

Department Prawa Pracy

Pan
Łukasz Broniszewski
Prezes Zarządu
Fundacji Stabilo
Fosa Staromiejska 30/6
87-100 Toruń

Dotyczy: petycji Fundacji Stabilo w sprawie wypalenia zawodowego

Szanowny Panie Prezesie,

w odpowiedzi na petycję z dnia 8 lutego 2021 r. uprzejmie przedstawiam stanowisko w kwestii zmian w przepisach prawa uwzględniających i regulujących problem wypalenia zawodowego.

Na wstępie dziękujemy za przedstawione propozycje i uprzejmie informujemy, iż rozumiemy rangę problemu wypalenia zawodowego pracowników. Należy przy tym podkreślić, że problem wypalenia zawodowego jest zjawiskiem bardzo złożonym i wymaga szczegółowych badań i analiz.

Odnosząc się do pkt 1 petycji należy zauważyć, że komisje pojednawcze są instrumentem pozasądowego rozstrzygnięcia konfliktów i z tego powodu mają charakter konsensualny. Nie wydaje się więc, aby zmiana art. 244 Kodeksu pracy, polegająca na ustanowieniu „obowiązku” a nie „możliwości” powoływania komisji pojednawczych, mogła temu zjawisku przeciwdziałać. Wprowadzenie takiego obowiązku miałyby bowiem ten skutek, iż komisje pojednawcze powoływane byłyby nawet w przypadku, w którym żadna ze stron stosunku pracy nie miałaby woli, aby spór załatwić polubownie (powoływanie komisji byłoby zatem bezprzedmiotowe).

Komisje pojednawcze powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa (a więc przedstawicielstwo strony pracowników), lub jeśli u pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Zatem postulat wprowadzenia, w tym przypadku także inicjatywy pracownika

w powoływaniu komisji pojedynczych, nie wydaje się jakkolwiek zmieniać aktualnego stanu prawnego, w którym o powołaniu komisji współdecyduje strona pracownicza.

W odniesieniu do pkt 2 petycji dotyczącego propozycji nowelizacji 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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067, z późn. zm.), Departament uprzejmie informuje, że rozporządzenie to pozostaje we właściwości Ministra Zdrowia. Niezależnie od tego uprzejmie wskazuję na fakt, że Wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stanowiące załącznik do ww. rozporządzenia, uwzględniają w ramach Innych czynników (pkt V) aspekty psychospołeczne. Wydaje się więc, że lekarz medycyny pracy może rozszerzyć zakres przeprowadzanego wywiadu lekarskiego o powyższe zagadnienie.

W odniesieniu do postulatu wprowadzenia obowiązku dbania o dobrostan psychiczny pracowników i obowiązku przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu należy zauważyć, że zgodnie z art. 11¹ Kodeksu pracy – pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, do których należy także zdrowie. Oznacza to w konsekwencji obowiązek poszanowania przez pracodawcę także zdrowia psychicznego pracowników. Natomiast w myśl art. 207 K.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) 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;

- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Ponadto zgodnie z art. 226 pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

W odniesieniu do wpisania możliwości powoływania przez pracodawcę mediatora w miejscu pracy należy zwrócić uwagę, że funkcję swoistego "mediatora" spełniają w praktyce komisje pojednawcze.

Warto też zaznaczyć, iż tworzenie organów mediacyjnych może zostać uregulowane w przepisach wewnętrzzakładowych pracodawcy. W praktyce najpowszechniej stosowane są komisje antymobbingowe powoływane w przypadku wystąpienia mobbingu. Zgodnie z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Powyższe wynika przede wszystkim z ustawowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 Kodeksu pracy). Obowiązek ten oznacza bowiem nie tylko przeciwdziałanie stwierdzonym już przypadkom mobbingu w zakładzie pracy, ale także podejmowanie skutecznych działań prewencyjnych. W tym celu pracodawca powinien wdrożyć odpowiednie procedury (w przepisach wewnętrzzakładowych), mające na celu zapobieganie temu zjawisku na terenie zakładu pracy.

Wprowadzie przepisy ustawowe nie zobowiązują pracodawcy do powoływania komisji antymobbingowej, jednak jej powołanie stanowi zazwyczaj element procedury wewnętrznej pracodawcy. Pracodawca może powołać komisję stałą lub utworzyć komisję do każdego odrębnego postępowania wyjaśniającego oraz decydować o składzie takiej komisji.

W odniesieniu do postulatu dotyczącego rozszerzenia szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy o kwestie dotyczące zdrowia psychicznego Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że zagadnienie to zostanie poddane szczegółowej analizie przy okazji najbliższej nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. poz. 1860, z późn. zm.).

Natomiast kwestia wprowadzenia w powszechnych przepisach prawa pracy, a zatem dla wszystkich pracowników, urlopu dla poratowania zdrowia, może budzić wątpliwości. W różnych ustawach są różne rozwiązania sektorowe, korzystne dla pracowników i bazujące na specyfice danej branży. Urlop na poratowanie zdrowia to rozwiązanie incydentalne w jednej branży. Z urlopu dla poratowania mogą obecnie korzystać nauczyciele, którzy spełniają określone ustawą warunki. Wydaje się, iż urlop dla poratowania zdrowia powinien być powiązany z wykonywaniem określonego zawodu, którego negatywny wpływ na zdrowie pracownika jest bezsprzeczny. Skutkiem tego, takie regulacje prawne powinny się znajdować przede wszystkim w pragmatykach zawodowych, nie zaś w Kodeksie pracy.

Jednocześnie zawiadamiam, że zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Podstawa prawna:

ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320)

ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870)

Z poważaniem
Dariusz Głuszkiewicz
zastępca dyrektora departamentu

[podpisano elektronicznie]