

Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy

Burnout as a challenge for Polish labour law

Streszczenie

W artykule zaprezentowany został problem wypalenia zawodowego. Autorka przedstawia pojęcie wypalenia zawodowego, jego genezę, objawy i ich konsekwencje dla pracowników, pracodawców i całego społeczeństwa. Prezentuje rozwiązania przyjęte w niektórych krajach europejskich, których celem jest przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. Podejmuje również próbę analizy, jakie rozwiązania mogą zostać przyjęte w prawie polskim w celu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu oraz czy wypalenie zawodowe może zostać uznane za chorobę zawodową. Przedstawia także propozycje rozwiązań, których wdrożenie pomogłoby pracodawcom w walce z syndromem wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe

wypalenie zawodowe, choroba zawodowa, europejskie prawo pracy, czynniki psychospołeczne w środowisku pracy

JEL: K31

Wstęp

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem, które dotyka coraz większą liczbę pracowników. Syndrom ten stał się na tyle poważny i powszechny, że zajęła się nim Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), umieszczając wypalenie zawodowe w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych, tzw. ICD-11, która będzie obowiązywała od 2022 r. (World Health Organization, 2019). W obecnie obowiązującej klasyfikacji ICD-10 syndrom wypalenia zawodowego nie jest bezpośrednio związany z pracą zawodową i jej wykonywaniem, lecz jest ujmowany jako kategoria należąca do czynników wpływających na stan zdrowia i kontakt ze służbą zdrowia. W klasyfikacji ICD-11 jest natomiast odrębna kategoria wypalenia zawodowego jako syndromu związanego bezpośrednio z pracą zawodową. WHO określiła

Abstract

This article presents the problem of burnout. In the article was presented its genesis, symptoms and their consequences for employees as well as for employers and for the whole society. The article presents solutions adopted in European countries, whose aim is to prevent burnout. The article attempts to analyze what solutions can be adopted in Polish law to prevent burnout, and whether burnout can be considered an occupational disease. Proposed solutions the implementation of which would help employers in the fight against the burnout syndrome, were also presented.

Keywords

occupational burnout, occupational disease, European labour law, psychosocial factors at working environment

szczegółowe kryteria diagnostyczne dla zespołu wypalenia zawodowego oraz zdefiniowała go jako efekt przewlekłego stresu w miejscu pracy, którym nie udało się skutecznie zarządzać. Zgodnie z definicją WHO wypalenie zawodowe charakteryzują trzy wymiary: 1) uczucie wyczerpania lub wyczerpania energii, 2) zwiększony dystans mentalny do pracy lub poczucie cynizmu związane z pracą i 3) zmniejszona skuteczność zawodowa. Należy zauważyć, że w klasyfikacji ICD-11 syndrom wypalenia zawodowego nie został jednak uznany za jednostkę chorobową, ale za czynnik mogący mieć potencjalnie negatywny wpływ na stan zdrowia pracownika.

Wypalenie zawodowe jest syndromem, który oddziałuje nie tylko na osobę, która jest nim dotknięta, ale także na gospodarkę i całe społeczeństwo. Co oczywiste, konsekwencje wypalenia zawodowego są najbardziej odczuwalne przez dotkniętego nim pracownika, jednak dotkliwe są także dla organizacji — przedsiębiorstw i firm

oraz pracodawców. Kraje Unii Europejskiej tracą z powodu stresu związanego z pracą i wypalenia zawodowego biliony euro rocznie, co jest efektem spadku wydajności oraz częstej absencji pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich z powodu złego samopoczucia (European Agency for Safety and Health at Work, 2014, s. 4). Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych liczba dni zwolnienia lekarskiego w 2018 r. w Polsce z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania wynosiła ponad 17. Absencja z powodu tych chorób zajmuje drugie miejsce pod względem liczby dni spędzonych na zwolnieniu lekarskim — po zwolnieniach z powodu chorób nowotworowych (Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2019, s. 42). Wypalenie zawodowe, które niesie za sobą cały szereg objawów somatycznych, może przyczyniać się także do absencji chorobowych z innego powodu niż zaburzenia psychiczne, jako pośrednie skutki wypalenia zawodowego. Wypalenie zawodowe to problem, z którym mierzą się zarówno pracownicy, jak i organizacje, dlatego tak istotne jest znalezienie rozwiązań prawnych, które pomogą im w jego zapobieganiu.

Geneza pojęcia wypalenie zawodowe

Choć zjawisko wypalenia zawodowego jest problemem obecnie powszechnie znanym, w praktyce często dochodzi do jego błędnego rozumienia. Bywa ono odbierane w przestrzeni publicznej jako przejaw lenistwa pracownika i usprawiedliwienia niższych efektów swojej pracy, bywa interpretowane jako zwykłe przemęczenie, a czasem jest mylone z depresją. Pod pojęciem „wypalenie” kryje się stopniowa utrata energii i motywacji do pracy, które dotychczas były na najwyższym poziomie. Zapal i zaangażowanie zamieniają się w emocje negatywnie oddziałujące na człowieka, takie jak frustracja czy poirytowanie. Praca nie przynosi już satysfakcji, lecz jest źródłem odczuwanej pustki, niepokoju, złości, a nawet lęku. Aby zobrazować jak funkcjonuje osoba dotknięta wypaleniem zawodowym, można wyobrazić sobie akumulator, który traci powoli energię, chociaż jest doładowany. Do wypalenia dochodzi zatem wówczas, gdy pracownik wkłada w pracę więcej energii niż jest w stanie następnie odzyskać po próbie regeneracji. Nie jest to więc jednostajna utrata energii. Wypalenie zawodowe jest efektem długotrwałego zachwiania równowagi pomiędzy wysiłkiem wkładanym w pracę a uzyskiwanymi rezultatami (Chirkowska-Smolak, 2009, s. 257–258).

W literaturze termin wypalenie zawodowe pojawił się po raz pierwszy w 1961 roku w opowiadaniu Grahama Greena pt. *A burn out case*. Autor przedstawił w niej historię pewnego architekta, który był tak zmęczony pracą, że postanowił zamieszkać w afrykańskiej dżungli (Bilska, 2004, s. 1). Jednak to prace Herberta Freudenbergera, amerykańskiego psychiatry, powstałe w 1974 roku powszechnie są uważane za początek rozważań nad wypaleniem zawodowym (Anczewska, Świtaj i Roszczyńska, 2005, s. 68). Publikacja H. Freudenbergera *Staff burn — out* była oparta na jego doświadczeniach z pracy w ośrodku dla osób uzależnionych od narkoty-

ków. Autor spostrzegł zmianę jaka zachodziła w postawie młodych osób, które rozpoczęły tam pracę charytatywną. Ich początkowe zaangażowanie i idealistyczne nastawienie stopniowo gasło z powodu braku realizacji zamierzonych celów. Wolontariusze otrzymywali za mało nagród w stosunku do wysiłku, który wkładali w pracę. H. Freudenberger dostrzegł w utracie zaangażowania symptomy wypalenia zawodowego. Definiując to zjawisko uznał, że jest to zespół objawów na poziomie psychicznym, fizycznym i behawioralnym. Określił je jako stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody (Chirkowska-Smolak, 2009, s. 258). Najbardziej znaną badaczką wypalenia zawodowego jest natomiast Christina Maslach, która stworzyła kwestionariusz do badania wypalenia zawodowego, tzw. Maslach Burnout Inventory. Opracowała definicję i koncepcję tego syndromu w 1993 roku, wskazując na trzy filary wypalenia zawodowego, które do dziś obowiązują i są podstawą dla badań nad wypaleniem zawodowym

Jednym z tych filarów jest **wyczerpanie emocjonalne**, dla którego charakterystyczne jest zniechęcenie do pracy, mniejsze zaangażowanie w sprawy zawodowe oraz zmniejszenie aktywności na polu zawodowym. Z drugiej strony o wyczerpaniu świadczą objawy psychosomatyczne, jak np. nieustępujące napięcie, drażliwość, ale także stałe zmęczenie, bóle głowy, bezsenność, zaburzenia gastryczne, częste przeziębienia. Kolejnym filarem wypalenia zawodowego wskazanym przez Ch. Maslach jest **depersonalizacja** — pojęcie to oznacza zmianę nastawienia w stosunku do innych ludzi, ochłodzenie relacji międzyludzkich i ograniczenie się jedynie do formalnych kontaktów, często wiąże się też z przedmiotowym traktowaniem ludzi i brakiem zaangażowania w sprawy klientów. Trzecim elementem składowym wypalenia zawodowego jest **poczucie braku osiągnięć zawodowych**, które przejawia się odczuciem spadku własnych kompetencji (Tucholska, 2001, s. 304).

Wskazane cechy wypalenia zawodowego pokazują, że jest ono zjawiskiem wielowymiarowym, którego nie można zamknąć w jednej płaszczyźnie. Wypalenie zawodowe definiowane jest także jako negatywny stan wyczerpania fizycznego, emocjonalnego i psychicznego, który jest końcowym rezultatem stopniowego procesu utraty złudzeń, a więc rozczarowania. Co charakterystyczne, u różnych osób mogą pojawiać się odmienne symptomy, mimo że pracownicy są dotknięci tym samym zaburzeniem. Z pewnością jednak nie można łączyć wypalenia zawodowego wyłącznie z objawami emocjonalnymi, ponieważ objawy somatyczne i poczucie u pracownika, że poważnie choruje, są nierozdzielnie z nimi związane.

Dla osoby dotkniętej syndromem wypalenia zawodowego charakterystyczne są — podobnie jak u wolontariuszy badanych przez H. Freudenbergera — złość, poirytowanie, poczucie odizolowania i bezsensu. Osoby dotknięte wypaleniem zawodowym często skarżą się na wiele objawów somatycznych, takich jak bóle głowy, in-

fekcje czy trudności z zasypianiem. Wszystkie te symptomy obniżają jakość nie tylko życia zawodowego, ale także relacji rodzinnych i osobistych. Aby pokazać, w jaki sposób rozwijają się objawy wypalenia zawodowego, Marie Asberg z Karolinska Institute opracowała tzw. lej wyczerpania. Do początkowych i jednocześnie najszerszych objawów wypalenia zawodowego należy zaliczyć kłopoty ze snem i zmęczenie. Następnie lej coraz bardziej się zawęża i wraz z upływem czasu zaczynają się pojawiać kolejne objawy, takie jak choroby psychosomatyczne i porywczosć, powodujące brak radości i poczucie beznadziei. W krytycznym miejscu leja pojawia się zaś wyczerpanie, które dopełnia wachlarz wcześniejszych objawów wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe nie powstaje nagle, ale rozwija się etapami. American Psychology Association wskazuje, że osoba, która może się zawodowo wypalić, początkowo jest oczarowana pracą i możliwościami, jakie ona daje, angażuje się w maksymalnym stopniu w wypełnianie swoich obowiązków. Etap ten jest nazwany miesiącem miodowym. Po pierwszej fazie dochodzi do przebudzenia, kiedy pracownik zaczyna sobie uświadamiać, że środowisko pracy nie jest takie, jak początkowo sobie wyobrażał. Następnie pojawia się szorstkość, czyli wyróżniony przez Ch. Maslach cynizm w relacjach interpersonalnych, co ostatecznie prowadzi do wypalenia pełnego. Ostatnim etapem według American Psychology Association jest odradzanie się z syndromu wypalenia zawodowego (Ostrowska i Michcik, 2013, s. 24).

Początkowo sądzono, że wypalenie zawodowe może dotknąć tylko osoby, które wykonują zawody ściśle związane ze świadczeniem pracy „dla innych” i będące w stałym kontakcie z drugim człowiekiem. Do takich zawodów zaliczano zwłaszcza przedstawicieli zawodów medycznych, lekarzy, pielęgniarki, ale także nauczycieli, pedagogów specjalnych czy policjantów (Sęk, 2000, s. 8). Jednak obecnie odchodzi się od zawężania grupy osób narażonych na wypalenie zawodowe. Przyjmuje się, że może być nim dotknięty każdy pracownik, bez względu na charakter jego pracy, w każdym przedziale wiekowym, w tym także osoby młode (Wrabec, 2007).

Przyczyn pojawienia się zjawiska wypalenia zawodowego jest wiele. Często wskazuje się, że należy ich upatrywać również w rozwiązaniach dotyczących organizacji pracy przyjętych u danego pracodawcy, a także w interpretacji niektórych przepisów kodeksu pracy, które jednocześnie mogą się okazać niekorzystne w walce z tym syndromem.

Najczęściej za podstawową przyczynę wypalenia zawodowego uznaje się nadmierne obciążenie pracą (Nowak, 2019, s. 15). Zagrożeniem w tym zakresie jest np. przewidziana w kodeksie pracy możliwość zobowiązania pracownika do pozostania w pracy w godzinach nadliczbowych, w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, a także w sytuacji szczególnych potrzeb pracodawcy, o czym stanowi art. 151 § 1 k.p. Ponadto kadra zarządzająca u danego pracodawcy w razie konieczności wykonu-

je pracę w godzinach nadliczbowych bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tego tytułu. Wskazuje się, że kadra zarządzająca nie może liczyć na tak szeroką ochronę jak pracownicy szeregowi. Pracodawca wybierając pracowników do pełnienia funkcji zarządczych, powinien kierować się kryterium odporności na stres. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 22 lutego 2000 r., IIIA Va 864/99 (OSA 2001/10/37), stres związany z wykonywaniem pracy przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest cechą tych obowiązków i jako taki nie może być uznany za przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy, chyba że jest nadmierny i został spowodowany nadzwyczajnymi okolicznościami zaistniałymi w czasie i miejscu pracy. Wskazuje się, że kadra zarządzająca powinna być odporna na przewlekły stres, co uznaje się za normę i nierozzerwalną część pełnienia funkcji zarządczych, o ile nie wiąże się on z nadzwyczajnymi okolicznościami. Przyjmuje się, że kadra zarządzająca powinna być bardziej odporna na stres niż pracownicy szeregowi (Majchrzak, 2007, s. 583). Oczywiście długotrwały stres i praca w godzinach nadliczbowych mogą dotyczyć nie tylko kadry zarządzającej, ale każdego z pracowników. Długotrwały stres uderza w wydajność i może się przyczynić do powstania wielu schorzeń, w tym wypalenia zawodowego (Surdykowska, 2007, s. 64). Dlatego tak ważne jest, by pracodawca dbał o redukcję poziomu stresu u zatrudnionych przez siebie pracowników, a także umożliwiał im nieprzerwany odpoczynek. Zagrożeniem jest także możliwość odwołania pracownika z urlopu, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu, o czym stanowi art. 167 k.p. W rzeczywistości pracownik ma również dość mocno ograniczony wpływ na termin, w jakim urlop ten ma zostać udzielony i faktycznie będzie udzielony (Nowak, 2019, s. 15). Przyjmuje się, że pracownik powinien wykorzystywać urlop wypoczynkowy w sposób niezakłócony przez pracodawcę w celu regeneracji sił, jednak praktyka pokazuje, że zasada ta bywa łamana zarówno przez wspomnianą możliwość odwołania pracownika z urlopu, jak i zobowiązanie pracownika do pozostawiania „pod telefonem”. Przepisy kodeksu pracy nie odzwierciedlają zmian cywilizacyjnych, do których doszło w zakresie utrzymywania stałej łączności z pracą poprzez służbowe telefony komórkowe i laptopy. Pracodawcy często oczekują, że pracownicy także w trakcie urlopu będą „czuwać” nad tym co dzieje się w pracy, co prowadzi do niekorzystnych skutków nie tylko odczuwanych przez pracowników, ale w rezultacie dla całej organizacji (Płaczek, 2007, s. 357). Przeciążenie pracą i praca w godzinach nadliczbowych oraz naruszenie nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego w dłuższej perspektywie przyczyniają się do zachwiania równowagi między życiem prywatnym i życiem zawodowym, co wpływa na coraz mniejszą efektywność pracownika i może skutkować pojawieniem się wypalenia zawodowego.

Istotny jest również sam charakter pracy, możliwość bieżącego analizowania zagrożeń, które płyną z jej wykonywania dla życia psychicznego pracownika oraz do-

cenienie przez przełożonych, współpracowników i klientów. Dlatego tak ważne jest, by pracodawca ustalił jasny system awansu i dostępu do szkoleń, wolny od dyskryminacji, o czym stanowi art. 18^{3a} k.p. Ważna jest też szczegółowa analiza indywidualnej sytuacji pracownika i obszarów, w których mógłby się rozwijać. Wdrożenie możliwości zmiany lub rozwoju w zakresie obowiązków pracowniczych może w znacznej mierze ograniczyć pojawienie się wypalenia zawodowego.

Źródła wypalenia zawodowego

Istnieje wiele przyczyn powstania wypalenia zawodowego, które jednocześnie mogą się pokrywać (Chirkowska-Smolak, 2009, s. 262). Należą do nich m.in. cechy osobowości, społeczna presja związana z pracą, a także kultura organizacyjna danego miejsca pracy. Co do cech osobowości, z badań wynika, że wyższe wskaźniki wypalenia zawodowego można dostrzec u osób o wyższym wskaźniku neurotyczności i zewnętrznym poczuciu kontroli, które radzą sobie w sposób unikowy ze stresem lub niską samooceną. Osoby o wysokiej sumienności również częściej dotyka wypalenie zawodowe (Sapilak, 2012, s. 54). Wypalenie zawodowe zwykle występuje wśród osób, które charakteryzuje wysoki poziom motywacji, a także tych pracujących długi czas w warunkach lub środowisku, które stanowią dla nich obciążenie emocjonalne. Duże znaczenie w powstaniu tego syndromu mają czynniki społeczne w postaci presji czy braku zrozumienia problemu ze strony osób najbliższych. Na rozwój lub ograniczenie wypalenia zawodowego może także wpływać swoisty rodzaj „etyki pracy” wyniesiony z domu.

Inną płaszczyzną są relacje z przełożonymi i współpracownikami. Niejednokrotnie zdarza się, że w nieprzychylnym środowisku, w którym występują konflikty, silna rywalizacja, brak współpracy, łatwiej o pojawienie się pierwszych symptomów wypalenia zawodowego. Jeśli organizacja jest wspierająca, wówczas cele i oczekiwania pracownika zostają spełnione, a osiągnięty sukces nabiera znaczenia egzystencjalnego. Z badań wynika, że sytuacja, która jest najbardziej obciążająca dla pracownika, to brak egzystencjalnego znaczenia pracy. Powodem wypalenia nie jest więc poniesiona porażka w działalności zawodowej, lecz poczucie pracownika, że jego starania nie mają znaczenia ani sensu. Sukces zawodowy nie stanowi „ochrony” przed wypaleniem zawodowym, jeśli nie towarzyszy mu poczucie, że robi się coś sensownego (Sęk, 2000, s. 56). Wypalenie zawodowe jest zatem końcowym wynikiem procesu utraty złudzeń co do odnalezienia sensu w miejscu pracy.

Środowisko stresujące natomiast nie sprzyja realizacji celów i oczekiwań, przyczyniając się do powstania porażki i rozwoju wypalenia zawodowego. Zdaniem C. Cherniss, pracownik przebywający w nieodpowiednim środowisku pracy może radzić sobie ze stresorami, kiedy podejmuje odpowiednie działania. W ten sposób może kształtować postawy, które uchronią go przed wypaleniem zawodowym, ponieważ wzrośnie jego poczucie kompetencji. Zaś pracownik, który gorzej radzi sobie

w takim środowisku, będzie kształtował w sobie negatywne postawy, które w rezultacie przyczynią się do utraty energii i wypalenia zawodowego (Witkowski i Śladyk-Sobol, 2012, s. 318).

Polskie regulacje prawne i rozwiązania wewnętrzne pracodawców a syndrom wypalenia zawodowego

Odpowiedzią na rozpowszechniające się zjawisko wypalenia zawodowego powinno być tworzenie przeciwdziałających mu regulacji prawnych. W polskim prawie, zwłaszcza w kodeksie pracy, nie ma gwarancji, które bezpośrednio odnosiłyby się do zwalczania tego zjawiska. Spośród obowiązujących przepisów kodeksu pracy istotny jest jednak uregulowany w art. 94 pkt 4 spoczywający na pracodawcy obowiązek ochrony zdrowia pracownika przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek poszanowania zdrowia pracownika został wyrażony nie tylko w kodeksie pracy, ale także w Konstytucji, w art. 66 ust. 1, który stanowi, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 15 k.p.). Generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników został wprost wyrażony w art. 207 § 2 k.p., stanowiącym, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W doktrynie stworzona została także odrębna koncepcja „pracowniczego prawa do ochrony zdrowia”, by podkreślić szczególną wagę ochrony zdrowia pracowniczego w środowisku pracy, choć zarzuca się jej, że powiela obywatelskie prawo do ochrony zdrowia (Liszczy, 2018, s. 147).

Kodeks pracy zapewnia także ochronę godności pracownika i jednocześnie zdrowia pracownika, np. przez zawarte w nim przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ k.p.) oraz dyskryminacji (art. 18^{3a-3d} k.p.), które pośrednio mogą wpływać na powstanie zjawiska wypalenia zawodowego (Nowak, 2018b, s. 9). Przestrzeganie tych przepisów również odnosi się do obowiązku ochrony zdrowia pracowniczego, ponieważ mobbing i dyskryminacja są zjawiskami, które silnie w negatywny sposób wpływają na zdrowie pracownika, często prowadząc do jego rozstroju, nie tylko psychicznego, ale także somatycznego. Co ważne, pracodawca zobowiązany jest do dbania o przestrzeganie zasad współżycia społecznego w pracy, o czym stanowi art. 94 pkt 10 k.p. Z tego ogólnie sformułowanego obowiązku wynikają obowiązki szczegółowe — dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu godności pracowników (zob. postanowienie SN z 30 sierpnia 2018 r., I PK 184/17, LEX nr 2542600). Dbłość o szybkie rozwiązywanie konfliktów i dobrą atmosferę w pracy mogą przyczyniać się do obniżenia ryzyka wystąpienia wypalenia zawodowego, którego istotnym źródłem jest stres spowodowany nie

tylko natłokiem zadań, ale również złymi relacjami w stosunkach międzyludzkich (Orłowski, 2019, s. 9).

Inną gwarancją, która pośrednio chroni pracowników przed syndromem wypalenia zawodowego, jest art. 14 k.p. stanowiący, że pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Pracownicy mają prawo do urlopów wypoczynkowych, co jest zalecane także w przypadku wyczerpania i występowania początkowych symptomów wypalenia zawodowego, jednak przepisy nie przewidują możliwości skorzystania z urlopu bezpośrednio ze względu na wyczerpanie, które prowadzi do wypalenia zawodowego. Jak wskazano wyżej, ogólnie określone zasady przyznawania urlopu nie są wystarczające w przypadku przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, dlatego istotne jest dostosowanie przepisów do sytuacji zagrożenia tym syndromem.

Jednym z obecnie dostępnych urlopów, który może być szczególnie pomocny w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu, jest urlop dla poratowania zdrowia. Urlop ten jednak jest dostępny jedynie dla wybranych grup zawodowych, np. nauczycieli, w tym nauczycieli akademickich. Omawiana grupa zawodowa może być istotnie zagrożona wypaleniem zawodowym ze względu na czynniki psychospołeczne: stres i duże zaangażowanie emocjonalne, którego wymaga nie tylko przekazywanie wiedzy, ale również ukształtowanie uczniów i studentów, stosunkowo niskie wynagrodzenie i duże wymagania stawiane w rozwoju pracowników związane z prowadzeniem zajęć dydaktycznych (Lewandowicz-Machnikowska, 2016, s. 57).

Urlop dla nauczycieli jest typowym urlopem zdrowotnym. Zgodnie z art. 73 ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2019 r. poz. 2215) urlop zdrowotny przysługuje pracownikowi po 7 latach nieprzerwanej pracy, w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę, albo na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Jest to o tyle korzystne rozwiązanie, że nauczyciel korzystając z takiego urlopu zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia. W ten sposób nauczyciele mają szansę chronić się przed wypaleniem zawodowym. Z urlopu dla poratowania zdrowia mogą też korzystać nauczyciele akademicki na mocy art. 131 ustawy z 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU z 2021 r. poz. 478 ze zm.).

Płatny urlop dla poratowania zdrowia przysługuje także m.in. sędziom, jeżeli ich leczenie wymaga powstrzymania się od pełnienia służby (art. 93 ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, DzU z 2020 r. poz. 2072) i prokuratorom (art. 116 ustawy z 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze, DzU z 2021 r. poz. 66).

Kolejną pomocą dla pracowników jest możliwość skorzystania z urlopu bezpłatnego, jednak może on być przyznany dopiero po udzieleniu zgody przez pracodawcę (art. 174 k.p.). Z wnioskiem o udzielenie takiego urlopu występuje pracownik na czas, który zaakceptuje

pracodawca. Istotną przeszkodą w korzystaniu z tego urlopu jest brak wynagrodzenia za czas pozostawania na urlopie. Polscy pracownicy w przypadku pogorszenia stanu zdrowia mogą także korzystać ze zwolnień lekarskich, jednak zbyt częste i długotrwałe absencje w pracy zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony (tak m.in. wskazał SN w wyroku z 17 maja 2016 r., I PK 155/15, OSNP 2017/12/160).

Poza regulacjami, które zawiera kodeks pracy, ważne jest podejście pracodawców do kwestii wypalenia zawodowego i dbałość o środowisko pracy. Przede wszystkim pracodawcy powinni dążyć do eliminowania stresu w zakładach pracy zgodnie z dyrektywą ramową 391/89/EWG, której art. 5 stanowi, że pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczeństwo i ochronę ich zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą. Ponadto pracodawca powinien dostosować swoje działania do zmieniających się okoliczności, uwzględniając nowe rozwiązania techniczne, a także możliwości pracownika (art. 6 dyrektywy). Dyrektywa ta nakazuje zatem elastyczność w podejściu do stresu, który w różnych okresach może zmieniać swoje natężenie (np. w czasach kryzysu, gdy wskaźnik bezrobocia jest wyższy, poziom stresu może naturalnie wzrastać wśród pracowników). Istotne jest szkolenie pracowników i zapewnienie takich warunków pracy, aby w jak najmniejszym stopniu przyczyniały się one do powstania stresu, który i tak jest częścią wykonywania pracy. Pracodawcy mogą także prowadzić wewnętrzną politykę przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, uświadamiając pracowników o ryzykach, które ono niesie, a także wprowadzać takie rozwiązania jak np. urlop dla poratowania zdrowia (zwany w innych krajach sabbatical, o czym będzie mowa dalej) poprzez odpowiednie zapisy w regulaminie pracy. Ważne są również wgląd w zakres obowiązków pracownika i monitorowanie, czy rozwija on swoje umiejętności i kompetencje, czy jego rozwój przebiega we właściwym kierunku, oraz odpowiedni system doceniania pracowników — w postaci premii, awansów, dostępu do szkoleń.

Wybrane rozwiązania obowiązujące w innych krajach w zakresie wypalenia zawodowego

Ze względu na brak bezpośrednich rozwiązań prawnych w Polsce dotyczących wypalenia zawodowego warto przyjrzeć się rozwiązaniom w innych krajach. Jednym z nich jest urlop regeneracyjny, nazywany powszechnie urlopem sabbatical. Sabbatical vacations w Stanach Zjednoczonych były wprowadzane na szerszą skalę w układach zbiorowych pracy już w latach 70. XX wieku. Początkowo były udzielane pracownikom zatrudnionym w przemyśle stalowym, aluminium i maszynowym (Uklejska, 1974, s. 26). Sabbatical staje się także coraz bardziej popularny w krajach zachodnioeuropejskich, obowiązuje np. w prawie duńskim, niemieckim, austriackim,

francuskim, włoskim i jest uznawany za jedno z najbardziej pomocnych rozwiązań w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu (Nowak, 2019, s. 15). Urlop ten jest płatny i adresowany w szczególności do osób pracujących w korporacjach, które potrzebują odpoczynku, by uchronić się przed wypaleniem zawodowym lub przez jakiś czas chcą poświęcić się innemu zajęciu, np. podróżowaniu lub pracy społecznej. Urlopy te kierowane są zwłaszcza do osób zajmujących wysokie stanowiska, z dużym doświadczeniem i wiedzą, które stanowią szczególnie wysoką wartość dla pracodawcy (Nowak, 2018, s. 349). Udzielanie takiego urlopu oceniane jest jako leżące w interesie pracodawcy. Pozwala bowiem na utrzymanie kluczowych pracowników w jak najlepszej formie, co przekłada się na kondycję całej firmy. Polski kodeks pracy nie wspomina o możliwości skorzystania z takiego urlopu, zatem może on wynikać jedynie z przepisów wewnętrznych, jeśli pracodawca uzna za słuszne wprowadzenie takiego urlopu. Jego kształt powinien być zgodny z intencjami oraz potrzebami pracodawcy i pracowników. Oznacza to, że pracodawca decyduje, kto mógłby otrzymać taki urlop, czy byłby on powszechnie dostępny czy udzielany jedynie osobom, które wykazują się określonym stażem pracy albo zajmują uprawniające do urlopu stanowisko. Pracodawca może też zdecydować, w jakiej wysokości wynagrodzenie będzie przysługiwało pracownikowi korzystającemu z urlopu sabbatical.

Dobrym przykładem kraju, który zmierzył się z próbą przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, jest Francja. Prace Komisji do spraw socjalnych i społecznych we Francji dotyczące przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu rozpoczęły się w czerwcu 2016 r. Francuski rząd wskazywał wówczas na dane statystyczne pokazujące, że w latach 2007-2012 około 30 tysięcy Francuzów było dotkniętych wypaleniem zawodowym, a obecnie liczba ta diametralnie wzrosła — aż do 3 milionów osób (Rębała, 2015). Prognozy dotyczące rozwoju tego zjawiska we Francji również nie są optymistyczne, rząd zauważył bowiem, że przyczyn wzrostu liczby osób dotkniętych tym syndromem należy poszukiwać w licznych przemianach o charakterze ekonomicznym, np. w coraz częstszej wśród Francuzów pracy w godzinach nadliczbowych, co doprowadziło do cichych, niedostrzeganych zmian, które jednak trudno zdefiniować jednoznacznie na płaszczyźnie medycznej. Wówczas rozpoczęto prace nad uznaniem wypalenia zawodowego za chorobę zawodową. Pierwszym etapem było wyraźne odróżnienie wypalenia zawodowego od innych zaburzeń emocjonalnych, takich jak nerwice czy depresje. Komisja do spraw socjalnych i społecznych zaproponowała utworzenie krajowego centrum, którego zadaniem będzie ocena dbałości o zdrowie psychiczne w miejscu pracy. Drugim założeniem w walce z wypaleniem zawodowym jest obowiązkowa profilaktyka zagrożeń psychospołecznych w przedsiębiorstwach (Assemblée Nationale, 2017).

Obecnie przyczyn wypalenia zawodowego często upatruje się w trudnym środowisku pracy i pozostawianiu w stałej łączności z pracą. Pracownicy nie tylko często wykonują pracę w godzinach nadliczbowych, w tym

w późnych godzinach wieczornych i weekendy, ale także ze względu na rozwój technologii stale otrzymują powiadomienia, maile, telefony po godzinach pracy. Dotyczy to także osób pracujących zdalnie, które muszą rozgraniczać czas na życie zawodowe i prywatne. Ze względu na powszechność i dostępność środków komunikacji elektronicznej w istotny sposób zaciera się granice między czasem wolnym a pracą. Złudne poczucie odpoczynku przyczynia się do późniejszego powstania wypalenia zawodowego (Surdykowska, 2019, s. 7).

Jednym z rozwiązań, które weszło w życie we Francji 1 stycznia 2017 r. jest tzw. *le droit de la déconnection*, które wymaga od wszystkich firm zatrudniających ponad 50 osób ustalenia indywidualnych zasad pozwalających pracownikowi na bycie offline (poza zasięgiem sieci Internet) w konkretnych momentach, tzn. wieczorem, w weekend czy podczas urlopu. Oznacza to, że pracownicy nie mają obowiązku odpowiadania na maile, jeśli nie otrzymali ich w godzinach pracy. Francuzi zauważyli bowiem, że bycie w ciągłej presji i łączności z pracą to pierwszy krok do pojawienia się symptomów wypalenia zawodowego. Ta inicjatywa ma zatem za zadanie odciążyć psychologicznie pracowników (Legifrance i Loi, 2016, s. 1088).

Coraz bardziej istotna staje się też dbałość o środowisko psychospołeczne w miejscu pracy i o zdrowie psychiczne pracowników. Międzynarodowa Organizacja Zdrowia dąży do zapewnienia ochrony zdrowia psychicznego, które jest rozumiane jako stan dobrego samopoczucia, w którym dana osoba jest świadoma własnych możliwości, radzi sobie z normalnym poziomem stresu, wydajnie pracuje oraz uczestniczy w życiu swojej społeczności. Także na szczeblu unijnym widoczna jest troska o przeciwdziałanie stresowi spowodowanemu pracą, np. w komunikacie „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich”, który jest nowelizacją przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, podkreślono istotny wpływ stresu na spadek produktywności pracowników i sformułowano zalecenia dotyczące przeciwdziałania stresowi (Komisja Europejska, 2017).

Kraje europejskie stopniowo pochylają się też nad możliwością uznania wypalenia zawodowego za chorobę zawodową, na co wskazuje raport opracowany przez National Institute of Occupational Safety and Health w Japonii, przy współpracy krajów europejskich. Takie rozwiązanie przyjęto na Łotwie, gdzie wypalenie zawodowe znalazło się na liście chorób zawodowych (National Institute of Occupational Safety and Health, Japan, 2017, s. 4). W Danii, Estonii, Francji, na Węgrzech, Holandii, Portugalii, Słowacji i Szwecji zespół wypalenia zawodowego także może być uznany za chorobę zawodową, choć syndrom ten nie został wprost umieszczony w wykazie chorób zawodowych. Natomiast możliwość uzyskania rekompensaty czy zadośćuczynienia za pojawienie się zespołu wypalenia zawodowego przyjęto w pięciu krajach europejskich: Danii, Francji, na Łotwie, w Portugalii i Szwecji. W większości krajów europejskich obowiązują wykazy chorób zawodowych, lecz dla przykładu Szwecja i Holandia, które nie mają takich wykazów, mogą uznać wypalenie zawodowe za chorobę zawodową, je-

śli między pracą i zaistniałą chorobą zachodzi związek przyczynowo-skutkowy. Dla przykładu w Danii, gdzie przyznawane są wysokie odszkodowania z powodu wypalenia zawodowego, ocena, czy do niego doszło, opiera się na danych dotyczących oddziaływania czynników narażenia na wypalenie zawodowe, takich jak praca w stresującym środowisku, praca pod dużą presją czasu, brak wsparcia kierownictwa itp. W wielu krajach wdrażane są plany działania w celu ograniczenia stresu w pracy, a także wykorzystywana jest specjalistyczna pomoc psychologiczna w celu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

Czy wypalenie zawodowe może zostać uznane za chorobę zawodową w Polsce?

W Polsce wypalenie zawodowe nie jest uznane za chorobę zawodową i nie zostało wskazane w wykazie chorób zawodowych, a w obecnym stanie prawnym syndrom ten bliski jest pojęciu choroby parazawodowej, zwanej także chorobą pracowniczą. Na wyróżnienie tych dwóch zagadnień, tj. choroby zawodowej i choroby pracowniczej, pozwalają przepisy kodeksu pracy, m.in. w art. 227 § 1, który stanowi, że pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą. Tym samym podkreślono, że katalog chorób zawodowych nie jest wyczerpujący, a poza chorobami wymienionymi w wykazie mogą istnieć także inne schorzenia, które są wywołane czynnikami pojawiającymi się w miejscu pracy. Podobnie art. 236 k.p. nie wskazuje jedynie na istnienie chorób zawodowych, ale uwzględnia również inne choroby związane z warunkami środowiska pracy, których przyczyną pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować. Zarówno choroby zawodowe, jak i parazawodowe są efektem długotrwałego oddziaływania szkodliwych czynników istniejących w pracy lub sposobu wykonywania pracy (Szewczyk, 2011). Kwalifikacja danego schorzenia, w tym przypadku omawianego tutaj wypalenia zawodowego, do konkretnego „rodzaju” choroby wywołanej przez wykonywanie pracy, ma doniosłe znaczenie dla pracownika i wpływa na możliwość dochodzenia ewentualnego odszkodowania.

Zgodnie z art. 235¹ 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”. Dla stwierdzenia choroby zawodowej poza przesłankami wymienionymi w przytoczonym przepisie konieczne jest, by istniała ona w wykazie chorób zawodowych. Metodą regulacji chorób zawodowych obowiązującą w Polsce jest zatem lista chorób zawodowych, obejmująca co najmniej choroby wymienione w załączniku do konwencji nr 121 MOP z 1964 r. (Szewczyk, 2011, s. 56). Metoda ta uniemożliwia przyznanie świadczeń majątkowych pracownikom, którzy doświadczają chorób związanych z pracą, ale cho-

roby te nie znajdują się w wykazie chorób zawodowych. Obowiązujące w Polsce przepisy są bardzo restrykcyjne, ponieważ pracownicy, którzy doświadczają tzw. chorób parazawodowych, nie są objęci podobną ochroną jak osoby, które doświadczyły choroby zawodowej. W zakresie metody regulacji chorób zawodowych stanowisko zajęła Komisja Europejska w zaleceniu 2003/670/WE z 19 września 2003 r. w sprawie Europejskiego wykazu chorób zawodowych, w którym wskazano wytyczne dla krajów członkowskich umożliwiające dochodzenie świadczeń majątkowych w przypadku, gdy pracownik doznał choroby lub schorzenia wskutek wykonywanej pracy, jednak choroba ta nie znajduje się w wykazie chorób zawodowych (Komisja Europejska, 2003). W zaleceniu tym Komisja Europejska rekomenduje krajom członkowskim otwarcie katalogu chorób zawodowych, co jest możliwe przez przyjęcie metody ogólnej, tj. szerokiej definicji choroby zawodowej, tzw. klauzuli generalnej (Bińczycka-Majewska, 1993). Przyjęcie takiej metody stanowiłoby wyraz uelastyczenia obowiązujących przepisów i podjęcia walki z chorobami cywilizacyjnymi o podłożu psychicznym. Zamknięty katalog chorób zawodowych nie pozwala pracownikom, którzy doświadczali lub doświadczają wypalenia zawodowego, dochodzenia wynikających z tego tytułu świadczeń. Ponadto zamknięty katalog chorób zawodowych uniemożliwia również uwzględnienie innych chorób, które nie są przewidziane w aktach rangi ustawowej i wykonawczej (Bińczycka-Majewska, 1993, s. 52–56). W Polsce obowiązuje wykaz chorób zawodowych podany w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (DzU z 2013 r. poz. 1367). Co więcej, wykaz ten nie odnosi się do dominujących obecnie problemów natury psychologicznej, jak np. nerwice, omawiane wypalenie zawodowe, choroby psychiczne, które coraz częściej powstają w wyniku przewlekłego stresu i dużej presji, a uwzględnia jedynie choroby somatyczne, takie jak np. pylica płuc. Dla porównania w Szwecji chorobą zawodową jest każda choroba, która może powstać wskutek szkodliwego środowiska pracy, nie tylko w wymiarze fizycznym, ale także psychicznym. Nie zmienia to faktu, że każdy przypadek zgłoszenia choroby jest szczegółowo badany pod kątem związku przyczynowo-skutkowego między powstaniem choroby i środowiskiem pracy. Przyjęcie otwartego katalogu chorób zawodowych poza korzyściami, które płyną z tego rozwiązania dla pracowników, jest również jasnym sygnałem, że dane państwo dostrzega nowe zagrożenia dla zdrowia pracowników, w tym także w obszarze zdrowia psychicznego.

W doktrynie i literaturze zostało wprowadzone pojęcie „choroby pracowniczej”, zwanej również chorobą parapracowniczą. Za chorobę pracowniczą uznaje się schorzenia, które są następstwem niekorzystnych czynników występujących w środowisku pracy bądź nasilają się wskutek wykonywania pracy i stylu życia narzuconego przez charakter pracy (Szewczyk, 2010). Długotrwałe narażenie na czynniki takie jak stres, presja, poczucie braku sensu pracy mogą doprowadzić do wypalenia za-

wodowego, które w obecnym stanie prawnym najłatwiej zakwalifikować jako chorobę pracowniczą.

W przeciwieństwie do chorób zawodowych przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie regulują odpowiedzialności za wystąpienie innych chorób, które nie są chorobami zawodowymi, a których przyczyny pojawienia są ściśle związane z warunkami pracy (Szewczyk, 2010, s. 80). Najistotniejszą różnicą między chorobą zawodową a chorobą pracowniczą jest umieszczenie tej pierwszej kategorii chorób w wykazie chorób zawodowych, co wiąże się ze zróżnicowaniem możliwości dochodzenia świadczeń. Zagadnieniem tym zajął się Sąd Najwyższy już w latach 80. XX wieku W uchwale z 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86 (OSNC 1988/9/109), stwierdził, że pracownicy dotknięci chorobą parazawodową mogą dochodzić roszczeń z tytułu tych schorzeń na podstawie przepisów prawa cywilnego. W takiej sytuacji pracownik również musiałby udowodnić związek przyczynowo-skutkowy między chorobą i wykonywaną pracą. Mimo udowodnienia związku przyczynowo-skutkowego między powstaniem choroby a środowiskiem pracy, nie można uznać choroby pracowniczej za chorobę zawodową, ponieważ przesądzającym kryterium jest istnienie danego schorzenia w wykazie chorób zawodowych.

Należy jednak podkreślić, że dochodzenie zadośćuczynienia na podstawie kodeksu cywilnego, najczęściej na podstawie art. 445 k.c., nie stanowi należytej ochrony zdrowia pracowników. Przyjęcie indywidualnej odpowiedzialności pracodawcy dalekie jest od modelu, w którym to państwo jest zaangażowane w kompensację krzywdy wynikającej z rozstroju zdrowia, a tym samym zdrowie pracowników nie jest należycie chronione. Takie rozwiązanie może niejako sugerować, że istnieją choroby, które mają bardziej i mniej doniosłe znaczenie, a więc ich profilaktyka nie jest tak istotna. Tymczasem wypalenie zawodowe, które zbiera żniwo wśród coraz większej liczby pracowników, nie może być traktowane jako problem drugiej kategorii — zarówno dla dobra pracowników, jak i efektywności całych organizacji. W Polsce dominuje stanowisko, zgodnie z którym zjawisko to ze względu na swoją wielowymiarowość, w szczególności silny aspekt psychologiczny, powinno pozostać w polu zainteresowania specjalistów zajmujących się zdrowiem psychicznym, jak psychologowie i psychiatry. Dotychczas w sytuacji konieczności udzielenia pomocy w przypadku wystąpieniu objawów natury psychicznej odpowiedzialność na rozwijający się problem jest rozporządzenie Ministra Zdrowia z 19 czerwca 2019 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu opieki psychiatrycznej i leczenia uzależnień (DzU z 2019 r. poz. 1285).

W obecnym stanie prawnym wypalenie zawodowe nie może być uznane za chorobę zawodową, choć takie rozwiązania pojawiają się w innych krajach europejskich. W mojej ocenie konieczne byłoby przyjęcie rekomendacji Komisji Europejskiej w tym zakresie i otwarcie katalogu chorób zawodowych, by stało się to możliwe. Kolejnym krokiem powinno być ustalenie spójnej definicji wypalenia zawodowego na gruncie prawnym, uwzględniające specyfikę tego zjawiska. Wypalenie zawodowe może się bowiem objawiać nie tylko w sferze psychicznej, ale także somatycznej, tym samym może przypominać inne choroby. Z pewnością w przyjęciu definicji i metod diagnozowania wypalenia zawodowego niezbędne byłoby oparcie się na doświadczeniach Światowej Organizacji Zdrowia, innych krajów europejskich oraz rekomendacji Unii Europejskiej.

Uwagi końcowe

W Polsce zjawisko wypalenia zawodowego podobnie jak w innych krajach rozszerza się w coraz większym stopniu i dlatego nie może być niezauważane. Do tej pory jednak nie powstała inicjatywa, by uznać je za chorobę zawodową. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby, aby w tej sprawie wypowiedzieli się lekarze medycyny pracy i przedstawiciele zawodów pokrewnych, jak miało to miejsce we Francji. Porównując doświadczenia krajów europejskich należy zauważyć, że polskie prawo czekają liczne wyzwania dotyczące pomocy pracownikom wypalonym zawodowo. Przede wszystkim należy dostosować procedury i wdrażać plany przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu w miejscu pracy. Istotna jest także zmiana podejścia do chorób natury psychologicznej, co bezpośrednio może się przełożyć na kształt przepisów w tym zakresie. Ważne jest też wprowadzenie regulacji wewnętrznych przez pracodawców, np. polityki przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i zaburzeń psychologicznych, przyczynianie się do eliminacji stresu w zakładzie pracy. Konieczne jest monitorowanie pracowników w celu zapewnienia im stałego rozwoju i w miarę możliwości redukcja monotonii pracy przez jasną ścieżkę awansu i premowania. Nie mniej ważnym aspektem jest także wypełnianie obowiązków pracodawcy w postaci dbałości o atmosferę w pracy, rozwiązywanie konfliktów, przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji (Nowak, 2018b, s. 9). Dzięki przyjaznej atmosferze i pozytywnym relacjom pracownicy mają większy komfort i zaufanie w radzeniu sobie z problemami natury psychologicznej w miejscu pracy.

Bibliografia/References

- Anczewska, M., Świtaj, P. i Roszczyńska, J. (2005). Wypalenie zawodowe. *Postępy Psychologii i Neurologii*, 14(2), 67–77.
- Assemblée Nationale (2017). *Rapport d'information déposé en conclusion des travaux de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel (ou burn out)*. <http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rap-info/i4487>
- Bilska, E. (2004). Jak feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego. *Niebieska Linia*, 4(1).
- Bińczycka-Majewska, T. (1993). Prawne aspekty chorób zawodowych. *Państwo i Prawo*, (7), 52–56.
- Chirkowska-Smolak, T. (2009). Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* (4), 258–262

- EU-OSHA (2014–2015). *Zdrowe miejsca pracy radzą sobie ze stresem*. <https://osha.europa.eu/pl/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- European Agency for Safety and Health at Work (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. European Risk Observatory Literature Review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks.
- Komisja Europejska (2003). *Zalecenie 2003/670/WE z 19 września 2003 r. dotyczące europejskiego wykazu chorób zawodowych*, Dz. Urz. L 238 z 25.09.2003.
- Komisja Europejska (2017). *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Comité of the regions Safer and Healthier Work for All Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy*. Bruksela.
- Lewandowicz-Machnikowska, M. (2016). Wypalenie zawodowe a prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego pracującego na stanowisku naukowo-dydaktycznym. W: A. Bocheńska i A. Musiała (red.), *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*. Poznań.
- Liszczy, T. (2018). *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 144–147.
- Majchrzak, M. (2007). Stres jako przyczyna wypadków przy pracy wśród kadry kierowniczej. *Monitor Prawa Pracy*, (11).
- National Institute of Occupational Safety and Health, Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L., Groene, G., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., Varga, M., Colossio, C. i Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *Industrial Health*, (56). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5889935/> <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0132>
- Nowak, M. (2018a). *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Nowak, M. (2018b). Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10).
- Nowak, M. (2019). Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku — wybrane zagadnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Nowak-Jamróz, E. (2011). Urlop sabbatical jako sposób zapobiegania wypaleniu zawodowemu. Próba analizy porównawczej istniejących regulacji prawnych. W: J. Koprowicz i W. Bańka (red.), *Współczesne wyzwania menedżerskie w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu. Humanizacja Pracy*, (6), 201–206.
- Orłowski, G. (2019). Wypalenie zawodowe i inne problemy związane z pracą. *Monitor Prawa Pracy*, (12).
- Ostrowska, M. i Michcik, A. (2013). Wypalenie zawodowe — przyczyny, skutki, objawy, zapobieganie. *Bezpieczeństwo Pracy*, (8).
- Placzek, K. (2017). Prawo pracownika do niezakłóconego wypoczynku. *Monitor Prawa Pracy*, (7).
- Rębała, M. (2015). Francuzi się wypalają. Zawodowo. *Gazeta Wyborcza*. http://wyborcza.pl/1,75399,18019926,Francuzi_sie_wypalaja__Zawodowo.html
- Sapilak, B. J. (2012). Wypalenie zawodowe personelu medycznego. W: A. Steciwko i A. Mastalerz-Migas (red.), *Stres oraz wypalenie zawodowe*. Wrocław: Elsevier Urban & Partner.
- Sęk, H. (2000). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Surdykowska, B. (2007). Stres związany z pracą. *Monitor Prawa Pracy*, (2).
- Surdykowska, B. (2019). Prawo „do odłączenia” — coraz większe wyzwanie we współczesnym świecie pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (12).
- Szewczyk, H. (2010). Pojęcie choroby parazawodowej (pracowniczej). *Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego*, (2).
- Szewczyk, H. (2011). Choroby zawodowe i parazawodowe w znowelizowanym kodeksie pracy. *Forum Prawnicze*, (3).
- Tucholska, S. (2001). Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju. *Przegląd Psychologiczny*, 44(3), 301–317.
- Uklejska, A. (1974). Aktualne kierunki rozwoju prawa urlopowego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Witkowski, S. i Ślęzyk-Sobol, M. (2012) Organizacyjno-podmiotowe uwarunkowania zjawiska wypalenia zawodowego, *Czasopismo Psychologiczne*, 18(2), 317–322.
- World Health Organization. (2019). ICD-11. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en/#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Wrabec, P. (2007). Zanim zostaną zgłoszone. *Polityka*. <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/220743,1,wypalenie-zawodowe-czyli-co.read>
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2019). Absencja chorobowa w 2018 r. Departament Statystyki i prognoz aktuarialnych, s. 42–45. <https://www.zus.pl/documents/10182/39590/Absencja+chorobowa+w+2018+roku.pdf/c70b0e4a-2f6f-dbb9-7dde-79cf6ca334f8>

Mgr Karolina Czapska-Malecka, doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Instytucie Nauk o Państwie i Prawie, z wykształcenia prawnik i psycholog. W pracy naukowej zajmuje się badaniem aksjologii prawa pracy, psychologią w prawie pracy, kwestiami mobbingu, dyskryminacji i godności, a także mediacjami pracowniczymi.

Mgr Karolina Czapska-Malecka, PhD candidate at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw at the Institute of State and Law Sciences. Graduated in law and psychology. In his scientific work she deals with the study of axiology of labor law, psychology in labor law, issues of mobbing, discrimination and dignity, as well as employee mediation.