



Aleksander Zawadzki

Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu
aleksander.zawadzki@pansjar.edu.pl  <https://orcid.org/0000-0002-6143-6305>

Krzysztof Rejman

Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu
krzysztof.rejman@pansjar.edu.pl  <https://orcid.org/0000-0001-6790-8775>

OCHRONA PRAWNA I INSTYTUCJONALNA PRACOWNIKÓW SEKTORA OPIEKI SPOŁECZNEJ

LEGAL AND INSTITUTIONAL PROTECTION OF SOCIAL CARE WORKERS

Abstrakt: Zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy jest fundamentalnym obowiązkiem każdego pracodawcy wobec pracownika. Jednak pracownicy socjalni w sektorze pomocy społecznej nadal borykają się z brakiem odpowiedniej ochrony. Należy zaznaczyć, iż pracownik socjalny odgrywa niezwykle ważną, często niedocenianą rolę w społeczeństwie, pomagając osobom znajdującym się w trudnych sytuacjach życiowych. Ich zadania obejmują m.in. wspieranie osób bezdomnych, uzależnionych, ofiar przemocy, a także rodzin w kryzysie. Ze względu na specyfikę pracy oraz narażenie na różnorodne niebezpieczeństwa, pracownicy socjalni potrzebują odpowiedniej ochrony prawnej i instytucjonalnej. Omówienie powyższej problematyki stanowi główny cel niniejszego artykułu.

Słowa kluczowe: pracownik socjalny, bezpieczeństwo, ochrona prawna, ryzyko zawodowe

Abstract: Ensuring safety in the workplace is a fundamental duty of every employer towards the employee. However, social workers in the social work sector still face a lack of adequate protection. It should be noted that social

workers play an extremely important, often underestimated role in society, helping people in difficult life situations. Their tasks include supporting homeless people, addicts, victims of violence and families in crisis. Due to the nature of their work and their exposure to various dangers, social workers need adequate legal and institutional protection. Discussing the above issues is the main objective of this article.

Keywords: social worker, safety, legal protection, occupational risk

Wprowadzenie

W Polsce istnieją różne mechanizmy prawne, które mają na celu ochronę pracowników socjalnych, w tym regulacje prawnokarne, jednakże problem braku bezpieczeństwa pracowników socjalnych, zarówno w pracy terenowej, jak i biurowej, pozostaje, mimo niedawnych stopniowych zmian nadal aktualny (Mucha, 2023).

Wykonywanie zawodu pracownika socjalnego wiąże się z nieustannymi dylematami. W piśmiennictwie zwraca się uwagę na istotne problemy, z jakimi na co dzień mierzą się pracownicy socjalni. Zauważa się, że w kontekście przepisów prawnych osoby te wskazują na niewystarczające narzędzia do prowadzenia pracy socjalnej, ograniczone kompetencje, częste zmiany w regulacjach prawnych dotyczących pomocy społecznej, trudności w dostępie do informacji o ich klientach, brak odpowiednich narzędzi do egzekwowania ustaleń z nimi (np. nieprzestrzeganie ustaleń kontraktu socjalnego), odpowiedzialność prawną, nadmierną liczbę klientów przypadających na jednego pracownika oraz brak specystawy regulującej zawód pracownika socjalnego (Mucha, 2021).

W odniesieniu do uwarunkowań instytucjonalnych pracownicy socjalni podkreślają nadmiar pracy biurowej, który ogranicza ich czas na bezpośredni kontakt z osobami potrzebującymi pomocy, niewystarczające środki finansowe dostępne w ośrodkach pomocy społecznej, trudności we współpracy z innymi służbami, wysokie oczekiwania wobec ich pracy, presję czasową, roszczeniowość klientów, negatywne nastawienie do urzędników, duże obciążenie psychiczne oraz trudne relacje z przełożonymi. Wszystkie te problemy stanowią istotne bariery w pracy socjalnej. Szczególnie w sytuacjach interwencji kryzysowej są one dużym obciążeniem i bez wątpienia wpływają na jakość świadczonej pomocy (Mucha, 2021).

Niniejsza praca skupia się przede wszystkim na aspektach prawnokarnej ochrony pracownika socjalnego. Jednakże, aby zrozumieć istotę tego dla czego pracownikom socjalnym przysługuje specjalna ochrona na gruncie przepisów karnych, wcześniej przywołane zostaną w niej definicje ustawowe odnoszące się do pracy socjalnej. Następnie przedstawione zostaną argumenty za tezą, iż pracownik socjalny jest zawodem podwyższonego ryzyka. Potem ergo w skrócie wskazane zostaną aspekty cywilnoprawnej ochrony pracownika socjalnego.

Podstawowe definicje ustawowe

Aby w pełni zrozumieć sens zagadnień dotyczących prawnokarnej ochrony pracownika socjalnego należy zapoznać się z pewnymi legalnymi definicjami ustawowymi odnoszącymi się do tego tematu. Główne obowiązki i uprawnienia pracownika socjalnego są zawarte w różnych przepisach prawnych, które są ulokowane m. in. w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2023 r., poz. 901), ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2024 r., poz. 424), ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2022 r., poz. 218 ze zm.) oraz innych regulacjach prawnych (Kobyłański, Mołoń, 2020).

Pierwszym źródłem wiedzy w tym zakresie jest art. 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Ten przepis prawny definiuje pomoc społeczną jako instytucję polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Dalej w tym samym artykule ustawa wskazuje, iż pomoc społeczną organizują organy administracji rządowej i samorządowej, współpracując w tym zakresie, na zasadzie partnerstwa, z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi.

Zgodnie z art. 6 pkt. 12 przytoczonej wyżej ustawy praca socjalna to działalność zawodową mającą na celu pomoc osobom i rodzinom we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie poprzez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi. Mimo iż następnie ustawa nie wskazuje wprost kim jest pracownik socjalny w doktrynie przyjmuje się, iż jest to profesjonalista, którego praca polega na zaspokajaniu potrzeb socjalnych (Majchrowska, 2005). Art. 119 ust. 1 ustawy wyznacza zadania pracownika socjalnego, którymi są w szczególności: praca socjalna, przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych,

dokonywanie analizy, diagnozy i oceny zjawisk indywidualnych i społecznych, a także formułowanie opinii w zakresie zapotrzebowania na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń, udzielanie informacji, wskazówek, porad i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, rodzinom, grupom i społecznościom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną ich trudnej sytuacji lub zaspokajać niezbędne potrzeby życiowe.

W dalszej kolejności jako zadania pracownika socjalnego wskazuje się pomoc w uzyskaniu dla osób lub rodzin będących w trudnej sytuacji życiowej specjalistycznego poradnictwa, terapii lub innych form pomocy w zakresie możliwości rozwiązywania problemów przez właściwe instytucje państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe, udzielanie pomocy zgodnie z zasadami etyki zawodowej, pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych, współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania problemów oraz skutków negatywnych zjawisk społecznych, łagodzenie konsekwencji ubóstwa, inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom mającym trudną sytuację życiową oraz inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji takich osób i rodzin, współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia, inicjowanie lub współuczestniczenie w działaniach profilaktycznych nakierowanych na zapobieganie lub łagodzenie problemów społecznych.

Jednocześnie z art. 119 ust. 2. ustawy o pomocy społecznej przy wykonywaniu swoich zadań pracownik socjalny jest zobowiązany: kierować się zasadami etyki zawodowej, kierować się zasadą dobra osób i rodzin, którym służy, poszanowania ich godności i prawa tych osób do samostanowienia, przeciwdziałać praktykom niehumanitarnym i dyskryminującym osobę, rodzinę lub grupę, udzielać osobom zgłaszającym się pełnej informacji o przysługujących im świadczeniach i dostępnych formach pomocy, zachować w tajemnicy informacje uzyskane w toku czynności zawodowych, także po ustaniu zatrudnienia, chyba że działa to przeciwko dobru osoby lub rodziny, a także podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie.

Pracownik socjalny jako zawód podwyższonego ryzyka

Pracownik socjalny ze względu na specyficzne warunki swojej profesji narażony jest na różnorakie niebezpieczeństwa podczas wykonywania swojej pracy. Największymi zagrożeniami w pracy socjalnej są zagrożenia fizyczne, biologiczne i psychofizyczne, zarówno podczas pracy w terenie, jak i poza jednostką organizacyjną pomocy społecznej. W pracy wykonywanej w budynkach i pomieszczeniach, ze względu na charakter klientów pomocy społecznej, mogą również występować zagrożenia chemiczne, takie jak substancje łatwopalne, wybuchowe, toksyczne, żrące, drażniące i uczulające. Przyczyny zagrożeń w środowisku pracy socjalnej wynikają nie tylko z warunków technicznych, takich jak działanie maszyn czy narzędzi, ale także z organizacji pracy, które mogą prowadzić do zagrożeń organizacyjnych oraz z ludzkich zachowań, jakie nierzadko powodują zagrożenia osobowe (Kobyłański, Mołoń, 2020).

Chlebem powszednim pracowników socjalnych są zagrożenia mechaniczne, takie jak poślizgnięcia, potknięcia czy upadki, nieruchome ostre i wystające elementy, poruszające się pojazdy, ruchome części maszyn i urządzeń, działające mechanizmy oraz spadające przedmioty. Wśród zagrożeń fizycznych (oprócz mechanicznych) znajdują się również inne czynniki niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia, takie jak energia elektryczna, gorące powierzchnie, hałas, niewłaściwe oświetlenie. Najważniejszym źródłem zagrożeń biologicznych dla pracowników socjalnych są inni ludzie. Zagrożenia te mogą prowadzić do zakażeń, alergii oraz zatruc. Bakterie i wirusy mogą być przenoszone drogą powietrzno-kropelkową i bezpośrednią, np. przez przedmioty codziennego użytku, ręce, uszkodzoną skórę, krew oraz inne płyny ustrojowe, a także przez wektory takie jak kleszcze, komary i muchy. Wśród zagrożeń biologicznych można wyróżnić nie tylko mikroorganizmy (wirusy, bakterie, grzyby), które powodują choroby zakaźne, ale również makroorganizmy, takie jak kleszcze (powodujące choroby), psy (wywołujące pogryzienia) oraz ludzie (powodujący przemoc, atakujący np. kuratorów społecznych). Zagrożenia psychofizyczne w środowisku pracy socjalnej obejmują zarówno obciążenia fizyczne, które prowadzą do nadmiernego przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, jak i obciążenia psychiczne, umysłowe, emocjonalne czy percepcyjne, których wynikiem jest nadmierny stres i wypalenie zawodowe (Kobyłański, Mołoń, 2020).

Praca socjalna jest zawodem podwyższonego ryzyka, jednak zagrożenia z nią związane są często pomijane w debatach publicznych. Pracownicy socjalni narażeni są na liczne niebezpieczeństwa, w tym kontakt z osobami przejawiającymi nieprzewidywalne zachowania, agresję oraz osoby pod wpływem substancji psychoaktywnych. W trakcie interwencji mogą spotkać się z oporem

i agresją. Badania przeprowadzone w USA wykazały, że 58% pracowników socjalnych doświadczyło przemocy ze strony klientów, a 50% otrzymywało groźby. Na Słowacji pracownicy służb społecznych spotykali się z 25 rodzajami przemocy, w tym fizyczną i werbalną. W Polsce, mimo że większość pracowników socjalnych szanuje swoją pracę, wielu z nich nie czerpie z niej satysfakcji. Czują się zagrożeni przez osoby którym według przepisów należy się pomoc, zwłaszcza w terenie, a brakuje im odpowiedniego wsparcia i narzędzi do pracy (Wasilewska-Ostrowska, 2019).

Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła w 2019 roku kontrolę w 24 ośrodkach pomocy społecznej oraz ankietę wśród 4206 pracowników socjalnych. Wyniki pokazały, że większość pracowników czuje się przeciążona obowiązkami, brakuje im narzędzi do pracy, a warunki pracy są nieodpowiednie. Często pracują w zatłoczonych pokojach, nie mają dostępu do podstawowych narzędzi, a tylko nieliczni mają dostęp do środków bezpieczeństwa, takich jak kamery czy przyciski alarmowe. Badania wykazały również, iż nierzadko pracownicy socjalni padają ofiarą przemocy. Przykładem jest atak na pracownika socjalnego przez klienta pod wpływem alkoholu, który próbował zrzucić go ze schodów. Innym tragicznym przypadkiem jest śmierć dwóch pracownic GOPS w Makowie, które zostały zaatakowane przez agresywnego klienta i spłonęły żywcem (Wasilewska-Ostrowska, 2019).

Inne źródła wskazują, iż wśród zagrożeń występujących w środowisku pracy socjalnej szczególną uwagę należy zwrócić na stres. Może być on spowodowany przez pracodawców i osoby zarządzające pracownikami, najczęściej bezpośrednich przełożonych, współpracowników, w tym pracowników socjalnych i innych zatrudnionych osób, a także dostawców lub podwykonawców usług pomocy społecznej oraz klientów pomocy społecznej, w tym osoby i rodziny korzystające z pomocy, ale także osoby z lokalnego środowiska i obce osoby, szczególnie w czasie przemieszczania się z jednostki organizacyjnej pomocy społecznej do miejsca wykonywania obowiązków zawodowych (Kobyłański, Mołoń, 2020).

Ochrona prawna pracowników socjalnych na gruncie cywilnym

Przede wszystkim pracownikowi socjalnemu przysługuje podstawa ochrona prawna jaka należy się każdemu pracownikowi na gruncie Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 207 § 2 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

W ślad za art. 2092 Kodeksu pracy w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony oraz niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne. Następnie w przepisie wskazuje się, że w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne i do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Zgodnie z art. 2093 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

Jak wskazują specjaliści z zakresu pracy socjalnej pracodawca, bazując na przewidywaniu zagrożeń, wcześniejszych incydentach oraz przeprowadzonej analizie ryzyka wizyt terenowych, ma obowiązek podjąć wszelkie działania w celu zapewnienia pracownikowi socjalnemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, by zminimalizować ryzyko przemocy przed każdą wizytą w terenie. Obawy o życie i zdrowie pracownika powinny być uzasadnione obiektywnie, a nie wynikać z uciążliwości danego środowiska czy klienta (MCPS, 2021).

Zaznacza się również, iż pracodawca pracownika socjalnego powinien odpowiedzieć sobie na niektóre pytania, które pomogą zwiększyć bezpieczeństwo takiej osoby na gruncie prowadzonych przez nią czynności. Są to np. dylematy czy identyfikacja pracownika socjalnego może zwiększyć ryzyko napaści na jego osobę? Czy wizyta jest zaplanowana w odpowiedniej porze dnia? Czy pora dnia wizyty jest bardziej ryzykowna niż w innych godzinach? Czy miały miejsce jakieś zdarzenia w sąsiedztwo w ciągu ostatnich dni (godzin), które mogą zwiększyć ryzyko przebywania w tym rejonie pracownika? Kto prawdopodobnie będzie w domu klienta podczas wizyty (dzieci, rodzice, krewni, przyjaciele, konkubenci, zwierzęta, w tym psy stróżujące)? Czy członkowie rodzin, znajomi, przyjaciele klienta, lub klient jest znany z angażowania się w działalność przestępczą lub dokonywania przemocy domowej oraz wiele innych (MCPS, 2021).

Znaczenie zakresu obowiązków nałożonych na pracodawcę zostało szczegółowo określone w orzeczeniach Sądu Najwyższego wydanych jeszcze na podstawie przepisów sprzed nowelizacji Kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r., które nadal mają aktualne znaczenie. Na przykład w orzeczeniu z 5 marca 1970 r.

(I PR 2/70) SN stwierdził, że pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi bezpieczne warunki pracy, eliminujące zagrożenie dla jego życia lub zdrowia. Dotyczy to także zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy. Pracodawca narusza ten obowiązek, jeśli mając świadomość zagrożenia życia lub zdrowia pracownika spowodowanego bezprawnym zachowaniem innego pracownika, nie podejmuje działań, aby to zagrożenie usunąć. Stan nietrzeźwości pracownika, spowodowany nadużyciem alkoholu, szczególnie, jeśli jest on znany pracodawcy z awanturniczych skłonności i jest uzbrojony w nóż, stanowi realne zagrożenie dla załogi (Witoszko, Walczak, 2024).

W orzeczeniu z 14 września 2000 r. (II UKN 207/00) SN wskazał, że zaniedbanie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia jego odpowiedzialność na zasadzie winy (art. 415 Kodeksu cywilnego). Zgodnie z orzeczeniem z 16 marca 1999 r. (II UKN 522/98) do obowiązków pracodawcy należy dostarczenie pracownikowi sprawnych i bezpiecznych narzędzi pracy (Witoszko, Walczak, 2024).

Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych, o którym mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie przysługuje: po pierwsze pomoc psychologiczna w przypadku wystąpienia sytuacji bezpośrednio zagrażających jego życiu lub zdrowiu w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi (art. 121 ust. 2a uops), a także prawo do szkoleń podnoszących poziom bezpieczeństwa osobistego podczas wykonywania czynności zawodowych, które przeprowadza pracodawca co najmniej raz na 2 lata (art. 121 ust. 2c uops).

Ochrona prawna pracowników socjalnych na gruncie karnym

Rozważania na temat aspektów prawnokarnej ochrony pracowników socjalnych zacząć należy od tego, iż pracownikowi socjalnemu przysługuje szczególny rodzaj ochrony. Wspomnieć należy, że zgodnie z art. 121 ust. 2 ustawy o pomocy społecznej jak też z ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej pracownikom socjalnym, jak i asystentom rodziny należy się ochrona przewidziana przepisami prawa dla funkcjonariusza publicznego. Szczególna ochrona prawna funkcjonariusza publicznego polega na tym, iż za pewne przestępstwa popełnione wobec niego przewidziane są surowsze kary niż za te same czyny wobec innych osób. Należy jednak pamiętać, że przepisy prawne nie utożsamiają pracownika socjalnego z funkcjonariuszem publicznym (Frąckowiak, 2019).

Od września 2015 r. doprecyzowano zasady przeprowadzania wywiadu środowiskowego. Zgodnie z art. 107 ust. 3a ustawy o pomocy społecznej przy przeprowadzaniu rodzinnego wywiadu środowiskowego oraz świadczeniu pracy socjalnej w środowisku może uczestniczyć drugi pracownik socjalny. Rodzinny wywiad środowiskowy oraz świadczenie pracy socjalnej w środowisku może się odbywać w asyście funkcjonariusza Policji. Zaś na podstawie ust 3b tej ustawy kierownik ośrodka pomocy społecznej oraz dyrektor centrum usług społecznych, o którym mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, na wniosek pracownika socjalnego ośrodka pomocy społecznej albo centrum usług społecznych lub z własnej inicjatywy, może wystąpić z wnioskiem do właściwego miejscowo komendanta Policji o asystę w trakcie przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego lub świadczenia pracy socjalnej w środowisku. Właściwy miejscowo komendant Policji jest obowiązany do zapewnienia pracownikowi socjalnemu asysty Policji przy przeprowadzaniu rodzinnego wywiadu środowiskowego lub świadczeniu pracy socjalnej w środowisku.

Zgodnie z ustawą z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r., poz. 17) pracownicy socjalni są chronieni przed różnego rodzaju przestępstwami na nich popełnianymi. Zastosowanie mają tu przepisy art. 222 k.k., który zakłada, że za naruszenie nietykalności cielesnej funkcjonariusza publicznego grozi odpowiedzialność karna. W ślad za art. 222 § 1 k.k., penalizowane jest naruszenie nietykalności cielesnej funkcjonariusza publicznego lub osoby do pomocy mu przybranej podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych (grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3). Z kolei zgodnie z art. 222 § 2, jeżeli czyn określony w § 1 wywołało niewłaściwe zachowanie się funkcjonariusza lub osoby do pomocy mu przybranej, sąd może zastosować nadzwyczajne złagodzenie kary, a nawet odstąpić od jej wymierzenia. Ze względu na umiejscowienie w rozdziale XXIX Kodeksu karnego tego przepisu należy uznać, że głównym dobrem chronionym jest tutaj powaga instytucji publicznych, które są reprezentowane przez funkcjonariusza. Przepis ten ma chronić przed zagrożeniem dla toku wykonywanych w ich ramach czynności służbowych. Dobrem ubocznym jest nietykalność cielesna funkcjonariusza publicznego (Hałas, 2024).

Według art. 223 k.k., kto, działając wspólnie i w porozumieniu z inną osobą lub używając broni palnej, noża lub innego podobnie niebezpiecznego przedmiotu albo środka obezwładniającego, dopuszcza się czynnej napaści na funkcjonariusza publicznego lub osobę do pomocy mu przybraną podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10. Jeśli zaś w wyniku czynnej napaści nastąpił skutek

w postaci ciężkiego uszczerbku na zdrowiu funkcjonariusza publicznego lub osoby do pomocy mu przybranej, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 15. Dobrem chronionym jest tutaj przede wszystkim prawidłowość czynności prowadzonych przez funkcjonariusza publicznego, ale także powaga urzędu, natomiast dobrem ubocznym jest życie i zdrowie funkcjonariusza lub osoby przybranej (Hałas, 2024).

Przepisy art. 224 Kodeksu karnego penalizują również przestępstwo tzw. czynnego oporu, inaczej wymuszenia polegającego na wywieraniu wpływu na czynności urzędowe. Jednomyslnie za § 1. wymienionego wyżej przepisu, kto przemocą lub groźbą bezprawną wywiera wpływ na czynności urzędowe organu administracji rządowej, innego organu państwowego lub samorządu terytorialnego, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Zaś § 2 mówi o tym, że tej samej karze podlega, kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia funkcjonariusza publicznego albo osoby do pomocy mu przybranej do przedsięwzięcia lub zaniechania prawnej czynności służbowej. W tym przepisie Kodeksu karnego, oprócz ochrony wolności wyboru działania funkcjonariusza publicznego oraz osoby mu pomagającej, chronione jest także prawidłowe funkcjonowanie instytucji międzynarodowych, co wynika z szerokiego zakresu pojęcia funkcjonariusza publicznego (Hałas, 2024).

Niezwykle często spotykane w praktyce jest zastosowanie art. 226 k.k. – Kto znieważa funkcjonariusza publicznego lub osobę do pomocy mu przybraną, podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Obecne brzmienie art. 226 § 1 Kodeksu karnego wynika z nowelizacji z 9 maja 2008 r., która zmieniła wcześniejszą formułę „podczas lub w związku” na „podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych”. Zmiana ta była skutkiem zakwestionowania poprzedniej wersji przepisu przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 11 października 2006 r. Trybunał uznał, że art. 226 § 1 k.k. był niezgodny z art. 54 ust. 1 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, ponieważ penalizował znieważenie funkcjonariusza publicznego lub osoby pomagającej mu, nawet jeśli było to zrobione w charakterze niepublicznym lub publicznym, ale nie w trakcie wykonywania czynności służbowych. Chronioną wartością jest przede wszystkim szacunek dla instytucji reprezentowanej przez funkcjonariusza publicznego, a dodatkowo godność osobista funkcjonariusza lub osoby mu pomagającej. Natomiast w przypadku § 3 chronioną wartością jest szacunek dla konstytucyjnych organów Rzeczypospolitej Polskiej (Hałas, 2024).

Należy zaznaczyć, że na gruncie noweli ustawy o pomocy społecznej, która weszła w życie w dniu 1 listopada 2023 roku, każdy wyżej wymieniony czyn zabroniony na podstawie Kodeksu karnego popełniony wobec pracownika

socjalnego jest gromadzony w rejestrze centralnym, prowadzonym przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego w terminie 3 dni od dnia jego popełnienia. Wspomniany rejestr jest zbiorem przestępstw popełnionych na pracownikach socjalnych i zawiera także dane dotyczące osób i rodzin ubiegających się o świadczenia z pomocy społecznej lub korzystających z tych świadczeń oraz form udzielonej pomocy społecznej, gromadzone przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej na podstawie przepisów ustawy, oraz przetwarza te dane w celu realizacji zadań ustawowych Jednostki organizacyjnej pomocy społecznej przekazują dane do rejestru centralnego, wykorzystując specjalne oprogramowanie komputerowe.

Kolejnym przepisem karnym odwołującym się do statusu funkcjonariusza publicznego a tym samym pracownika socjalnego jest art. 231a k.k., który wskazuje, że z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych funkcjonariusz publiczny korzysta również wtedy, jeżeli bezprawny zamach na jego osobę został podjęty z powodu wykonywanego przez niego zawodu lub zajmowanego stanowiska. Zgodnie z omawianym przepisem, funkcjonariusze publiczni są objęci szczególną ochroną prawnokarną nawet wtedy, gdy przestępstwo nie zostało popełnione podczas lub w związku z wykonywaniem ich obowiązków służbowych. Dotyczy to przestępstw, które w swojej charakterystyce wymagają, aby zostały popełnione podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych. Taki czyn nie musi zawierać tego warunku w opisie przestępstwa. W literaturze prawniczej zauważa się, że przepis nie wymaga, aby przestępstwo było popełnione w trakcie lub w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, wystarczy, że z samej natury przepisów wynika ochrona takich sytuacji (Stefańska, 2021).

Taka ochrona zapewniana jest także kierownikowi Ośrodka Pomocy Społecznej, jako osobie będącej pracownikiem administracji rządowej, innego organu państwowego lub samorządu terytorialnego, a także innej osobie w zakresie, w którym uprawniona jest do wydawania decyzji administracyjnych – zgodnie z przepisem art. 115 § 13 pkt. 4 k.k. Prawo nie przyznaje takich uprawnień osobom świadczącym usługi opiekuńcze. Jednak zgodnie z życiową praktyką usługi te są wykonywane prawie wyłącznie przez kobiety (stąd też używa się terminu „opiekunka społeczna”), co sprawia, że ta grupa zawodowa jest szczególnie narażona na bezpośrednie niebezpieczeństwo ze strony agresywnych klientów (Kobyłański, Mołoń, 2020).

Jak już wyżej wspomniano jesienią 2023 roku, znowelizowano ustawę o pomocy społecznej. Pracownikom socjalnym zapewniono bezpłatną ochronę prawną lub zwrot połowy poniesionych kosztów w przypadku postępowania

karnego. Odpowiedzialność za zapewnienie tej pomocy prawnej spoczywa na placówce, w której pracownik jest zatrudniony lub na odpowiedniej jednostce samorządu terytorialnego (samorzad.pap.pl, 2023). Jednomyslnie za art. 2d ustawy o pomocy socjalnej pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w samorządowej jednostce organizacyjnej pomocy społecznej, pokrzywdzonemu przestępstwem, o którym mowa w art. 222, art. 223 lub art. 226 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, w związku z wykonywaniem czynności służbowych przysługuje, na jego wniosek, bezpłatna ochrona prawna w postępowaniu karnym, w którym uczestniczy w charakterze pokrzywdzonego lub oskarżyciela posiłkowego.

Dalej w przedmiotowej ustawie znajdują się wytyczne dotyczące ochrony prawnej dla pracownika socjalnego. I tak ochronę prawną, o której mowa w ust. 2d, zapewnia samorządowa jednostka organizacyjna pomocy społecznej, w której jest zatrudniony pracownik socjalny, a jeżeli jednostka ta nie ma zapewnionej obsługi prawnej realizowanej przez radców prawnych lub adwokatów, ochronę prawną zapewnia właściwy miejscowo urząd gminy, starostwo powiatowe lub urząd marszałkowski. W przypadku braku możliwości zapewnienia ochrony prawnej, pracownikowi socjalnemu przysługuje zwrot kosztów ochrony prawnej, w wysokości 50% faktycznie poniesionych kosztów. Podmiotem właściwym w sprawach zwrotu kosztów ochrony prawnej, jest samorządowa jednostka organizacyjna pomocy społecznej, w której jest zatrudniony pracownik socjalny. Zwrot kosztów ochrony prawnej, następuje na wniosek pracownika socjalnego, który poniósł te koszty.

Koszty ochrony prawnej, dokumentuje się za pomocą faktur, w tym elektronicznych, rachunków lub dokumentów sporządzonych na piśmie, potwierdzających datę ich poniesienia oraz ich wysokość, a także pozwalających na jednoznaczne ustalenie podmiotu świadczącego ochronę prawną na rzecz pracownika socjalnego. Zwrot kosztów za ochronę prawną następuje do 30 dnia od wpływu wniosku o zwrot kosztów.

Znowelizowana ustawa o pomocy społecznej wprowadziła przepisy dotyczące organizacji pomocy sąsiedzkiej oraz krótkoterminowych usług wsparcia w domach pomocy społecznej. Nowe regulacje określają również zasady funkcjonowania mieszkań treningowych lub wspomaganych dla osób, które potrzebują wsparcia w codziennym życiu z powodu trudnej sytuacji życiowej, wieku, niepełnosprawności lub choroby, ale nie wymagają całodobowej opieki (www.teta-air.pl/poradnik, 2023).

W kontekście ochrony pracowników socjalnych istotna jest również ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Pracownicy socjalni są często zaangażowani w interwencje w przypadkach przemocy

domowej, co naraża ich na bezpośrednie zagrożenia ze strony sprawców przemocy. Ustawa ta przewiduje m.in. możliwość natychmiastowego usunięcia sprawcy przemocy z miejsca zamieszkania, co ma na celu zwiększenie bezpieczeństwa osób pokrzywdzonych oraz pracowników socjalnych.

Zakończenie

Najwyższa Izba Kontroli bazując na szczegółowym raporcie związanym ze środowiskiem związanym z pracą socjalną rekomenduje następujące postulaty. Po pierwsze zmniejszenie liczby obowiązkowych dokumentów przedstawianych corocznie przez ośrodki pomocy społecznej. Po drugie ustalenie w ustawie konkretnego terminu na przekazywanie oceny zasobów pomocy społecznej radzie gminy, aby dokument zawierał aktualne informacje i rekomendacje do planowania budżetu na następny rok. Po trzecie zapewnienie wystarczającej liczby certyfikowanych superwizorów, umożliwiających organizację superwizji dla pracowników socjalnych. Po czwarte zracjonalizowanie zasad i częstotliwości sporządzania przez pracowników socjalnych aktualizacji rodzinnych wywiadów środowiskowych, obecnie wymaganych co 6 miesięcy i przy każdym nowym wniosku o pomoc. Po piąte poprawa systemu teleinformatycznego, aby efektywnie wspierał pracowników socjalnych, zwłaszcza w sporządzaniu i aktualizacji wywiadów środowiskowych, minimalizując biurokrację. Po szóste opracowanie lub udostępnienie wzoru gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych, co pozwoli na spójne i zgodne z wymogami prawnymi planowanie polityki społecznej w gminach. Po siódme wprowadzenie obowiązku umieszczania adnotacji o zagrożeniach bezpieczeństwa pracowników socjalnych w wywiadach środowiskowych. Po ósme opracowanie przepisów dotyczących standardów BHP dla pracowników socjalnych, w tym algorytmów oceny ryzyka i procedur zapewnienia bezpieczeństwa, np. obecność drugiego pracownika lub asysty Policji. Po dziewiąte opracowanie i wprowadzenie standardów pracy socjalnej oraz na końcu rozważenie możliwości podwyższenia dodatku do wynagrodzenia dla pracowników socjalnych pracujących w środowisku, oraz wprowadzenie zasad jego rewaloryzacji (Raport NIK, 2019).

Z kolei samorządom gminnym NIK zaleciła między innymi zapewnienie pracownikom socjalnym niezbędnych narzędzi i środków, zwłaszcza komputerów i dostępu do informatycznych baz danych, wspierających wykonywanie powierzonych zadań oraz zatrudnienie odpowiedniej liczby pracowników socjalnych zgodnie z rozpoznanymi potrzebami społecznymi i wymogami ustawy (Raport NIK, 2019).

Podsumowując, ochrona prawna pracowników socjalnych jest zagadnieniem wymagającym szczególnej uwagi ze względu na specyfikę ich pracy i związane z nią ryzyko. Pomimo istniejących przepisów prawnych mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa, pracownicy socjalni wciąż borykają się z licznymi wyzwaniami. Przeanalizowane regulacje prawnokarne, cywilne oraz szczególne mechanizmy ochrony funkcjonariuszy publicznych wskazują na potrzebę dalszego wzmocnienia prawnej i instytucjonalnej ochrony pracowników socjalnych.

W obliczu codziennych trudności, takich jak nadmiar pracy biurowej, brak odpowiednich narzędzi do pracy, trudności we współpracy z innymi służbami oraz narażenie na przemoc i agresję ze strony klientów, konieczne jest ciągłe doskonalenie i adaptacja przepisów prawnych. Pracodawcy, rząd oraz społeczeństwo muszą uznać znaczenie pracy socjalnej i podejmować kroki w celu zapewnienia godnych i bezpiecznych warunków pracy dla tych, którzy są na pierwszej linii walki z problemami społecznymi.

Niezbędne jest również podnoszenie świadomości na temat roli pracowników socjalnych i ich wkładu w pomoc osobom w trudnych sytuacjach życiowych. Edukacja społeczna i większe zaangażowanie w tworzenie polityki społecznej mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia i wsparcia dla pracowników socjalnych. Ostatecznie, tylko poprzez skoordynowane działania na poziomie prawnym, instytucjonalnym i społecznym można zapewnić odpowiednie warunki pracy, które pozwolą pracownikom socjalnym skutecznie realizować swoje zadania i pomagać najbardziej potrzebującym członkom społeczeństwa.

Pracownicy socjalni wprost wskazują postulaty *de lege ferenda* jakie należy wprowadzić w polskim ustawodawstwie, aby poprawić już i tak ich niełatwą sytuację zawodową. Proponują oni w szczególności: polepszenie warunków pracy np. montaż kamer w Miejskich Ośrodkach Pomocy Społecznej, wyposażenie każdego z nich w telefon, samochód służbowy itd., większe wsparcie ze strony kierownictwa, możliwość pracy w terenie w duecie dla zwiększenia bezpieczeństwa tak jak jest to np. w formacjach mundurowych, zwiększenie współpracy z policją i strażą miejską, obejmującej wspólne interwencje oraz szybką reakcję na zgłoszenia przemocy wobec pracowników socjalnych, podniesienie prestiżu zawodu pracownika socjalnego, zatrudnienie większej liczby pracowników socjalnych, organizowanie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i komunikacji z klientem oraz przygotowanie specustawy regulującej zawód pracownika socjalnego i wiele innych (Wasilewska-Ostrowska, 2019).

References

- Frąckowiak, R. (red.) (2019). *Ustawa o pomocy społecznej. Komentarz*. Legalis.
- Hałas, R. G. (2024). W: A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), *Kodeks Karny. Komentarz*. Legalis. <https://samorzad.pap.pl/kategoria/prawo/od-1-listopada-darmowa-ochrona-prawna-dla-pracownikow-socjalnych-dokument> (dostęp: 1.07.2024 r.).
- <https://www.teta-air.pl/poradnik/darmowa-ochrona-prawna-dla-pracownikow-socjalnych-od-listopada-2023-co-nalezy-o-niej-wiedziec/> (dostęp: 30.06.2024 r.).
- Kobyłański, T., Mołoń, M. (2020). Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników socjalnych w trakcie wykonywania czynności zawodowych. *Projekt konkursowy pt. „Kompetencje plus” realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020*, 3–4, 7–10, 14.
- Majchrowska, A. (2005). Pracownik socjalny w systemie pomocy społecznej. Koncepcja roli zawodowej. *Roczniki Nauk Społecznych*, 33(1).
- Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej (MCPS) (2021). *Bezpieczeństwo pracownika socjalnego – jak radzić sobie w sytuacji zagrożenia. Kurs samoobrony*, 25–26.
- Mucha, W. (2021). Uwarunkowania prawne, instytucjonalne oraz praktyka pracy pracownika socjalnego z klientami pomocy społecznej. *Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy*, 38(1), 22.
- Mucha, W. (2023). Wybrane przypadki deficytu bezpieczeństwa pracowników socjalnych w pracy terenowej oraz biurowej. *Zeszyty Naukowe Collegium Witelona*, 46(1), 51–52.
- Raport NIK. (2019). *Informacja o wynikach kontroli. Organizacja i warunki pracy pracowników socjalnych w gminach*, 29–31.
- Stefańska, B. (2021). W: R. Stefański (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Legalis.
- Wasilewska-Ostrowska, K. (2019). O (nie)bezpieczeństwie pracy w pomocy społecznej, ORCIB. *Praca Socjalna*, 6(34), 82–88.
- Witoszko, W., Walczak, K. (2024). W: W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*. Legalis, art. 207.
- Wyrok SN z dnia 14 września 2000 roku, II UKN 207/00, LEX nr 46076.
- Wyrok SN z dnia 16 marca 1999 roku, II UKN 522/98, LEX nr 37779.
- Wyrok SN z dnia 5 marca 1970 roku, I PR 2/70, LEX nr 12197.