



**KANCELARIA  
SENATU**

BIURO ANALIZ, DOKUMENTACJI  
I KORESPONDENCJI

Warszawa, 26 kwietnia 2021 r.

BADK.DPK.133. 57.2021MK

<b>P10-21/21</b>	Data wpływu petycji 15 lutego 2021 r.
	Data sporządzenia informacji o petycji 23 kwietnia 2021 r.

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

**TEMAT**

**PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO**

**WNOSZĄCY PETYCJE:** petycja zbiorowa

Fundacja Stabilo z Torunia.

**PRZEDMIOT PETYCJI:**

Podjąć inicjatywę ustawodawczą dotyczącą zmiany ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, celem wprowadzenia przepisów regulujących problem wypalenia zawodowego.

**UZASADNIENIE WNOSZĄCYCH PETYCJE:**

Autorzy petycji wnoszą o uwzględnienie w polskim prawie pracy problemu pracowniczego jakim jest wypalenie zawodowe, które powstaje wskutek występowania w miejscu pracy długotrwałych sytuacji kryzysowych lub poprzez przedłużające się bezrobocie.

Wnoszący petycję, powołują się na międzynarodową klasyfikację chorób przygotowaną przez Światową Organizację Zdrowia w maju 2019 r.<sup>1</sup>, w której pod grupą „problemów związanych z zatrudnieniem i bezrobociem” usystematyzowano wypalenie zawodowe jako jednostkę chorobową oznaczoną symbolem QD85. Zdefiniowano je jako „syndrom będący rezultatem przewlekłego stresu w pracy, z którym nie radzono sobie skutecznie.”

W celu realizacji postulatu petycji jej autorzy proponują:

– zobowiązanie pracodawców do dbania o dobrostan psychiczny pracowników oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Obowiązek ten przyczyni się do tworzenia przez pracodawców jednolitych procedur i zasad reagowania na sytuacje kryzysowe, a proponowane przepisy będą stanowiły podstawę do dochodzenia praw pracowniczych w przypadku nienależytego dbania o dobrostan pracowników;

– umożliwienie pracodawcom powoływanie mediatorów, którzy wspomogą rozwiązanie sytuacji konfliktowych i kryzysowych;

– uwzględnienie problemu zdrowia psychicznego pracowników w przepisach i szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, celem ograniczenia występowania w miejscu pracy zagrożeń dla zdrowia psychicznego pracowników;

– wprowadzenie urlopu na poratowanie zdrowia (wzorem urlopów przewidzianych przez Kartę Nauczyciela) dla osób, które w wyniku sytuacji kryzysowych doznały wypalenia zawodowego lub innych problemów psychicznych.

<sup>1</sup> Obecnie klasyfikacja znajduje się w procesie adaptacji przez państwa członkowskie, zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2022 r.

W uzasadnieniu wnoszący petycję powołują się na wyniki badania dotyczącego wyzwań i zagrożeń w miejscu pracy, które przeprowadzone zostało na 918 osobach działających w ramach organizacji pozarządowych i ruchów społecznych. Wyniki wykazały m.in., że 43% badanych czuło się bardzo lub ekstremalnie zestresowanymi, 25% odczuwało stres w małym stopniu lub wcale.

Zdaniem autorów petycji, „problem wypalenia zawodowego jest zjawiskiem powszechnym, a jego konsekwencje zarówno zdrowotne jak i w dłuższej perspektywie społeczne i ekonomiczne są znaczące”. Z tego powodu, uznają za istotne aby do czasu wejścia w życie nowej klasyfikacji chorób, dostosowane zostały przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wykonawcze w przywołanym zakresie.

#### **STAN PRAWNY:**

**Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy** (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) w art. 229 § 1 stanowi, że wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1<sup>1</sup> podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają (art. 229 § 1<sup>1</sup>) osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy (...).

Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2).

Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy zostali upoważnieni (art. 229 § 8) do określenia w drodze rozporządzenia:

- 1) trybu i zakresu badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwości badań okresowych, a także sposobu dokumentowania i kontroli badań lekarskich,
- 2) trybu wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w niniejszej ustawie i w przepisach wydanych na jej podstawie,

3) zakresu informacji objętych skierowaniem na badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim, a także wzoru tych dokumentów,

4) zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,

5) dodatkowych wymaganiach kwalifikacyjnych, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania (...).

Zgodnie z art. 244 kodeksu, w celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze (art. 244). Do ich powołania uprawnieni są wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

Zadaniem komisji pojednawczej jest nakłonienie stron do zawarcia ugody, a w przypadku jej zawarcia spisanie treści ugody, w której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody (art. 251) nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 253).

Komisja nie jest uprawniona do wydawania orzeczeń rozstrzygających istotę sporu. Niezawarcie umowy w terminach określonych w art. 251 § 3 kończy z mocy prawa postępowanie przed komisją pojednawczą, wówczas na żądanie pracownika komisja niezwłocznie przekazuje sprawę sądowi pracy.

Jeżeli pracownik uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes to może wystąpić do sądu z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, w terminach określonych w art. 256 Kodeksu pracy. W sytuacji niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona egzekucji w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. Warunkiem wszczęcia egzekucji, na wniosek pracownika, jest nadanie ugodzie przez sąd klauzuli wykonalności. Sąd nadaje klauzulę wykonalności, jeżeli ugoda nie jest sprzeczna z prawem ani zasadami współżycia społecznego.

**Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela** (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215) w art. 73 stanowi, że nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć może ubiegać się o urlop dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia: choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub choroby w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób

wykonywania pracy ogrywają istotną rolę, na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową w wymiarze do roku. Dyrektor szkoły udziela nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia na podstawie orzeczenia lekarskiego.

**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 dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. poz. 2067 ze zm.) w § 2 stanowi, że zakres i częstotliwość badań profilaktycznych określają wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, zawarte w załączniku nr 1 do rozporządzenia.**

Lekarz przeprowadzający badanie, w zależności od wskazań, może poszerzyć jego zakres o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne: otolaryngologiczne, neurologiczne, okulistyczne, dermatologiczne, alergologiczne lub psychologiczne oraz dodatkowe. Lekarz może również wyznaczyć krótszy termin następnego badania, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika. Specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe wskazane powyżej, stanowią część badania profilaktycznego.

#### **DZIAŁANIA POWIĄZANE:**

Do Sejmu IX kadencji w dniu 12 lutego 2021 r. wpłynęła tożsama petycja (BKSP-144-IX-349/21). Petycję 10 marca br. skierowano do Komisji do Spraw Petycji, gdzie oczekuje na rozpatrzenie.

#### **INFORMACJE DODATKOWE:**

Wypalenie zawodowe związane jest z nadmiernym stresem towarzyszącym pracownikowi w miejscu pracy. W sytuacji ciągłego i narastającego stresu traci on zainteresowanie pracą, staje się coraz mniej aktywny, nie odczuwa satysfakcji z wykonywanych zadań, jednocześnie doświadczając psychicznego, emocjonalnego oraz fizycznego wyczerpania.

Przyczyną wypalenia zawodowego są przede wszystkim zmiany we współczesnym systemie pracy m.in.: ciągle zwiększające się wymagania dotyczące kompetencji pracownika, jego dyspozycyjności, jakości oraz tempa wykonywanych zadań. Jednocześnie wzrosło poczucie niepewności zatrudnienia oraz lęku przed utratą pracy. Ofiarą wypalenia zawodowego może stać się każdy, bez względu na zajmowane stanowisko służbowe.

Z literatury przedmiotu<sup>2</sup> wynika, że rozróżnia się trzy etapy procesu wypalenia zawodowego:

1) w stadium ostrzegawczym pojawia się poczucie przygnębienia, irytacji, zmęczenia, ustępujące bóle głowy, przeziębienia, bezsenności. Na tym etapie należy zmniejszyć obciążenie pracą i zorganizować choćby krótki wypoczynek;

2) w stadium drugim występują częste wybuchy irytacji, negatywna postawa wobec innych. W takich sytuacjach należy wziąć dłuższy urlop, a także zaangażować się w aktywność sprawiającą przyjemność poza pracą, spędzanie wolnego czasu w gronie znajomych;

3) stadium trzecie chroniczne charakteryzuje się zdecydowanym pogorszeniem jakości wykonywanych zadań, uczuciem osamotnienia, wyobcowania. Pojawiają się kryzysy rodzinne, małżeńskie, przyjacielskie, choroby, a nawet depresja. Potrzebna jest tutaj specjalistyczna pomoc lekarska i/lub psychologiczna.

OPRACOWAŁA

Marzena Krysiak

WICEDYREKTOR

Danuta Antoszkiewicz

---

<sup>2</sup>J. Konczanin, „Sposoby na stres. Poradnik dla pracodawców”, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2016 r.