



III.037.2.2021.LN

**Pani  
Katarzyna Łażewska-Hrycko  
Główny Inspektor Pracy**

Szanowna Pani Minister,

w odpowiedzi na pismo z dnia 14 lipca 2021 r. uprzejmie przedstawiam poniżej propozycje do ewentualnego uwzględnienia w Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 i lata 2022-2024.

W oparciu o tematykę skarg wpływających do Biura Rzecznika Praw Obywatelskich oraz obserwacje poczynione w związku z obowiązującym na obszarze Polski stanem epidemii w dalszym ciągu priorytetowe powinny być działania kontrole dotyczące w szczególności:

- ✓ zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przeciwdziałaniem występowaniu i skutkom sytuacji uprawniających do powstrzymania się o wykonywania pracy (art. 210 Kodeksu pracy),
- ✓ przestrzeganie przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, oraz
- ✓ przestrzeganiem przepisów dotyczących czasu pracy,

zwłaszcza sytuacji pracowników firm MSP w okresie pandemii (branża gastronomiczna i hotelarska, turystyczna, ślubna, rozrywkowa, sklepy w galeriach handlowych),

- ✓ warunków pracy/płacy w Państwowej Inspekcji Sanitarnej podczas pandemii COVID-19 oraz placówkach ochrony zdrowia,
- ✓ zbadania rozwiązań zawartych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2020 r. poz. 830) pod względem przyznania jednym grupom zawodowym np. diagnostom laboratoryjnym zbyt niskiego wynagrodzenia odnośnie do potrzeb tej grupy zawodowej oraz

zróźnicowanie względem innych zawodów z punktu widzenia dyskryminującego charakteru,

- ✓ polecenia w sprawie dodatkowego świadczenia pieniężnego, przyznanego osobom wykonującym zawód medyczny, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r., poz. 711), uczestniczącym w udzielaniu świadczeń zdrowotnych i mającym bezpośredni kontakt z pacjentami z podejrzeniem lub zakażeniem wirusem SARS CoV-2, a pomijającego pozostałych pracowników szpitala, w tym tzw. pracowników pomocniczych, mających również bezpośredni kontakt z osobami zakażonymi lub mającymi podejrzenie zakażenia wirusem SARS-CoV-2, które owego dodatku nie uzyskały.

Poważnym problemem pozostaje również nadal korzystanie przez pracodawców z zatrudnienia zewnętrznego w ramach tzw. „outsourcingu”. W szczególności zjawisko to dotyczy podmiotów leczniczych, o których mowa w ustawie o działalności leczniczej. W związku z formalnym statusem pracodawcy podmiotu zewnętrznego, pracodawca faktycznie korzystający z pracy zatrudnionego nie wykonuje w stosunku do tej osoby obowiązków wynikających z powszechnie obowiązującego prawa lub aktów wewnętrznych Narodowego Funduszu Zdrowia. W toku badania skarg Rzecznika zdarzały się przypadki nieuwzględnienia osób zatrudnionych przez podmioty zewnętrzne wśród osób uprawnionych do tzw. „dodatków covidowych” (tj. dodatku do wynagrodzenia ustalonego na podstawie polecenia Ministra Zdrowia do p.o. Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 4 września 2020 r., a także na podstawie poleceń z dnia 30 września 2020 r., z dnia 1 listopada 2020 r. oraz z dnia 28 maja 2021 r.), pomimo jednoznacznego komunikatu NFZ o przysługiwaniu dodatku dla wszystkich osób, które faktycznie wykonywały pracę w warunkach bezpośredniego kontaktu z pacjentami z podejrzeniem lub zakażeniem COVID-19. W związku z brakiem możliwości objęcia kontrolą rozstrzygnięcia dyrekcji placówki leczniczej w konkretnej sprawie, zasadne jest podjęcie działań w celu poinformowania osób uprawnionych o przysługujących im środkach prawnych w ramach uprawnień inspekcji określonych w art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e i art. 29 ust. 2 pkt 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1251 ze zm.).

Odnosnie zagadnień jakie powinny być uwzględnione w długofalowym programie działań PIP na lata 2022-2024 – w ocenie Rzecznika – w dalszym ciągu jednym z priorytetów powinny być kontrole naruszenia art. 22 § 1 Kodeksu pracy poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach pracy właściwych stosunkowi pracy. W szczególności tyczy się to zatrudnienia w takich branżach jak - budowlana, hotelarska i gastronomiczna oraz zajmującej się świadczeniem usług z zakresu ochrony osób i mienia.

Działalność kontrolna powinna również obejmować przypadki zastępowania umów o pracę umowami o współpracę zawieranych między przedsiębiorcami, co wiąże się z „wypychaniem” na jednoosobową działalność gospodarczą pracowników między innymi w tzw. zawodach kreatywnych i specjalistycznych (np. programowanie, kadry).

Ponadto wobec rozpowszechnienia zjawiska już na etapie rozpoczynania zatrudnienia i braku możliwości negocjowania warunków zatrudnienia przez osoby wchodzące na rynek pracy, konieczna jest analiza tego rynku i podjęcia działań, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 7 lit f ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy poprzez edukację pracodawców pod względem ewentualnych naruszeń prawa pracy związanych z ograniczaniem praw pracowniczych.

W dalszym ciągu wymagają podtrzymania działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy kwestie naliczania i wypłaty należności ze stosunku pracy, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę (w tym osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych).

Nadal ważnym priorytetem pozostaje realizacja przez pracodawców obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, wynikającego z art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy. Rzecznik Praw Obywatelskich nadal obserwuje liczne problemy występujące w tym zakresie w obszarze zatrudnienia, którym towarzyszy brak zrozumienia tego aspektu obowiązków pracodawców, co w dalszym ciągu wskazuje na zasadność zbadania sposobu i skuteczności jego realizacji.

Zwłaszcza potrzebne jest utrzymanie działań kontrolnych w kwestii przejrzystości procesu rekrutacyjnego pod kątem dyskryminacji pracowników ze względu na wiek lub płeć oraz niepełnosprawność, w ramach wspierania zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy.

Ponadto w dalszym ciągu napływają do Biura Rzecznika liczne skargi od pracowników narażonych na działania mobbingowe ze strony pracodawców (przełożonych) lub współpracowników. Pomimo znanych trudności konieczne jest nadal podejmowanie działań kontrolnych oraz rozbudowa działań prewencyjnych względem pracodawców nakierowanych na przeciwdziałanie mobbingowi.

Wraz z rosnącą na polskim rynku pracy popularnością internetowych platform zatrudnienia, problematyczne pozostaje również zjawisko wykonywania pracy za ich pośrednictwem (w szczególności przez obcokrajowców). Konieczność podjęcia ze strony państwa, w tym Państwowej Inspekcji Pracy działań ochronnych wynika z braku stosownych regulacji prawnych, zapewniający pracującym odpowiedniego poziom ochrony. Nietypowy charakter wykonywania pracy (stronami są bowiem – pracownik, klient i platforma w roli pośrednika), w którym dominuje samozatrudnienie oraz świadczenie pracy

na podstawie umowy cywilnoprawnej, przy jednoczesnym braku regulacji prawnych określających rolę pośrednika, stwarza zagrożenia dla ochrony indywidualnych praw pracowniczych dotyczących m. in. zwolnień chorobowych, ubezpieczenia, zasiłków. Zaś zawity system rozliczeń finansowych prowadzi często do sytuacji, gdy osoby wykonujące pracę za ich pośrednictwem nie otrzymują należnego wynagrodzenia.

Dalszego podtrzymania działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy wymaga działalność agencji zatrudnienia oraz wykonywanie pracy tymczasowej, ze szczególnym uwzględnieniem agencji kierujących pracownikami tymczasowymi do zagranicznych pracodawców użytkowników. Do Rzecznika kierowane są skargi wskazujące na trudności w egzekwowaniu od pracodawcy użytkownika odpowiednich warunków pracy oraz dyskryminacyjnego ustalania wynagrodzeń, dotyczy to zarówno podmiotów polskich kierujących do pracy, jak i pracodawców zagranicznych.

Ponadto uważam za wskazane kontynuowanie działań kontrolnych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przez pracodawców obowiązków wynikających z ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1781) oraz rozporządzenia 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. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.), w szczególności w kontekście nieuprawnionego pozyskiwania przez pracodawców danych wrażliwych pracowników np. odnośnie ich stanu zdrowia.

Z wyrazami szacunku

Stanisław Trociuk

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/