *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Szewczyk, Helena. 2011. „Ochrona dóbr osobistych a podstawowe formy kontroli pracowników”. *Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny* 3: 227–240. <https://doi.org/10.14746/rpeis>
- Tlatlik, Justyna. 2020. „Znaczenie informacji o stanie zdrowia pracowników dla zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy”. *Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis* 9(1): 219–231.
- Wegner-Kowalska, Joanna. 2014. „Zdrowie człowieka jako przedmiot ochrony prawa administracyjnego”. W *Dobra chronione w prawie administracyjnym*. 85–96. Red. Zofia Duniewska. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/7969-463-1.07>
- Witkowska-Nowakowska, Katarzyna. 2018. „Komentarz do art. 29”. W *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. 654–661. Red. Edyta Bielak-Jomaa, Dominik Lubasz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wujczyk, Marcin. 2012. *Prawo pracownika do ochrony prywatności*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wygoda, Krzysztof. 2018. „Komentarz do art. 29”. W *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*. 331–336. Red. Marlena Sakowska-Baryła. Warszawa: C.H. Beck.
- Wyka, Teresa. 2002. „Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 21–26.
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Difin.
- Wyka, Teresa. 2009. „Granice pozyskiwania danych osobowych dotyczących zdrowia pracownika”. W *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*. 85–101. Red. Teresa Wyka, Arleta Nerka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2020. W *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II*. Red. Krzysztof Wojciech Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wysocki, Mirosław J. Maria Miller. 2003. „Paradygmat Lalonde’a, Światowa Organizacja Zdrowia i nowe zdrowie publiczne”. *Przegląd Epidemiologiczny – Epidemiological Review* 57: 505–512.

Akty prawne

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1338/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy (Dz. Urz. UE L 354/70).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, ogólne rozporządzenie o ochronie danych (Dz. Urz. UE L 2016.119.1).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24/UE z dnia 9 marca 2011 r. w sprawie stosowania praw pacjentów w transgranicznej opiece zdrowotnej (Dz. Urz. UE L 88/45).
- Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 437).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 100 ze zm.).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zm.).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 924).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 607).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 2012 r. w sprawie wykazu rodzajów czynności zawodowych oraz zalecanych szczepień ochronnych wymaganych u pracowników, funkcjonariuszy, żołnierzy lub podwładnych podejmujących pracę, zatrudnionych lub wyznaczonych do wykonywania tych czynności (Dz.U. z 2012 r. poz. 40).
- Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia. Porozumienie zawarte przez Rządy reprezentowane na Międzynarodowej Konferencji Zdrowia i Protokół dotyczący Międzynarodowego Urzędu Higieny Publicznej z dnia 22 lipca 1946 r. (Dz.U. z 1948 r. Nr 61, poz. 477 ze zm.).

Orzecznictwo

- Wyrok ETS z dnia 6 listopada 2003 r. w sprawie C-101/01, *Lindqvist*, ECLI:EU:C:2003:596, pkt 25.
- Wyrok ETS z dnia 21 grudnia 2023 r. w sprawie C-667/21, *Krankenversicherung* (Dz.U. C 95).
- Wyrok TK z dnia 19 maja 1998 r., U 5/97 (Dz.U. z 1998 r. Nr 67, poz. 444).
- Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 88.
- Wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNAPiUS 2015, nr 9, poz. 123, s. 1157.
- Wyrok SN z dnia 17 maja 2017 r., II PK 94/16, LEX nr 2350664.
- Wyrok NSA w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2003 r., II SA 2935/02, LEX nr 3521543.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 marca 2019 r., III APA 1/19, LEX nr 2669453.

Inne

- Decyzja Prezesa UODO. 2021. DS.523.7376.2021. <https://uodo.gov.pl/decyzje/DS.523.7376.2021> (dostęp: 5.01.2025).
- Decyzja Prezesa UODO. 2022. DS.523.1436.2022. <https://uodo.gov.pl/pl/469/2832> (dostęp: 5.01.2025).
- Opinia Prezesa UODO. 2024. DOL.0623.28.2021 do wyroku TSUE *Krankenversicherung Nordrhein*. <https://uodo.gov.pl/pl/138/3022> (dostęp: 5.01.2025).

<https://doi.org/10.18778/0208-6069.112.07>

Arkadiusz Sobczyk*

 <https://orcid.org/0000-0002-7735-4603>

PRZEKAZYWANIE DANYCH OSOBOWYCH W PROCEDURZE BADAŃ PROFILAKTYCZNYCH PRACOWNIKÓW

Streszczenie. Przedmiotem analizy jest ustalenie pozycji prawnej uczestników postępowań w sprawie ustalenia zdolności pracownika do pracy. W szczególności przedmiotem dowodzenia jest twierdzenie, że pracodawca może, a wręcz ma obowiązek przekazywać lekarzowi medycyny pracy informacje o stanie zdrowia pracownika.

Słowa kluczowe: badania profilaktyczne pracowników, lekarz medycyny pracy, postępowanie administracyjne, bezpieczeństwo i higiena pracy, zdolność do pracy

PROVIDING PERSONAL DATA IN THE PROCEDURE OF PREVENTIVE EXAMINATIONS

Abstract. The subject of the analysis is to determine the legal position of participants in proceedings to determine an employee's ability to work. In particular, the subject of the argument is that the employer may, and even has an obligation to, provide the occupational physician with information about the employee's health.

Keywords: preventive examinations of employees, occupational medicine doctor, administrative proceedings, occupational health and safety, ability to work

* Uniwersytet Jagielloński, arkadiusz.sobczyk@uj.edu.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: 17.12.2024. Verified: 03.02.2025. Revised: 31.03.2025. Accepted: 14.04.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Dominujący nurt dorobku naukowego Pani Profesor Teresy Wyki dotyczy materii ochrony i bezpieczeństwa w pracy (bezpieczeństwa i higieny w pracy) oraz ochrony danych osobowych. Poszukując tematu opracowania do książki jubileuszowej, starałem się połączyć obie te kwestie. Wybór padł na budzącą w wykładni kontrowersję dotyczącą zakresu informacji, które wolno przekazać zakładowi medycyny pracy w związku ze skierowaniem na badania profilaktyczne¹.

Pytanie badawcze stawiane w tym tekście brzmi, czy pracodawca ma prawo przekazać podstawowej jednostce służby medycyny pracy, a w konsekwencji lekarzowi medycyny pracy, informacje dotyczące zachowań lub stanu zdrowia pracownika, które mogą rzutować na zakres i sposób przeprowadzonych przez lekarza badań, a w konsekwencji na treść orzeczenia dotyczącego zdolności do pracy. Analiza dostępnych publicznie wypowiedzi sugeruje, że pracodawca, a bardziej precyzyjnie, organ zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy takiej możliwości nie ma. Przekazanie takiej informacji byłoby rzekomo niezgodne z ograniczeniami ustanowionymi przez RODO, w szczególności z tego powodu, że informacje te mogą dotyczyć tzw. danych wrażliwych. Teza jaką stawiam w tym tekście jest taka, że zastane wypowiedzi nie są trafne, a podmiot zatrudniający ma wręcz obowiązek takie informacje przekazać.

Badanie nad powyższym zagadnieniem wymaga analizy kilku aktów prawnych, do których należą:

- a) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277);
- b) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 2016.119.1) – dalej: RODO;
- c) rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 69, poz. 33) – dalej: rozporządzenie;
- d) ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1175).

¹ Niniejszy tekst stanowi rozwinięcie analizy, którą przeprowadziłem w monografii pt. *Przetwarzanie danych osobowych dotyczących zdrowia pracowników na podstawie art. 9 ust. 2 lit. h RODO*, Warszawa 2025, która ukazała się po złożeniu tekstu do druku.

Nie uwzględniam natomiast ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. z 2019 r. poz. 1781), albowiem zakres przedmiotowy tego aktu nie ma dla tej analizy znaczenia.

Zanim przejdę do rozważań merytorycznych, warto jeszcze poczynić uwagę metodologiczną. Pierwsza dotyczy zdarzeń prawnych, a w szczególności czynności prawnych w zakresie prawa pracy. W tym zakresie świadomie nie dokonuję szerszej analizy prawoznawczej. Wymagałoby to bowiem m.in. szerokiej wypowiedzi na temat charakteru prawnego prawa pracy, co wykracza poza zakres tego tekstu. Zwłaszcza, że należałoby najpierw dokonać ustalenia relacji pojęć „zdarzenie prawne” i „fakt prawny”, albowiem w literaturze nie ma w tym zakresie jednolitości.

2. PODMIOTY I CZYNNOŚCI PRAWNE OKREŚLONE W USTAWIE

W celu wykazania poprawności określonej wyżej tezy badawczej należy dokonać uporządkowania kluczowych pojęć². Pojęcia te odnoszą się do podmiotów prawnych oraz czynności prawnych. A konkretnie chodzi o pojęcia: „podstawowa jednostka służby medycyny pracy”, „lekarz medycyny pracy i jego orzeczenie” oraz „skierowanie”.

2.1. Podstawowa jednostka służby medycyny pracy

Zacznijmy od ustalenia charakteru prawnego podmiotów wykonujących badania z zakresu medycyny pracy. Jest to ważne, ponieważ jednostki te, a bardziej precyzyjnie, podstawowe jednostki służby medycyny pracy są najczęściej prowadzone przez podmioty prywatne. Może to sugerować, że relacja pomiędzy pracodawcą a taką jednostką ma charakter prywatny. Powyższa sugestia jest jednak błędna. Mamy tu bowiem do czynienia z klasycznym przypadkiem tzw. prywatyzacji zadań publicznych. Przypomnijmy, że zjawisko to polega na tym, że zadania państwa wykonywane są przez podmiot prywatny. Tym samym podmiot ten korzysta z takich samych uprawnień jak państwo, a jego organy posiadają uprawnienie do wykonywania aktów władztwa publicznego. W konsekwencji jednostki te wraz z wojewódzkimi ośrodkami medycyny pracy tworzonymi przy samorządzie wojewódzkim przynależą do sfery tzw. rozproszonej administracji publicznej, wykonując zadania publiczne (zadania lecznicze)³. Z tego zresztą powodu ustawa używa słowa „służba”.

² W literaturze prawa pracy autorzy najczęściej ograniczają się do ich opisu, bez analizy z poziomu faktów prawnych, por. np. Nerka (2020, 266 i n.).

³ Art. 2. 1. Zadania służby medycyny pracy wykonują: lekarze, pielęgniarki, psycholodzy i inne osoby o kwalifikacjach zawodowych niezbędnych do wykonywania wielodyscyplinarnych zadań tej służby.

Co do publicznego charakteru zadań owych podmiotów nie powinno być wątpliwości. Zadania tych jednostek zostały określone w ustawie, tak samo jak kompetencje lekarzy, pielęgniarek czy psychologów. Ochrona życia i zdrowia jednostek leży niewątpliwie w interesie publicznym. Wreszcie państwo gwarantuje wykonanie tych zadań, poprzez sprawowanie nadzoru nad działalnością jednostek „prywatnych”, a raczej jednostek założonych przez podmioty prywatne. Podstawowa jednostka medycyny pracy jest bowiem kontrolowana przez niewątpliwie publiczny, choć samorządowy wojewódzki ośrodek medycyny pracy⁴. Tym samym spełnione są wszystkie kryteria zadań publicznych.

Mając powyższe na uwadze, ośrodki medycyny pracy są jednostkami organizacyjnymi, nieposiadającymi osobowości prawnej (osobowość posiada podmiot je prowadzący), wykonującymi zadania publiczne przy pomocy osób wyposażonych w kompetencje (np. lekarze). Możemy je więc nazwać osobami prawa publicznego tworzonymi przez podmioty prywatne⁵.

2.2. Lekarz medycyny pracy

Wykonywanie zadań publicznych oznacza z reguły potrzebę stosowania prawa, czyli konkretyzacji sytuacji prawnej innych podmiotów. Powyższe oznacza, że muszą się pojawić organy administracyjne lub administrujące. I tak jest także w przypadku zakładów medycyny pracy. Zadania służby medycyny pracy wykonują bowiem m.in. lekarze i pielęgniarki⁶. Ustalenie, że lekarz medycyny jest organem administrującym i przysługują mu kompetencje administracyjne jest jedynie formalnością. Nie dość, że podmiot taki jednostronnie określa sytuację

2. Jednostkami organizacyjnymi służby medycyny pracy są:

- 1) podmioty wykonujące działalność leczniczą w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, z wyłączeniem pielęgniarek i położnych wykonujących zawód w formach określonych odrębnymi przepisami, zwane dalej „podstawowymi jednostkami służby medycyny pracy”;
- 2) wojewódzkie ośrodki medycyny pracy.

⁴ Art. 17. Do zadań wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy należy w szczególności: „2) wykonywanie kontroli podstawowych jednostek służby medycyny pracy, w zakresie i w sposób określony w ustawie”.

⁵ Więcej na ten temat por. Sobczyk (2022, 435).

⁶ Por. przywołany już w przypisie 3 art. 2.

prawną innych podmiotów⁷, to przepisy nazywają rozstrzygnięcie lekarza medycyny pracy orzeczeniem⁸.

Tym samym nie powinno budzić wątpliwości, że kodeks pracy, ustawa o służbie medycyny pracy oraz przepisy wykonawcze regulują postępowanie administracyjne, którego przedmiotem jest ustalenie dopuszczalności oraz ewentualnych warunków korzystania przez pracownika z prawa do pracy z jednej strony, oraz prawa skorzystania z pracy pracownika przez pracodawcę z drugiej. Powyższe widać w szczególności w regulacji art. 55 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem lekarz orzecznik może wydać zakaz zatrudniania pracownika, jak i nakaz jego przeniesienia do innej pracy, zakreślając zarazem do tego termin⁹. Postępowanie to przewiduje także procedurę odwoławczą, z której zresztą może skorzystać zarówno pracownik, jak i pracodawca¹⁰.

⁷ Por. rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 607), § 1 ust. 1 pkt 4) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich: a) o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 pkt 2 Kodeksu pracy); b) o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 Kodeksu pracy); c) (uchylona); d) stwierdzających, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego (art. 201 § 2 Kodeksu pracy); e) o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 Kodeksu pracy); f) stwierdzających u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 Kodeksu pracy); g) stwierdzających niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup inwalidów (art. 231 Kodeksu pracy).

⁸ Więcej na ten temat por. Sobczyk 2022, 429 i 526.

⁹ Art. 55. § 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

¹⁰ § 5. 1. Od orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w § 2 ust. 5, przysługuje odwołanie wnoszone na piśmie. 2. Odwołanie przysługuje osobie badanej oraz pracodawcy, który wydał skierowanie na badania lekarskie. 3. Odwołanie wraz z jego uzasadnieniem wnosi się w terminie 7 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał, do jednego z podmiotów odwoławczych, którymi są: 1) wojewódzkie ośrodki medycyny pracy właściwe ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik; 2) instytuty badawcze w dziedzinie medycyny pracy lub Uniwersyteckie Centrum Medycyny Morskiej i Tropikalnej w Gdyni, jeżeli odwołanie dotyczy orzeczenia lekarskiego wydanego przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy; 3) Centrum Naukowe Medycyny Kolejowej, jeżeli odwołanie dotyczy orzeczenia lekarskiego wydanego przez Kolejowy Zakład Medycyny Pracy; 4) podmioty lecznicze utworzone i wyznaczone przez Ministra Obrony Narodowej. 4. Lekarz, za pośrednictwem którego jest składane odwołanie,

2.3. Skierowanie

Pojęcie skierowania pojawia się w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście badań lekarskich w dwóch kontekstach. Po pierwsze, jest to skierowanie na badania przez pracodawcę na podstawie art. 229 § 4a k.p. Po drugie, jest to skierowanie wydane przez lekarza „za zgodą pracownika”, o którym mowa w art. 229 § 6¹ k.p. Powyższe czynności różnią się wprawdzie, zachowując jednak cechy wspólne.

Po pierwsze, obie czynności przynależą do kategorii oświadczeń woli. Po drugie, adresatami obu czynności są podmioty wykonujące zadania publiczne w zakresie medycyny pracy. W tym kontekście skierowanie to polecenie przyjęcia kogoś do jakiejś placówki lub instytucji¹¹. Po trzecie, skierowanie jest czynnością z zakresu władztwa administracyjnego o charakterze wewnętrznym. Jest to bowiem oświadczenie woli organu administrującego (pracodawcy, lekarza) skierowane do innego podmiotu administrującego (jednostki organizacyjnej medycyny pracy). Z tego też powodu skierowanie jest aktem władztwa administracyjnego także w tym przypadku, w którym zostaje wystawione za zgodą pracownika.

Po czwarte i najciekawsze to pytanie, czy adresatem skierowania jest także pracownik. Innymi słowy, czy słowo „skierowanie” oznacza zarazem polecenie udania się na badania, czy też owo polecenie jest odrębną czynnością prawną od skierowania. Można argumentować, że skierowanie zawiera w sobie polecenie. Przemawiałaby za tym treść art. 211 pkt 5 k.p., ustanawiającego ustawowy obowiązek „poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim”. Przepis może więc sugerować, że skierowanie konkretyzuje ten obowiązek i konsumuje polecenie. Można jednak argumentować, że przepis ten dotyczy jedynie relacji „pracownik – lekarz medycyny pracy” a nie „pracownik – pracodawca”.

Po piąte wreszcie, skierowanie jest czynnością prawną, która wszczyna postępowanie administracyjne w celu wydania orzeczenia w przedmiocie zdolności lub braku zdolności do pracy.

2.4. Orzeczenie lekarza medycyny pracy

Jak była już o tym mowa, orzeczenie lekarza medycyny pracy jest klasycznym aktem władztwa publicznego, wydanym w częściowo sformalizowanej pro-

w terminie 7 dni od dnia otrzymania odwołania, przekazuje je wraz z dokumentacją stanowiącą podstawę wydanego orzeczenia lekarskiego do właściwego podmiotu, o którym mowa w ust. 3. 5. Badania w trybie odwołania przeprowadza w terminie 14 dni od dnia otrzymania odwołania właściwy podmiot, o którym mowa w ust. 3. 6. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne.

¹¹ <https://sjp.pwn.pl/szukaj/skierowanie.html> (dostęp: 18.11.2024).

cedurze (skierowanie i jego treść), podlegającym zaskarżeniu w trybie administracyjnym¹², a przez to kontroli przez organ państwowej (samorządowej) jednostki służby medycyny pracy. Analiza tego aktu z punktu widzenia nauki prawoznawstwa jest w zasadzie oczywista.

Musi więc budzić zdumienie treść wyroku SN, w którym stwierdzono, że

Orzeczenie o zdolności lub niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku jest dokumentem zawierającym oświadczenie wiedzy lekarza o stanie zdrowia pracownika determinującym jego zdolność (niezdolność) do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Orzeczenie to nie wiąże sądu pracy w ocenie zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNP 2015/9/12).

W uzasadnieniu wyroku nie znajdziemy jakiegokolwiek odwołania do nauki prawa. Nie dostrzeżono, że orzeczenie jest wiążące zarówno dla pracodawcy i pracownika. Innymi słowy, że orzeczenie kształtuje sytuację prawną innych podmiotów. Jednak najbardziej zaskakujące jest to, że od oświadczenia wiedzy można się odwoływać do wyższej instancji.

Dlatego przywołany wyżej judykat należy uznać za całkowicie błędny. Orzeczenie lekarza jest klasycznym oświadczeniem woli organu skierowanym do podmiotów w stosunku do niego zewnętrznych, co jest typowym przykładem aktu administracyjnego. W tym też kierunku – co należy bardzo docenić – wypowiada się Teresa Wyka, choć nieco zbyt asekuracyjnie twierdzi, że orzeczenie to „nie jest tylko opinią” (2022, 882). Otóż orzeczenie to w ogóle nie jest opinią, albowiem w odróżnieniu od opinii jest czynnością prawną skierowaną jednostronnie, kształtującą sytuację prawną innych podmiotów. Zupełnie osobną rzeczą jest to, czy orzeczenie to wiąże sąd pracy lub sąd cywilny, jak i to, czy można kwestionować jego treść przed owymi sądami (wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNAPiUS 2015, nr 9, poz. 123, s. 1157; wyrok SN z dnia 10 marca 2015 r., II PK 120/14, OSNP 2017, nr 1, poz. 3; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 493/99, OSNP 2001, nr 11, poz. 384; Wyka 2020).

3. INTERES PUBLICZNY, ZAKRES POSTĘPOWANIA DOWODOWEGO I SPRAWIEDLIWOŚĆ PROCEDURALNA

Zdefiniowanie kluczowych pojęć pozwala stwierdzić, że lekarz medycyny pracy, jako organ stosujący prawo, ma obowiązek uwzględniać z urzędu zarówno interes indywidualny (osoby pracującej, przedsiębiorcy), jak i interes publiczny (por. Woś 2017, 41; tak samo Adamiak 2017, 33; tak Chróścielewski, Tarno 2016, 25).

¹² Podobnie M. Mędrała, pisząc trafnie, że odwołanie odbywa się w trybie administracyjnym (por. Mędrała 2021, 352).

Interes publiczny¹³ obejmuje nie tylko dbałość o zdrowie i życie osoby badanej, ale także troskę o ochronę zdrowia i życia osób, które mogą zostać narażone przez tę osobę. Z tego m.in. powodu lekarz medycyny jako organ prowadzący postępowanie ma obowiązek ustalenia stanu faktycznego zgodnie z regułami dowodowymi.

Powyższe pozwala zrozumieć, dlaczego w nauce prawa, której przedmiotem jest postępowanie organów administracyjnych, przyjmuje się za aksjomat, że podejmowanie czynności procesowych nie wymaga istnienia szczegółowej podstawy prawnej. Te ostatnie przesadzają jedynie o potrzebie przeprowadzenia takich czynności, które mają istotne znaczenie dla przebiegu postępowania i końcowego efektu. W pozostałym zakresie organ może podjąć decyzje procesowe, które nie muszą wynikać ze szczegółowego upoważnienia ustawowego.

Przekładając to na analizowane tu zagadnienie, możemy stwierdzić, że treść skierowania pracownika na badania profilaktyczne określa jedynie minimalny zakres faktów, które muszą być znane lekarzowi i przez niego uwzględnione. Natomiast lekarz może, a jeśli ma podejrzenia, to ma obowiązek przeprowadzić inne dowody w sprawie. Co więcej, organ ma obowiązek zapewnienia uczestnikom postępowania, w tym pracodawcy udziału w każdym jego stadium np. poprzez zapewnienie możliwości zgłaszania wyjaśnień, żądań i dowodów na ich poparcie.

Dodajmy od razu, że rozstrzyganie o prawie do pracy, a tym jest w istocie orzeczenie lekarza medycyny pracy, jest orzeczeniem wobec osoby zewnętrznej. Osoba zatrudniona lub starająca o zatrudnienie nie jest wszak organizacyjnie podporządkowana lekarzowi. Osobą zewnętrzną jest także pracodawca, choć tu należy się zatrzymać. Dotykamy bowiem trudnego zagadnienia, jakim jest status prawny podmiotów administrujących. Podmioty takie występują bowiem w dwójakiej roli. Widać to na przykładzie przedmiotu tej analizy. Pracodawca występuje bowiem w roli organu, gdy wystawia skierowanie. Równocześnie jednak jako właściciel ponosi koszty związane z konsekwencjami wypadków lub szkód spowodowanych przez własnego pracownika, który być może nie powinien otrzymać orzeczenia o zdolności do pracy. Tym samym pracodawca jest zarówno organem (a precyzyjnie organem jest organ zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy), jak i podmiotem zewnętrznym.

Z powyższych powodów, w toku analizowanego tu postępowania zarówno pracodawca jak i pracownik powinni korzystać ze standardów sprawiedliwości proceduralnej. Nie wchodząc w tym miejscu w szczegóły, jednym z jej elementów jest zapewnienie gwarancji dotyczących dochodzenia i ochrony swoich praw (por. Chauvin, Stawecki, Winczorek 2021, 54), co jest możliwe m.in. poprzez zapewnienie przepływu informacji. Standardy te nie dotyczyłyby pracodawcy, gdyby przyjąć, że w postępowaniu mającym za przedmiot wydanie orzeczenia o zdolności do pracy występuje on wyłącznie w roli organu wydającego skierowanie.

¹³ M. Mędrala używa jak sądzę synonimicznego pojęcia „wymiar ogólnospołeczny” (por. Mędrala 2021, 352).

4. SKIEROWANIE A WNIOSKI FORMALNE, DOWODOWE I ODWOŁANIE

Mając powyższe na uwadze, możemy dojrzałe postawić pytanie o to, czy pracodawca może przekazać lekarzowi medycyny pracy istotne dla badania informacje o pracowniku, w tym informacje o stanie zdrowia, jeśli je posiada. Należy bowiem odróżnić skierowanie na badania od proceduralnych wniosków formalnych i dowodowych. Jak była bowiem o tym mowa, niezależnie od tego, w jakim stopniu przepisy prawa formalizują dane postępowanie administracyjne, każdy z uczestników postępowania ma prawo do podejmowania czynności w celu ochrony jego prawnie chronionych interesów. Powyższe oznacza, że niezależnie od skierowania, którego wystawienie jest obowiązkiem prawnym pracodawcy, ma on także prawo składać wnioski formalne lub dowodowe.

Wniosek formalny może dotyczyć przedterminowego przeprowadzenia badań okresowych z uwagi na to, że poprzednie straciło na aktualności na skutek ujawnienia nowych okoliczności (Wyka 2010, 67; Sikorska 2015, 74–79). Ten drugi może dotyczyć zakresu badań lekarskich. Oba te wnioski mogą, a wręcz powinny być poparte faktem prawnym, czyli wskazaniem prawnie istotnego stanu faktycznego, który uzasadnia wniosek. Może to być np. opis zdarzenia, które miało miejsce w pracy lub np. informacja o zdrowiu (np. niepełnosprawności). Trafnie bowiem wskazuje M. Mędrala, że wystąpienie nowych okoliczności aktualizuje obowiązek skierowania pracownika na kolejne badania (por. Mędrala 2021, 354). A skro tak, to okoliczności te muszą być ujawnione, aby organ podjął decyzję czy owe badania przeprowadzić.

Wnioski dowodowe nie są częścią skierowania. Nie ma o nich mowy w rozporządzeniu, albowiem być nie musi. Organ ma obowiązek ich przyjęcia i uwzględnienia co do zakresu przeprowadzonych badań, o ile są zasadne. Z tego zresztą powodu także pracownik może przekazać lekarzowi medycyny pracy będące w jego posiadaniu zaświadczenia o stanie zdrowia.

Trzeba jednak dodać, że sytuacja pracodawcy jest jeszcze inna. Zgodnie z treścią art. 207 § 2 k.p. jest on obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (szerzej Wyka 2002, 23–26). Nauka obejmuje także wiedzę medyczną. Dlatego zapewnienie lekarzowi medycyny pracy pełnego materiału dowodowego jest jego obowiązkiem. Wszak nie chodzi o to, aby otrzymać orzeczenie jako takie, ale o to, aby orzeczenie odpowiadało stanowi faktycznemu i realizowało także interes publiczny.

Już tylko na marginesie dodajmy, że z treści art. 111 k.p. możemy wywieść, że obowiązkiem pracodawcy jest przekazywanie informacji o zdrowiu pracownika właśnie po to, aby ostatecznie je chronić. Wreszcie, na pracodawcy, jako organie zarządzającym zakładem pracy, ciąży obowiązek dbałości o jego dobro. Oznacza on także obowiązek ochrony innych osób przed ryzykiem współpracy

z pracownikiem, który otrzyma tzw. zdolność do pracy z powodu braku dostatecznej wiedzy po stronie lekarza medycyny pracy.

Podsumowując, trzeba odróżnić czynność prawną, jaką jest oświadczenie woli o skierowaniu na badania lekarskie, od innych czynności procesowych, takich jak np. wniosek o ponowne wydanie orzeczenia wobec utraty aktualności poprzedniego lub wnioski dowodowe.

Do powyższego dodajmy jeszcze jeden argument. Przypomnijmy, że zgodnie § 5 rozporządzenia, zarówno pracodawcy jak i pracownikowi przysługuje prawo złożenia odwołania od orzeczenia, które z tego powodu powinno być uzasadnione. Powyższe oznaczają, że na etapie odwołania pracodawca może wskazać wszelkie argumenty oraz podać i załączyć wszelkie dowody, jakie są adekwatne dla sprawy. Wszak przepis nie wprowadza tu – i słusznie – ograniczeń.

Trudno byłoby więc przyjąć, że na etapie wszczęcia postępowania pracodawca nie może składać wniosków dowodowych, podczas gdy na etapie odwołania nie jest ograniczony. Co więcej, argumentem merytorycznym uzasadniającym odwołanie może być przede wszystkim to, że lekarz nie przeprowadził lub nie zalecił przeprowadzenia badań, których przeprowadzenie uzasadniają znane pracodawcy okoliczności.

5. PODSTAWY PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH

Przeprowadzone wyżej argumenty dowodzą w moim przekonaniu jednoznacznie, że przekazywanie przez pracodawcę danych osobowych pracownika w ramach procedury podejmowania orzeczenia o zdolności do pracy jest nie tylko możliwe, ale wręcz jest jego prawnym obowiązkiem.

Pozostaje więc analiza z perspektywy RODO. Zwłaszcza, że przedmiotem informacji przekazywanych lekarzowi mogą być te, które wprost lub pośrednio dotyczą zdrowia. Tymczasem reguły przetwarzania wrażliwych danych osobowych są w znacznym stopniu zaostrzone. Co więcej, wielu prawników polskich wprost lub pośrednio sugeruje, że podstawy przetwarzania danych dotyczących zdrowia albo muszą wynikać z jednoznacznych podstaw prawa polskiego (np. prewencyjna kontrola trzeźwości), albo wymagana jest zgoda pracownika, i to wyrażona z jego inicjatywy. Taki wniosek ma wynikać rzekomo z treści art. 22^{1b} § 1 k.p., co jednak należy ocenić krytycznie. Nie ma żadnych powodów by sądzić, że uregulowanie warunków udzielenia skutecznej zgody ma taki skutek, że kodeks pracy wyklucza art. 9 ust. 2 RODO (por. Wyka 2009, 95). Tym samym ten ostatni znajduje pełne zastosowanie. W analizowanym tu przypadku pełne zastosowanie znajduje m.in. art. 9 ust. 2 lit h RODO, którego treść dla wygody czytelnika przywołuję w przypisie¹⁴.

¹⁴ Art. 9 ust. 2 lit. h: „przetwarzanie jest niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia

Z powyższego przepisu wynikają dwa ważne wnioski. Pierwszy jest taki, że pracodawca, czy też bardziej – zakład pracy, ma podstawę do przetwarzania danych osobowych o zdrowiu pracownika bez jego zgody z tego powodu, że wykonuje zadania z zakresu profilaktyki zdrowotnej. Warunkiem jest jedynie to, aby czynności przetwarzania danych wykonała osoba zobowiązana do zachowania tajemnicy. Przypomnijmy, że słowo „profilaktyka” oznacza działania i środki zapobiegające niepożądanym sytuacjom i zjawiskom, zwłaszcza chorobom¹⁵. Przywołajmy więc tylko jedną z kilku regulacji kodeksowych, dowodzących tego, że w ramach zapewnienia „stanu bezpieczeństwa” należy prowadzić profilaktykę. Otóż zgodnie z treścią art. 207 § 2 pkt 4 k.p., pracodawca ma obowiązek „zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy”.

Mając powyższe na uwadze, oczywistym jest to, że pracodawcy, a raczej upoważnieni przełożeni, mogą sporządzać notatki dotyczące wprost lub pośrednio stanu zdrowia. Może to być np. notatka na temat ataku epilepsji (lub podejrzenia takiego ataku) czy stanu nietrzeźwości. Co więcej, uwaga ta dotyczy wyłącznie tych przypadków, w których nie dochodzi do wypadku przy pracy. W tym drugim przypadku prawo do przetwarzania danych jest jeszcze szersze. Osobną kwestią jest to, czym są dane dotyczące zdrowia pracownika. Dla przykładu, notatka o nietypowych i niepokojących zachowaniach człowieka w postaci braku koncentracji, niereagowaniu na bodźce nie przesądza jeszcze, że człowiek nie jest zdrowy. W ogóle można postawić pytanie, czy osoba nie będąca fachowcem oraz niewyposażona w przyrząd pomiarowy ma zdolność do wygenerowania danych dotyczących zdrowia w rozumieniu RODO. Innymi słowy, czy podejrzenie choroby jest informacją o zdrowiu, poza przypadkami widocznymi i jednoznacznymi. A w takim przypadku notatkę może sporządzić każdy. Gdyby jednak nawet uznać, że owe pośrednie dane o potencjalnym stanie zdrowia może utrwalić jedynie osoba upoważniona, to wciąż można to czynić na podstawie analizowanego tu przepisu, czyli bez zgody pracownika. Wszystko to służy bowiem podjęciu czynności mających na celu uniknięcie ryzyka wypadków. Aby czynić to efektywnie, potrzebna m.in. jest wiedza o zdarzeniach, które wskazują na potencjalne zagrożenia pochodzące od konkretnych osób.

Drugi wniosek jest taki, że przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych dotyczących zdrowia służy zarówno „profilaktyce” jak i „ocenie zdolności pracownika do pracy”.

opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia i z zastrzeżeniem warunków i zabezpieczeń, o których mowa w ust. 3”.

¹⁵ <https://sjp.pl/profilaktyka> (dostęp: 18.11.2024).

6. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Przeprowadzona wyżej analiza dowodzi, że pracodawca nie tylko może, ale w konkretnych sytuacjach ma prawny obowiązek poinformowania jednostki podstawowej służby medycyny pracy czy to o podejrzeniach dotyczących zdolności do wykonywania pracy, czy też wręcz o znanych mu informacjach o stanie zdrowia. Powyższe informacje same w sobie nie są wiążące dla lekarza medycyny pracy, chyba że są nimi orzeczenia lekarzy orzeczników. Informacje te służą jedynie temu, aby lekarz przeprowadził lub zlecił przeprowadzenie odpowiednich badań. Należy bowiem raz jeszcze podkreślić, że przedmiotem orzeczenia jest także rozstrzyganie o prawach osób innych niż osoba badana, co możemy ogólnie nazwać interesem publicznym. Tym samym za nietrafne uznaję dotychczasowe stanowisko UODO w tej sprawie, nie tylko z powodów merytorycznych, ale też z powodu bardzo ubogiej argumentacji prawnej¹⁶.

Warto na koniec przypomnieć – przy zachowaniu odpowiednich proporcji – racjonalne i aktualne także w czasach RODO stwierdzenie Sądu Najwyższego z lat 60.:

Każdy zakład pracy obowiązany jest troszczyć się o bezpieczeństwo pracy swoich pracowników, a gdy rodzaj ich pracy tego szczególnie wymaga, powinien także interesować się stanem ich zdrowia, który wiąże się z bezpieczeństwem ich pracy. Niedopełnienie takiego obowiązku w stosunku do pracownika zatrudnionego w charakterze pilota będącego inwalidą, który został uznany za trwale niezdolnego do pracy pilota, może polegać również na nieujawnieniu przez zakład pracy faktu schorzeń tego pracownika Główniej Komisji Wojskowej Lekarsko-Lotniczej, powołanej do okresowych badań lekarskich (por. wyrok SN z dnia 5 lipca 1967 r. I PR 174/67 OSNC 1968/2/26).

Wyrażam pogląd, że powyższy wyrok oddaje treść art. 207 k.p., co jednak wymaga odrębnego opracowania.

¹⁶ Z rzetelności przytoczyć należy stanowisko Prezesa UODO w analizowanej tu sprawie, przywołując w całości opublikowaną przez urząd informację o treści:

„Organ nadzorczy uznał, że zakres danych, który należy wskazać w treści skierowania, nie obejmuje informacji o stanie zdrowia (w tym o stanie zdrowia psychicznego), a dane dotyczące rodzaju badań profilaktycznych są nadmiarowe dla pracodawcy, do przetwarzania których nie jest uprawniony. Przepisy nie umożliwiają bowiem pracodawcy weryfikacji rodzaju przeprowadzanych badań czy ich wyników i zezwalają tylko na wydanie pracodawcy zaświadczenia o braku przeciwwskazań lub też o przeciwwskazaniach zdrowotnych danego pracownika do pracy na określonym stanowisku. Tym samym organ nadzorczy uznał, że działanie spółki polegające na umieszczeniu kwestionowanych przez skarżącą adnotacji na drukach skierowań nie znajdowało uzasadnienia w przepisach RODO i stanowiło naruszenie art. 9 ust. 2 RODO w zw. z art. 5 ust. 1 lit. a RODO”, <https://uodo.gov.pl/pl/p/archiwum-biuletynu-dla-iod> (dostęp: 2.02.2025).

Mając na uwadze brak odniesień do argumentów wskazanych w tym artykule, jak i brak jakichkolwiek innych argumentów systemowych, komentowanie powyższej wypowiedzi nie byłoby racjonalne.

BIBLIOGRAFIA

- Adamiak, Barbara. 2017. W Barbara Adamiak, Janusz Borkowski. *Postępowanie administracyjne i sądowniczoadministracyjne*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Chauvin, Tatiana. Tomasz Stawecki. Piotr Winczorek. 2021. *Wstęp do prawoznawstwa*. Warszawa: C.H.Beck.
- Chróścielewski, Wojciech. Jan Paweł Tarno. 2016. *Postępowanie administracyjne i postępowanie przed sądami administracyjnymi*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mędrala, Małgorzata. 2021. W *System prawa pracy*. Tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. Krzysztof W. Baran, Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Nerka, Arleta. 2020. W *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu*. Red. Dominika Dörre-Kolasa. Warszawa: C.H.Beck.
- Sikorska, Anna. 2015. „Granice obowiązków stron stosunku pracy w zakresie badań profilaktycznych”. *Monitor Prawa Pracy* 2.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2022. *Zarys systemu prawa pracy*. Tom II: *Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Woś, Tadeusz. 2017. W *Postępowanie administracyjne*. Red. Tadeusz Woś. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2002. „Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4.
- Wyka, Teresa. 2009. „Granice pozyskiwania danych osobowych dotyczących zdrowia pracownika”. W *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*. Red. Teresa Wyka, Arleta Nerka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2010. „Prewencyjna kontrola zdrowia pracownika – przesłanki, skutki, granice”. W *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*. Red. Zbigniew Góral. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2020. „Komentarz do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy”. W *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*. Red. Krzysztof W. Baran. LEX.
- Wyka, Teresa. 2022. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
- Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1175).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 69, poz. 33).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 2016.119.1).

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 5 lipca 1967 r. (I PR 174/67), OSNC 1968/2/26.
- Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. (I PKN 493/99), OSNP 2001, nr 11, poz. 384.
- Wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2014 r. (III PK 95/13), OSNP 2015/9/12.
- Wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2014 r. (III PK 95/13), OSNAPiUS 2015, nr 9, poz. 123, s. 1157.
- Wyrok SN z dnia 10 marca 2015 r. (II PK 120/14), OSNP 2017, nr 1, poz. 3.

*Tadeusz Kuczyński** <https://orcid.org/0000-0001-8733-1627>

ZNACZENIE DECYZJI ORGANU SANITARNEGO I WYROKU SĄDU ADMINISTRACYJNEGO W PRZEDMIOCIE CHOROBY ZAWODOWEJ PRACOWNIKA W POSTĘPOWANIU O PRYZNANIE ŚWIADCZEŃ Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Streszczenie. Tematem artykułu jest znaczenie decyzji państwowego inspektora sanitarnego i wyroku sądu administracyjnego w przedmiocie choroby zawodowej pracownika w postępowaniu o przyznanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego należnych w związku z taką chorobą. Postępowanie związane z chorobami zawodowymi obejmuje dwie sfery. Pierwsza to postępowanie administracyjne prowadzone przez państwowego inspektora sanitarnego kończące się wydaniem decyzji w sprawie choroby zawodowej, z możliwością jej zaskarżenia do sądu administracyjnego. Druga to postępowanie przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w celu wydania decyzji ustalającej prawo do świadczenia z ubezpieczenia społecznego przysługującego pracownikowi z tytułu skutków choroby zawodowej, z możliwością jej zaskarżenia do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Nawiązując do poglądów literatury przedmiotu oraz orzecznictwa sądowego w analizowanym temacie, autor dokonuje przeglądu prezentowanych stanowisk, poddając je krytycznej analizie.

Słowa kluczowe: państwowy inspektor sanitarny, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, choroba zawodowa, decyzja w sprawie choroby zawodowej

THE SIGNIFICANCE OF THE DECISION OF THE SANITARY AUTHORITY AND THE JUDGMENT OF THE ADMINISTRATIVE COURT REGARDING THE EMPLOYEE'S OCCUPATIONAL DISEASE IN THE PROCEEDINGS FOR GRANTING SOCIAL INSURANCE BENEFITS

Abstract. The subject of the article is the significance of the decision of the state sanitary inspector and the judgment of the administrative court on the employee's occupational disease in the proceedings for granting social insurance benefits due in connection with such a disease. The proceedings related to occupational diseases include two spheres. The first is the administrative proceedings conducted by the state sanitary inspector ending with the issuance of a decision on the

* Em. profesor Uniwersytetu Wrocławskiego



© 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: 03.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 31.03.2025. Accepted: 10.04.2025.

occupational disease, with the possibility of appealing it to the administrative court. The second is the proceedings before the Social Insurance Institution in order to issue a decision establishing the right to social insurance benefits due to the employee due to the effects of the occupational disease, with the possibility of appealing it to the labour and social insurance court. Referring to the views of the literature on the subject and court decisions on the analysed topic, the author reviews the presented positions, subjecting them to critical analysis.

Keywords: state sanitary inspector, Social Insurance Institution, labour and social insurance court, occupational disease, decision on occupational disease

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Problematyka przeciwdziałania chorobom związanym z warunkami pracy mieści się w obszarze szerzej pojętej ochrony zdrowia pracownika wynikającej z unormowanej w art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹ (dalej: Konstytucja) zasady gwarantującej każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ze wskazaniem, że sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa (por. szerzej Wyka 2003, 105–116). Kategoria choroby związanej z warunkami pracy, podobnie jak wypadku przy pracy, jest instytucją należącą do prawa pracy, co oznacza, że to prawo pracy jest właściwą gałęzią dla jej zdefiniowania (Wyka 2003, 105–130). Zgodnie z treścią art. 235¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy² (dalej: k.p.), za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.

Postępowanie dotyczące chorób zawodowych przebiega według reguł ustalonych ogólnie w kodeksie pracy, a skonkretyzowanych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych³. Jest ono szczególnym postępowaniem administracyjnym, a jego regulacje procesowe (z wyłączeniem lekarskich procedur diagnostyczno-orzecznich) stanowią *lex specialis* wobec przepisów kodeksu postępowania administracyjnego⁴ (dalej: k.p.a.) Zgodnie z przepisem § 4 ust. 1 tego rozporządzenia organem wszczynającym postępowanie jest właściwy państwowy inspektor sanitarny, a jego strony to pracownik lub były pracownik, uprawniony członek rodziny, a także aktualny lub były pracodawca będący płatnikiem składek w ramach systemu

¹ Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

² T.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277.

³ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1836.

⁴ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 572).

ubezpieczeń społecznych. Najważniejszym składnikiem procedury jest postępowanie orzecznicze prowadzone przez lekarza medycyny pracy, które zgodnie z §§ 6 i 7 rozporządzenia obejmuje w szczególności: 1) skierowanie pracownika, którego podejrzenie dotyczy, na badanie do jednostki orzeczniczej medycyny pracy w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania; 2) wydanie przez lekarza tej jednostki, na podstawie przeprowadzonych badań, dokumentacji medycznej, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego, orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania, z możliwością wystąpienia o uzupełnienie danych, jeżeli zakres informacji zawartych w wymienionej dokumentacji jest niewystarczający do wydania orzeczenia lekarskiego; 3) możliwość wystąpienia przez pracownika badanego w jednostce orzeczniczej pierwszego stopnia, który nie zgadza się z treścią orzeczenia lekarskiego, z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania przez jednostkę orzeczniczą drugiego stopnia. W myśl § 8 rozporządzenia postępowanie decyzyjne w przedmiocie choroby zawodowej obejmuje: 1) wydanie decyzji przez właściwego państwowego inspektora sanitarnego na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, z możliwością żądania od lekarza, który wydał orzeczenie lekarskie, dodatkowego uzasadnienia tego orzeczenia, wystąpienia do jednostki orzeczniczej drugiego stopnia o dodatkową konsultację lub podjęcia innych czynności niezbędnych do uzupełnienia tego materiału; 2) możliwość wniesienia od rozstrzygnięcia organu pierwszej instancji odwołania do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.

Na decyzję państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego służy skarga do wojewódzkiego sądu administracyjnego oraz skarga kasacyjna do Naczelnego Sądu Administracyjnego (dalej: NSA). Sąd administracyjny, badając sprawę, nie może wypowiadać się w sprawie merytorycznej treści orzeczenia i doprowadzić do odmiennego rozpoznania schorzenia zawodowego u pracownika, a jedynie oceniać zgodność rozstrzygnięcia wydanego przez organ sanitarny z prawem materialnym (czy przyporządkowano stan faktyczny sprawy właściwej normie prawnej), procesowym (czy nie naruszono obowiązujących zasad postępowania administracyjnego) i kompetencyjnym (czy w sprawie orzekał właściwy podmiot).

Przesłanie decyzji nie stanowi wskazania pracodawcy, u którego doszło do zachorowania, gdyż organy inspekcji sanitarnej mają jedynie kompetencje do ustalenia, gdzie występowały czynniki szkodliwe dla zdrowia. Pracodawca będący adresatem decyzji nie staje się automatycznie zobowiązanym do świadczeń z tytułu choroby zawodowej, gdyż zagadnienie związanej z tym odpowiedzialności pozostaje poza właściwością organów inspekcji sanitarnej, a w konsekwencji, poza właściwością kontrolną sądów administracyjnych. Organem właściwym do wydania decyzji w sprawie ustalenia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS).

Celem opracowania jest odpowiedź na pytanie o znaczenie rozstrzygnięć administracyjnych inspektora sanitarnego i wyroków sądu administracyjnego

w sprawie stwierdzenia albo odmowy stwierdzenia choroby zawodowej w postępowaniu przed ZUS oraz sądem pracy i ubezpieczeń społecznych wszczętym w celu uzyskania świadczeń przysługujących z tytułu schorzenia zawodowego.

2. ZNACZENIE DECYZJI W PRZEDMIOCIE CHOROBY ZAWODOWEJ W POSTĘPOWANIU PRZED ZAKŁADEM UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Stosownie do rodzaju dochodzonego świadczenia przedmiotem postępowania przed ZUS jest np. ustalenie, czy skutkiem choroby zawodowej jest niezdolność pracownika do pracy, stały lub długotrwały uszczerbek na jego zdrowiu, a w wypadku dochodzenia jednorazowego odszkodowania dla członków rodziny zmarłego pracownika, czy śmierć była wynikiem choroby zawodowej. Pracownikowi z tytułu choroby zawodowej przysługują świadczenia pieniężne wskazane w art. 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁵ (dalej: ustawa wypadkowa), mianowicie: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, jednorazowe odszkodowanie, renta z tytułu niezdolności do pracy, renta szkoleniowa, renta rodzinna, dodatek pielęgnacyjny, pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą, w przypadku śmierci pracownika spowodowanej chorobą zawodową, przysługujące członkom rodziny zmarłego – jednorazowe odszkodowanie, renta rodzinna oraz dodatek do renty rodzinnej.

W przypadku postępowania przed ZUS przepisy wprost kreują konstrukcję co najmniej pośredniego związania organu rentowego jako decydenta decyzją państwowego inspektora pracy w sprawie choroby zawodowej. Wynika to z treści przepisu § 5 pkt 1 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy⁶ oraz § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczególnych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania⁷. Zgodnie z powołanymi przepisami, lekarz orzecznik ZUS jest przy orzekaniu o niezdolności do pracy jak i o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu związany decyzją organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakresie stwierdzenia choroby zawodowej. Należy nadmienić, że chodzi o decyzję ostateczną i prawomocną w rozumieniu przepisu art. 16 § 1 i § 3 k.p.a. Jest to równoznaczne z koniecznością przedłożenia lekarzowi decyzji inspektora sanitarnego w przedmiocie choroby zawodowej jako dokumentu poświadczającego okoliczności uzasadniające przyznanie świadczenia z ustawy wypadkowej.

⁵ Dz.U. z 2025 r. poz. 257.

⁶ Dz.U. z 2004 r. Nr 273, poz. 2711.

⁷ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 233.

Oznacza to, że w takiej sytuacji decyzja organu sanitarnego stanowi konieczny element orzeczenia lekarskiego w sprawie świadczeń związanych z przedmiotową chorobą, prejudykalnie je poprzedzając. Związanie lekarza orzecznika „w zakresie stwierdzenia choroby zawodowej” obejmuje wszelkie możliwe decyzje organu sanitarnego mieszczące się w tak ustalonych ramach, w tym w szczególności stwierdzające istnienie choroby zawodowej bądź odmawiające takiego rozstrzygnięcia. Przepis ten pozbawia lekarza orzecznika ZUS możliwości nie tylko dokonywania ustaleń podstawy faktycznej w zakresie stwierdzenia choroby zawodowej, ale zakazuje ustaleń odmiennych niż poczynione na podstawie decyzji organu sanitarnego. Związanie podmiotu orzeczniczego przedmiotową decyzją państwowego inspektora pracy istnieje również w wypadku, gdy w wyniku wniesionego sprzeciwu od orzeczenia lekarza orzecznika w sprawie orzeka komisja lekarska ZUS⁸. Ostateczna i prawomocna decyzja inspektora sanitarnego odmawiająca stwierdzenia u pracownika choroby zawodowej winna skutkować wydaniem orzeczenia o odmowie ustalenia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych ze schorzeniem zawodowym. Orzeczenie lekarza orzecznika stanowi dla organu rentowego podstawę do wydania decyzji w sprawie ustalenia prawa do świadczeń przewidzianych w ustawie⁹. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, orzeczenie takie, jeśli nie zostanie zakwestionowane w sposób przewidziany w ustawie – wiąże organ rentowy (wyrok NSA z dnia 26 kwietnia 2006 r., I OSK 1340/05)¹⁰. Od decyzji Zakładu służy prawo złożenia odwołania do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych według zasad określonych w k.p.c.

3. ZNACZENIE DECYZJI W PRZEDMIOCIE CHOROBY ZAWODOWEJ W POSTĘPOWANIU PRZED SĄDEM PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

W systemie prawa nie ma przepisu, który wprost regulowałby kwestię związania sądu cywilnego (sądu pracy i ubezpieczeń społecznych) treścią decyzji administracyjnej. Reprezentowane w tej mierze stanowiska wywodzą się z analizy systemowej czy funkcjonalnej i chociaż orzecznictwo sądowe nie jest

⁸ W październiku 2024 r. opublikowano i przekazano do konsultacji publicznych projekt nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, który m.in. zakłada wprowadzenie jednoosobowego orzekania w obu instancjach (Projekt z dnia 22 października 2024 r. ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, https://g.infor.pl/p/_files/38330000/ustawa-nowelizujaca-38330396.pdf (dostęp: 20.12 2024 r.).

⁹ Przy ustalaniu świadczeń z ustawy wypadkowej stosuje się m.in. przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1631 ze zm.), rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy, ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2780).

¹⁰ Wyrok ten wydano w odniesieniu do renty z tytułu niezdolności do pracy w drodze wyjątku.

w tej sprawie jednolite, to przeważa pogląd, że sąd w postępowaniu cywilnym jest związany ostateczną decyzją administracyjną i to niezależnie od jej deklaratorywnego czy konstytutywnego charakteru oraz od charakteru sprawy, w której została wydana (por. np. uchwałę SN z dnia 9 października 2007 r., III CZP 46/07 i powołane tam orzecznictwo). W motywach podnosi się, że sąd powszechny nie może badać ważności ostatecznej decyzji administracyjnej oraz, że jest on obowiązany uwzględnić stan prawny wynikający z osnowy takiej decyzji. Wynika to z prawnego rozgraniczenia drogi sądowej i administracyjnej, czego wyrazem są art. 2 § 3 i art. 177 § 1 pkt 3 kodeksu postępowania cywilnego¹¹ (dalej: k.p.c.) oraz art. 16 i art. 97 § 1 pkt 4 k.p.a., a pod rządami Konstytucji, także zasada podziału władz (art. 10) oraz działania organów władzy publicznej na podstawie i w granicach prawa (art. 7). Zasada trwałości decyzji administracyjnej oznacza, że jej wyeliminowanie z obrotu prawnego może nastąpić tylko w przypadkach wskazanych w przepisach, a do tego czasu sądy powszechne są związane treścią osnowy decyzji administracyjnej (chyba że, jak przyjmuje część orzecznictwa, decyzja pomimo jej formalnego nieuchylenia, jest dotknięta wadami, godzącymi w jej istotę jako aktu administracyjnego).

Odnosząc te ustalenia do meritum rozważań, należy zauważyć, że linia orzecznicza dotycząca kwestii związania sądu pracy i ubezpieczeń społecznych decyzją administracyjną państwowego inspektora sanitarnego w sprawie stwierdzenia lub odmowy stwierdzenia choroby zawodowej została ugruntowana w latach 90. ubiegłego stulecia. W uchwale SN z dnia 23 marca 1993 r., II PZP 1/93, przyjęto, że decyzja właściwego inspektora sanitarnego o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej nie wiąże sądu w sprawie o świadczenia z tytułu tej choroby. Opierając się na obowiązujących wówczas przepisach, stwierdzono, że sąd na podstawie opinii biegłych lekarzy może zakwestionować ustalenia decyzji organu rentowego w sprawie świadczeń związanych z chorobą zawodową. Prezes NSA we wniosku do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego wyraził wątpliwość, czy przytoczona uchwała pozostawała w zgodzie ze wskazanymi przezeń, obowiązującymi wówczas unormowaniami regulującymi materialne, procesowe i kompetencyjne zasady postępowania w sprawie chorób zawodowych¹². Podkreślono, że stwierdzenie lub odmowa stwierdze-

¹¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.).

¹² We wniosku wskazano: rozporządzenie Ministra Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 5 sierpnia 1983 r. w sprawie składu komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, trybu postępowania, trybu kierowania na badanie przez te komisje oraz szczegółowych zasad ustalania inwalidztwa (Dz.U. Nr 47, poz. 214), rozdział VI kodeksu pracy normujący postępowanie w sprawach wypadków przy pracy i chorób zawodowych i przepisy doń wykonawcze, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 listopada 1983 r. w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz.U. Nr 65, poz. 294 ze zm.), ustawę z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.), rozporządzenie Ministra Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 17 października 1975 r. w sprawie zasad i trybu orzekania o uszczerbku na zdrowiu

nia choroby zawodowej następuje w drodze decyzji administracyjnej inspektora sanitarnego, a obowiązujące w tym czasie przepisy nie powierzały organom rentowym czy komisjom lekarskim ustalania istnienia bądź nieistnienia schorzenia zawodowego. Podniesiono, że związanie komisji lekarskich ustaleniami organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej oznaczało, że decyzja właściwego inspektora sanitarnego w przedmiocie choroby zawodowej ma dla organów rentowych i sądów powszechnych znaczenie prejudycjalne i nie może być przez nie podważona.

W odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne uchwałą SN z dnia 16 czerwca 1994 r., II PZP 4/94, wyrażono opinię o braku związania sądu powszechnego rozpoznającego sprawę o świadczenia z tytułu choroby zawodowej decyzją inspektora sanitarnego o uznaniu lub odmowie uznania danego schorzenia za chorobę zawodową, przyjmując, że decyzja taka nie stanowi prejudykatu dla sądu powszechnego. Motywowano, że sąd, rozstrzygając roszczenia z tytułu następstw choroby zawodowej, jest zobowiązany z mocy art. 3 § 2, 213, 234 i 233 § 1 k.p.c. do wszechstronnego zbadania i rozważenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Odwołanie od decyzji organu rentowego odmawiającej świadczenia z tytułu choroby zawodowej nie jest odwołaniem od decyzji inspektora sanitarnego, lecz od decyzji organu rentowego. W postępowaniu przed sądem pracy o świadczenia z tytułu choroby zawodowej, inspektor sanitarny nie jest stroną, jest nią albo organ rentowy, albo zakład pracy oraz poszkodowany pracownik lub jego rodzina. Deklaratoryjna decyzja inspektora sanitarnego stwierdzająca chorobę zawodową lub jej brak stanowi tylko jedną z okoliczności spornych, którą sąd z mocy przytoczonych przepisów kodeksu postępowania cywilnego ocenia samodzielnie, z reguły poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarzy sądowych. Dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego czy też świadczeń odszkodowawczych samo stwierdzenie choroby zawodowej nie jest wystarczające, a decyzja inspektora sanitarnego nie będzie miała wpływu na odmowę przyznania przez sąd wskazanego świadczenia, jeżeli postępowanie dowodowe wykaże, że choroba ta nie była przyczyną uszczerbku na zdrowiu, inwalidztwa czy śmierci. Stanowisko to zostało następnie potwierdzone uchwałą SN z dnia 29 czerwca 1995 r., II PZP 2/95. Mimo że omówione uchwały zapadły w latach 90. ubiegłego stulecia, na tle obowiązującego wówczas stanu prawnego, to jednak analiza bieżącego orzecznictwa opierającego się już na nowym stanie prawnym wskazuje, że zawarte w nich zasadnicze tezy nie straciły aktualności i są często powoływane jako podstawa rozstrzygnięć sądowych (por. np. wyrok SN z dnia 24 czerwca 2008 r., I PK 295/07; wyrok SN z dnia 24 listopada 2016, I PK 260/15, wyroki Sądów Apelacyjnych: w Poznaniu z dnia 17 stycznia 2013 r., III AUa 957/12 i w Lublinie z dnia 10 października 2013 r., III AUa 709/13). Tezy te są również

oraz wypłacania świadczeń z tytułu wypadku przy pracy w drodze do pracy i z pracy oraz z tytułu chorób zawodowych (Dz.U. Nr 36, poz. 199).

akceptowane w literaturze (por. np. Iwulski 1995, 72, 73; Świątkowski 2002, 194; Antonów 2011, 145, 146).

Pierwsza sprawa, która wymaga analizy, dotyczy odpowiedzi na pytanie, czy w ramach niekwestionowanej zasady samodzielności jurysdykcyjnej sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, wykazującej silne związki z zasadą swobodnej oceny dowodów, autonomii sądów i niezawisłości sędziowskiej mieści się uprawnienie do samodzielnego stwierdzania istnienia bądź nieistnienia choroby zawodowej. Mimo że ranga przedmiotowej zasady nie budzi wątpliwości, a wszelkie odstępstwa i wyjątki od niej winny być traktowane ściśle, to wcale nie znaczy, że jest ona absolutna i nie podlega żadnym ograniczeniom. Mogą one bowiem wynikać z innych postanowień ustawy, przy czym dotyczy to zarówno kodeksu postępowania cywilnego, jak też innych aktów normatywnych o randze ustawy. Istnieją podstawy, by twierdzić, że unormowaniami, z których można wywieść konstrukcję związania sądu pracy i ubezpieczeń społecznych decyzją organu sanitarnego w przedmiocie choroby zawodowej są art. 4 i art. 5 ust. 2 ustawy wypadkowej. Są to przepisy odsyłające w celu realizacji określonych potrzeb stosunku ubezpieczeń społecznych do kodeksu pracy. Najogólniej mówiąc, odesłanie polega na zamieszczeniu w akcie prawnym (tu w ustawie wypadkowej) przepisu stanowiącego, że właściwa norma znajduje się w tekście innego przepisu (tu w kodeksie pracy). Cechą przepisów odsyłających jest zatem niesamodzielność treściowa oraz konieczność wiązania ich z innymi wskazywanymi przepisami prawa stosowanymi tu poza swoim macierzystym zakresem regulacji, a zamierzeniem – osiągnięcie skrótości tekstu lub zapewnienie spójności regulowanych instytucji (szerzej na temat przepisów odsyłających Skoczylas 2001, 1–22). Przepis art. 4 ustawy wypadkowej odsyła w kwestii pojęcia choroby zawodowej do definicji zawartej w art. 235¹ k.p., a jej norma art. 5 ust. 2 stanowi natomiast, że stwierdzenie choroby zawodowej u pracownika następuje w trybie określonym przepisami kodeksu pracy. Tylko dla porządku należy dodać, że wskazane regulacje miały swoje ekwiwalenty odpowiednio w przepisach art. 7 i art. 36 uchylonej ustawy wypadkowej z 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Przepis art. 5 ust. 2 ustawy wypadkowej w związku z art. 235¹ k.p. nakazuje przyjąć, że dla potrzeb stosunku ubezpieczeń społecznych chorobą zawodową jest wyłącznie schorzenie wymienione w wykazie chorób zawodowych, spowodowane przez szkodliwe czynniki występujące w miejscu pracy lub sposób wykonywania pracy. Z analizy orzecznictwa wynika, że sądy pracy i ubezpieczeń społecznych interpretują ten przepis w sposób wykluczający uznanie, że w ramach ich samodzielności jurysdykcyjnej mieści się możliwość czynienia ustaleń zmierzających do przypisania pracownikowi innej choroby związanej z warunkami pracy aniżeli jedno ze schorzeń ujętych w przepisach rozporządzenia w sprawie chorób zawodowych. Drugie unormowanie w istocie sprowadza się do konstatacji, że na gruncie i dla potrzeb stosunku ubezpieczeń społecznych stwierdzanie faktu choroby zawodowej u pracownika nie ma samodzielnego charakteru, lecz podlega

trybowi (w znaczeniu procesowym i kompetencyjnym) określone przepisami kodeksu pracy, w tym również, co wydaje się oczywiste, trybowi ustalonym powszechnie obowiązującymi przepisami wydanymi w wykonaniu delegacji z art. 237 § 1 pkt. 3–6 i § 11 k.p. Wymagany tryb dotyczy zatem określonego w ogólności wielopodmiotowego postępowania związanego z przypadkami chorób zawodowych określonego w art. 235 k.p., a także skonkretyzowanego postępowania uregulowanego przepisami rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych. Reguły postępowania w tej sprawie ujęte w kodeksie pracy formułują liczne obowiązki podmiotów o charakterze informacyjnym, rejestracyjnym, wyjaśniającym i merytorycznym (Sanetra 2003, 670), związane z fazą podejrzenia choroby zawodowej, rozpoznania (orzekania) choroby zawodowej i fazą stwierdzania choroby zawodowej (Wyka 2020, 1512). W proces ten zaangażowani są m.in. pracodawcy, pracownicy, lekarze sprawujący opiekę profilaktyczną nad pracownikami, lekarze ośrodków medycyny pracy, państwowi inspektorzy sanitarni, państwowi inspektorzy pracy. Z kolei postępowanie unormowane przepisami rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie przedmiotowych chorób obejmuje opisane wyżej, sformalizowane i skonkretyzowane powinności procesowe określające w kategoriach m.in.: 1) sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia i rozpoznawania chorób zawodowych; 2) podmioty właściwe w sprawie stwierdzania chorób zawodowych, którymi są państwowi inspektorzy sanitarni.

Właściwość funkcjonalna państwowych inspektorów sanitarnych w sprawie stwierdzania chorób zawodowych w najogólniejszy sposób jest regulowana przepisami kodeksu pracy, a jej jednoznaczna konkretyzacja wynika z unormowania § 3 i § 8 rozporządzenia RM w sprawie chorób zawodowych oraz z przepisu art. 5 ust. 1 pkt 4a ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej¹³. Wskazana właściwość ma charakter wyłączny i niezbywalny. Wyłączność oznacza, że żaden inny podmiot, poza organem sanitarnym, nie może w wiążący sposób i w innym trybie niż określony w przedstawionych przepisach orzekać w przedmiocie istnienia bądź nieistnienia choroby zawodowej, a niezbywalność, że organy państwowej inspekcji sanitarnej nie mogą zrzec się swoich kompetencji na rzecz innego podmiotu bądź je ograniczyć. Przeniesienie (delegowanie) kompetencji wymaga podstawy ustawowej i jest to wyjątek od zasady nieprzenoszalności kompetencji.

Przenosząc te rozważania na grunt analizowanej sprawy, należy uznać, co następuje. Po pierwsze, ustawodawca w przepisach odsyłających ustawy wypadkowej, stanowiącej wraz z przepisami odesłania materialnoprawną podstawę rozstrzygania przez sąd, wiążąco ustalił w stosunku do pracowników systemowe znaczenie takich pojęć, jak: „choroba zawodowa” i „stwierdzanie choroby zawodowej”. Oznacza to, że na gruncie i na potrzeby stosunku ubezpieczeń społecznych

¹³ T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 416.

zwrot „stwierdzanie choroby zawodowej” powinien być używany w znaczeniu ciągu czynności zmierzających do rozpoznania takiego schorzenia, respektujących wymagania procesowe i kompetencyjne sankcjonowane przez ustawę wypadkową, zwłaszcza że z interpretowanej normy nie wynika, że powinno się go używać w znaczeniu odmiennym od ustalonego. W związku z tym należy zaakceptować wyrażony w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym rozpoznanie przez sąd sprawy o świadczenie pozostające w związku z chorobą zawodową bez uprzedniego wyczerpania postępowania administracyjnego przewidzianego w ustawie wypadkowej jest dotknięte nieważnością (wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 271/00)¹⁴. Stanowisko to zostało zaakceptowane przez niektórych przedstawicieli literatury przedmiotu (por. np. Antonów 2011, 145, przypis 302). W konsekwencji za nietrafny należy uznać pojawiający się w orzecznictwie inny pogląd, dopuszczający możliwość rozpoznania przez sąd powszechny sprawy świadczenia przysługującego z tytułu choroby zawodowej bez konieczności uzyskania decyzji państwowego inspektora sanitarnego w przedmiocie takiej choroby (por. np. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 czerwca 2018 r., III AUZ 106/18). Po drugie, przyjęcie, że w ramach sądowej autonomii jurysdykcyjnej mieści się uprawnienie do samodzielnego ustalania faktu istnienia (nieistnienia) choroby zawodowej byłoby nie tylko równoznaczne z naruszeniem obligatoryjnego trybu stwierdzania choroby zawodowej wskazanego w ustawie wypadkowej, ale również z zaakceptowaniem dopuszczalności takiej interpretacji jej przepisów (wraz z przepisami odesłania), w myśl której sądom przysługuje moc zastępowania państwowych inspektorów sanitarnych w ich zadaniach ustawowych nie na podstawie normy kompetencyjnej opartej na prawie materialnym, lecz jedynie na podstawie normy wywiedzionej z prawa procesowego. Zgodnie z wyrażoną w art. 7 Konstytucji zasadą legalności, organy państwa działają na podstawie i w granicach prawa, z czego wynika w szczególności zakaz domniemania kompetencji organu władzy publicznej oraz nakaz wyraźnego wskazania normy kompetencyjnej, jak i jej interpretowania w sposób ścisły, literalny. Po trzecie, należy podkreślić, że w zakres stanu faktycznego podlegającego ocenie sądu w sprawie o świadczenie z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby zawodowej wchodzi także – jako jego składnik – sytuacja prawna wywołana decyzją ZUS, której treść oparta na orzeczeniu lekarza orzecznika jest w istocie wyznaczona rozstrzygnięciem inspektora sanitarnego w przedmiocie stwierdzenia (odmowy stwierdzenia) schorzenia zawodowego. W takim wypadku sąd, uznając, że nie jest związany decyzją inspektora sanitarnego w sprawie choroby zawodowej, zapewnia sobie możliwość pominięcia stanu prawnego wynikającego z faktu związania decyzji ZUS rozstrzygnięciem organu sanitarnego i przyjęcia, że do stanu faktycznego

¹⁴ Wyrok ten został wydany na gruncie przepisów ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków i chorób zawodowych, ale pozostaje nadal aktualny na tle obowiązującej ustawy wypadkowej.

będącego podstawą tej decyzji należało i można było ustosunkować się inaczej niż uczynił to organ rentowy. Należy dodać, że wątpliwości te nie są obce judykaturze. W motywach jednego z wyroków sądu apelacyjnego (uchylonego przez SN) stwierdzono, że w aktualnym stanie prawnym organ rentowy jest powołany jedynie do rozstrzygania o uprawnieniach do świadczeń z tytułu następstw konkretnej choroby zawodowej, uznanej (nieuznanej) za taką przez inspektora sanitarnego w postępowaniu administracyjnym, a nie do stwierdzania istnienia bądź nieistnienia choroby zawodowej. W związku z tym, również sąd ubezpieczeń społecznych w postępowaniu o rentę w związku z chorobą zawodową nie może weryfikować prawidłowości postępowania administracyjnego prowadzonego przez inspektora sanitarnego w przedmiocie rozpoznania choroby zawodowej i badać we własnym zakresie, czy organ sanitarny prawidłowo „objął” decyzją stwierdzającą istnienie choroby zawodowej wszystkie schorzenia, które taką chorobę zawodową stanowiły¹⁵.

Poza względami prawnymi przemawiającymi na rzecz przedstawionej interpretacji, należy zwrócić uwagę na niektóre argumenty systemowe kwestionujące przedstawioną przeważającą linię orzecznictwa. Trudno zakładać, że racjonalny ustawodawca tworzy czasochłonną, wieloetapową i wielopodmiotową procedurę administracyjną, z udziałem wysoce specjalistycznych, kosztownych procedur diagnostyczno-orzeczniczych podejmowanych w stosunku do określonego przypadku schorzenia lub schorzeń zawodowych, by następnie uznać, że wbrew zasadom ekonomii procesowej uzyskany wynik nie ma wiążącego znaczenia prawnego i może być zakwestionowany w drodze badania przeprowadzonego przez biegłego lekarza powołanego przez sąd. Bez dokonywania głębszej analizy, można zasadnie przyjąć, że badanie biegłego lekarza specjalisty w postępowaniu sądowym nie może zastępować, ani też być ekwiwalentem wskazanego wcześniej złożonego i wysoce specjalistycznego procesu orzeczniczego prowadzonego przez kwalifikowane jednostki orzecznicze w przedmiocie rozpoznania choroby zawodowej. Wskazana dwoistość postępowań byłaby również trudna do zaakceptowania z uwagi na ryzyko kilkukrotnego orzekania o tych samych kwestiach i związanego z tym kilkukrotnego przeprowadzania tych samych dowodów oraz ryzyko wydawania sprzecznych orzeczeń, co z pewnością nie służy zapewnieniu jednolitości i spójności w kształtowaniu stosunków prawnych.

Uwzględniając przeprowadzone rozważania, należy uznać, że obowiązujące przepisy konstruują swoisty normatywny podział obszarów orzeczniczych w sprawie postępowania związanego z chorobami zawodowymi i ich skutkami. Państwowy inspektor sanitarny jest wyłącznie uprawniony do wiążącego wszystkie podmioty stwierdzania istnienia bądź nieistnienia choroby zawodowej ujętej w wykazie chorób zawodowych, lecz nie może orzekać w sprawie jej skutków na osobie pracownika. Z kolei sąd, będąc związany rozstrzygnięciem organu

¹⁵ Motywy zamieszczone w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 12 lipca 2017 r., II UK 426/16.

sanitarnego w przedmiocie stwierdzenia, odmowy stwierdzenia i kwalifikacji choroby zawodowej, może powołać biegłego lekarza specjalistę z danej dziedziny medycyny wyłącznie w celu ustalenia, czy w konkretnym przypadku choroba zawodowa jest istotną przyczyną (współprzyczyną) jednego ze zdarzeń uprawniających do przyznania któregoś ze świadczeń przewidzianych w ustawie wypadkowej. Oznacza to, że dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu chorób zawodowych samo stwierdzenie i zakwalifikowanie schorzenia zawodowego przez organ sanitarny stanowi wiążący punkt wyjścia i podstawę dalszego postępowania sądowego zmierzającego do ustalenia, czy choroba ta doprowadziła do określonych skutków na osobie pracownika.

4. ZNACZENIE WYROKU SĄDU ADMINISTRACYJNEGO W PRZEDMIOCIE CHOROBY ZAWODOWEJ W POSTĘPOWANIU PRZED SĄDEM PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

W uchwale SN z dnia 16 czerwca 1994 r. przyjęto, że wyrok sądu administracyjnego wydany w postępowaniu ze skargi na decyzję inspektora sanitarnego nie ma charakteru wiążącego dla sądu rozpoznającego roszczenia związane ze skutkami choroby zawodowej. Wskazano, że brak jest przepisu, który – tak jak to ma miejsce w art. 11 k.p.c. w odniesieniu do prawomocnych wyroków skazujących wydanych w postępowaniu karnym – wskazywałby na związanie sądu w postępowaniu cywilnym wyrokiem sądu administracyjnego w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej. Z kolei, w uchwale SN z dnia 29 czerwca 1995 r. (II PZP 2/95), postanowiono, że decyzja inspektora sanitarnego stwierdzająca chorobę zawodową lub brak podstaw do jej stwierdzenia nie wiąże sądu powszechnego rozpoznającego sprawę o świadczenia z tytułu choroby zawodowej także po oddaleniu przez sąd administracyjny wniesionej na nią skargi. Motywowano, że taki wyrok sądu administracyjnego ma powagę rzeczy osądzonej tylko w stosunku do stron postępowania administracyjnego, a nie w stosunku do stron postępowania przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych o roszczenia z tego tytułu. Nie wiążąc stron postępowania przed sądem powszechnym, nie wyklucza poczynienia odmiennych ustaleń i ocen. Wyrok taki będzie miał jedynie walor dokumentu urzędowego, wyposażonego w domniemanie prawdziwości i autentyczności (art. 244 i 252 k.p.c.). Ewentualna zmiana czy uchylenie decyzji administracyjnej uwzględnionej przez sąd przy rozstrzyganiu sprawy cywilnej nie stanowi przyczyny restytucyjnej (art. 403 § 1 k.p.c.).

Stanowisko SN w tej sprawie nie spotkało się z jednoznacznym przyjęciem. W literaturze prawa pracy nie jest ono na ogół poddawane teoretycznej analizie, jednak referowane w sposób wskazujący na aprobatę zawartych w nim tez (por. np. Skoczyński 2000, 612; Świątkowski, 2002, 194, 195; Świątkowski 2003, 405; Antonów 2011, 146; Antonów 2014, 360–361). Z drugiej strony, jest ono także

przedmiotem krytycznych komentarzy (Borkowski 1996; Pawlak 2010, 69–74). Zdaniem Borkowskiego, analizowana uchwała stanowi przykład rozszerzania przez sądownictwo powszechne swojego orzecznictwa na obszary, które prawodawca poddaje orzecznictwu organów administracyjnych (Borkowski 1996). Poddano również krytyce tezę o braku związania sądu powszechnego prawomocnym wyrokiem sądu administracyjnego oddalającym skargę na decyzję inspektora sanitarnego w przedmiocie stwierdzenia choroby zawodowej, podnosząc, że istnieje ono ze względu na treść art. 170 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi¹⁶ (dalej: p.p.s.a.), w myśl którego prawomocne orzeczenie sądu administracyjnego wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy i inne organy państwowe (por. Pawlak 2010, 71–73). Stwierdzono, że o braku związania sądu powszechnego tego rodzaju orzeczeniem można byłoby mówić tylko wówczas, gdyby ustawodawca wyłączył je w sposób wyraźny (Pawlak 2010, 73). W rezultacie, ostateczna i prawomocna decyzja inspektora sanitarnego stwierdzająca brak choroby zawodowej albo, w razie złożenia skargi, prawomocny wyrok sądu administracyjnego oddalający skargę, zobowiązują sąd pracy i ubezpieczeń społecznych do oddalenia odwołania od decyzji organu rentowego, bez przeprowadzania jakiegokolwiek postępowania dowodowego (Pawlak 2010, 73). Natomiast niezaskarżona do sądu ostateczna decyzja inspektora sanitarnego stwierdzająca chorobę zawodową, albo w razie złożenia skargi na taką decyzję, prawomocny wyrok sądu administracyjnego, powinny skutkować przyjęciem, bez przeprowadzania postępowania dowodowego, że dane schorzenie jest chorobą zawodową i prowadzeniem postępowania dowodowego w zakresie ustalenia skutków tej choroby na zdrowiu odwołującego się (Pawlak 2010, 73, 74).

Odnosząc się do tej kwestii, należy zauważyć, że sądy powszechne, interpretując treść unormowania art. 365 § 1 k.p.c., będącego dosłownym odpowiednikiem art. 170 p.p.s.a, w ślad za orzecznictwem SN przyjmują, że moc wiążąca orzeczenia określona w tym przepisie sprawia, że żaden z wymienionych w nim podmiotów nie może negować faktu istnienia prawomocnego orzeczenia sądu i jego określonej treści, niezależnie od tego, czy był, czy nie był stroną tego postępowania. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu cywilnego nie oznacza jednak związania tym wyrokiem sądu orzekającego w innej sprawie, tak jak przewiduje to art. 11 k.p.c. w przypadku prawomocnego wyroku karnego (por. np. wyrok SN z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 129/98; wyrok SN dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06; Dolecki 2006, 21). Przedstawiciele doktryny prawa administracyjnego w komentarzu do art. 170 p.p.s.a. podkreślają, że zawarta w nim norma statuuje związanie stron postępowania sądownoadministracyjnego, sądu administracyjnego, innych sądów oraz organów państwa i innych podmiotów stanem prawnym utworzonym prawomocnym orzeczeniem, którym jest wynikająca zeń ocena

¹⁶ T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 935.

zgodności z prawem skontrolowanego aktu lub czynności organu administracji publicznej, jeżeli orzeczenie ocenę taką zawiera (Woś 2005a, 508; Pawlak 2010, 70–71). Konstrukcją stosowną do ukazania i analizy tych skutków prawomocnego orzeczenia jest instytucja skuteczności orzeczenia sądowego rozumiana jako jego właściwość, która wyraża się w jego zdolności do wywoływania skutków prawnych poza postępowaniem sądownoadministracyjnym, które nie mieszczą się bezpośrednio w zakresie jego wykonalności i nie wynikają z negatywnych skutków prawomocności (Woś 2005a, 508). Podstawowa funkcja orzeczenia sądu administracyjnego zawiera się w stwierdzeniu, czy zaskarżony akt lub czynność mają istnieć i obowiązywać nadal, czy też mają ulec skasowaniu (Woś 2005a, 509). Podkreśla się ponadto, że w treści art. 171 p.p.s.a., regulującego powagę rzeczy osądzonej, inaczej niż w art. 366 k.p.c., pominięty został zwrot ograniczający ramy podmiotowe powagi rzeczy osądzonej tylko do stron postępowania. W związku z tym wyrażono pogląd, że prawomocny wyrok sądu administracyjnego tworzy stan powagi rzeczy osądzonej nie tylko między stronami postępowania, w którym został wydany, ale tworzy go *erga omnes* (Woś 2005b, 519–524).

Uwzględniając powyższe, w szczególności: a) wykazany wcześniej brak podstaw prawnych do samodzielnego ustalania przez sąd powszechny faktu istnienia bądź nieistnienia choroby zawodowej; b) związanie sądu decyzją państwowego inspektora sanitarnego w przedmiocie schorzenia zawodowego w postępowaniu w sprawie świadczeń należnych z tytułu takiej choroby, należy przyjąć, że prawomocny wyrok sądu administracyjnego zawierający ocenę prawidłowości decyzji organu sanitarnego statuuje związanie sądu pracy i ubezpieczeń społecznych stanem prawnym utworzonym takim orzeczeniem. Orzeczenie, którego rezultatem jest utrzymanie w mocy zaskarżonej decyzji stwierdzającej bądź odmawiającej stwierdzenia choroby zawodowej, jest aktem potwierdzającym rozstrzygnięcie organu sanitarnego w sprawie choroby zawodowej. Decyzja sądu administracyjnego o utrzymaniu w mocy zaskarżonego rozstrzygnięcia nie zostaje wyrażona *expressis verbis* w jego orzeczeniu. Jest ona zawarta w wyroku tego sądu oddalającym skargę na podstawie art. 151 p.p.s.a., bez konieczności wyrażenia w jego sentencji stwierdzenia o utrzymaniu w mocy zaskarżonego aktu (Woś 2005a, 509–510). Orzeczenie, którego rezultatem jest uchylenie zaskarżonej decyzji stwierdzającej bądź odmawiającej stwierdzenia choroby zawodowej powoduje, że w postępowaniu przed organem inspekcji sanitarnej następuje powrót do sytuacji, która miała miejsce przed wydaniem aktu. Dalszy tok postępowania w sprawie przed organem administracji zależy od stwierdzenia, czy w danym przypadku istnieje możliwość i potrzeba wydania nowego aktu, czy też przeciwnie – jego wydanie jest niedopuszczalne (Woś 2005a, 509). Dla organu ubezpieczeń społecznych, a w konsekwencji dla sądu, jest to równoznaczne z niemożnością prowadzenia postępowania w sprawie świadczeń należnych w związku z chorobą zawodową aż do chwili, gdy ostateczna decyzja w tej sprawie nie zyska waloru prawomocności w rozumieniu art. 16 § 3 k.p.a.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Postępowanie związane z chorobami zawodowymi jest dwupłaszczyznowe. Pierwsza z nich obejmuje postępowanie administracyjne wszczynane i prowadzone przez organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej w celu wydania decyzji stwierdzającej lub odmawiającej stwierdzenia choroby zawodowej, z możliwością skorzystania przez strony ze skargi do sądu administracyjnego. Druga płaszczyzna to postępowanie przed ZUS w celu wydania decyzji ustalającej prawo do wskazanego świadczenia z ubezpieczenia społecznego przysługującego pracownikowi z tytułu skutków choroby zawodowej, z możliwością skorzystania przez strony z prawa odwołania do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Mimo że na podstawie analizy systemowej da się ustalić znaczenie zwrotu „stwierdzanie choroby zawodowej”, to jednak nieuregulowanie w bezpośredni sposób wzajemnych relacji między wskazanymi postępowaniami stanowi przyczynę różnych sporów, tak w teorii prawa, jak i w orzecznictwie. Dotyczą one wzajemnych stosunków między organami załatwiającymi sprawę, w szczególności wpływu rozstrzygnięć podejmowanych w postępowaniu administracyjnym przez organ sanitarny i wyroków sądu administracyjnego na postępowanie świadczeniowe przed ZUS oraz sądem pracy i ubezpieczeń społecznych. Powstające wątpliwości odnoszą się m.in. do zakresu kompetencji (właściwości rzeczowej) organów oraz zakresu związania sądu pracy orzekającego w sprawie świadczenia z ustawy wypadkowej decyzją inspektora sanitarnego i wyrokiem sądu administracyjnego w przedmiocie choroby zawodowej. Ze względu na wymóg zachowania spójności i logiki systemu oraz pewności działania organów państwowych, sprawa ta powinna być przedmiotem jednoznacznej regulacji, a nie unormowań stwarzających pole do domniemań i sprzecznych z sobą interpretacji.

BIBLIOGRAFIA

- Antonów, Kamil. 2011. *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwers.
- Antonów, Kamil. 2014. „Komentarz do art. 477⁹⁹”. W *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. 352–368. Red. Kamil Antonów, Andrzej Jabłoński. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Borkowski, Janusz. 1996. „Głosa do uchwały SN z dnia 29 czerwca 1995 r., II PZP 2/95”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 11.
- Dolecki, Henryk. 2006. *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*. Warszawa: LexisNexis.
- Iwulski, Józef. 1995. „Związanie sądu powszechnego decyzją administracyjną na przykładzie decyzji dotyczącej stwierdzenia choroby zawodowej”. *Monitor Prawniczy* 3: 69–73.
- Pawlak, Lidia. 2010. „Moc wiążąca prawomocnego wyroku sądu administracyjnego oddalającego skargę na decyzję inspektora sanitarnego w przedmiocie choroby zawodowej w postępowaniu przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych”. *Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego* 3: 63–74.

- Sanetra, Walerian. 2003. „Komentarz do art. 235”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 670–671. Red. Józef Iwulski, Walerian Sanetra. Warszawa: Librata.
- Skoczylas, Andrzej. 2001. *Odesłania w postępowaniu sądowoadministracyjnym*. Warszawa: C.H.Beck.
- Skoczyński, Jacek. 2000. „Komentarz do art. 235”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 610–613. Red. Zbigniew Salwa. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2002. „Komentarz do art. 235”. W Andrzej Marian Świątkowski. *Komentarz do kodeksu pracy*. Tom II. 188–195. Kraków: Universitas.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2003. *Polskie prawo pracy*. Warszawa: LexisNexis.
- Woś, Tadeusz. 2005a. „Komentarz do art. 170”. W *Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz*. 508–519. Red. Tadeusz Woś. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Woś, Tadeusz. 2005b. „Komentarz do art. 171”. W *Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz*. 519–524. Red. Tadeusz Woś. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona zdrowia i życia pracowników jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Difin.
- Wyka, Teresa. 2020. „Komentarz do art. 235”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II. Red. Krzysztof Wojciech Baran. 1511–1517. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 572).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
- Ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.).
- Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 416).
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 504).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 257).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 17 października 1975 r. w sprawie zasad i trybu orzekania o uszczerbku na zdrowiu oraz wypłacania świadczeń z tytułu wypadku przy pracy, w drodze do pracy i z pracy oraz z tytułu chorób zawodowych (Dz.U. Nr 36, poz. 199).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 5 sierpnia 1983 r. w sprawie składu komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, trybu postępowania, trybu kierowania na badanie przez te komisje oraz szczegółowych zasad ustalania inwalidztwa (Dz.U. Nr 4, poz. 214 ze zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 listopada 1983 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. Nr 65, poz. 294 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 233).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1836).

Orzeczenia

Uchwała SN z dnia 23 marca 1993 r., II PZP 1/93 (OSNC 1993, nr 12, poz. 211).
Uchwała SN z dnia 16 czerwca 1994 r., II PZP 4/94 (OSNC 1994, nr 11, poz. 170).
Uchwała SN z dnia 29 czerwca 1995 r., II PZP 2/95 (OSNP 1996, nr 4, poz. 57).
Uchwała SN z dnia 9 października 2007 r., III CZP 46/07 (OSNC 2008, nr 3, poz. 30).
Wyrok SN z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 129/98 (OSNAPiUS 1999, nr 13, poz. 437).
Wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 271/00 (OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 530).
Wyrok SN z dnia 15 lutego 2007 r. II CSK 452/06 (LEX nr 274151).
Wyrok SN z dnia 24 czerwca 2008 r., I PK 295/07 (OSNP 2009, nr 21–22, poz. 281).
Wyrok SN z dnia 12 lipca 2016 r. (II UK 426/16, niepubl.).
Wyrok SN z dnia 24 listopada 2016 r., I PK 260/15 (LEX nr 2191443).
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 17 stycznia 2013 r., III AUa 957/12 (LEX nr 128094).
Wyrok SA w Lublinie z dnia 10 października 2013 r., III AUa 709/13 (LEX nr 1375813).
Postanowienie SA w Gdańsku z dnia 13 czerwca 2018 r., III AUZ 106/18 (LEX nr 2564260).
Wyrok NSA z dnia 26 kwietnia 2006 r., I OSK 1340/05 (LEX nr 2589129).

Publikacje internetowe

Projekt z dnia 22 października 2024 r. ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. https://g.infor.pl/p/_files/38330000/ustawa-nowelizujaca-38330396.pdf. (dostęp: 30.12.2024).
Wyrok SN z dnia 12 lipca 2017 r., II UK 426/16. <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia3/ii%20uk%20426-16-1.pdf>. (dostęp: 30.12.2024).

Magdalena Paluszkiewicz*

 <https://orcid.org/0000-0002-7454-927X>

KILKA UWAG NA TEMAT OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY WOBEC PRACOWNIKA NIEZDOLNEGO DO WYKONYWANIA PRACY DOTYCHCZASOWEJ LUB NA DOTYCHCZASOWYM STANOWISKU W ŚWIELE NAJNOWSZYCH STANDARDÓW MIĘDZYNARODOWYCH RÓWNEGO TRAKTOWANIA BEZ WZGLĘDU NA NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU

Streszczenie. Celem tekstu jest włączenie się w dyskurs na temat relacji między regulacjami prawnymi, z których wynikają obowiązki pracodawcy wobec pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 231 k.p.) lub utracił zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 14 u.r.z.s.n.). Ponowne podjęcie tej problematyki jest uzasadnione – z jednej strony zmianą pojęcia niepełnosprawności w standardach międzynarodowych równego traktowania w zatrudnieniu – z drugiej, rozwijającym się na ich gruncie dorobkiem orzecznictw TSUE, z którego wynika, że przeniesienie na inne stanowisko pracy może stanowić również odpowiednie działanie podejmowane w wykonaniu obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień pracownikowi z niepełnosprawnością. Zostanie więc podjęta próba odpowiedzi na pytanie o relację tego ostatniego obowiązku do powinności pracodawcy określonych w art. 231 k.p. i 14 u.r.z.s.n. zaś analiza najważniejszych podobieństw i różnic występujących między nimi umożliwi sformułowanie wniosków i postulatów *de lege ferenda*.

Słowa kluczowe: niezdolność do pracy, niepełnosprawność, przeniesienie do innej pracy, racjonalne usprawnienie, zakaz dyskryminacji

* Uniwersytet Łódzki, mpaluszkiewicz@wpia.uni.lodz.pl

A FEW COMMENTS ON THE EMPLOYER'S OBLIGATIONS TOWARDS AN EMPLOYEE UNABLE TO PERFORM HIS CURRENT JOB OR POSITION IN THE LIGHT OF THE LATEST INTERNATIONAL STANDARDS OF EQUAL TREATMENT REGARDLESS OF DISABILITY IN EMPLOYMENT

Abstract. The aim of the text is to engage in the discourse on the relationship between the legal regulations, which result from the employer's obligations towards an employee who has become unable to perform his current job (Article 231 of the Labour Code) or has lost the ability to perform his current position (Article 14 of the Act on social and vocational rehabilitation and employment of disabled persons). It is justified to take up this issue again – on the one hand, by changing the concept of disability in the international standards of equal treatment in employment – on the other, by the case-law of the CJEU, which follows that the transfer to another workplace may also constitute an appropriate action taken in the performance of the obligation to provide reasonable accommodation to a worker with a disability. Thus, an attempt will be made to answer the question about the relationship of the latter obligation to the employer's obligation as defined in the aforementioned regulations, and the analysis of the most important similarities and differences between them will enable the formulation of conclusions and *de lege ferenda* postulates

Keywords: inability to work, disability, transfer to another job, reasonable accommodation, prohibition of discrimination

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

W myśl art. 231 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ pracodawca przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i równocześnie nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS². Konstrukcja ta jest zaliczana do tzw. przeniesień ochronnych z powodów zdrowotnych obok art. 230, art. 179 § 1 i art. 201 k.p. (Wyka 2022a, 1812). Podobny obowiązek pracodawcy został uregulowany w art. 14 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³ – w szczególności ten sam rodzaj przyczyny powodującej utratę zdolności pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku warunkuje obowiązek pracodawcy wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym. Co więcej – jak wynika z orzecznictwa TSUE (wyroki z dnia 10 lutego 2022 r., C-485/20, *HR Rail*, EU:C:2022:85, pkt 41, 43; z dnia 15 lipca 2021 r., C-795/19, *Tartu Vangla*, EU:C:2021:606, pkt 51; z dnia 18 stycznia 2024 r., C-631/22, *Ca Na Negreta SA*,

¹ T.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm., dalej: k.p.

² T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1631; dalej: ustawa emerytalna, u.e.r.

³ T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.; dalej: ustawa rehabilitacyjna, u.r.z.s.n.

EU:C:2024:53, pkt 44) – przeniesienie pracownika, który utracił zdolność do zajmowania swojego stanowiska na inne stanowisko, może stanowić właściwy środek w ramach wykonania obowiązku racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴, który został implementowany do polskiego systemu prawnego w postaci art. 23a u.r.z.s.n.

Już z tego bardzo podstawowego zestawienia wynika, że regulacja prawna zobowiązująca pracodawcę do określonych działań wobec pracownika, który utracił zdolność do wykonywania pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku, jest mało przejrzysta, ponieważ zakresy wskazanych norm w niektórych przypadkach krzyżują się. Może to powodować trudności w ustaleniu kiedy i w stosunku do kogo aktualizują się poszczególne obowiązki pracodawcy, a także na czym dokładnie polega ich realizacja. Różnicowanie sytuacji prawnej pracownika wynikające z tych przepisów nie jest także w pełni przekonujące, zwłaszcza jeśli uwzględni się przy ich wykładni kontekst systemowy, zarówno wewnętrzny (krajowy), jak i zewnętrzny, tworzony przez standardy międzynarodowe równego traktowania bez względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.

2. CEL REGULACJI

Jak podkreśla się w doktrynie, celem obowiązku z art. 231 k.p. jest zapewnienie określonych gwarancji zatrudnienia, mimo ograniczenia zdolności pracownika do wykonywania pracy, spowodowanego niedostatecznie bezpiecznymi warunkami pracy. Ze względu na potrzebę ochrony najwyższego dobra, jakim jest zdrowie i życie, zasada wykonywania zobowiązania zgodnie z jego treścią w tym przypadku ustępuje pierwszeństwa owym gwarancjom zatrudnienia (Wyka 2022b, 1888). Podobnie w odniesieniu do art. 14 u.r.z.s.n. w doktrynie wskazuje się, że realizuje on zasadę trwałości stosunku pracy, przeciwdziałając jego rozwiązaniu z osobą, która utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku poprzez zobowiązanie pracodawcy do określonego działania, umożliwiającego kontynuację tego zatrudnienia (Witoszko 2010, 431).

Z kolei obowiązek zapewniania racjonalnych usprawnień jest jednym z najważniejszych instrumentów służących zwalczaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu (motyw 16 preambuły dyrektywy). I choć osiągnąć za jego pomocą równe traktowanie nie jest prawnie chronionym dobrem *per se*, to jednak jest ono kategorią umożliwiającą osobom z niepełnosprawnościami korzystanie z dóbr prawnie chronionych – takich jak w szczególności zdrowie i życie człowieka – na zasadzie równości z innymi pracownikami. Zarówno w doktrynie (Latos-Miłkowska 2014, 259; Paluszkiewicz 2023b, 390–391), jak

⁴ Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16–22; dalej: dyrektywa.

i orzecznictwie (wyroki TSUE: z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, pkt 2; z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11, *HK Danmark*, EU:C:2013:222, pkt 55–56; z dnia 11 września 2019 r., C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*, EU:C:2019:703, pkt 75; wyroki SN: z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, LEX nr 2288956; z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012 nr 13–14, poz. 164) podkreśla się także, że racjonalne usprawnienia odgrywają istotną rolę w stabilizowaniu zatrudnienia, w szczególności wzmacniając ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy z naruszeniem zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Z powyższego wynika więc, że analizowane obowiązki pracodawcy służą realizacji podobnych celów społeczno-gospodarczych.

3. ZAKRES PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH OBOWIĄZKAMI PRACODAWCY

Zgodnie z art. 231 k.p. pracodawca przenosi pracownika, który utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej. Obowiązek uregulowany w art. 14 u.r.z.s.n. jest z kolei realizowany wobec osoby zatrudnionej, która utraciła zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, posiadającej cechę niepełnosprawności potwierdzoną stosownym orzeczeniem. Wynika to z dyspozycji tego przepisu jedynie *implicite*, ale wniosek ten potwierdza jego wykładnia systemowa. Zgodnie bowiem z art. 1 u.r.z.s.n. przepisy ustawy, a więc i jej art. 14, stosuje się do osób, których niepełnosprawność została potwierdzona jednym z konkretnych orzeczeń.

Prima facie mogłoby się więc wydawać, że kryterium zastosowania jednego albo drugiego przepisu przez pracodawcę stanowi formalnie potwierdzona cecha niepełnosprawności bądź jej brak. Po pierwsze bowiem, w treści samego art. 231 k.p. ustawodawca wskazuje przesłankę nieuznania pracownika za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy emerytalnej. W tym miejscu godzi się przypomnieć, że osoba posiadająca takie orzeczenie jest osobą niepełnosprawną w rozumieniu ustawy rehabilitacyjnej (art. 1 pkt 2 u.r.z.s.n.). Po drugie, uwzględniając dyrektywę *a rubrica* – art. 231 k.p. znajduje się w rozdziale 6 działu 10 kodeksu pracy, zatytułowanym „Profilaktyczna ochrona zdrowia”. Konstrukcja ochronna z art. 231 k.p. powinna więc m.in. zapobiegać dalszemu pogarszaniu się stanu zdrowia pracownika, w tym również jego absencji chorobowej, wynikającej z nieodpowiednich ze względu na stan zdrowia warunków pracy. Biorąc to pod uwagę, wydaje się, że zamysłem ustawodawcy było ograniczenie realizacji obowiązku z art. 231 k.p. do pracowników, u których nie powstała trwała niezdolność do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, a więc którzy nie posiadają jeszcze cechy niepełnosprawności. Materia dotycząca szczególnych obowiązków pracodawcy realizowanych wobec pracowników z niepełnosprawnościami została bowiem uregulowana w odrębnym od kodeksu pracy akcie – w ustawie rehabilitacyjnej.

Na tle tych regulacji powstaje jednak kilka zasadniczych wątpliwości interpretacyjnych, które powodują konieczność odrzucenia zaproponowanego kryterium zastosowania każdego z obowiązków. Po pierwsze, uwzględniając kontekst historyczny, godzi się przypomnieć, że materia uregulowana aktualnie w art. 231 k.p. stanowiła przedmiot regulacji prawnej jeszcze na długo przed kodyfikacją prawa pracy (szerzej Piotrowski 1976, 168–173), zaś w samym kodeksie poddawana była kilku nowelizacjom⁵. Wydaje się, że żadna z nich nie uwzględniła jednak w należyтым stopniu wyodrębnienia systemu orzecznictwa o niepełnosprawności dla tzw. celów pozarentowych, w ramach którego wydawane są m.in. orzeczenia o stopniach niepełnosprawności. Jak wspomniano, nie tylko bowiem orzeczenia o niezdolności do pracy potwierdzają niepełnosprawność, choć tylko te orzeczenia warunkują prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. Warto przy tym zwrócić uwagę, że w obowiązującym stanie prawnym⁶ wyrażony w art. 231 k.p. obowiązek pracodawcy nie jest jednak uzależniony od nabycia przez pracownika prawa do renty. Wprawdzie uznanie za niezdolnego do pracy jest przesłanką konieczną do jej nabycia (art. 17 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁷), ale nie jest przesłanką wystarczającą – w stosunku do ubezpieczonego nie mogą bowiem zachodzić okoliczności wskazane w art. 21 ustawy wypadkowej. Na marginesie należy dodać, że aktualnie uzyskanie przez pracownika prawa do takiej renty nie powinno prowadzić do jego mniej korzystnego traktowania w zatrudnieniu. W szczególności nabycie prawa do tego świadczenia nie może stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy (za nieaktualny należy uznać pogląd wyrażony w uchwale SN (7) z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, pkt IV uzasadnienia), co potwierdził również TSUE, wskazując, że uregulowanie krajowe, zgodnie z którym niepełnosprawny pracownik jest zmuszony ponieść ryzyko utraty pracy, aby otrzymać świadczenie z zabezpieczenia społecznego, podważa skuteczność (*effet utile*) art. 5 dyrektywy (*Ca Na Negreta*, pkt 50). Dlatego uzasadniony jest wniosek, że przyjętym w art. 231 k.p. kryterium różnicowania sytuacji pracowników jest brak potwierdzonej stosownym orzeczeniem trwałej niezdolności do pracy dla celów rentowych. W konsekwencji obowiązek z art. 231 k.p. – jak wynika z jego literalnego brzmienia – nie aktualizuje się w odniesieniu do pracowników uznanych za niezdolnych do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, ale będzie się już aktualizował w odniesieniu do pracowników posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności

⁵ Pierwotnie obowiązek ten wynikał dla pracodawcy z art. 218 k.p., następnie został uregulowany w art. 231 k.p.

⁶ Brzmienie nadane art. 231 k.p. ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081). Przed tą nowelizacją realizacja obowiązku była uzależniona od nienabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

⁷ T.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 257 ze zm.; dalej: ustawa wypadkowa.

(podobnie Latos-Miłkowska 2014, 262). Nie jest to jednak zawsze dostrzegane w praktyce stosowania prawa, czego przykład może stanowić rozstrzygnięcie sądu pracy, w którym stwierdzono, że „pracodawca nie ma obowiązku przenieść pracownika, zaliczonego do określonego stopnia niepełnosprawności do innej, odpowiedniej dla niego pracy (por. art. 230 i 231 k.p.)”⁸. Argumentem dodatkowo wspierającym zaproponowaną interpretację zakresu zastosowania art. 231 k.p. jest regulacja art. 207 § 2 pkt 5 k.p., w myśl której pracodawca jest zobowiązany uwzględniać ochronę zdrowia pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych, do których zaliczyć należy uregulowane w art. 231 k.p. przeniesienie ochronne.

Przepis art. 231 k.p. ma więc zastosowanie do pracowników z niepełnosprawnością, jednak nie do wszystkich. Ustawodawca dokonuje w nim różnicowania wewnątrzgrupowego, pośród pracowników z niepełnosprawnościami⁹. Na gruncie powyższej analizy powstaje więc pytanie, czy różnicowanie sytuacji tych pracowników w oparciu o rodzaj orzeczenia potwierdzającego tę cechę jest uzasadnione i przez to zgodne z prawem, czy jednak prowadzi do niekorzystnego położenia niektórych z nich, a więc w konsekwencji prowadzi do ich dyskryminacji. Przyjęte przez ustawodawcę kryterium różnicowania w postaci konkretnego orzeczenia jest niezrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że nawet osoby uznane w świetle ustawy emerytalnej za całkowicie niezdolne do pracy, a więc *verba legis* za „niezdolne do jakiegokolwiek pracy” (art. 12 ust. 2 u.e.r.), mogą pracę wykonywać i to również na otwartym rynku pracy. Zazwyczaj będą jednak potrzebować przystosowania miejsca czy organizacji pracy do ich potrzeb, co potwierdza art. 13 ust. 4 u.e.r., odwołujący się *explicite* do ustawy rehabilitacyjnej. Owo przystosowanie może przy tym przybrać postać właśnie przeniesienia pracownika z niepełnosprawnością do odpowiedniej pracy (jak w art. 231 k.p.) czy zorganizowania/wyodrębnienia stanowiska pracy (jak w art. 14 u.r.z.s.n.). Warto przy tym zauważyć, że również pracownicy posiadający orzeczenie o stopniu niepełnosprawności są *verba legis* odpowiednio: „niezdolni do pracy”, „zdolni do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej” albo ich „zdolność do pracy jest istotnie obniżona w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną” (art. 4 ust. 1–3 u.r.z.s.n.). Mimo to w stosunku do nich art. 231 k.p. znajdzie zastosowanie, podobnie zresztą jak art. 14 u.r.z.s.n. W rezultacie art. 231 k.p. przewiduje różnicowanie, które może prowadzić do mniej korzystnego traktowania pracowników z orzeczeniem o niezdolności do pracy w porównaniu do pracowników również niezdolnych do pracy dotychczasowej, ale posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

⁸ Stanowisko SO w Sieradzu przytoczone przez SN w wyroku z 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016/8/101.

⁹ Takie różnicowanie w kontekście zakazu dyskryminacji było również przedmiotem rozstrzygnięcia TSUE z dnia 26 stycznia 2021 r. w sprawie C-16/19, *VL vs. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakłady Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, EU:C:2021:64.

Naraża on bowiem pracowników z tej pierwszej grupy na możliwość szybszej utraty zatrudnienia w porównaniu z pracownikami z drugiej grupy. Oceniając to rozwiązanie przez pryzmat standardu ochronnego przed dyskryminacją w zatrudnieniu, wyznaczonego przez dyrektywę, trudno uznać, że takie różnicowanie sytuacji pracowników z niepełnosprawnościami realizuje zgodny z prawem cel, pomijając już dalszą ocenę, czy środki służące do jego osiągnięcia są właściwe i konieczne. Przepis art. 231 k.p. należy więc uznać za niezgodny z art. 2 ust. 2 lit. b ppkt i dyrektywy.

Wreszcie istotnym argumentem, wspierającym tezę o stosowaniu art. 231 k.p. do pracowników z niepełnosprawnościami, jest zmiana sposobu definiowania tej cechy osobowej w wiążących polskiego ustawodawcę aktach prawa międzynarodowego dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. TSUE, interpretując przepisy dyrektywy, przyjmuje konsekwentnie autonomiczną i jednolitą wykładnię¹⁰ pojęcia niepełnosprawności w tym akcie, zgodną ze standardami wyznaczonymi przez Konwencję ONZ z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych¹¹. Jest ona rozumiana jako ograniczenie zdolności, które wynika w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych i które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami (wyrok TSUE: *HK Danmark*, pkt 38; *Nobel Plastiques Ibérica*, pkt 41; *HR Rail*, pkt 34; *Ca Na Negreta*, pkt 34). Ponadto, jak wynika z dotychczasowego orzecznictwa TSUE, użyte w dyrektywie pojęcie niepełnosprawności należy rozumieć w ten sposób, że odnosi się ono do przeszkody w wykonywaniu działalności zawodowej, a nie do niemożności jej wykonywania (*Nobel Plastiques Ibérica*, pkt 43). Warto zauważyć, że okres przeniesienia uregulowanego w art. 231 k.p. nie jest limitowany, dlatego w doktrynie trafnie wskazuje się, że ma ono charakter trwały i prowadzi do trwałej zmiany treści stosunku pracy (Wyka 2022b, 1889). Długotrwałość ograniczenia jest z kolei *differentia specifica* pojęcia niepełnosprawności przyjętego w KPON i w orzecznictwie TSUE interpretującym dyrektywę. W szczególności – jak wskazał TSUE w sprawie *Daouidi* – „fakt, że z powodu wypadku przy pracy osoba przez nieokreślony czas znajduje się w sytuacji czasowej niezdolności do pracy w rozumieniu prawa krajowego, skutkuje sam w sobie tym, że ograniczenie zdolności tej osoby można zakwalifikować jako «długotrwałe» w rozumieniu wskazanego w tej dyrektywie pojęcia «niepełnosprawności»” (*Daouidi*, pkt 37). Ocena tej długotrwałości ma przy tym

¹⁰ Na mocy decyzji Rady 2010/48 z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. Urz. L 23 z dnia 27 stycznia 2010 r., s. 35–36). Wynika stąd, że na Konwencję można powołać się do celów wykładni tej dyrektywy, a wykładni tej należy dokonywać w miarę możliwości zgodnie z rzeczoną konwencją (zob. wyroki TSUE: *HK Danmark*, pkt 32; a także z dnia 1 grudnia 2016 r., C-395/15, *Daouidi*, EU:C:2016:917, pkt 41; *Nobel Plastiques Iberica*, pkt 40).

¹¹ Dz.U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.; dalej: KPON.

charakter faktyczny, a przy jej dokonywaniu należy wziąć pod uwagę w szczególności takie faktory, jak brak ściśle wyznaczonych perspektyw czasowych ustania niezdolności do pracy z powodu choroby, jak również możliwość istotnego przedłużenia tej niezdolności przed wyzdrowieniem konkretnej osoby (*Daouidi*, pkt 59). Oceny długotrwałości ograniczenia należy dokonywać, w szczególności biorąc pod uwagę wszelkie dokumenty i zaświadczenia dotyczące stanu danej osoby, sporządzone w oparciu o aktualną wiedzę oraz aktualne dane medyczne i naukowe (*Daouidi*, pkt 55–57). Takim dokumentem będzie więc bez wątpienia orzeczenie lekarza orzecznika, sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami, o którym mowa w art. 231 k.p., na podstawie którego pracodawca zobowiązany jest przenieść pracownika do odpowiedniej pracy. Ponadto „długotrwały” charakter ograniczenia trzeba rozpatrywać w odniesieniu do stanu niezdolności danej osoby, jako takiego, w dacie, w której przyjęto wobec niej akt, który miałby być dyskryminujący (wyroki TSUE: *Daouidi*, pkt 53; *S. Chacón Navas*, pkt 80), czyli np. w dniu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę.

Ochrona przed dyskryminacją przewidziana dyrektywą obejmuje więc osoby z tak rozumianą cechą niepełnosprawności i – co wymaga szczególnego podkreślenia – niezależnie od tego, czy została ona potwierdzona stosownym orzeczeniem zgodnie z ustawodawstwem krajowym (wyroki TSUE: *Daouidi*, pkt 52; *Nobel Plastiques Iberica*, pkt 50; Bodnar, Śledzińska-Simon 2012, 11). Artykuł 231 k.p., odnosząc się do osób doznających długotrwałych ograniczeń funkcjonalnych, obejmuje więc osoby z niepełnosprawnościami w rozumieniu dyrektywy interpretowanej w zgodzie z KPON. Ponieważ kryterium rodzaju orzeczenia prowadzi do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, sądy krajowe, stosując art. 231 k.p., powinny dawać pierwszeństwo wykładni systemowej zewnętrznej przed wykładnią literalną, która jest niezgodna ze standardami międzynarodowymi równego traktowania bez względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.

Przechodząc do art. 14 u.r.z.s.n., z powyższej analizy wynika, że ma on szerszy zakres zastosowania w porównaniu z art. 231 k.p., ponieważ obejmuje również pracowników uznanych za niezdolnych do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej. Analogicznie ten zakres kształtuje się w przypadku przeniesienia pracownika na inne stanowisko, którego pracodawca może dokonać, realizując obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień (art. 23a u.r.z.s.n.), z tym dodatkowym zastrzeżeniem, że jest on wykonywany nie tylko wobec osób z orzeczeniem potwierdzającym niepełnosprawność, mających status pracownika, ale również wobec osób odbywających u tego pracodawcy szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Oceniając z kolei zakresy zastosowania art. 14 i 23a u.r.z.s.n. z uwzględnieniem zarysowanych wyżej międzynarodowych standardów równego traktowania, należy stwierdzić, że są one zbyt wąskie, ponieważ obejmują tylko osoby z formalnie potwierdzoną niepełnosprawnością, pomijają natomiast osoby z niepełnosprawnościami w rozumieniu dyrektywy interpretowanej w zgodzie z KPON.

4. ZAKRES REALIZACJI OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

Zakres zachowań, które pracodawca jest zobowiązany podjąć na gruncie art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n., jest *prima facie* rozbieżny. W tym pierwszym przypadku przenosi pracownika do odpowiedniej pracy, w drugim natomiast jest zobowiązany zorganizować lub wyodrębnić stanowisko pracy z odpowiednim zapleczem socjalnym. Ustawodawca nie definiuje na potrzeby tych aktów ani pojęcia odpowiedniej pracy, ani pojęcia stanowiska pracy¹². Odpowiednia praca, o której mowa w art. 231 k.p., w doktrynie prawa pracy jest rozumiana jako praca uwzględniająca stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe pracownika (Wyka 2022b, 1889; Maniewska 2024). Niekiedy tę odpowiednią pracę utożsamia się również w doktrynie (Dzienisiuk 2021, 960) i judykaturze (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 585/00, OSNP 2003/14/334) z samym stanowiskiem pracy, ku czemu podstawę stwarza sam ustawodawca. We wzorze orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 231 k.p., znajduje się sformułowanie: „stał(a) się niezdolny(-na) do wykonywania dotychczasowej pracy”, po czym kolejne zdanie brzmi: „W związku z powyższym konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku”¹³.

Odpowiednia praca nie jest jednak synonimem stanowiska pracy. W jednym z rozstrzygnięć SN przyjął, że pojęcie „stanowisko pracy” obejmuje zarówno określenie rodzaju, jak i miejsca (warsztatu) pracy (wyrok SN z dnia 12 maja 2021 r., I PSKP 12/21, LEX nr 3269998). Wprawdzie rozważania prowadzone przez SN dotyczyły wykładni art. 229 k.p., jednak w myśl zasady wyrażonej w § 10 rozporządzenia RM z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie zasad techniki prawodawczej¹⁴, tym samym zwrotom nie należy nadawać różnego znaczenia. Odnosi się to nie tylko do jednego aktu prawnego, ale również do kilku aktów należących do tej samej dziedziny prawa (Wierczyński 2016, 109). Warto zauważyć, że w zakresie nieuregulowanym w ustawie rehabilitacyjnej należy na podstawie jej art. 66 stosować m.in. przepisy kodeksu pracy. Skoro więc w ustawie rehabilitacyjnej pojęcie stanowiska pracy nie zostało zdefiniowane, należy je interpretować w sposób spójny z regulacjami kodeksu pracy. Taka szeroka wykładnia pojęcia stanowiska pracy, o którym mowa w art. 14 u.r.z.s.n., a więc uwzględniająca również powierzenie odpowiedniej pracy, jest przyjmowana również w doktrynie i judykaturze. W odniesieniu do relacji między zachowaniami pracodawcy, określonymi w art. 231 k.p. i 14 u.r.z.s.n., przyjęto pogląd, w świetle którego zakresy

¹² Zawarta w art. 2 pkt 8 u.r.z.s.n. definicja przystosowanego stanowiska pracy egzemplifikuje samo jego przystosowanie.

¹³ Załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 607).

¹⁴ T.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 283.

analizowanych norm mogą się krzyżować, to znaczy, że obowiązek zorganizowania stanowiska pracy może polegać w szczególności na przeniesieniu pracownika do odpowiedniej pracy (Witoszko 2010, 431, 438; Latos-Miłkowska 2014, 262). Również SN w wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r. przyjął, że art. 14 u.r.z.s.n. rozszerza powinność pracodawcy z art. 231 k.p. (I PKN 146/00, LEX nr 1191256). Taki sposób interpretacji pojęcia zorganizowania stanowiska pracy, obejmujący możliwość powierzenia odpowiedniej pracy, na gruncie art. 14 u.r.z.s.n. pozwala również uniknąć nierównego traktowania pracowników, którzy utracili zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy i posiadają orzeczenie o niezdolności do pracy, których wyłączono z art. 231 k.p.

W rezultacie przepis art. 231 k.p. nie powinien być odczytywany w ten sposób, że skoro pracownik został uznany za niezdolnego do pracy na gruncie ustawy emerytalnej, to pracodawca może rozwiązać z nim stosunek pracy, podając jako przyczynę uzasadniającą utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy. Pracownik mający orzeczenie o niezdolności do pracy jest bowiem pracownikiem niepełnosprawnym (art. 1 pkt 2 u.r.z.s.n.), a dla pracodawcy aktualizuje się obowiązek z art. 14 u.r.z.s.n., chyba że wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naganne zachowanie tego pracownika (art. 14 ust. 2). Również w takiej sytuacji wydaje się, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będzie zachowaniem przedwczesnym¹⁵. Zaktualizować się może bowiem wówczas obowiązek zapewnienia takiemu pracownikowi racjonalnych usprawnień. Niepełnosprawność pracownika nie może bowiem stanowić przyczyny jego zwolnienia, dopóki pracodawca nie będzie mógł w sposób obiektywny dokonać oceny, czy jest on w stanie wykonywać najważniejsze czynności na zajmowanym stanowisku i czy jego zatrudnienie powinno być kontynuowane. Ocena ta może być dokonana po wykonaniu wspomnianego obowiązku, ewentualnie po wykazaniu przez pracodawcę, że zapewnienie racjonalnych usprawnień stanowi dla niego nieproporcjonalne obciążenie. Kwestia ta ma doniosłe znaczenie w praktyce stosowania prawa. Już w czasie obowiązywania art. 23a u.r.z.s.n. w jednym z rozstrzygnięć sądowych zawarto bowiem kontrowersyjny pogląd, że nie ma zasady, która nakazuje pracodawcy przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zaproponowanie pracownikowi zatrudnienia na innym stanowisku pracy, w tym również jeśli wypowiedzenie następuje na skutek utraty przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy z przyczyn zdrowotnych. (...) Wyjątek w powyższym zakresie stanowi jedynie przypadek utraty przez pracownika zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku na skutek choroby zawodowej¹⁶.

¹⁵ Odmienny pogląd wyrażony został przez W. Witoszko (Witoszko 2010, 440), ale jeszcze w stanie prawnym przed wprowadzeniem art. 23a u.r.z.s.n.

¹⁶ Pogląd SR w Częstochowie przytoczony przez SN w wyroku z dnia 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16, OSNP 2018/9/119.

Przechodząc do analizy art. 23a u.r.z.s.n., warto zauważyć, że ustawodawca nie wskazuje, na czym konkretnie ma polegać zachowanie pracodawcy podejmowane w wykonaniu obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień. Zabieg ten jest celowy i służy zapewnieniu maksymalnej indywidualizacji działań realizowanych wobec pracownika z niepełnosprawnością. W takiej konstrukcji znajduje odzwierciedlenie przyjęty w KPON model niepełnosprawności, zgodnie z którym osoby o takich samych dysfunkcjach organizmu mogą doświadczać różnorodnych ograniczeń funkcjonalnych, w zależności od kontekstu sytuacyjnego, który jest kształtowany przez ich otoczenie fizyczne i społeczne (np. rodzaj pracy i środowisko jej wykonywania). W motywie 20 preambuły dyrektywy, zawierającym katalog przykładowych działań w ramach racjonalnych usprawnień, mowa wprawdzie wprost o przystosowaniu miejsca pracy, jednakże z orzecznictwa TSUE wynika, że tego rodzaju działanie należy traktować priorytetowo w stosunku do innych środków umożliwiających adaptację całego środowiska pracy (*HR Rail*, pkt 41). W rozstrzygnięciach TSUE na gruncie art. 5 dyrektywy utrwalił się pogląd, zgodnie z którym pojęcie racjonalnych usprawnień należy interpretować możliwie szeroko (*HK Danmark*, pkt 49 i 53; *HR Rail*, pkt 40), a w sytuacji, gdy ze względu na zaistniałą niepełnosprawność pracownik staje się trwale niezdolny do zajmowania swojego stanowiska, przeniesienie go na inne stanowisko pracy może stanowić właściwy środek w ramach „racjonalnych usprawnień”, jeżeli tylko zastosowanie go umożliwia temu pracownikowi zachowanie zatrudnienia oraz zapewnia mu pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na zasadzie równości z innymi pracownikami (*HR Rail*, pkt 41, 43; *Ca Na Negreta*, pkt 44). Poza tym TSUE uściślił, że w każdym razie możliwość przydzielenia osobie niepełnosprawnej innego stanowiska pracy pojawia się tylko wtedy, gdy istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko, które zainteresowany pracownik może objąć (*HR Rail*, pkt 48). TSUE sprecyzował również warunki takiego przeniesienia, wskazując, że powinno być to inne stanowisko, w odniesieniu do którego pracownik wykazuje wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, pod warunkiem, że środek taki nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń (*HR Rail*, pkt 49; *Ca Na Negreta*, pkt 46), o których będzie jeszcze mowa.

Obowiązki pracodawcy określone w art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n. są ściśle uzależnione od rodzaju przyczyny powodującej niezdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczas zajmowanym stanowisku – jest nią w obu omawianych regulacjach wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. W dyspozycji art. 23a nie ma informacji na temat przyczyn niepełnosprawności – *lege non distinguente* ma on zastosowanie niezależnie od tego, czy wywołało ją zdarzenie związane z wykonywaniem pracy (wypadek przy pracy, choroba zawodowa, wypadek w drodze do/z pracy) czy inne okoliczności (czynniki genetyczne, rozwojowe, choroba, wypadek).

Wynika z tego, że dyspozycje wymienionych przepisów mogą się więc pokrywać w sytuacji, gdy przyczyną utraty zdolności do wykonywania pracy

dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku, a więc przyczyną niepełnosprawności, jest wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. Co więcej, krzyżować mogą się również zakresy art. 231 k.p. i art. 23a u.r.z.s.n. w przypadku, gdy dojdzie wprawdzie do wypadku przy pracy, ale na skutek okoliczności wymienionych w art. 14 ust. 2 u.r.z.s.n. – obowiązek określony w jego ust. 1 nie zaktualizuje się. Ponieważ art. 23a u.r.z.s.n. implementuje postanowienia dyrektywy, godzi się przypomnieć, że ustanowiono w niej wyłącznie minimalne wymagania, co daje państwom członkowskim możliwość przyjmowania lub utrzymywania korzystniejszych przepisów (motyw 28 preambuły). Stosowanie dyrektywy nie może więc uzasadniać regresu ochrony prawnej już gwarantowanej w ustawodawstwie krajowym. I choć ocena korzystności dla pracownika analizowanych obowiązków pracodawcy obejmuje wiele czynników, takich jak w szczególności gwarancje płacowe, przewidziane wyłącznie w art. 231 k.p., czy możliwość egzekwowania ich realizacji, to ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania należy poprzestać na stwierdzeniu, że głównym elementem wpływającym na tę ocenę jest charakter prawny zbiegającego się obowiązku. Obowiązek pracodawcy o charakterze bezwzględnym będzie bowiem stwarzać silniejsze gwarancje ochrony trwałości zatrudnienia pracownika, który utracił zdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w porównaniu do obowiązku względnego.

Kończąc rozważania dotyczące relacji pomiędzy analizowanymi obowiązkami, należy wskazać, że ich zakresy nie muszą się pokrywać. Z taką sytuacją będziemy mieć do czynienia, gdy do utraty zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku dochodzi z przyczyn innych niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. Przeniesienie na inne stanowisko pracy w ramach racjonalnych usprawnień w tych okolicznościach może więc uzupełniać ochronę trwałości zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami, gwarantowaną w ramach art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n.

5. CHARAKTER PRAWNY OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

Dla charakteru prawnego obowiązków z art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n. kluczowe znaczenie ma rodzaj przyczyny powodującej utratę przez pracownika zdolności do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku. Oba obowiązki mają dla pracodawcy charakter bezwzględny w przypadku choroby zawodowej. W odniesieniu do wypadku przy pracy bezwzględny charakter ma tylko art. 231 k.p., natomiast realizacja obowiązku z art. 14 ust. 1 u.r.z.s.n. jest uzależniona od tego, czy pracownik wywołał go swym nagannym zachowaniem. Jeśli bowiem pracodawca udowodni, że wyłączną przyczyną tego wypadku było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika

z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości, nie będzie zobowiązany wyodrębnić lub organizować odpowiedniego stanowiska pracy (art. 14 ust. 2 u.r.z.s.n.).

Cecha względności jest również charakterystyczna dla obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień – aktualizuje się on, o ile ich zapewnienie nie będzie stanowiło dla pracodawcy nieproporcjonalnego obciążenia. Z motywu 21 preambuły dyrektywy wynika, że przy ocenie proporcjonalności obciążenia należy wziąć pod uwagę w szczególności związane z ich zapewnianiem koszty finansowe, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa, oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy. W art. 23a ust. 2 u.r.z.s.n. wyjaśniono, że obciążenia nie są nieproporcjonalne, jeśli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. W procesie interpretacji proporcjonalności obciążenia powstają jednak liczne wątpliwości dotyczące zwłaszcza tego, jakiego rodzaju koszty uwzględniać, w szczególności czy tylko finansowe, czy również organizacyjne, które często są powiązane z oddziaływaniem na inne niż pracodawca podmioty (np. Wujczyk 2017, 28; Paluszkiwicz 2023a, 456–457). Co więcej w przypadku zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością w rozumieniu KPON, ale bez stosownego orzeczenia o niepełnosprawności, pracodawca nie ma możliwości skorzystania ze wsparcia finansowego ze środków publicznych, przewidzianego w ustawie rehabilitacyjnej. Może to stanowić istotny argument przy ocenie, że obciążenie związane z wprowadzeniem racjonalnego usprawnienia jest dla pracodawcy nieproporcjonalne i w rezultacie umożliwiać rozwiązywanie stosunku pracy. Jak wynika bowiem z motywu 17 preambuły dyrektywy nie nakłada ona wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku była dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych usprawnień.

Decydujące znaczenie dla stopnia ochrony trwałości zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością ma więc przyczyna utraty zdolności do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku oraz strona stosunku pracy, której ustawodawca przypisuje odpowiedzialność za wystąpienie tej przyczyny. Jeśli jest nią choroba zawodowa albo wypadek przy pracy, za który odpowiedzialność ponosi pracodawca – obowiązek ma charakter bezwzględny (art. 231 k.p., art. 14 ust. 1 u.r.z.s.n.). Jeśli przyczyną tą jest wypadek przy pracy wywołany wyłącznie nagannym zachowaniem pracownika – pracodawca będzie mógł zostać zwolniony z jego realizacji, jeśli tę okoliczność udowodni (art. 14 ust. 2 u.r.z.s.n.). Podobnie, z względnym charakterem obowiązku z art. 23a u.r.z.s.n. mamy do czynienia w przypadku, gdy utrata zdolności do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku jest następstwem wypadku przy pracy spowodowanego wyłącznie nagannym zachowaniem pracownika lub okolicznościami niezwiązanymi z warunkami wykonywania pracy, o ile pracodawca wykaże, że zapewnienie racjonalnego usprawnienia prowadziłoby do jego nieproporcjonalnego obciążenia.

6. PODSTAWA PRAWNA I TRYB REALIZACJI OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

W przypadku obowiązku pracodawcy z art. 231 k.p. podstawą przeniesienia jest orzeczenie lekarza orzecznika sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami. Wskazane w nim warunki przeniesienia są dla pracodawcy wiążące, a od ich spełnienia zależy ponowne dopuszczenie pracownika do pracy. W analizowanej regulacji nie określono wprost terminu, w jakim pracownik powinien zostać przeniesiony. W doktrynie zaś wskazuje się, że powinno to nastąpić niezwłocznie po doręczeniu pracodawcy tego orzeczenia lekarskiego (Witoszko 2010, 433; Dzieńsiuk 2021, 960) i niezależnie – przynajmniej formalnie – od zgłoszenia przez pracownika gotowości do świadczenia pracy (Sanetra 2013). W odniesieniu do trybu przeniesienia do odpowiedniej pracy w doktrynie wyrażono różne poglądy, wskazując, że zastosowanie ma tu konstrukcja porozumienia zmieniającego (Raczkowski 2024), czy polecenia pracodawcy (Dzieńsiuk 2021, 961–962; Raczkowski 2024). Ze względu jednak na bezwzględny charakter obowiązku z art. 231 k.p. oraz jego konsekwencje w postaci trwałej zmiany treści stosunku pracy, najbardziej przekonujące jest jednak jeszcze inne zapatrywanie, zgodnie z którym owo przeniesienie dokonuje się w trybie jednostronnej czynności prawnej pracodawcy, do której jest on na mocy tego przepisu zobowiązany (Wyka 2022b, 1889).

W przypadku obowiązku z art. 14 u.r.z.s.n. podstawą wyodrębnienia stanowiska pracy jest orzeczenie o niepełnosprawności, co wynika *implicite* ze zd. 2 w ust. 1. Z całej treści jego ust. 1 można wnioskować, że poświadczeniem utraty zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku jest uznanie osoby za niepełnosprawną w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Potwierdza to również termin realizacji obowiązku wyznaczony dla pracodawcy – biegnie on począwszy od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości do świadczenia pracy, sama zaś gotowość powinna być zgłoszona w ciągu 1 miesiąca od uznania tej osoby za niepełnosprawną. Jeśli w ramach wykonania tego obowiązku nastąpi przeniesienie pracownika do odpowiedniej pracy, w doktrynie wskazano, że dochodzi do zawarcia porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy lub płacy (Witoszko 2010, 438). Stanowisko takie nie przekonuje ze względu na charakter prawny analizowanego obowiązku – jest on bezwzględny, a więc powinien zostać wykonany niezależnie od woli pracownika. Ponieważ dochodzi w tym przypadku do trwałej zmiany treści stosunku pracy, nie wchodzi więc w rachubę również polecenie pracodawcy. Podobnie, jak w przypadku art. 231 k.p., należy więc przyjąć, że do takiego przeniesienia dojdzie w trybie jednostronnej czynności prawnej pracodawcy.

W odniesieniu do przeniesienia na inne stanowisko pracy dokonywanego w ramach racjonalnych usprawnień jego podstawą jest – zgodnie z art. 23a ust. 1 zd. 2 u.r.z.s.n. – zgłoszenie pracodawcy przez pracownika potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Z tego względu w doktrynie i judykaturze obowiązek ten określany jest mianem reakcyjnego (Paluszkiewicz 2015, 322; wyrok WSA

w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17, LEX nr 2399983). Ponieważ art. 23a nie wskazuje momentu tego zgłoszenia ani jego formy, wydaje się, że za wystarczające można uznać przedstawienie pracodawcy np. orzeczenia potwierdzającego stopień niepełnosprawności. W jego treści (art. 6b ust. 3 u.r.z.s.n.) powinny być zawarte wskazania dotyczące w szczególności odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury może to być każdy miarodajny i wiarygodny dowód, z którego wynika, że wykonywanie pracy przez osobę niepełnosprawną napotyka trudności związane z niedostosowaniem jej stanowiska pracy do rodzaju niepełnosprawności (wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17).

Nieco szerzej moment aktualizacji obowiązku zapewniania racjonalnych usprawnień jest postrzegany w świetle art. 5 dyrektywy, interpretowanej w zgodzie z KPON. Obowiązek ten aktualizuje się bowiem także wtedy, gdy pracodawca uświadomi sobie, że pracownik z niepełnosprawnością napotyka barierę uniemożliwiającą świadczenie pracy na zasadzie równości z innymi podmiotami (UN 2018, pkt 24 lit. b). Podlega on przy tym natychmiastowej realizacji w celu usunięcia dyskryminacji (UN 2018, pkt 12 i 42). Ten systemowy sposób interpretacji art. 23a u.r.z.s.n. wspiera wyrażony w art. 94 pkt 2b k.p. w zw. art. 66 ust. 1 u.r.z.s.n. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Rodzaj i zakres racjonalnych usprawnień, np. w formie przeniesienia na inne stanowisko pracy, powinien stać się przedmiotem uzgodnień między stronami stosunku pracy (UN 2018, pkt 24 lit. b), co pośrednio wskazuje także na tryb, w którym takie przeniesienie może nastąpić, a więc porozumienie zmieniające. Jak trafnie podkreśla się w judykaturze, z omawianego obowiązku pracodawcy wynika dla pracownika uprawnienie do ukształtowania warunków pracy w taki sposób, aby umożliwić mu dalsze wykonywanie obowiązków służbowych i zapobiec jego wykluczeniu z rynku pracy; przepis ten jest więc ustanowiony w interesie osoby niepełnosprawnej i nie może stać się źródłem jej obowiązków (wyrok SN z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, LEX nr 2288956). Jeśli więc pracownik nie wyrazi zgody na przeniesienie na inne stanowisko pracy w ramach prawidłowego wykonania przez pracodawcę obowiązku z art. 23a u.r.z.s.n., zgodnie z zasadą *volenti non fit iniuria*, nie będzie mógł się powoływać skutecznie na jego naruszenie i dochodzić roszczeń z tytułu złamania zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.

7. SKUTKI NIEWYKONANIA OBOWIĄZKÓW

W sytuacji niewykonania obowiązku z art. 231 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z powodu niezdolności pracownika do pracy dotychczasowej należy ocenić jako nieuzasadnione (art. 45 k.p.). Gdy natomiast pracodawca

nie ma możliwości zrealizować tego obowiązku z przyczyn obiektywnych, tzn. z powodu braku stanowiska odpowiedniego ze względu na kwalifikacje pracownika i stan jego zdrowia, w doktrynie za dopuszczalne uznaje się rozwiązanie stosunku pracy na zasadach ogólnych; w szczególności więc przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy uwzględnić ciężący na pracodawcy obowiązek przeniesienia pracownika do odpowiedniej pracy (Sanetra 2013, 913; Witoszko 2010, 439; Wujczyk 2014; Dzienisiuk 2021, 960).

Niewykonanie obowiązku z art. 14 u.r.z.s.n., polegające na niewydzieleniu lub nieorganizowaniu stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym dla wskazanej osoby w przepisany terminie, może skutkować dwójako (art. 23 u.r.z.s.n.), obejmując sankcję finansową dla pracodawcy w postaci określonej wpłaty do PFRON, a także rozwiązanie stosunku pracy, co związane jest z tym, że dalsze zatrudnianie osoby niepełnosprawnej na niewydzielonym lub nieorganizowanym stanowisku pracy staje się niedopuszczalne. Przed zwolnieniem pracownika może jednak aktualizować się jeszcze obowiązek z art. 23a u.r.z.s.n., realizowany w szczególności przez przeniesienie do innej pracy (np. bez konieczności udostępnienia zaplecza socjalnego). Dopiero wykazanie przez pracodawcę, że jego realizacja stanowiłaby nieproporcjonalne obciążenie, będzie czyniło wypowiedzenie stosunku pracy uzasadnionym, a więc również nie będzie mu można zarzucić naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W przeciwnym razie pracodawca będzie zobowiązany nie tylko uiścić wpłatę z art. 23 u.r.z.s.n., ale również może ponieść konsekwencje niezapewnienia racjonalnych usprawnień lub niewykazania, że ich zapewnienie powodowałoby nieproporcjonalne obciążenie.

Konsekwencje te obejmują naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2–5 k.p. (art. 23a ust. 3 u.r.z.s.n.), z których wynika prawo pracownika dochodzenia stosownego odszkodowania od pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Wydaje się, że z takim roszczeniem do pracodawcy będzie mógł również wystąpić pracownik uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, gdy pracodawca mimo spełnienia pozostałych warunków określonych w art. 231 k.p. nie przeniesie go do odpowiedniej pracy. Zastosowanie przez pracodawcę tego przepisu zgodnie z jego wykładnią literalną prowadzi bowiem do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność pracowników posiadających wspomniane orzeczenie.

W przypadku braku realizacji obowiązku z art. 231 k.p. w doktrynie i judykaturze wyrażono pogląd, że pracownik może żądać jego wykonania od pracodawcy (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 146/00, LEX nr 1191256; Dzienisiuk 2021, 960). Aprobując go w pełni, należy wyrazić przekonanie, że ma on zastosowanie również do obu obowiązków pracodawcy z ustawy rehabilitacyjnej. Wydaje się również, że w przypadku niewykonania przez pracodawcę każdego z poddanych analizie obowiązków wchodzić może w rachubę rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ realizowany

za ich pomocą generalny obowiązek ochrony zdrowia i życia (art. 207 § 2 k.p.), podobnie jak obowiązek równego traktowania pracowników, należy zakwalifikować do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy w każdym stosunku pracy. Zasadność zastosowania przez pracownika tego trybu rozwiązania umowy o pracę byłaby więc uzależniona od skutecznego wykazania, że przynajmniej jeden z tych obowiązków został naruszony przez pracodawcę w sposób ciężki. W takim przypadku byłemu pracownikowi przysługiwałoby również roszczenie o odszkodowanie na gruncie art. 55 § 1¹ k.p., dochodzone samodzielnie lub wraz z odszkodowaniem z art. 18^{3d} k.p., w zależności od tego, który z wymienionych wcześniej podstawowych obowiązków pracodawca naruszył w sposób ciężki.

8. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Podsumowując dotychczasowe rozważania, wydaje się, że ustawodawca powinien zrewidować koncepcję ochrony trwałości zatrudnienia pracownika, który utracił zdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku z uwzględnieniem najnowszych standardów międzynarodowych równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na niepełnosprawność. Na podstawie przeprowadzonej analizy uzasadniony wydaje się postulat co najmniej usunięcia z art. 231 k.p. warunku nieuznania pracownika za niezdolnego do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, ponieważ prowadzi on do dyskryminacji określonej grupy pracowników z niepełnosprawnościami. W dalszej kolejności rozwiązania wymaga problem funkcji i zakresu ochrony gwarantowanej przez art. 231 k.p., gdyż częściowo jego dyspozycja pokrywa się z art. 14 u.r.z.s.n., który ma jednak szerszy zakres zastosowania, zarówno w aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym. Obie konstrukcje prawne różnią się przy tym istotnie charakterem prawnym obowiązku pracodawcy, gwarancjami płacowymi, podstawą i trybem realizacji, jak również konsekwencjami zachowania pracodawcy niezgodnego z dyspozycją wyrażonych w nich norm prawnych, dlatego nie wydaje się celowe proste zastąpienie jednej regulacji drugą.

Na tym tle rola przeniesienia na inne stanowisko w wykonaniu obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień wydaje się bardziej klarowna. Poprzez swą podstawową funkcję, jaką jest przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, wspiera on równe korzystanie przez pracownika z niepełnosprawnością z prawa do ochrony życia i zdrowia. Co więcej obowiązek ten pełni również komplementarną funkcję ochronną w stosunku do konstrukcji przewidzianych w art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n. Przejawia się ona w szczególności wówczas, gdy wyłączną odpowiedzialność za wypadek przy pracy ponosi pracownik na skutek swojego naganego zachowania, a także gdy niezdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku powstała na skutek zdarzeń innych niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa (np. z powodu wypadku w drodze do lub

z pracy). Obowiązek ten stwarza również osobom z niepełnosprawnościami gwarancje trwałości uczestnictwa w formach prawnych przygotowujących do podjęcia zatrudnienia, takich jak szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe czy praktyki organizowane przez pracodawcę.

Dokonana w standardach międzynarodowych zmiana pojęcia niepełnosprawności i uniezależnienie ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu od formalnego potwierdzenia tej cechy zgodnie z ustawodawstwem krajowym, wymaga dostosowania definicji niepełnosprawności przyjmowanej na potrzeby problematyki zatrudnienia do tych standardów. Konieczne jest ustanowienie takiej definicji co najmniej dla potrzeb równego traktowania w zatrudnieniu (Bodnar, Śledzińska-Simon 2012, 11), która zostałaby wreszcie włączona w główny nurt regulacyjny, a więc do kodeksu pracy (tak jak ustawodawca uczynił z definicją wynagrodzenia za pracę w art. 18^{3c} § 2 k.p.). Niezbędne jest również przeniesienie do tej ustawy innych obowiązków pracodawcy wobec osób z niepełnosprawnościami, w tym też wynikających z art. 14 i 23a u.r.z.s.n., czemu towarzyszyć powinny gruntowne zmiany systemowe w polskim modelu wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Uzależnienie wsparcia finansowego pracodawców od formalnego potwierdzenia niepełnosprawności pracownika pozostawia część osób z tą cechą poza ochroną prawną, ułatwiając przy tym pracodawcy wykazanie, że realizacja obowiązku z art. 23a stanowi dla niego nieproporcjonalne obciążenie.

BIBLIOGRAFIA

- Bodnar, Adam. Anna Śledzińska-Simon. 2012. „O potrzebie ratyfikacji Konwencji ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnością”. *Europejski Przegląd Sądowy* 5: 4–15.
- Dzienisiuk, Dorota. 2021. „Przeniesienie do innej pracy”. W *System prawa pracy*. Tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. 959–962. Red. Krzysztof W. Baran, Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, Monika. 2014. „Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników niepełnosprawnych i opiekunów osób niepełnosprawnych”. W *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*. 257–265. Red. Aneta Giedrewicz-Niewińska, Marzena Szablowska-Juckiewicz. Warszawa: Difin.
- Maniewska, Eliza. 2024. „Komentarz do art. 231”. W Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. LEX.
- Paluszkiewicz, Magdalena. 2015. „Obowiązek pracodawcy zapewnienia osobie niepełnosprawnej niezbędnych racjonalnych usprawnień”. W *Współczesne problemy prawa emerytalnego*. 309–328. Red. Teresa Bińczycka-Majewska, Mirosław Włodarczyk. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Paluszkiewicz, Magdalena. 2023a. „Reasonable Accommodation as a Means of Ensuring Access to Work for Persons with Disabilities in the Polish Legal System”. *Prawo i Więź* 3(46): 447–469. <https://doi.org/10.36128/PRIW.VI46.633>
- Paluszkiewicz, Magdalena. 2023b. „Racjonalne usprawnienia jako środek wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w świetle orzecznictwa sądowego”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 4: 387–403. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.23.031.18503>

- Piotrowski, Włodzimierz. 1976. „Obowiązek przesunięcia pracownika do innej odpowiedniej pracy jako środek rehabilitacji zawodowej”. *Studia Prawnicze* 3(49): 165–187. <https://doi.org/10.37232/sp.1976.3.7>
- Raczkowski, Michał. 2024. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Małgorzata Gersdorf, Wojciech Ostaszewski, Krzysztof Rączka, Agnieszka Zwolińska, Michał Raczkowski. LEX.
- Sanetra, Walerian. 2013. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Józef Iwulski, Walerian Sanetra. Warszawa: Lexis Nexis.
- United Nations. 2018. General comment No. 6 on equality and non-discrimination (CRPD/C/GC/6).
- Wierczyński, Grzegorz. 2016. „Komentarz do rozporządzenia w sprawie «Zasad techniki prawodawczej»”. W *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Witoszko, Wioletta. 2010. „Ochrona trwałości stosunku pracy osób niepełnosprawnych”. W *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*. 429–441. Red. Grzegorz Goździejewicz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wujczyk, Marcin. 2014. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*. Red. Marta Derlacz-Wawrowska, Marcin Wujczyk. LEX.
- Wujczyk, Marcin. 2017. „Obowiązek pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla pracownika niepełnosprawnego”. W *Bariery w otoczeniu osób z niepełnosprawnościami – zagadnienia wybrane*. 17–32. Red. Maciej Borski. Sosnowiec: Wydawnictwo Akademii Humanitas.
- Wyka, Teresa. 2022a. „Komentarz do art. 207 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II: *Art. 94–304(5)*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2022b. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II: *Art. 94–304(5)*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

- Konwencja ONZ z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.).
- Dyrektywa 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16–22).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
- 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 ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1631).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 257 ze zm.).
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081).
- Rozporządzenie MZiOS z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 607).
- Rozporządzenie RM z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie zasad techniki prawodawczej (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 283).

Inne akty

- Decyzja Rady 2010/48 z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. Urz. UE L 23 z dnia 27 stycznia 2010, s. 35–36).

Orzeczenia

- Wyrok ETS z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, *Chacón Navas*, EU:C:2006:456.
- Wyrok TSUE z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11, *HK Danmark*, EU:C:2013:222.
- Wyrok TSUE z dnia 1 grudnia 2016 r., C-395/15, *Daouidi*, EU:C:2016:917.
- Wyrok TSUE z dnia 11 września 2019 r., C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*, EU:C:2019:703.
- Wyrok TSUE z dnia 26 stycznia 2021 r., C-16/19, *VL vs. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakłady Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, EU:C:2021:64.
- Wyrok TSUE z dnia 15 lipca 2021 r., C-795/19, *Tartu Vangla*, EU:C:2021:606.
- Wyrok TSUE z dnia 10 lutego 2022 r., C-485/20, *HR Rail*, EU:C:2022:85.
- Wyrok TSUE z dnia 18 stycznia 2024 r., C-631/22, *Ca Na Negreta SA*, EU:C:2024:53.
- Uchwała SN (7) z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164.
- Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 146/00, LEX nr 1191256.
- Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 585/00, OSNP 2003/14/334.
- Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012 nr 13–14, poz. 164.
- Wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016/8/101.
- Wyrok SN z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, LEX nr 2288956.
- Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16, OSNP 2018/9/119.
- Wyrok SN z dnia 12 maja 2021 r., I PSKP 12/21, LEX nr 3269998.
- Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17, LEX nr 2399983.

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



*Ewa Staszewska-Kozłowska**

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

OCRONA 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 dostrzega 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 różnicowane 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 znajduje 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 stażystcie, 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.
- Drał, 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 urlopach 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).

*Dariusz Makowski** <https://orcid.org/0000-0002-6096-8633>

ZDALNA PRACA W DOMU JAKO PRZEDMIOT KONTROLI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Streszczenie. Zdalna praca w domu, z uwagi na miejsce wykonywania pracy, może rodzić wątpliwości dotyczące uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Nasuwa się pytanie, czy praca zdalna wykonywana w domu podlega kontroli Inspekcji, a jeśli tak, to czy kontrola może być prowadzona w miejscu świadczenia pracy – w domu pracownika. Przepisy kodeksu pracy dotyczące pracy zdalnej sprawy tej nie regulują. W poszukiwaniu odpowiedzi na te pytania w artykule podjęta została analiza właściwych regulacji prawa międzynarodowego, Konstytucji RP oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Skłania ona autora do wniosku o celowości potwierdzenia przez ustawodawcę prawa Państwowej Inspekcji Pracy do kontroli pracy wykonywanej w domu, jak również uregulowania przesłanek prowadzenia takiej kontroli.

Słowa kluczowe: praca zdalna, praca w domu, kontrola warunków pracy, inspekcja pracy, państwowy nadzór nad pracą

REMOTE WORK AT HOME AS A SUBJECT OF CONTROL BY THE NATIONAL LABOUR INSPECTORATE

Abstract. Remote work at home, due to the place of work, may raise doubts regarding the powers of the National Labour Inspectorate. The question arises whether remote work performed at home is subject to control by the Inspectorate, and if so, whether the control can be carried out at the place of work – at the employee's home. The provisions of the Labour Code regarding remote work do not regulate this matter. In search of answers to these questions, the article analyzes the relevant regulations of international law, the Constitution of the Republic of Poland and the Act on the National Labour Inspectorate. It leads the author to conclude that it is advisable for the legislator to confirm the right of the National Labour Inspectorate to control work performed at home, as well as to regulate the conditions for conducting such a control

Keywords: remote work, work at home, control of working conditions, labour inspection, state work supervision

* Uniwersytet Łódzki, dmakowski@wpia.uni.lodz.pl

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Wykonywanie pracy w domu na rzecz innego podmiotu nie jest zjawiskiem nowym. Od dawna znane i stosowane były formy zatrudnienia umożliwiające wykonywanie pracy w warunkach domowych, zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego (telepracy, a obecnie pracy zdalnej), jak i niepracowniczego (pracy nakładczej). W ostatnich jednak latach zaistniało szereg okoliczności dodatkowo sprzyjających rozwojowi i upowszechnianiu się pracy świadczonej w miejscu zamieszkania jej wykonawcy. Zasadniczy na to wpływ miała pandemia COVID-19, w obliczu której praca w domu, realizowana w prawnej formule pracy zdalnej, stała się jednym z najbardziej elementarnych narzędzi ochrony zdrowia i życia obywateli w warunkach zagrożenia epidemiologicznego (Makowski 2020, 13–15)¹. Obowiązujące w tym okresie rozwiązania prawne stały się impulsem do wprowadzenia zmian w kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.; dalej: k.p.), których efektem było zastąpienie dotychczasowych przepisów o telepracy przepisami o pracy zdalnej. Zmianie tej towarzyszył zamiar uczynienia z pracy zdalnej trwałej instytucji prawa pracy, mogącej znajdować zastosowanie w zakresie szerszym niż na podstawie przepisów o telepracy².

Przygotowanie przez prawodawcę ram prawnych do bardziej elastycznego i bardziej powszechnego stosowania przepisów o pracy zdalnej, umożliwiającej wykonywanie pracy m.in. w domu pracownika, skłania do sformułowania pytania o pozostawanie takiej pracy w sferze uprawnień kontrolno-nadzorczych państwa, a w szczególności Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP). Z pracą w domu nierozwalnie bowiem łączy się problem ochrony prawa do prywatności wykonawcy pracy, a także innych domowników. Może rodzić to wątpliwość co do możliwości wykonywania przez PIP czynności kontrolnych w miejscu zamieszkania pracownika, których realizacja wiąże się z ingerencją w prawo do prywatności. Potwierdzają to niektóre wypowiedzi przedstawicieli doktryny, jak również samej PIP, kwestionujące występowanie podstaw prawnych do prowadzenia przez PIP kontroli w domu pracownika.

Wydaje się, że głównym źródłem wątpliwości dotyczących prawa PIP do wykonywania kontroli w domu pracownika jest brak przepisu (przepisów), który zagadnienie to wprost by regulował. Brak regulacji w tym zakresie może generować tym większe problemy z oceną obowiązującego stanu prawnego, że w ramach regulacji pracy zdalnej ustanowiono przepisy ustalające zasady prowadzenia kontroli w takich miejscach przez pracodawcę, w tym uwzględniające konieczność

¹ Por. uchylony art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 764).

² Uzasadnienie projektu ustawy wprowadzającej przepisy o pracy zdalnej do kodeksu pracy, druk sejmowy nr 2335 (IX kadencja Sejmu), <http://www.sejm.gov.pl>.

ochrony prawa do prywatności pracownika i innych osób³. Brak podobnej regulacji w odniesieniu do kontroli sprawowanej przez PIP może w tych okolicznościach służyć za argument zwolennikom zarówno stanowiska o niedopuszczalności wykonywania przez PIP kontroli w domu pracownika, jak i zapatrywania przeciwnego. Opowiadający się za pierwszym z wymienionych stanowisk mogą argumentować, że gdyby ustawodawca taką kontrolę dopuszczał, to odpowiedni przepis zostałby z pewnością ustanowiony. Z kolei zwolennicy drugiego zapatrywania mogą utrzymywać, że brak stosownej regulacji jest tym wyłącznie spowodowany, że kompetencja PIP do przeprowadzania kontroli w domu pracownika wynika dostatecznie jasno z obowiązujących już uregulowań, w związku z czym nie było i nie ma potrzeby dodatkowego potwierdzania tego uprawnienia w osobnym przepisie.

Zasadniczym celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy w obowiązującym stanie prawnym praca zdalna wykonywana w domu podlega kontroli PIP, a jeśli tak, to czy taka kontrola może być prowadzona w miejscu świadczenia pracy. Celem jest także ocena, czy aktualny stan prawny jest w tej sprawie zadowalający. Udzielenie odpowiedzi na te pytania wymaga odniesienia się do właściwych regulacji prawa międzynarodowego, w szczególności do ratyfikowanej przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP) nr 129 z dnia 25 czerwca 1969 r. o inspekcji pracy w rolnictwie (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 452), Konstytucji RP (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483) oraz ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712).

2. PRACA W DOMU JAKO PRZEDMIOT KONTROLI PIP W ŚWIEŁLE KONWENCJI MOP NR 129

W zakresie interesującej nas problematyki podstawowe znaczenie posiada konwencja MOP nr 129 z 1969 r. o inspekcji pracy w rolnictwie. W art. 16 ust. 2 konwencja ta stanowi, że inspektor pracy nie ma wstępu do prywatnego mieszkania użytkownika przedsiębiorstwa rolnego, chyba że za jego zgodą lub na mocy specjalnego upoważnienia wydanego przez właściwą władzę⁴. Akt ten przewiduje zatem ograniczenie prawa wstępu inspektora pracy na miejsce kontroli, jeżeli miejscem tym jest prywatne mieszkanie. Konwencja jasno określa warunki dopuszczalności kontroli w takich przypadkach. Kontrola jest możliwa za zgodą zamieszkującego prywatny lokal lub na podstawie upoważnienia wydanego przez właściwą władzę.

³ Por. art. 67²⁸ k.p.

⁴ Przepisu o podobnej treści nie ma w innej konwencji MOP, zaliczanej do najważniejszych w dziedzinie inspekcji pracy, tj. w konwencji nr 81 z 1947 r. o inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450).

Określone w art. 16 ust. 2 konwencji nr 129 przesłanki warunkujące prowadzenie kontroli w miejscu zamieszkania pracownika zostały przyjęte w wielu ustawodawstwach obcych (Makowski 2017, 268–269). Jest godne zauważenia, że rozwiązania prawne przyjęte w tym zakresie w innych państwach nie ograniczają się jedynie do sektora rolnego, mimo że konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie ma charakter aktu branżowego. Określone w prawie obcym przesłanki dopuszczalności prowadzenia kontroli w miejscu zamieszkania pracownika mają charakter ponadbranżowy, dostosowany do specyfiki i zakresu działania inspekcji pracy w danym państwie.

Analizując treść art. 16 ust. 2 konwencji nr 129, należy przede wszystkim stwierdzić, że konwencja ta nie ustanawia zakazu prowadzenia kontroli w domu pracownika. Z konwencji nie wynika, że kontrola inspekcji w takim miejscu nie jest możliwa. Przepis art. 16 ust. 2 skłania do innego wniosku. Określone w nim przesłanki warunkujące dopuszczalność kontroli w miejscu zamieszkania pracownika świadczą o tym, że prawodawca międzynarodowy dopuszcza prowadzenie kontroli w takich miejscach, o ile będą spełnione pewne warunki. W konwencji nie chodzi więc o ograniczenie zakresu kontroli inspekcji pracy poprzez wyłączenie z tego zakresu miejsc stanowiących prywatną własność pracownika, ale o uregulowanie przesłanek prowadzenia kontroli w tych miejscach, mających na celu ochronę prawa do prywatności. W świetle konwencji brak w systemie prawa krajowego regulacji zasad prowadzenia kontroli w domu pracownika może więc co najwyżej prokurować problemy związane z ustaleniem właściwych przesłanek, przy spełnieniu których kontrole w takich miejscach mogą być prowadzone, nie powinien natomiast być utożsamiany z wyłączeniem prawa do prowadzenia kontroli w takich miejscach. W przypadku Polski, z uwagi na fakt ratyfikacji konwencji nr 129 oraz charakter określonych w art. 16 ust. 2 przesłanek kontroli, podstawowe znaczenie w kwestii możliwości prowadzenia kontroli w miejscu zamieszkania pracownika wydaje się mieć zgoda wykonawcy pracy na wizytę inspektora pracy.

W uzupełnieniu warto zauważyć, że poza konwencją nr 129 analizowane zagadnienie jest również przedmiotem regulacji konwencji MOP nr 189 z 2011 r. dotyczącej pracowników domowych (nieratyfikowanej przez Polskę). Konwencja ta przewiduje m.in. obowiązek ustanowienia i wdrożenia rozwiązań w zakresie inspekcji pracy, egzekwowania prawa i karania, uwzględniających szczególnie charakter pracy domowej. Stosownie do art. 17 ust. 2 i 3 konwencji w zakresie, w jakim jest to zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, w ramach tych środków mają zostać określone warunki wstępu (inspektorów pracy) do pomieszczeń gospodarstwa domowego z należyтым poszanowaniem prywatności. Odnosząc zacytowane uregulowania konwencji nr 189 do art. 16 ust. 2 konwencji nr 129, można stwierdzić, że służą one podobnemu celowi. Z obu tych konwencji wynika też, że pomieszczenia domowe nie są wyłączone z zakresu kompetencji kontrolnych inspekcji pracy.

3. PRACA W DOMU JAKO PRZEDMIOT KONTROLI PIP W ŚWIECIE KONSTYTUCJI RP

Na gruncie ustawy zasadniczej rozważania na temat kompetencji PIP do prowadzenia kontroli w miejscu zamieszkania pracownika skłaniają przede wszystkim do stwierdzenia, że został w niej przyjęty szeroki zakres ochrony wykonawców pracy. Ochrona ta ma charakter powszechny i obejmuje każdą osobę fizyczną bez względu na prawną podstawę wykonywania pracy (Liszczyński 2017, 62 i n.).

Powszechny charakter ochrony wykonawców pracy znajduje potwierdzenie przede wszystkim w art. 24 ustawy zasadniczej, ustanawiającej zasadę ochrony pracy. Stanowi on w zdaniu pierwszym, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a w zdaniu drugim, że państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Jak się przyjmuje, zasada ochrony pracy określona w art. 24 odnosi się do każdej pracy (Garlicki, Zubik 2016, 588–589; Tuleja 2023, 101). Nie powinno być wobec tego wątpliwości, że również obowiązek wykonywania przez państwo nadzoru nad warunkami wykonywania pracy, ustanowiony w zdaniu drugim art. 24, ma równie szeroki zakres i dotyczy każdej pracy, w tym także pracy zdalnej wykonywanej w domu. W literaturze słusznie bowiem uważa się, że wyrażone w zdaniu pierwszym art. 24 stwierdzenie, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, rodzi dalsze i liczne konsekwencje, a jedną z nich art. 24 wymienia w zdaniu drugim, stanowiąc o sprawowaniu przez państwo nadzoru nad warunkami wykonywania pracy (Skrzydło 2013, 36; Sobczyk 2013, 49). Państwowy nadzór nad warunkami wykonywania pracy jest więc rozwinięciem zasady państwowej ochrony nad pracą, będąc jednym z wielu przejawów aktywności państwa koniecznych dla zagwarantowania realizacji tej zasady. Powyższe ustalenia mogą prowadzić do wniosku, że brak nadzoru PIP nad pracą wykonywaną w domu mógłby być postrzegany jako brak realizacji wyżej cytowanych postanowień ustawy zasadniczej.

Poza art. 24 na uwagę zasługuje również art. 66 ust. 1 Konstytucji RP dotyczący prawa do BHP. Stanowi on, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. Uregulowanie to świadczy o powszechnym charakterze prawa do BHP (Wyka 2007, 331–336), a tym samym o szerokim zakresie ochrony osób świadczących pracę, którą to ochroną objęte są także osoby wykonujące pracę w domu. Zawarte w art. 66 ust. 1 odesłanie do ustawowego źródła regulacji prawa do BHP potwierdza zarazem słuszność stanowiska, że to głównie państwo jest odpowiedzialne za stan prawny w tej dziedzinie. Do właściwości regulacji w tym obszarze należy bowiem, że spoczywający na pracodawcy obowiązek ochrony zdrowia i życia pracownika ma podwójnego adresata. Jest obowiązkiem o charakterze prywatno-prawnym wobec pracownika, a jednocześnie publiczno-prawnym wobec państwa, „ponieważ jest zabezpieczony nadzorem

państwowym sprawowanym przez różne organy nadzoru państwowego, w tym głównie przez PIP” (Wyka 2003, 117, 254). Każdy pracujący ma zatem prawo oczekiwać ochrony jego zdrowia i życia nie tylko przez pracodawcę, ale także przez państwo działające przez właściwe instytucje, a przede wszystkim przez PIP.

Na analizowane zagadnienie warto również spojrzeć z perspektywy art. 32 Konstytucji RP i określonej tam zasady równości. Niewykonywanie przez państwo (przez PIP) nadzoru nad warunkami pracy świadczonej w domu może bowiem nasuwać wątpliwości co do zapewnienia realizacji tej zasady w stosunkach zatrudnienia. Uprawniona wydaje się w szczególności ocena, że brak kontroli warunków pracy w miejscu jej wykonywania (w domu) może stawiać takiego pracownika w gorszej sytuacji względem pracownika, którego miejsce pracy jest wizytowane przez inspektora pracy. Zasadniczym wszak celem kontroli wykonywanej przez PIP jest ustalenie przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawcę, co jednocześnie stanowi jeden z podstawowych instrumentów zapewnienia skuteczności ochronnych w stosunku do pracownika regulacji prawa pracy. Jeśli jednak kontrola jest przeprowadzana tylko na odległość i „na papierze”, to możliwości weryfikacji rzeczywistego stanu przestrzegania przepisów dotyczących pracownika świadczącego pracę w domu wydają się być zdecydowanie mniejsze.

Zagrożenia związane z brakiem kontroli w miejscu pracy są szczególnie widoczne w sferze BHP. Inspektor pracy na podstawie przedłożonej przez pracodawcę dokumentacji może co najwyżej stwierdzić, że pracownik – wykonując obowiązek określony w art. 67³¹ § 7 k.p. – złożył oświadczenie zawierające potwierdzenie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na stanowisku pracy zdalnej, co jednak nie gwarantuje, że stanowisko to istotnie spełnia wymagania BHP. Kontrola inspektora pracy, ograniczona do formalnych aspektów pracy zdalnej i prowadzona na poziomie dokumentacji pracowniczej, bez weryfikacji rzeczywistych uwarunkowań w miejscu świadczenia pracy, często więc nie pozwoli na osiągnięcie właściwego jej celu, jakim jest ustalenie faktycznego stanu przestrzegania przepisów. Taka formalna tylko kontrola nie spełnia również powszechnie akceptowanych standardów w dziedzinie BHP (Makowski 2023, 23–26). Reasumując, brak kontroli PIP w formie wizytacji miejsca świadczenia pracy (w domu) może, jak się wydaje, prowadzić do osłabienia ochrony takiego pracownika przez państwo i stanowić przejaw nierównego traktowania pracowników ze względu na miejsce wykonywania pracy.

Dla praktyki inspekcyjnej duże znaczenie w tej sprawie posiada z pewnością stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 9 lutego 2023 r., w którym stwierdza się, że inspektorzy pracy nie będą kontrolować spełnienia warunków BHP w domach pracowników m.in. ze względu na wynikającą z Konstytucji RP ochronę miru domowego. W stanowisku tym przyjęto, że

inspektorzy pracy nie mogą prowadzić czynności kontrolnych w mieszkaniu pracownika, ponieważ stanowiłoby to naruszenie zagwarantowanej konstytucyjnie tradycyjnej wolności człowieka. Zgodnie bowiem z art. 50 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zapewnia się

nienaruszalność mieszkania. Nienaruszalność ta (tzw. ochrona miru domowego), wiążąca się z prawem do prywatności (art. 47 Konstytucji RP) oznacza, że nikt nie może wchodzić do mieszkania i przebywać w nim bez zgody użytkownika⁵.

Odnosząc się do powyższego stanowiska, należy podkreślić, że nie wyklucza ono prawa do prowadzenia przez organy PIP kontroli w miejscu zamieszkania, jeśli pracownik wyrazi na to zgodę. Dlatego też nie wydaje się, aby powołane postanowienia Konstytucji RP mogły uzasadniać tak stanowczo i bezwarunkowo sformułowaną w tym stanowisku zapowiedź powszechnego niewykonywania przez inspektorów pracy kontroli w domach pracowników.

4. PRACA W DOMU JAKO PRZEDMIOT KONTROLI PIP W ŚWIELE USTAWY O PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Na gruncie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, poza nasuwającym się w sposób oczywisty pytaniem o to, czy jej przepisy uprawniają do prowadzenia przez organy PIP kontroli w domu pracownika, nie mniej istotne wydaje się pytanie, czy ustawa ta zwalnia PIP od wykonywania takich kontroli.

Analizę przepisów ustawy wypada zacząć od art. 26 ust. 1, który w sposób najbardziej bezpośredni dotyczy rozpatrywanego przez nas problemu. Przedmiotem regulacji art. 26 ust. 1 jest miejsce prowadzenia kontroli przez organy PIP. Zgodnie z tym przepisem kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. W piśmiennictwie można spotkać się z poglądem, że przez „inne miejsca wykonywania zadań” PIP należy rozumieć wszystkie miejsca, w których podmiot kontrolowany prowadzi działalność i które są miejscami wykonywania pracy przez pracowników lub inne osoby wykonujące pracę na rzecz tego podmiotu (Gersdorf, Jagielski, Rączka 2008, 108). Jeszcze w okresie obowiązywania przepisów o telepracy wyrażono również opinię, że mimo wątpliwości, czy miejsce wykonywania telepracy jest miejscem wykonywania zadań pracodawcy, to w imię ochrony interesów pracownika wykładnia tego pojęcia powinna być rozszerzająca i objąć także miejsce pracy telepracownika (Sobczyk 2009, 225). Jednak w powołanym wcześniej stanowisku Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 9 lutego 2023 r. przedstawione zostało odmienne zapatrywanie, zgodnie z którym miejsce wykonywania pracy zdalnej w mieszkaniu pracownika nie jest innym miejscem wykonywania zadań przez pracodawcę w rozumieniu art. 26 ust. 1 ustawy. W uzasadnieniu podano, że pracodawca nie sprawuje bezpośredniego władztwa nad tym miejscem i nie może tam bezpośrednio

⁵ Stanowisko GIP-GBI.0701.24.2023.4, *Dziennik Gazeta Prawna* z 23.02.2023 r., dodatek *Kadry i Place* (5952).

organizować procesu pracy. Zapatrywanie to spotkało się z przychylnym przyjęciem niektórych przedstawicieli doktryny (Prasołek 2023, 64).

Wykładnia art. 26 ust. 1 ustawy z punktu widzenia rozważanego problemu wymaga, moim zdaniem, uwzględnienia szerszego kontekstu normatywnego i zwrócenia uwagi na inne jeszcze uregulowania tego aktu prawnego, a zwłaszcza art. 1 oraz art. 13 pkt 1. Przepis art. 1 określa ogólny zakres działania oraz funkcje PIP i stanowi, że jest to organ powołany 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 określonym w ustawie⁶. Należy podkreślić, że w art. 1 chodzi o nadzór i kontrolę przestrzegania wszystkich, co do zasady, przepisów prawa pracy, a więc także tych dotyczących pracy zdalnej. Z kolei art. 13 pkt 1 ustawy określa podmiotowy zakres kontroli sprawowanej przez PIP, stanowiąc, że kontroli tej podlegają m.in. pracodawcy. Ponownie należałoby dodać: wszyscy pracodawcy, a zatem również ci, którzy zatrudniają pracowników zdalnie. W tym miejscu wypada przypomnieć, że praca zdalna została uregulowana jako forma zatrudnienia pracowniczego, tj. realizowanego na podstawie stosunku pracy, co na gruncie prawa pracy bezsprzecznie sytuuje podmiot zatrudniający w roli pracodawcy. Trzeba jednocześnie podkreślić, że art. 13 pkt 1 ustawy, stanowiąc o podleganiu pracodawcy kontroli PIP, nie przewiduje od tej zasady żadnych wyjątków, nie wprowadza też żadnych dodatkowych warunków, w tym odnoszących się do miejsca wykonywania pracy. Tym samym określona w art. 1 kompetencja PIP do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy „w zakresie określonym w ustawie” została od strony podmiotowej doprecyzowana właśnie w art. 13 pkt 1, nie pozostawiającym wątpliwości, iż kontroli tej podlega każdy pracodawca. Przepis ten stanowi dostatecznie wyraźną podstawę do stwierdzenia, iż pracodawca zatrudniający pracownika zdalnie, bez względu na miejsce świadczenia pracy, podlega kontroli PIP. Całościowa analiza art. 1 i 13 pkt 1 prowadzi tym samym do wniosku, że zdalna praca w domu nie jest wyłączona z zakresu takiej kontroli.

Wobec klarownej treści art. 13 pkt 1 ustawy nie przekonuje stanowisko, że inspekcja pracy nie może prowadzić kontroli w mieszkaniu pracownika, ponieważ art. 13 nie wymienia jej wśród podmiotów uprawnionych do takiej kontroli (Florek 2019, 10). Jest to zapatrywanie nawiązujące, jak można sądzić, do przyjętego w art. 13 sposobu określenia zakresu podmiotowego kontroli PIP, która polega na kazuistycznym (katalogowym) wyliczeniu podmiotów podlegających kontroli (Makowski 2017, 244–248). Taka metoda regulacyjna może skłaniać do konkluzji, że skoro w żadnym z punktów art. 13, w których wymienia się kategorie podmiotów kontrolowanych, nie stanowi się wprost o kontroli dotyczącej zdalnej pracy w domu pracownika, to podmioty zatrudniające pracowników w takich

⁶ Zbliżoną treść posiada art. 18⁴ § 1 k.p.

miejscach kontrolą PIP objęte nie są. W moim jednak przekonaniu wniosek taki nie jest uprawniony. Z uwagi bowiem na szeroki, ale jednocześnie jasno określony w art. 13 pkt 1 krąg podmiotów podlegających kontroli PIP, do którego należą wszyscy pracodawcy, nie było potrzeby ustanawiania w kolejnych punktach art. 13 osobnej podstawy sprawowania przez PIP kontroli względem pracodawców zatrudniających pracowników w formie zdalnej.

Łączna analiza powołanych wyżej przepisów art. 26 ust. 1, art. 1 i art. 13 ustawy prowadzi do wniosków oraz postulatów ogólniejszej natury. Przede wszystkim do wniosku, że art. 26 ust. 1, który jest umiejscowiony w rozdziale IV ustawy poświęconym postępowaniu kontrolnemu i który reguluje miejsce wykonywania kontroli przez PIP, ma wobec art. 1 i art. 13 charakter w jakimś sensie wykonawczy (proceduralny). To przepisy art. 1 i 13 określają zasadniczo zakres prowadzonej przez PIP kontroli, co nie powinno pozostać bez znaczenia dla wykładni art. 26 ust. 1 w odniesieniu do zajmującego nas problemu. Jednocześnie jednak, biorąc pod uwagę wątpliwości, jakie sprawa ta może nasuwać przy zastosowaniu literalnej wykładni art. 26 ust. 1, celowe byłoby uzupełnienie art. 26 sprowadzające się do dopuszczenia prowadzenia kontroli także w domu pracownika. W takim przypadku należałoby określić również przesłanki kontroli w miejscu zamieszkania pracownika, uwzględniające ograniczenia jej wykonywania wynikające z prawa do prywatności.

Gdy chodzi o przesłanki warunkujące dopuszczalność kontroli w domu pracownika, to można byłoby oczekiwać, że należeć do nich powinien co najmniej wymóg uprzedniego uzgodnienia z pracownikiem zamiaru kontroli. Warto zauważyć, że podobne rozwiązanie prawne obowiązywało w Polsce już w okresie dwudziestolecia międzywojennego. Mianowicie art. 21 ust. 3 *in fine* rozporządzenia (z mocą ustawy) Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz.U. Nr 67, poz. 590 ze zm.) stanowił, że wstęp inspektora pracy do mieszkania zajmowanego przez pracownika był dozwolony tylko za jego zgodą. Również współcześnie można spotkać się z zapatrywaniem, że PIP dysponuje prawem do prowadzenia kontroli (stanu BHP) w pomieszczeniach, w których świadczona jest praca, jeżeli spełnione są dwa warunki: gdy kontrola wykonywana jest z poszanowaniem prywatności pracownika i po uprzednim uzgodnieniu z nim zamiaru przeprowadzenia kontroli (Zakrzewska-Szczepańska 2005, 37). Wydaje się, że *de lege lata* stanowisko to wciąż zachowuje aktualność.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Prawo i obowiązek PIP do wykonywania kontroli w przypadku zdalnej pracy w domu znajduje uzasadnienie w podstawowych założeniach i celach stawianych tej instytucji prawnej. Od PIP jako wiodącego organu nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy oczekuje się, że będzie przyczyniać się

do wzmacniania stanu praworządności w stosunkach pracy. Skutkiem kontroli prowadzonej z wyłączeniem miejsca wykonywania pracy (domu pracownika) mogłoby być osłabienie jej efektywności, a w niektórych przypadkach nawet niemożność realizacji właściwego celu kontroli, jakim jest ustalenie rzeczywistego stanu przestrzegania przepisów. Zagrożenie to jest tym większe, że regulacja pracy zdalnej jest rozbudowana, a zasady jej wykonywania zostały unormowane bardzo szczegółowo. Bez zapewnienia skutecznej ich kontroli przez państwo zachodzi obawa, że w wielu aspektach ochronne względem pracownika przepisy o pracy zdalnej mogłyby w praktyce nie być przestrzegane, a tym samym nie byłby osiągnięty ich podstawowy cel regulacyjny.

Na sformułowane na wstępie pytanie, czy w obowiązującym stanie prawnym praca zdalna wykonywana w domu podlega kontroli PIP, przeprowadzona analiza uregulowań prawa międzynarodowego, Konstytucji RP oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy skłania do odpowiedzi twierdzącej. Argumentów za takim stanowiskiem można w szczególności upatrywać w art. 16 ust. 2 ratyfikowanej przez Polskę konwencji MOP nr 129, ponadto w art. 24, art. 66 ust. 1 i art. 32 ustawy zasadniczej, a przede wszystkim w art. 13 pkt 1 w zw. art. 1 i art. 26 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Nie ma przekonujących argumentów za oceną, że *de lege lata* kontrola PIP w stosunku do pracodawcy zatrudniającego pracownika w jego miejscu zamieszkania jest wyłączona. Zachodzi jednocześnie konieczność odróżnienia przysługującego PIP prawa do kontroli w razie świadczenia zdalnej pracy w domu (prawa do kontroli jako takiego) od dopuszczalności prowadzenia takiej kontroli, która powinna zależeć od spełnienia stosownych przesłanek. Takich obecnie ustawodawca nie określa.

Mimo pozwalającej się sformułować na gruncie obecnego stanu prawnego oceny, że zdalna praca w domu pozostaje w zakresie kompetencji kontrolnych PIP, obowiązujące w tej sprawie regulacje trudno uważać za w pełni satysfakcjonujące. Przede wszystkim celowe byłoby jednoznaczne ustawowe potwierdzenie prawa i obowiązku PIP do wykonywania takich kontroli. Cechą dobrej legislacji jest tworzenie klarownego stanu prawnego, zwłaszcza wtedy, gdy obowiązujące regulacje mogą rodzić wątpliwości interpretacyjne. Osobne potwierdzenie w przepisie kompetencji PIP do prowadzenia kontroli w miejscu zamieszkania pracownika mogłoby mieć również skutek dyscyplinujący i motywujący do bardziej efektywnego przestrzegania przepisów z zakresu pracy zdalnej. Przepis taki mógłby w szczególności wpłynąć mobilizująco na pracodawców do korzystania w większym stopniu z przysługującego im uprawnienia do wykonywania kontroli pracy zdalnej (w obawie przed konsekwencjami wykrycia ewentualnych naruszeń przez PIP), a tym samym mógłby się przyczynić do podniesienia poziomu skuteczności przestrzegania przepisów z tego obszaru.

De lege ferenda uzasadniony jest również postulat uregulowania przesłanek dopuszczalności prowadzenia przez PIP kontroli w miejscu zamieszkania pracownika. Przesłanki te powinny uwzględniać przede wszystkim potrzebę ochrony

prawa do prywatności pracownika. Ich uregulowanie pozwoliłoby na wypracowanie swobodnego kompromisu między przysługującym pracownikowi prawem do prywatności oraz obowiązującą zasadą ochrony pracy i wynikającą z niej kompetencją państwa do sprawowania nadzoru nad warunkami wykonywania każdej pracy, w tym także pracy zdalnej świadczonej w domu.

Na koniec warto zauważyć, że chociaż wizytowanie miejsc pracy należy do podstawowych metod wykonywania kontroli przez organy PIP, to nie jest to jedyna forma, w jakiej kontrola może być prowadzona. Dynamiczny rozwój środków technicznych stwarza coraz więcej możliwości prowadzenia zdalnej kontroli w miejscu zamieszkania pracownika, w tym przez pracodawcę (Głądoch 2023, 107), co do pewnego stopnia może łagodzić uciążliwości oraz obiektywnie występujące problemy związane z wykonywaniem takiej kontroli.

BIBLIOGRAFIA

- Florek, Ludwik. 2019. „Prawne ramy pracy zdalnej”. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2(19): 1–14. <https://doi.org/10.31261/zpppi.2021.19.06>
- Garlicki, Leszek. Marek Zubik. 2016. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Tom I. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Gersdorf, Małgorzata. Jacek Jagielski. Krzysztof Rączka. 2008. *Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. Warszawa: LexisNexis.
- Głądoch, Monika. 2023. *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Liszczyńska, Teresa. 2017. „Konstytucyjne podstawy ochrony pracy”. W *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*. 62–69. Red. Teresa Wyka, Marcin A. Mielczarek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Makowski, Dariusz. 2017. *Państwowa Inspekcja Pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Makowski, Dariusz. 2020. „Kilka uwag o pracy zdalnej”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 10: 10–16. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.10.2>
- Makowski, Dariusz. 2023. „O przepisach kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej w świetle zasad prawa BHP”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 7: 20–26. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.7.4>
- Prasolek, Łukasz (red.). 2023. *Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR*. Warszawa: C.H.Beck.
- Skrzydło, Wiesław. 2013. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2009. *Telepraca w prawie polskim*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom I. Warszawa: C.H.Beck.
- Stanowisko GIP-GBI.0701.24.2023.4, *Dziennik Gazeta Prawna* z 23.02.2023 r., dodatek *Kadry i Płace* (5952).
- Tuleja, Piotr. 2023. „Komentarz do art. 24”. W *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. 101. Red. Piotr Tuleja. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Difin.

- 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* 17: 331–344.
- Zakrzewska-Szczepańska, Krystyna. 2005. „BHP przy telepracy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 9: 34–39.

SPIS TREŚCI / TABLE OF CONTENTS

<i>Monika Nowak</i> , Ochrona przed przemocą w środowisku pracy w świetle Konwencji MOP nr 190	5
– Protection against Violence in the Work Environment in the Light of ILO Convention No. 190.....	5
<i>Monika Latos-Milkowska</i> , Rola związków zawodowych w ustalaniu i kontroli przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.....	27
– The Role of Trade Unions in Determining and Supervising Compliance with Occupational Health and Safety Standards.....	27
<i>Łukasz Pisarczyk</i> , Bezpieczeństwo i higiena pracy w stosunkach pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii	39
– Occupational Health and Safety in Tech-Based Employment.....	39
<i>Izabela Florczak, Krzysztof Stefański</i> , Wpływ rozwoju sztucznej inteligencji na bezpieczeństwo i higienę pracy – panorama zjawiska.....	61
– The Impact of Artificial Intelligence Development on Occupational Health and Safety – A Panorama of the Phenomenon	61
<i>Krzysztof Walczak</i> , Ustawa o sygnalistach a problematyka ochrony pracy	73
– The Whistleblower Act and Labour Protection Issues	73
<i>Edyta Bielak-Jomaa</i> , Ograniczenia dostępu pracodawcy do danych dotyczących zdrowia pracowników	87
– Restrictions on Employer Access to Employee Health Data.....	87
<i>Arkadiusz Sobczyk</i> , Przekazywanie danych osobowych w procedurze badań profilaktycznych pracowników	105
– Providing Personal Data in the Procedure of Preventive Examinations	105
<i>Tadeusz Kuczyński</i> , Znaczenie decyzji organu sanitarnego i wyroku sądu administracyjnego w przedmiocie choroby zawodowej pracownika w postępowaniu o przyznanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.....	119
– The Significance of the Decision of the Sanitary Authority and the Judgment of the Administrative Court Regarding the Employee's Occupational Disease in the Proceedings for Granting Social Insurance Benefits.....	119
<i>Magdalena Paluszkievicz</i> , Kilka uwag na temat obowiązków pracodawcy wobec pracownika niezdolnego do wykonywania pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku w świetle najnowszych standardów międzynarodowych równego traktowania bez względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.....	137
– A Few Comments on the Employer's Obligations Towards an Employee Unable to Perform His Current Job or Position in the Light of the Latest International Standards of Equal Treatment Regardless of Disability in Employment.....	138

<i>Ewa Staszewska-Kozłowska</i> , Ochrona pracy osób podejmujących zatrudnienie niepracownicze w innych celach niż zarobkowe na przykładzie stażu dla osób bezrobotnych i praktyki absolwenckiej	157
– 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	157
<i>Dariusz Makowski</i> , Zdalna praca w domu jako przedmiot kontroli Państwowej Inspekcji Pracy	173
– Remote Work at Home as a Subject of Control by the National Labour Inspectorate	173