



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Główny Inspektor Pracy
GIP-GG.0410.1.2025.1

Druk nr 1463

Warszawa, 16 czerwca 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,
wypełniając dyspozycję art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r.
o Państwowej Inspekcji Pracy, przekazuję

- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 roku.

Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r. Jest jednocześnie bogatym źródłem wiedzy o stanie praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju.

Dokument obrazuje wymierne efekty działań Państwowej Inspekcji Pracy wyrażające się wyeliminowaniem zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych, poprawą warunków zatrudnienia i przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach.

Z poważaniem

Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy
/-podpisano elektronicznie/

› SPRAWOZDANIE

z działalności Państwowej
Inspekcji Pracy



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

2024

www.pip.gov.pl



SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2024 roku

Warszawa 2025



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Marcin Stanecki

Główny Inspektor Pracy

Szanowni Państwo!

Coroczny raport z działalności Państwowej Inspekcji Pracy zawiera aktualny obraz relacji między stronami stosunku pracy, nowych zjawisk w sferze zatrudnienia, trendów, luk w prawie pracy oraz niedociągnięć w systemie zapewniania zatrudnionym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Treść tego dokumentu to efekt codziennej pracy stosunkowo niewielkiej grupy inspektorek i inspektorów pracy, którzy rocznie przeprowadzają dziesiątki tysięcy kontroli i szkoleń, udzielają setek tysięcy porad prawnych pracownikom i pracodawcom, wizytują gospodarstwa rolne.

To doskonały materiał do analizy bieżącej sytuacji na polskim rynku pracy dla przedstawicieli środowisk politycznych, społecznych i zawodowych. Jego lektura pozwoli podjąć działania poprawiające poziom bezpieczeństwa pracy w Polsce oraz wypracować nowe rozwiązania, które z pożytkiem dla pracowników i przedsiębiorców usprawnią organizację ich pracy. Pozwoli to wyjść naprzeciw oczekiwaniom społecznym wynikającym ze zmieniającego się modelu zatrudnienia milionów pracowników w naszym kraju.

Wyniki działalności inspektorów pracy precyzyjnie wskazują obszary, które wymagają interwencji państwa nie tylko w sferze bezpieczeństwa pracy, ale także fiskalnej, w sektorze ubezpieczeń społecznych, świadczeń socjalnych czy migrujących pracowników.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy identyfikuje nowe zagrożenia pojawiające się w środowisku pracy, wymagające podjęcia działań nadzorczych, edukacyjnych i prewencyjnych. Stosowanie nowych technologii, masowe wykorzystanie sztucznej inteligencji w biznesie, rosnąca grupa osób, których pracą zawiadują algorytmy, czy pogarszająca się kondycja psychospołeczna zatrudnionych to tylko wycinek nowych problemów, z jakimi coraz częściej spotykają się inspektorki i inspektorzy pracy.

Zachęcam do lektury sprawozdania. Niech będzie ono zaczynem do dialogu społecznego, prac naukowych i legislacyjnych. Informacje, statystyki i diagnozy zawarte w sprawozdaniu Państwowej Inspekcji Pracy mogą posłużyć do eliminowania zagrożeń i patologii obecnych na naszym rynku pracy, wprowadzania nowych rozwiązań poprawiających efektywność i organizację pracy, a jednocześnie zapewniających niezbędną ochronę i bezpieczeństwo pracowników. Zyska na tym państwo, zyskają przedsiębiorcy i zatrudnieni.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name followed by a surname, with a long horizontal flourish extending to the right.

Rozdział

Wprowadzenie

1

1. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.). Ustawa ta jest podstawą prawną działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi RP. Nadzór nad nią, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy powoływana przez Marszałka Sejmu RP. W związku z powyższym Marszałek Sejmu RP posiada szereg kompetencji w stosunku do Państwowej Inspekcji Pracy. Przede wszystkim ustala w drodze zarządzeń statut Państwowej Inspekcji Pracy oraz siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Ponadto powołuje Głównego Inspektora Pracy, który

kieruje Państwową Inspekcją Pracy przy pomocy swoich zastępców.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Okręgowi inspektorzy pracy kierują działalnością okręgowych inspektoratów pracy oraz nadzorują działalność inspektorów pracy. Z kolei Ośrodkiem kieruje dyrektor.

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i w konsekwencji poszanowania prawa pracy. Działania prewencyjne, promocyjne i edukacyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, z jednej strony mają na celu wsparcie procesu kształtowania kultury

STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



bezpieczeństwa i tworzenia zdrowych, bezpiecznych warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach, z drugiej zaś – zwiększenie efektywności działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez urząd.

Znaczna część działań Państwowej Inspekcji Pracy jest wynikiem napływających zgłoszeń, w tym przede wszystkim skarg. Kontrole będące ich wynikiem stanowiły około 35% wszystkich przeprowadzonych kontroli w 2024 r.

Uczestnicy rynku pracy chętnie korzystają również z bezpłatnego poradnictwa prawnego i technicznego, które świadczone jest w siedzibach jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w formie pisemnej (w tym również za pomocą poczty elektronicznej), osobistej i telefonicznej. Porady udzielane są również podczas przeprowadzanych kontroli.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy określa w szczególności art. 10 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*. Do jej podstawowych zadań należą:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
 - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
 - inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
 - udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
 - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;

- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773);
- wykonywanie zadań określonych w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz. U. z 2024 r. poz. 73, z późn. zm.).

Zgodnie z *ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, kontroli inspekcji pracy w 2024 r. podlegali pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy obejmowały również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2025 r. poz. 214) – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;
- podmioty o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w szczególności Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- przedsiębiorców, do których stosuje się przepisy *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* (Dz. U. z 2025 r. poz. 301);
- pracodawców delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*;
- przewoźników drogowych delegujących kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowców delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie określonym w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym* (Dz. U. poz. 1523, z późn. zm.);
- przewoźników drogowych z państwa trzeciego delegujących kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowców delegowanych na terytorium

Rzeczypospolitej Polskiej z państwa trzeciego, w zakresie określonym w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*;

- przedsiębiorców albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*;
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 *ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracownicznych planach kapitałowych* (Dz. U. z 2024 r. poz. 427) – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały uprawnione do przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w szczególności:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność;
- skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości

wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;

- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione powyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- nakazania umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych* (Dz. U. z 2024 r. poz. 1696), wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie, a także umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji – zgodnie z wyżej wymienioną ustawą;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*;
- nakładania grzywn w drodze mandatów karnych i kierowania do sądów wniosków o ukaranie;
- nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego oraz na podmioty, o których mowa w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku* (Dz. U. z 2025 r. poz. 568), za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.

Ponadto Główny Inspektor Pracy jest uprawniony do nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2024 r. Państwowej Inspekcji Pracy zostało przyznane do realizacji **nowe zadanie**, polegające na uprawnieniu do sprawdzania, podczas przeprowadzanych przez nią kontroli, czy pracodawca nawiązując stosunek pracy z osobą wykonującą obowiązki związane z opieką nad małoletnimi, wychowaniem, edukacją, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym małoletnich, uprawianiem przez nich sportu lub rozwijaniem przez małoletnich innych zainteresowań, uzyskał informacje, czy dane zatrudnianej osoby są zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. W razie stwierdzenia naruszenia wykonywania przez pracodawcę ww. obowiązku Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie powiadamia o tym Policję lub

prokuratora. Powyższe zadanie Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje od dnia 15 lutego 2024 r. na podstawie art. 22y ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 1802), dodanego ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1606).

W trakcie realizacji zadań ustawowych Państwowa Inspekcja Pracy w 2024 r. współdziałała w szczególności ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Ministrem do spraw Równości oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także

z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

W PIP zatrudnionych było – wg stanu na dzień 31.12.2024 r. – **2 699 osób**. Spośród pracowników inspekcji 94,6% posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowały 1 463 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału – 42 pracowników, 48 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy). W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, 70 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy.

Szczegółowe dane o stanie osobowym Państwowej Inspekcji Pracy i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu zawarte zostały w części Sprawozdania Działalność PIP w ujęciu statystycznym.

Rozdział

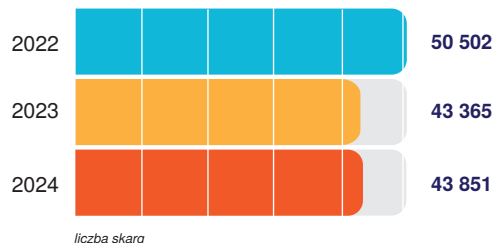
2

Badanie skarg
i wniosków
zgłaszanych
do Państwowej
Inspekcji Pracy

2. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Rozpatrywanie i załatwianie skarg na działania pracodawców jest jednym z najistotniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. W 2024 r. do PIP wpłynęło **43,9 tys.** skarg, w których skarżący wskazali ponad **78,6 tys.** problemów.

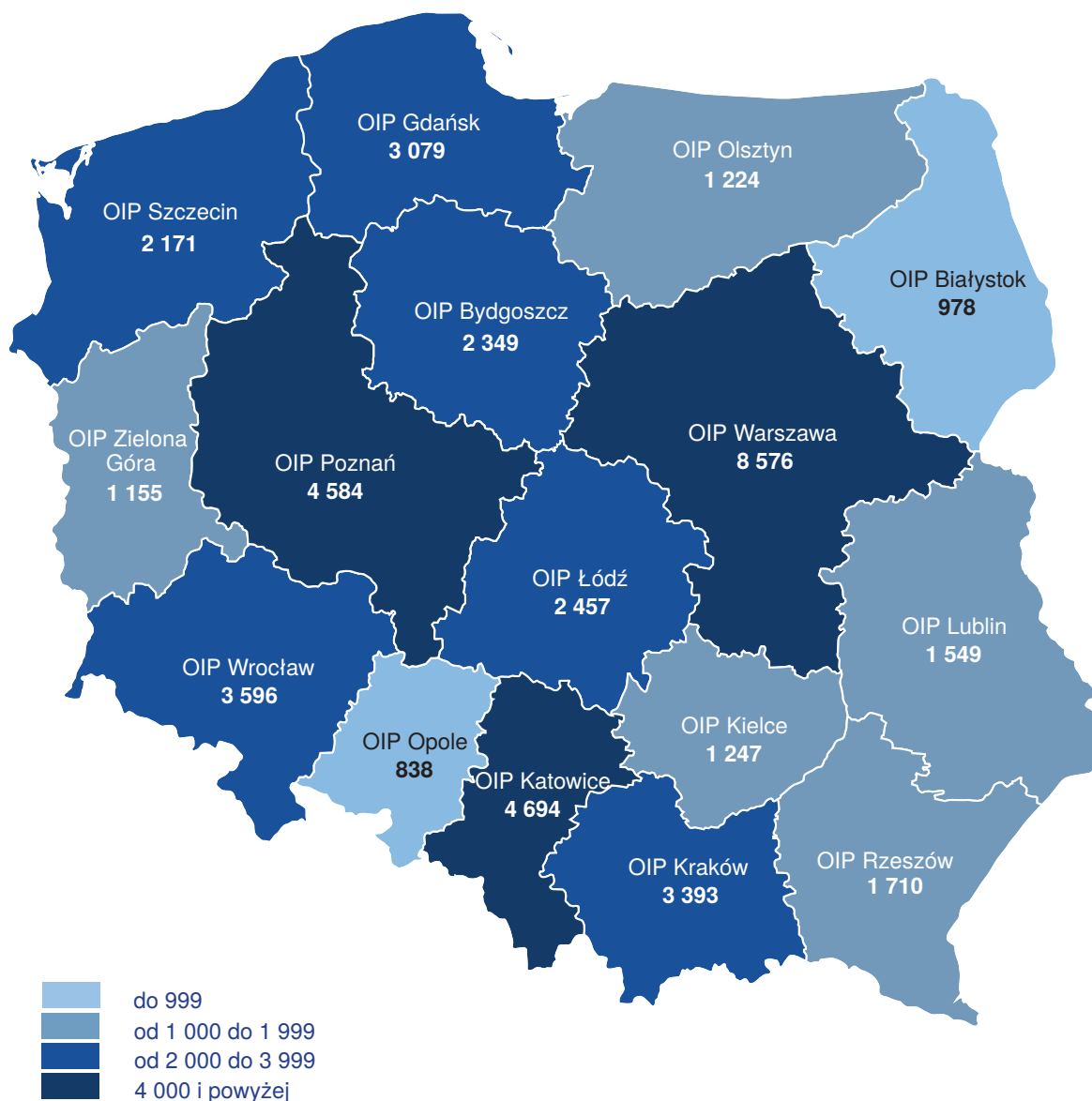
LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2022-2024



STATYSTYKA SKARG PRACOWNICZYCH W LATACH 2022-2024

Rok	Liczba skarg ogółem	Liczba problemów skargowych	w tym		
			niemożliwych do ustalenia	uznanych za zasadne	uznanych za bezzasadne
2022	50 502	87 892	30 193	28 326	26 203
2023	43 365	75 693	25 026	25 513	22 711
2024	43 851	78 561	23 832	25 683	24 703

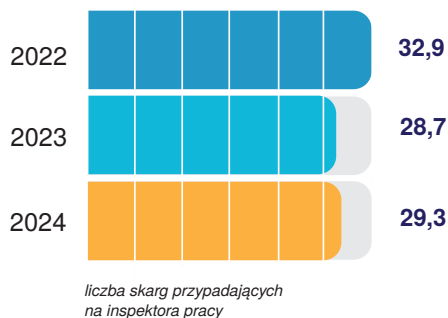
LICZBA SKARG – WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



Porównując powyższe dane, należy stwierdzić, że w 2024 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęła porównywalna liczba skarg do tej z zeszłego roku, zawierały one jednakże więcej problemów skargowych.

Najwięcej skarg skierowano do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie – 8,6 tys., w Katowicach – 4,7 tys. i w Poznaniu – 4,6 tys.

ŚREDNIA LICZBA SKARG PRZYPADAJĄCYCH NA INSPEKTORA PRACY W LATACH 2022-2024



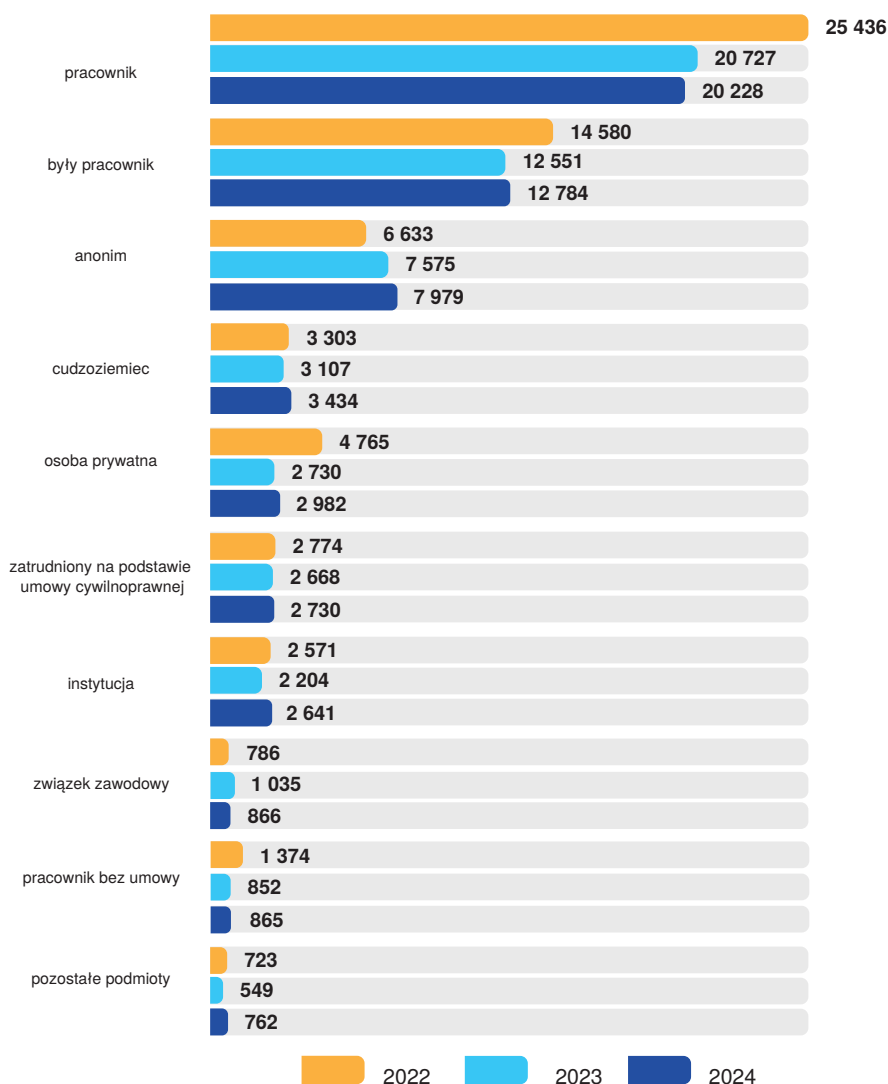
W odniesieniu do **podmiotów zgłaszających skargi**, wskazać należy, iż corocznie ponad połowę osób składających skargi stanowią pracownicy i byli pracownicy (w 2024 r. – 35% pracowników i 23% byłych pracowników).

W 2024 r. – w stosunku do roku 2023 – wzrosła liczba skarg anonimowych. Wpływ takich skarg kształtował się na poziomie 16% (w 2023 r. – 12%), zmniejszyła się natomiast liczba skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez związki zawodowe.

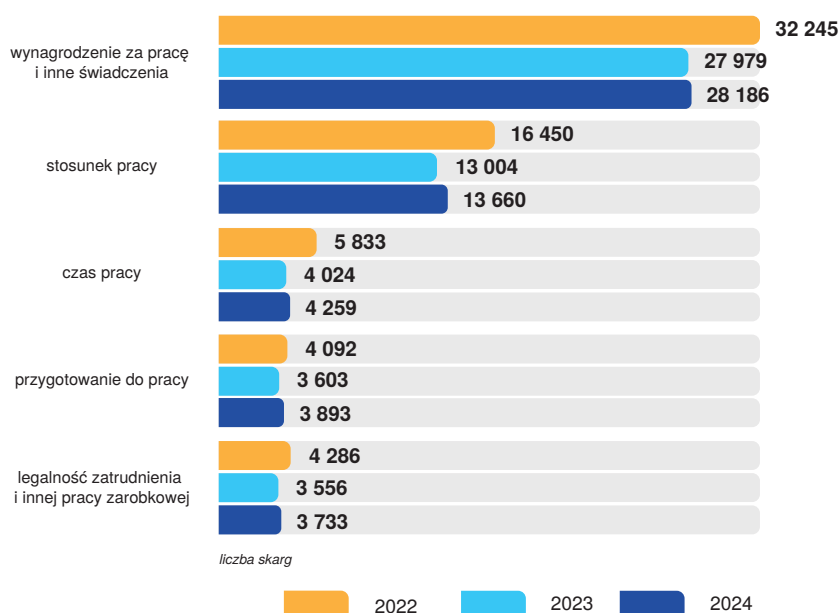
Odnosząc się do **problematyki skarg**, niezmiennie najczęściej zarzutów skargowych obejmowało: wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, kwestie związane ze stosunkiem pracy, warunkami pracy oraz czasem pracy. Wiele zarzutów zgłoszonych w skargach dotyczyło również legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Stosunkowo mała liczba zagadnień zawartych w skargach odnosiła się do naruszania przepisów dotyczących

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI W LATACH 2022-2024



PROBLEMATYKA NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANYCH SKARG W LATACH 2022-2024



uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (w 2024 r. – 201, w 2023 r. – 187, w 2022 r. – 243).

Struktura przedmiotowa składanych skarg pozostaje taka sama jak w poprzednich latach. Najczęściej zgłaszane były nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych.

Przedmiotem zgłaszanych skarg w zakresie dotyczącym **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń** wynikających ze stosunku pracy były najczęściej:

- niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę;
- wypłacanie wynagrodzenia za pracę w wysokości niższej niż wynika to z umowy o pracę albo z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za pracę i/lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy;
- niewypłacanie lub obniżanie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę.

W 2024 r. w zakresie problematyki wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy **uznano za zasadne 40% zarzutów**.

Odnosząc się zaś do zagadnień z zakresu **stosunku pracy**, skargi najczęściej wskazywały na:

- brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę;
- niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy oraz kwestionowanie jego treści;
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

W 2024 r. w powyższym zakresie **uznano za zasadne 27% zarzutów**.

Z kolei przedmiotem skarg z zakresu **bhp** były najczęściej:

- niedostosowanie obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury w zależności od stosowanych technologii, rodzaju wykonywanych prac oraz liczby pracowników i czasu ich przebywania;
- brak pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub niespełnianie wymagań w zakresie usytuowania, rodzaju i wielkości tych pomieszczeń;
- brak lub nieodpowiedni dobór środków ochrony indywidualnej, w szczególności odzieży ochronnej, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, ochrony głowy i układu oddechowego;
- brak szkoleń lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia wstępne w zakresie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego;
- niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego oraz inne nieprawidłowości związane z odzieżą i obuwiem roboczym;
- brak badań lekarskich wstępnych lub niewłaściwie przeprowadzone badania.

W powyższym zakresie w 2024 r. **uznano za zasadne 38% zarzutów**.

Natomiast nieprawidłowości z zakresu **czasu pracy** w skargach najczęściej dotyczyły:

- nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy (braku odzwierciedlania w ewidencji faktycznie przepracowanego czasu pracy, niewykazywania pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej);
- naruszania prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego;

- naruszania zakazu powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele lub święta;
- nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy;
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W 2024 r. w zakresie zagadnień z czasu pracy **uznano za zasadne 34% zarzutów**.

Przedmiotem skarg z zakresu **legalności zatrudnienia** było najczęściej:

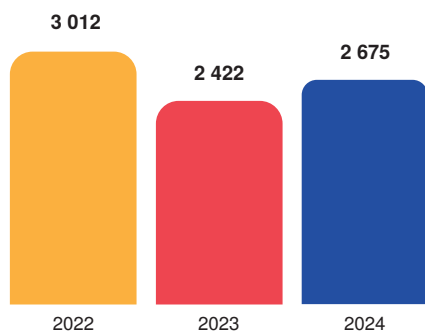
- niezgłoszenie bądź nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową;
- niedopełnienie obowiązku opłacania bądź nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy;
- powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi bez zawarcia umowy w formie pisemnej;
- powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu wymaganego zezwolenia na pracę, ewentualnie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

W 2024 r. w zakresie legalności zatrudnienia **za zasadne uznano 30% zarzutów**.

Skargi na mobbing i dyskryminację

Przedmiotem ponad 2,6 tys. skarg były zagadnienia obejmujące **dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing**. Zarzut samego mobbingu zawierało prawie 1,9 tys. skarg.

LICZBA PRZEDMIOTÓW SKARGOWYCH DOT. DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIA I MOBBINGU ZGŁOSZONYCH W LATACH 2022-2024



Analiza skarg, w których zawarty był zarzut **mobbingu**, pokazuje, że często jest on niewłaściwie wskazywany przez skarżących. Najczęściej pod tym pojęciem rozumiane były zachowania wynikające raczej z braku kultury osobistej, nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego, jak też zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym. Tylko w niewielu przypadkach opisywane działania i zachowania pracodawcy (bądź innych osób) mogły wskazywać na istnienie takiego zjawiska jak mobbing i być tak kwalifikowane zgodnie z Kodeksem pracy.

Z kolei przedmiotem skarg w zakresie **dyskryminacji** były najczęściej zarzuty dotyczące dyskryminacji przy

kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (m.in. przy przyznawaniu nagród, premii, podwyżek) oraz dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. W wielu przypadkach składający skargę nie potrafili wskazać, choćby w sposób orientacyjny, kryterium lub przyczyny o charakterze dyskryminacyjnym, które miałyby prowadzić do nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Stwierdzenie podczas kontroli u pracodawcy mobbingu lub dyskryminacji jest bardzo trudne. Po pierwsze – ze względu na treść składanych skarg. Zarzuty w nich zawarte są zwykle określone w sposób ogólny, bardzo enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy. Po drugie – z uwagi na brak dowodów potwierdzających opisywane praktyki oraz po trzecie – ze względu na chęć zachowania anonimowości przez skarżących. W postępowaniu kontrolnym przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy pozostają jedynie okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe.

Powyższe powoduje, że większość przypadków nie jest możliwa do rozstrzygnięcia przez inspektorów pracy. Drogą dochodzenia roszczeń z ww. tytułów jest wszczęcie i przeprowadzenie stosownego postępowania przed właściwym sądem pracy.

W 2024 r. przeprowadzono **806 kontroli** ukierunkowanych na zbadanie skarg, w których poruszono problem mobbingu (w 2023 r. przeprowadzono 1 066 takich kontroli). W 2024 r. kontynuowano temat skargowy, którego celem było rozpoznanie, w jaki sposób pracodawcy realizują obowiązki przeciwdziałania mobbingowi wynikający z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy. W trakcie kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg dotyczących mobbingu jedynie 42% pracodawców (spośród tych, którym inspektor pracy przedstawił taką propozycję) wyraziło zgodę na przeprowadzenie rozpoznania zjawiska mobbingu w oparciu o anonimową ankietę do badania środowiska pracy.

Analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że tylko 45% skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie dokonanego zgłoszenia. Ponadto z przeprowadzonych kontroli wynika, że najczęściej spotykanymi formami przeciwdziałania mobbingowi wprowadzanymi przez pracodawców jest opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi (55% kontroli) oraz opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu (53,4% kontroli). Rzadziej prowadzone są szkolenia dla pracowników dotyczące tej tematyki (24,8% kontroli) bądź wyznaczanie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi (22% kontroli). Należy zaznaczyć, że często szkolenia takie adresowane są jedynie do kadry zarządzającej, a nie do ogółu pracowników.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy odnotowali także inne, niż wskazane powyżej,

FORMY PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI PRZEZ PRACODAWCÓW, U KTÓRYCH PRZEPROWADZONO KONTROLE SKARGOWE DOTYCZĄCE MOBBINGU W LATACH 2023 I 2024

Badane zagadnienie	Odsetek kontroli	
	2023	2024
Opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi	56,2	55,0
Szkolenia (wykłady, warsztaty) pracowników	23,2	24,8
Szkolenia (wykłady, warsztaty) kadry zarządzającej	24,0	25,0
Opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu	55,1	53,4
Wyznaczenie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi	21,5	22,0
Inne formy przeciwdziałania mobbingowi	16,2	15,7

sposoby przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawców, np.: powołanie komisji antymobbingowej; wprowadzenie kodeksu etycznego określającego zasady zachowania w pracy; wprowadzenie wewnętrznych badań ankietowych w zakładzie pracy z zachowaniem anonimowości uczestników badania; możliwość telefonicznego zgłoszenia zjawiska mobbingu poprzez dedykowany w tym celu numer telefonu; wyjaśnianie sytuacji konfliktowych z pracownikami, managerem, kierownikiem danego działu oraz pracownikiem HR; zorganizowanie linii telefonicznej, pod którą pracownicy mogą skorzystać z bezpłatnej pomocy psychologicznej; organizowanie spotkań dla pracowników na temat zjawiska mobbingu w pracy.

Podkreślenia wymaga, że tylko 16% skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu.

Skargi dotyczące emerytur pomostowych

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy także kontrola wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 41 ust. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych. W przypadku nieumieszczenia stanowiska pracy, na którym pracownik wykonuje pracę, w wykazie, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1, lub nieumieszczenia pracownika w ewidencji, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 tej ustawy, pracownikowi przysługuje skarga do Państwowej Inspekcji Pracy. Skarga traktowana jest jak wniosek o wszczęcie postępowania kontrolnego i administracyjnego.

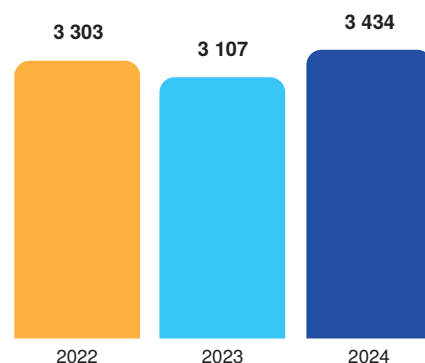
W 2024 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **177 wniosków o umieszczenie stanowiska w wykazie** stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,

44 wnioski o umieszczenie pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze i **8 wniosków dotyczących wpisu do wykazu i ewidencji**. W związku z tymi wnioskami inspektorzy pracy przeprowadzili **39 kontroli** w 33 podmiotach. Kontrole przeprowadzono głównie w podmiotach średnich i dużych, zatrudniających ponad 49 pracowników (31 kontroli). Działalność skontrolowanych firm związana była najczęściej z przetwórstwem przemysłowym (11 kontroli) oraz transportem i gospodarką magazynową (7 kontroli). Kontrolowane były firmy zarówno z sektora publicznego, jak i sektora prywatnego. Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli wydali **24 decyzje nakazujące umieszczenie stanowiska pracy w wykazie oraz 16 decyzji nakazujących umieszczenie pracownika w ewidencji**. Ponadto wydane zostały 23 decyzje odmawiające nakazania umieszczenia stanowiska pracy w wykazie oraz 4 decyzje odmawiające nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji. Wydano również 115 decyzji o umorzeniu postępowania w sprawie umieszczenia stanowiska w wykazie stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze i 43 decyzje o umorzeniu postępowania w sprawie umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Skargi zgłaszane przez cudzoziemców

W związku z obecną sytuacją międzynarodową, kolejny rok z rzędu utrzymuje się duża liczba skarg zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez cudzoziemców (liczba zgłaszających – 3 434), w szczególności przez obywateli Ukrainy i Białorusi (86% wszystkich skarg zgłaszanych przez cudzoziemców).

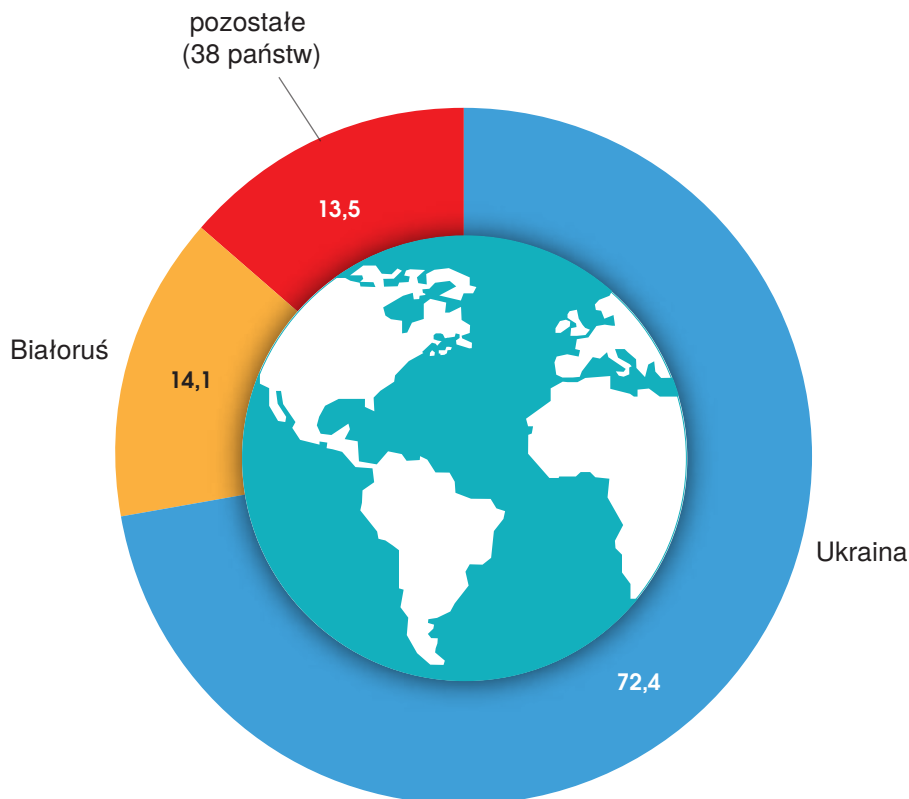
LICZBA CUDZOZIEMCÓW ZGŁASZAJĄCYCH SKARGI W LATACH 2022-2024



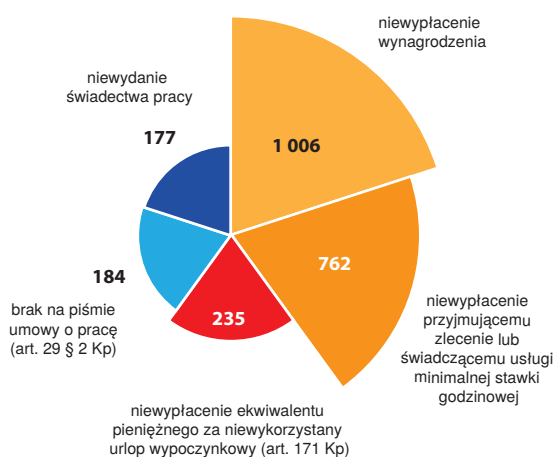
Najwięcej skarg zgłoszonych przez cudzoziemców wpłynęło do Okręgowych Inspektoratów Pracy w Warszawie, Poznaniu i w Gdańsku.

Zarzuty zawarte w skargach cudzoziemców dotyczyły w głównej mierze niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, niewypłacenia minimalnej stawki godzinowej

ODSETEK SKARG ZGŁOSZONYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW – WG OBYWATELSTWA



PROBLEMATYKA SKARG ZGŁOSZONYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW



przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi, niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz braku potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę.

W 2023 r. najwięcej skarg składanych przez cudzoziemców notowano w obszarze budownictwa, natomiast w 2024 r. obserwujemy przewagę skarg zgłaszanych zakresie działalności dotyczącej usług administrowania oraz transportu i gospodarki magazynowej.

Kontrole skargowe

Uwzględniając całokształt skarg, które wpłynęły do Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r., inspektorzy pracy w związku ze złożonymi skargami przeprowadzili prawie **21,5 tys. kontroli, co stanowiło 34,7% ogółu kontroli w 2024 r.** W toku kontroli inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 32,7% podniesionych zarzutów, 31,4% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 30% zarzutów zawartych w skargach.

LICZBA KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W NASTĘPSTWIE SKARG W LATACH 2022-2024 – WG WYBRANYCH SEKCJI PKD

PKD	2022	2023	2024
Handel i naprawy	5 074	4 387	4 762
Budownictwo	2 931	3 584	3 311
Przetwórstwo przemysłowe	3 819	3 397	3 821
Usługi administrowania	2 209	3 517	3 178
Transport i gospodarka magazynowa	2 904	3 107	3 595
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1 688	1 467	1 609

STATYSTYKA KONTROLI SKARGOWYCH NA TLE OGÓLNEJ LICZBY KONTROLI W LATACH 2022-2024

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli skargowych	Odsetek
2022	59 570	24 416	41,0
2023	61 695	21 306	34,5
2024	61 942	21 484	34,7

Kontrole były realizowane u pracodawców działających w sektorze publicznym i prywatnym. Niezmienna pozostaje pozycja poszczególnych branż na liście najczęściej kontrolowanych. Nadal dominują kontrole przeprowadzone w następstwie skarg w handlu i naprawach, przetwórstwie przemysłowym, transporcie i gospodarce magazynowej oraz budownictwie.

Wymiernym efektem podjętych przez inspektorów pracy działań jest wypłacenie pracownikom

LICZBA SKONTROLOWANYCH SKARG – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA PRACODAWCY

Wielkość zatrudnienia	Zasadne	Bezzasadne	Nieemożliwe do ustalenia
Małe (do 9 pracowników)	12 587	9 890	8 739
Średnie (od 10 do 49 pracowników)	6 397	5 328	1 720
Duże (od 50 do 249 pracowników)	2 974	3 777	1 073
Wielkie (powyżej 250 pracowników)	1 894	2 831	704

ŚRODKI PRAWNE SKIEROWANE DO PRACODAWCÓW W WYNIKU KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W NASTĘPSTWIE SKARG W LATACH 2022-2024

Rok	Decyzje	Wnioski w wystąpieniach	Polecenia	Mandaty karne/Kwota	Wnioski o ukaranie do sądu	Zawiadomienia prokuratury
2022	16 141	31 718	3 789	4 659 (7,46 mln zł)	363	43
2023	9 926	21 596	2 851	4 407 (5,83 mln zł)	241	46
2024	10 906	22 246	3 081	4 588 (6,18 mln zł)	235	63

należnych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg w 2024 r. inspektorzy pracy wyegzekwowali **ponad 83 mln zł** na rzecz 23,2 tys. skarżących, co stanowi znaczący wzrost w porównaniu do lat poprzednich (w 2023 r. – 35 mln zł, w 2022 r. – 19,2 mln zł).

Należy również zaznaczyć, iż podczas prowadzonych w 2024 r. kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom:

- 47 549 porad technicznych;
- 55 989 porad dotyczących prawnej ochrony pracy;
- 16 605 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Wnioski

Z analizy danych liczbowych wynika, iż liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r. utrzymała się na poziomie zbliżonym do roku 2023.

Podobnie jak w latach ubiegłych, najliczniejszą grupę skarg stanowiły te dotyczące naruszeń w zakresie wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych, a w dalszej kolejności – skargi wskazujące na problemy w zakresie stosunku pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czasu pracy.

Należy zauważyć, iż wprowadzenie w ostatnich latach nowych przepisów w zakresie uprawnień rodzicielskich, kontroli trzeźwości pracowników oraz wykonywania pracy zdalnej, nie przełożyło się na zauważalny wzrost liczby skarg i wniosków związanych z ich nieprzestrzeganiem.

Nadal dużo skarg jest przesyłanych do PIP anonimowo lub przez osoby podające fikcyjne dane. W wielu sytuacjach podjęcie skutecznych działań uniemożliwia brak zgody skarżącego na ujawnienie, iż kontrola prowadzona jest w następstwie skargi. W części przypadków zgłoszone problemy wykraczały poza zakres działania organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Załatwianie skarg pozostaje bardzo ważnym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrole prowadzone w następstwie skarg w wielu przypadkach pozwalają wyegzekwować realizację uprawnień pracowniczych bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. W związku z przyjętą praktyką rozszerzania kontroli o zagadnienia nieuwjęte w skardze, inspektor pracy może w sposób kompleksowy wpływać na działania pracodawcy. Z tych względów rozpatrywanie skarg przez inspektorów przynosi wymierne efekty – w wyniku ich aktywności pracownicy uzyskują nie tylko zaległe urlopy

czy niewypłacone wynagrodzenie, ale także porządkowana jest dokumentacja pracownicza, czy prawidłowo prowadzona ewidencja czasu pracy.

Uwzględniając powyższe, podkreślić należy, iż w wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg w 2024 r. inspektorzy pracy wyegzekwowali na rzecz skarżących łącznie **ponad 83 mln** zł tytułem wypłaty wynagrodzeń za pracę

i innych świadczeń pieniężnych, co stanowi istotny wzrost w porównaniu do roku 2023 oraz 2022.

Badanie skarg pozostaje priorytetowym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy będą podejmować dalsze działania mające na celu uzyskanie przez pracowników należnych im świadczeń oraz reagować na zgłaszane sygnały dotyczące naruszania przepisów prawa.

Rozdział

Badanie okoliczności
i przyczyn wypadków
przy pracy

3

3. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY

Wśród podstawowych zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy znajduje się badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Celem kontroli powypadkowych jest przede wszystkim ustalenie okoliczności i przyczyn danego zdarzenia. Dzięki temu możliwe jest wskazanie konkretnych nieprawidłowości, które doprowadziły do wypadku oraz wskazanie pracodawcom działań koniecznych do podjęcia, uiekrunkowanych na poprawę stanu warunków pracy

pozostałym pracownikom lub poszkodowanym po ich powrocie do pracy i uniknięcie podobnego zdarzenia w przyszłości. Inspektorzy pracy w 2024 r. zbadali okoliczności i przyczyny **1 930 wypadków przy pracy** zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wypadkach poszkodowanych zostało 2 179 osób, w tym **603 doznały ciężkich obrażeń ciała, a 223 poniosły śmierć**. Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych w latach 2022-2024 przez PIP wypadkach przy pracy, stanowili średnio **41,7% z ogółu poszkodowanych** (w 2024 r. – 37,9%; w 2023 r. – 42,4%; w 2022 r. – 44,9%).

LICZBA POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY I WYPADKÓW PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W LATACH 2022-2024 WE WSZYSTKICH SEKTORACH GOSPODARKI NARODOWEJ

Rok kontroli wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych		
			Ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2022	Ogółem	2 104	2 384	302	769
	w tym: zbiorowych	181	461	68	57
2023	Ogółem	1 922	2 160	249	667
	w tym: zbiorowych	176	414	39	42
2024	Ogółem	1 930	2 179	223	603
	w tym: zbiorowych	156	405	21	36

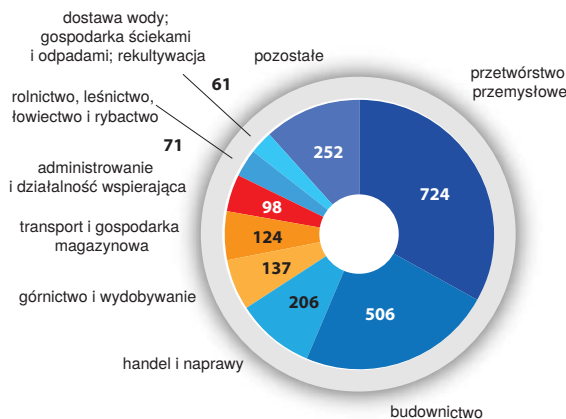
Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2025 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

W sprawozdaniu dane dotyczące wypadków przy pracy zostały zaprezentowane według daty zakończenia kontroli, czyli obejmują wszystkie przypadki, których postępowanie inspektora pracy zakończyło się do dnia 31 grudnia 2024 r. Oznacza to, że w przedstawionych danych uwzględniono również te zdarzenia wypadkowe, do których faktycznie doszło w latach wcześniejszych, ale zakończenie czynności kontrolnych przez inspektora pracy nastąpiło w roku sprawozdawczym.

Sektory gospodarki, w których zatrudnieni byli poszkodowani w wypadkach przy pracy

Poszkodowani w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy w 2024 r., najczęściej pracowali w zakładach: **przetwórstwa przemysłowego** – 33,2% (w 2023 r. – 34,5%; w 2022 r. – 34,4%), **budowlanych** – 23,2% (w 2023 r. – 24,4%, w 2022 r. – 25,1%) oraz **handlowych** i zajmujących się **naprawami** – 9,4% (w 2023 r. – 8,3%, w 2022 r. – 9,4%).

POSZKODOWANI OGÓŁEM W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W 2024 R. - WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2025 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

LICZBA POSZKODOWANYCH, W TYM ŚMIERTELNIE I CIĘŻKO, W WYPADKACH ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W 2024 R. – WG WOJEWÓDZTW

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem	2 179	223	603
w tym województwa:			
Dolnośląskie	143	16	44
Kujawsko-pomorskie	88	6	33
Lubelskie	79	13	18
Lubuskie	53	5	17
Łódzkie	113	11	40
Małopolskie	137	11	54
Mazowieckie	338	36	89
Opolskie	62	4	25
Podkarpackie	96	8	23
Podlaskie	137	10	22
Pomorskie	90	13	26
Śląskie	429	36	79
Świętokrzyskie	50	8	18
Warmińsko-mazurskie	89	9	17
Wielkopolskie	195	21	66
Zachodniopomorskie	80	16	32

Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2025 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

Podstawa świadczenia pracy przez poszkodowanych w wypadkach przy pracy

W grupie poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy skontrolowanych w 2024 r., znaczącą większość stanowili **pracownicy** – 82,2%. Pozostali poszkodowani (17,8%) wykonywali pracę na **innej podstawie niż stosunek pracy** (w tym na podstawie umowy zlecenia objętej ubezpieczeniem wypadkowym lub pozostawali w samozatrudnieniu). W liczbie zgłoszonych i zbadanych przez PIP wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu **najliczniejszą grupą byli zleceniobiorcy**, stanowiąc 83,2% ogółu poszkodowanych niepracujących w ramach stosunku pracy (w kontrolach z 2023 r. było to 88,3%, a z 2022 r. – 84,9%). Najczęstszym miejscem świadczenia pracy przez zleceniobiorców w momencie wypadku były: **miejsca produkcji przemysłowej** – 46,3% ogółu zleceniobiorców (samo miejsce produkcji to 30,7%) oraz **budowy** (dominowały obiekty w budowie oraz obiekty rozbierane, burzone, remontowane)

– 32,9%. Wśród wydarzeń powodujących wypadki dominowały: **upadki poszkodowanych z wysokości – na niższy poziom** (74 zleceniobiorców); utrata kontroli nad maszyną, materiałem obrabianym lub obsługiwany sprzętem ruchomym (39 osób); pochwycenia operatora przez maszynę lub element maszyny (29 osób); uderzenia przez przedmiot spadający z góry (26 osób); obecność w strefie zagrożenia (14 osób) oraz poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osób – na tym samym poziomie (13 osób).

POSZKODOWANI W ZBADANYCH W LATACH 2022-2024 PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY – WG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY INNEJ NIŻ STOSUNEK PRACY

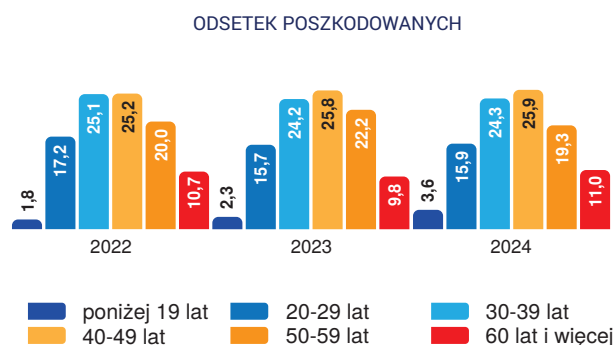
Rok badania wypadku	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2022	436	78	148
2023	400	71	128
2024	387	62	126

Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2024 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

Wiek poszkodowanych w wypadkach przy pracy

Analizując wiek poszkodowanych ogółem w wypadkach związanych z pracą, można zauważyć, że odsetek poszkodowanych we wskazanych przedziałach wiekowych w ciągu ostatnich 3 lat utrzymuje się na podobnym poziomie. Nadal najliczniejsza grupa poszkodowanych to **osoby w wieku 40-49 lat** oraz **osoby w wieku 30-39 lat**. Wśród poszkodowanych **śmiertelnie** najliczniejszą grupę w 2024 r. stanowiły osoby w wieku **40-49 lat** oraz **50-59 lat** (w latach 2022-2023 r. były to osoby w wieku 50-59 lat). Wśród osób, które doznały **ciężkich obrażeń ciała** wskutek wypadków przy pracy zbadanych w 2024 r. najliczniej reprezentowani byli poszkodowani

POSZKODOWANI OGÓŁEM W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH W LATACH 2022-2024 PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG WIEKU POSZKODOWANYCH



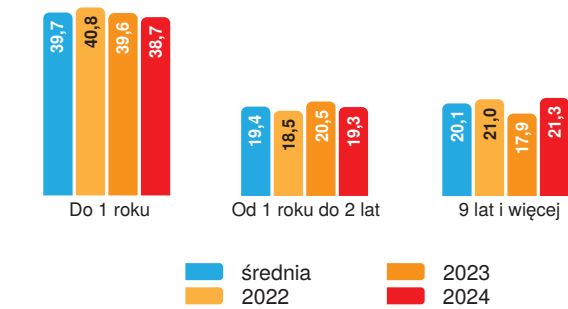
Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2025 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

w przedziale wiekowym 40-49 lat (w 2023 r. oraz w 2022 r. dominowały również osoby w wieku 40-49 lat).

Staż pracy na zajmowanym stanowisku w zakładzie

Nie zmienił się zasadniczo – na przestrzeni ostatnich 3 lat – udział poszkodowanych ze względu na staż pracy w zakładzie, w którym ulegli oni wypadkowi. W wypadkach zbadanych w latach 2022-2024 odsetek poszkodowanych **pracujących do 1 roku w danym zakładzie** wynosił 39,7% (dla porównania, staż od 1 roku do 2 lat wyniósł śred-

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH W LATACH 2022-2024 PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG STAŻU PRACY W ZAKŁADZIE



Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2024 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

nio 19,4%, a dla 9 lat i więcej – 20,1%).

Obywatelstwo

Dane z kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zrealizowane w 2024 r. wskazują, że poszkodowani w wypadkach to głównie obywatele polscy. Natomiast wśród obcokrajowców najliczniejsza grupa pochodziła spoza krajów UE (11,5% poszkodowanych). Dominowały wśród nich **osoby narodowości ukraińskiej – 185 osób** (w 2023 r. – 171; w 2022 r. – 198), z których 23 poniosło śmierć (w 2023 r. – 11; w 2022 r. – 19), a 58 doznało ciężkich obrażeń ciała (w 2023 r. – 65; w 2022 r. – 87). Najwięcej obywateli Ukrainy, poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy, wykonywało pracę w zawodach: **robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni** (np. zbrojarz, cieśla szalunkowy); **robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie** (głównie – pomocniczy robotnik budowlany); **robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni** (np. dekarz, tynkarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych); **pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu** (głównie magazynier); **formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni** (głównie pozostali spawacze i pokrewni); **robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle** (głównie pakowacz ręczny, pomocnik mleczarski, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle). Do wypadków dochodziło najczęściej wskutek: utraty kontroli nad maszyną, materiałem obrabianym lub obsługiwanym sprzętem ruchomym; uderzenia poszkodowanego

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH W 2024 R. PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG NARODOWOŚCI POSZKODOWANYCH

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem, w tym:	2 179	223	603
obywatele z krajów UE	2	-	1
obywatele spoza krajów UE, w tym:	250	29	75
obywatele Ukrainy	185	23	58
obywatele Gruzji	15	4	1
obywatele Białorusi	13	1	3
obywatele Mołdawii	7	1	4
obywatele Nepalu	6	-	2
obywatele Kolumbii	4	-	-
obywatele Uzbekistanu	3	-	2
inni	17	-	5

Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2024 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

przez spadający z góry przedmiot; upadku osoby z wysokości – na niższy poziom oraz pochwycenia lub odrzucenia osoby przez maszynę lub element maszyny.

Grupa 17 poszkodowanych z innych krajów spoza Unii Europejskiej to obywatele: Argentyny, Azerbejdżanu, Bangladeszu, Indii, Kirgistanu, Rosji, Kazachstanu, Filipin, Tadżykistanu, Tunezji, Turcji, Wietnamu.

Śmiertelnie poszkodowani w wypadkach przy pracy (w odniesieniu do całej gospodarki)

Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych w 2024 r. wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w **sektorze budowlanym – 29,2% ogółu poszkodowanych śmiertelnie** (w 2023 r. – 37,8%; w 2022 r. – 34,8%).

Następną, co do liczebności, była grupa poszkodowanych pracujących w zakładach:

- przemysłowych (w 2024 r. – 16,1%, w 2023 r. – 17,3%, w 2022 r. – 15,6%);
- rolniczych oraz zajmujących się gospodarką leśną (w 2024 r. – 10,8%, w 2023 r. – 7,6%, w 2022 r. – 6,6%);
- transportowych i magazynowych (w 2024 r. – 8,5%, w 2023 r. – 8,4%, w 2022 r. – 9,9%);
- górniczych i wydobywczych (w 2024 r. – 7,6%, w 2023 r. – 4,0%, w 2022 r. – 11,3%);
- handlowych i zajmujących się naprawami (w 2024 r. – 6,7%, w 2023 r. – 6,4%, w 2022 r. – 7,3%);

- usług administrowania i działalności wspierającej (w 2024 r. – 5,8%, w 2023 r. – 5,6%, w 2022 r. – 4,0%);
- dostarczających wodę; gospodarujących ściekami i odpadami; rekultywacją (w 2024 r. – 4,5%, w 2023 r. – 4,4%, w 2022 r. – 3,6%).

Analiza miejsc zaistnienia wypadków ze skutkiem **śmiertelnym** dla poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych w 2024 r. pozwala wskazać, że były to głównie:

- miejsca produkcji przemysłowej (miejsce produkcji; konserwacji i napraw; magazynowania) – 29,1% ogółu poszkodowanych śmiertelnie (dominuje miejsce produkcji – 13,9%);
- teren budowy (obiekt nowy; rozbierany, burzony, remontowany) – 27,4%;
- miejsca i środki komunikacji publicznej – 11,2%;
- tereny: leśne, zielone; miejsca upraw i hodowli – 10,3%;
- pod ziemią (kopalnie) – 7,6%;
- inne miejsca (np. teren: wzdłuż kanału wodnego; blisko kanału spalinowego kotła energetycznego; portu morskiego – prace przeładunkowe; biogazowni; prywatnej posesji – odbieranie śmieci) – 3,4%.

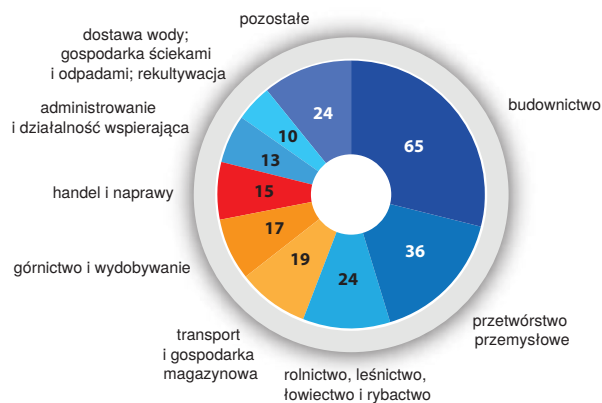
Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej wskutek:

- **upadku z wysokości**, np. ze stropu niezabezpieczonego balustradami ochronnymi; z rusztowania z wys. 10 m podczas ustawiania balustrady i montażu uprzednio zdjętych poręczy ochronnych; z dachu hali przez niezabezpieczony otwór w poszyciu; z podestu biegnącego wzdłuż cysterny samochodowej z wys. ok. 4 m; z wiaty magazynowej podczas demontażu poszycia z blachy; z płyty balkonu budowanego bloku mieszkalnego z wys. 24 m podczas montażu balustrady ochronnej; z kosza zamontowanego na widłach wózka jezdniowego; do szybu windowego przez otwór zasłonięty płytą gipsowo-kartonową; z dachu budynku podczas wymiany metalowych korytek kablowych; z konstrukcji pochylnej wjazdowej, prowadzącej do garażu; z podnoszonej rampy przeładunkowej w terminalu portowym, do pionowego kanału spalinowego kotła energetycznego podczas montażu worków w systemie odsiarczania spalin; z pomostu roboczego na wys. ok. 7 m podczas prac remontowych instalacji CO (pracownik był poza barierą pomostu); ze słupa energetycznego podczas usuwania uszkodzeń; z szóstego piętra na betonowe podłoże podczas wykonywania prac szalunkowych przy krawędzi stropu; z rusztowania podczas montażu elewacji klinkierowej; do rzeki z podpory na stopniu wodnym – **45 poszkodowanych (20,2%)**;
- **utraty kontroli nad maszyną, narzędziem, środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym** – np. nad: lokomotywą spalinową podwieszaną (kolejka wypadła z trasy szyn); podczas kalibracji żurawia (żuraw przewrócił się razem z poszkodowanym, który przebywał na jego przeciwwyśięgniku); ładowarką kołową (pojazd wpadł do stawu); obsługiwaną przecinarko-łuparką podczas ostrzenia noży (podczas przebywania w jej wnętrzu pracownik został zmiażdżony przez tłok);

piłarką mechaniczną do ścinki drzew; obsługiwanym przenośnikiem taśmowym (pochwycenie przez pas transmisyjny); wciągnikiem łańcuchowym; instalowanym dźwigiem osobowym; nad podestem ruchomym samojedźnym ze zmiennym wysięgiem (kosz podestu ruchomego docisnął pracownika do konstrukcji wsporczej dachu); obsługiwaną (czyszczoną od wewnątrz) śmieciarką – pomyłkowo uruchomiony mechanizm opróżniania komory śmieciarki spowodował uruchomienie prasy odpadów i zgniecenie pracownika; obsługiwaną wiertnicą podczas prowadzenia odwiertów; kierowanym bez pozwolenia wózkiem widłowym (podczas próby wyciągnięcia wózka z grząskiego terenu, wózek przewrócił się i przygnoił poszkodowanego) – **28 poszkodowanych (12,6%)**;

- **uderzenia poszkodowanego przez spadający przedmiot** – w tym uderzenie przez: belki celulozy składowane w dwóch warstwach; zespół urządzeń (sprężarka śrubowa, osuszacz, zbiornik ciśnieniowy) o wadze ok. 450-500 kg; stopień (o wadze ok. 2,7 ton) naprawianego podajnika stopniowego linii korowarki (przyczyną było rozszczelnienie układu hydraulicznego); opadające ścinane drzewo; belkę podnoszoną przez widły wózka jezdniowego; niewłaściwie zamontowany element wału Kardana (napędowego) w głowę (serwisant przebywał w strefie niebezpiecznej – strefie pracy wału); fragment ściany, która utraciła stabilność (wzmocnienie fundamentów wykonywane było na poziomie piwnic remontowanego budynku); balot słomy o wadze około 300 kg; rozłożone ramię wysięgnika urządzenia służącego do podawania pod ciśnieniem płynnego betonu zamontowane na pojeździe – **23 poszkodowanych (10,3%)**;
- **obecności w strefie zagrożenia** – np. podczas prac ręcznego sortowania złomu (przebywanie w strefie pracy samojedźnej ładowarki hydraulicznej); podczas prac związanych z odbieraniem ścinek arkuszy kartonów w automacie sztancującym (maszynie do produkcji opakowań z tektury) – z niewyjaśnionych przyczyn pracownik wszedł do wnętrza

POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W 2024 R. - WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2025 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

maszyny, gdzie został uderzony elementem znajdującym się pomiędzy deską dolną czyszczącą, a listwą pobierającą nowy arkusz kartonu; przebywając na stopniach wagonu kolejowego (nastąpił upadek uszkodzonego pomiędzy rampę i wagony, a w następstwie przejechanie uszkodzonego przez tabor); w miejscu operowania koparki hydraulicznej; podczas załadunku wagonów kolejowych kamiennymi płytami o wadze 31 ton przy użyciu dźwigu (poszkodowany przebywał na wagonie, został przyciśnięty do ułożonych elementów kamiennych inną płytą) – **15 poszkodowanych (6,7%)**.

Wypadki podczas pracy zdalnej

Do Państwowej Inspekcji Pracy pracodawcy zgłosili 10 zdarzeń wypadkowych, zaistniałych w 2024 r., podczas wykonywania pracy w formie pracy zdalnej. W wypadkach tych poszkodowanych zostało **10 osób**, w tym 2 doznały ciężkich obrażeń ciała, a 8 poniosło śmierć.

Spośród 10 zdarzeń wypadkowych, dla których prowadzone były postępowania powypadkowe przez zespoły powypadkowe powołane przez pracodawców, **9 z nich nie zostało uznanych za wypadki przy pracy**. Powodem takiej decyzji był brak przyczyny zewnętrznej zdarzenia lub brak związku zaistniałego zdarzenia z pracą.

Natomiast jedno postępowanie jest nadal w toku (pracownik stracił przytomność, został przewieziony do szpitala – został wprowadzony w stan śpiączki farmakologicznej. Przebywał w tym stanie przez 3 tygodnie, a po przebudzeniu skierowany został na rehabilitację).

Podstawą świadczenia pracy poszkodowanych w wypadkach podczas wykonywania pracy zdalnej była umowa o pracę, a w jednym przypadku był to kontrakt menadżerski.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują podobnie, jak w latach poprzednich, że przetwórstwo przemysłowe jest jednym z bardziej niebezpiecznych

PRZYZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ PIP W 2024 R.



Źródło: dane PIP, stan na 16.05.2025 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

sektorów gospodarki generujących znaczną liczbę poszkodowanych w takich zdarzeniach. Dlatego też sektor ten objęto w latach 2025-2027 **strategią pn. „Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero”**. Jej celem jest weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy,

w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach tego typu, ze szczególnym uwzględnieniem ograniczenia zagrożeń wypadkowych. Jest to także realizacja strategii Unii Europejskiej w zakresie bhp ukierunkowanej na wdrażanie działań eliminujących nieprawidłowości mogące skutkować wypadkami w pracy.

Rozdział

Strategie
Państwowej
Inspekcji Pracy
na lata 2022-2024

4

4. STRATEGIE O KLUCZOWYM ZNACZENIU DLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA LATA 2022-2024

4.1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego

Zakres kontroli

Rok 2024 r. był ostatnim w 3-letniej „Strategii kontroli i prewencji dla sektora budowlanego” realizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy na podstawie Programu działań na lata 2022-2024.

Kontrole, biorąc pod uwagę rodzaj budowy i sposób oddziaływania na podmioty wykonujące prace, zostały podzielone na 3 grupy tematyczne:

- zintensyfikowany nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa ze względu na dużą skalę przedsięwzięć, np. wielokubaturowych, odcinkowo długich (drogowo-mostowych, kolejowych);
- eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie
 - pozostałe budowy kontrolowane w ciągu całego roku;
- zmasowane kontrole na małych placach budowy w czerwcu i we wrześniu.

W ramach planowych działań 3-letniej strategii przeprowadzano, w każdym roku, kontrole na ponad **1 000 placach budowy** w dwóch pierwszych grupach tematycznych. Łączenie w ciągu 3 lat strategii:

- wytypowano i objęto intensywnym nadzorem **173 place budowy**, na których realizowane były inwestycje o szczególnym znaczeniu ze względu na ich wielkość, technologię wykonania lub specyfikę prac;
- skontrolowano **3 065 placów budowy** w ramach pozostałych działań kontrolnych prowadzonych w ciągu całego roku.

Ponadto:

- skontrolowano **6 941 małych placów budowy** podczas akcji przeprowadzonych w czerwcu i we wrześniu.

Łącznie przeprowadzono **21,3 tys. kontroli w ponad 16 tys. podmiotach**. Pracę na budowach wykonywało 119,9 tys. osób, z których 95,3 tys. było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Kontrole koncentrowały się na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych, w szczególności dotyczących prac od lat charakteryzujących się występowaniem największej liczby nieprawidłowości, a przede wszystkim skutkujących bezpośrednimi zagrożeniami dla zdrowia i życia pracujących, takimi jak prace na wysokości, w tym z rusztowań, lub prace ziemne, głównie w wykopach.

W wybranych przedsiębiorstwach budowlanych przeprowadzono także kontrole w zakresie **prawnej ochrony pracy, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia**.

Działania kontrolne realizowane były łącznie z inicjatywami prewencyjnymi, informacyjnymi i edukacyjnymi promującymi bezpieczną pracę na budowie.

4.1.1. Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzane w ciągu 3 lat strategii

Wybrane budowy o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa, objęte zintensyfikowanym nadzorem

W okresie 3 lat na **173 placach** budowy o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa, objętych zintensyfikowanym nadzorem, przeprowadzono **1 980 kontroli w 1 280 podmiotach** wykonujących roboty budowlane. W kontrolowanych podmiotach, pracę świadczyło ponad 20 tys. osób, w tym 16,4 tys. na podstawie umowy o pracę. U **251 przedsiębiorców** wykonujących roboty budowlane na tym samym placu budowy przeprowadzono **465 powtórnych kontroli**.

W tej grupie placów budowy największą grupę stanowiły obiekty kubaturowe, tj. budynki (59%) oraz obiekty linowe drogowo-mostowe (29%). Były to głównie obiekty nowo budowane (85%) lub przebudowywane (14%).

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowach w wyniku **94,5% kontroli wydano środki prawne** (średnio 5,9 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolę, w tym 3,9 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy). Przy powtórnych kontrolach tych samych przedsiębiorców na placach budowy, skierowano środki prawne w odniesieniu do **90,3% kontroli** (średnio 5 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolę, w tym 3,7 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy).

Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie – kontrole na pozostałych budowach przeprowadzane w ciągu całego roku

Podczas 3 lat strategii, na **3 065 placach budowy** przeprowadzono **10 754 kontrole w 7 392 podmiotach** wykonujących roboty budowlane. Ta grupa przedsiębiorców angażowała do pracy na budowach ponad 65,3 tys. osób, z których ponad 53,2 tys. było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. U **905 przedsiębiorców** wykonujących roboty budowlane na tym samym placu budowy przeprowadzono **1 182 powtórne kontrole**.

Na kontrolowanych placach budowy zdecydowanie przeważały obiekty kubaturowe – budynki – 93%. Prowadzone prace budowlane najczęściej dotyczyły budowy nowych obiektów – 85%. Obiekty przebudowywane lub rozbudowywane stanowiły 13%.

Nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia stwierdzono w **95,2% kontroli**. Skutkowało to wydaniem średnio 7,6 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolę, w tym 5,5 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy.

Przy powtórnych kontrolach tych samych przedsiębiorców na placach budowy, odsetek kontroli, podczas których stosowano środki prawne, był niższy – **88,2%**. Średnio podczas jednej kontroli wydano 5,6 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 4 decyzje bezpośrednio wpływające na bezpieczeństwo pracy.

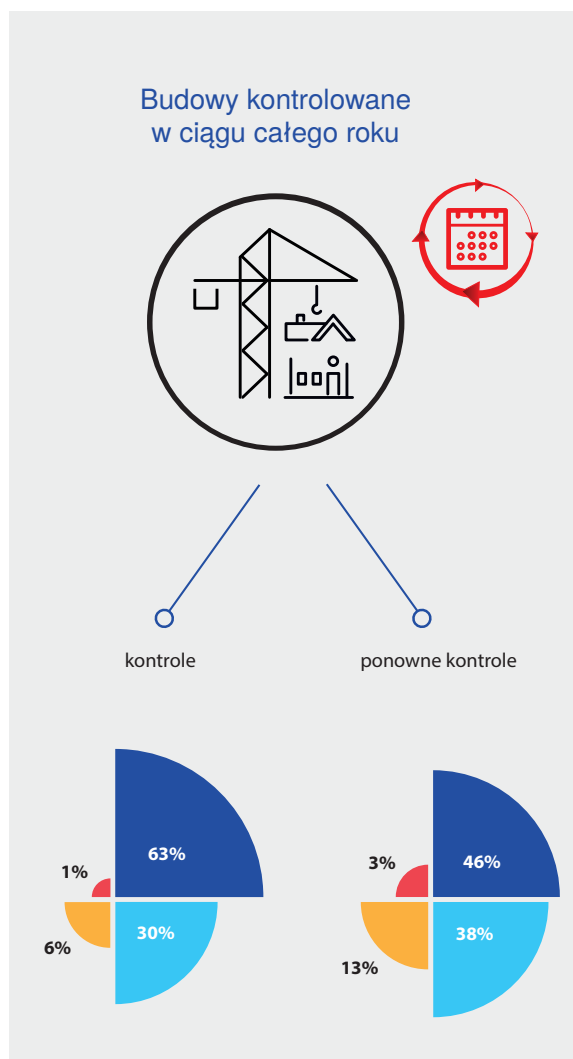
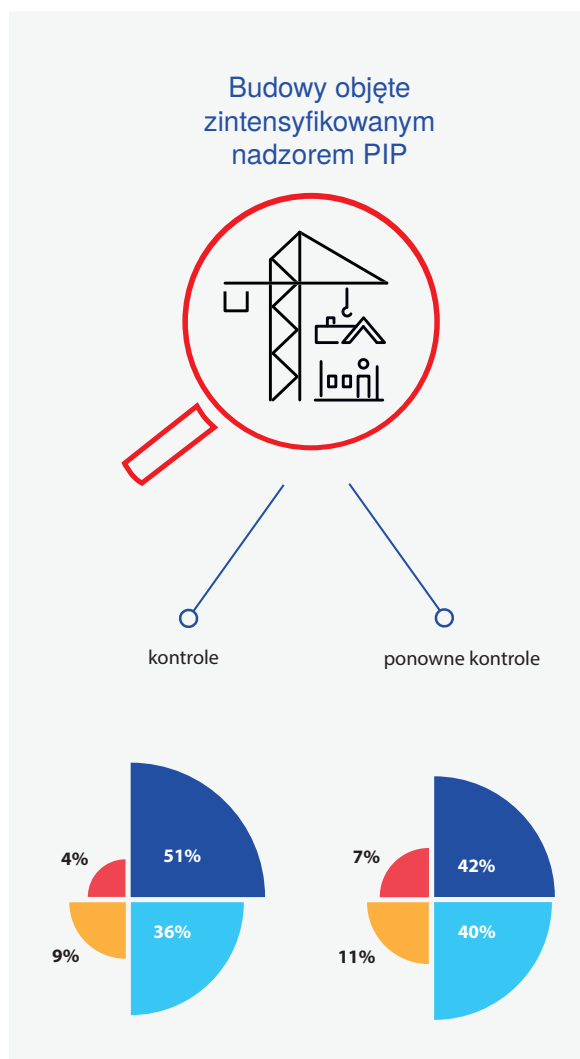
Diagnoza

W przeważającej liczbie przypadków czynności kontrolne w podmiotach, były inicjowane zauważalnymi nieprawidłowościami w wykonywaniu robót budowlanych przez realizujących prace. Stąd duży odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa

i ochrony zdrowia w obu grupach tematycznych kontroli przeprowadzanych w ciągu całego roku.

Najczęściej kontrolowano mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 osób oraz podmioty małe zatrudniające 10-49 osób. Przy ponownych kontrolach tych samych przedsiębiorstw na placach budowy częściej kontrolowano podmioty większe, ponieważ kontynuowały roboty budowlane jako firmy wiodące na danym placu budowy lub realizujące szerszy zakres robót budowlanych, np. firmy o charakterze generalnego wykonawcy lub specjalizujące się w robotach określonego rodzaju. Mniejsze firmy, które wykonywały zadania krótsze lub prace doraźne, były rzadziej spotykane podczas kolejnych wizyt inspektora pracy na danej budowie.

STRUKTURA PODMIOTÓW WYKONUJĄCYCH ROBOTY NA KONTROLOWANYCH PLACACH BUDOWY – ODSETEK WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA

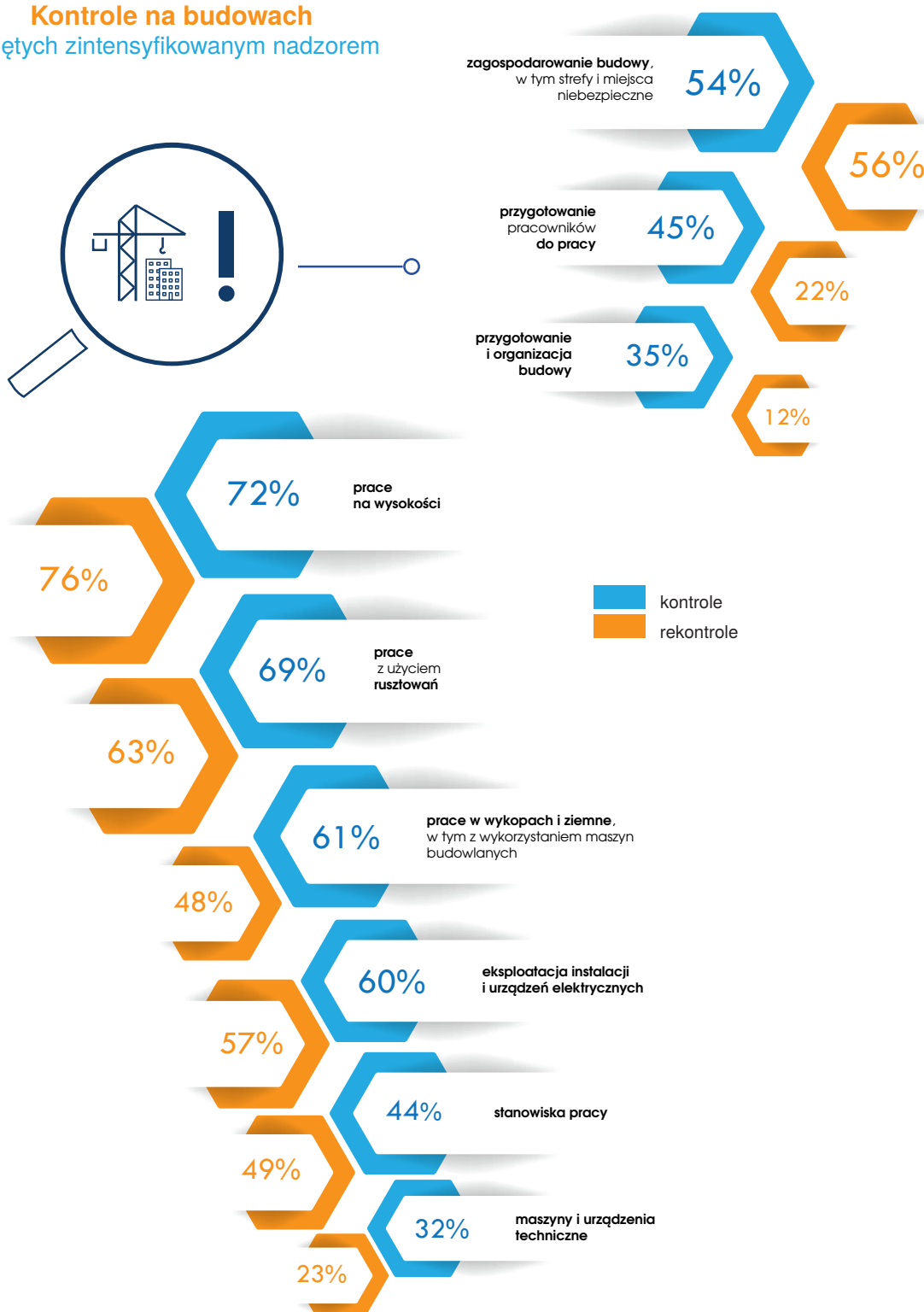


Liczba świadczących pracę



ODSETEK KONTROLI NA BUDOWACH OBJĘTYCH ZINTENSYFIKOWANYM NADZOREM, NA KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W WYBRANYCH OBSZARACH ZAGADNIĘĆ (W LATACH 2022-2024)

Kontrole na budowach objętych zintensyfikowanym nadzorem

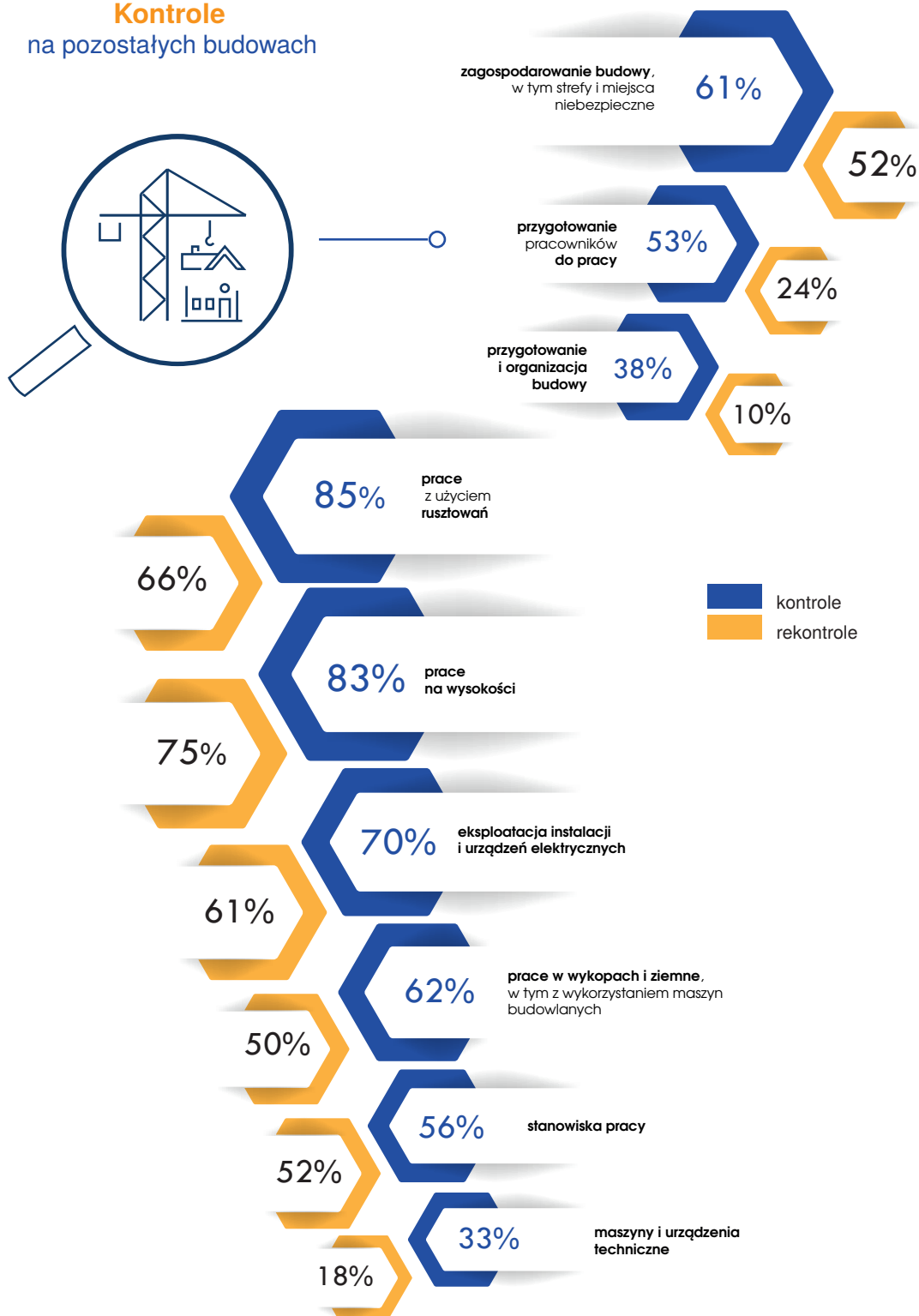


Problemy związane z nieprzestrzeganiem przepisów bhp na placach budowy są podobne w obu grupach budow: tych o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa oraz pozostałych budowach kontrolowanych przez cały rok.

Nieprawidłowości w różnych obszarach tematycznych występowały na zbliżonym poziomie w obu typach kontroli i utrzymywały się na podobnym poziomie przez 3 lata trwania strategii.

**ODSETEK KONTROLI NA POZOSTAŁYCH BUDOWACH, NA KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW
(W LATACH 2022-2024)**

Kontrole
na pozostałych budowach



Najwięcej zastrzeżeń inspektorów pracy na placach budowy wiązało się (w obu kontrolowanych grupach tematycznych):

– **z organizacją prac wykonywanych na wysokości**

W ponad połowie kontroli, w których realizowano roboty budowlane na wysokości, stwierdzono

nieprawidłowości w zabezpieczeniu środkami ochrony zbiorowej prac wykonywanych na stropach o otwartych krawędziach, na dachach, elementach konstrukcji, itp., a także brak zabezpieczenia otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, sztywów dźwigów. Pracujący na wysokości w około połowie kontroli nie stosowali

przydzielonych środków ochrony indywidualnej lub użytkowali je niezgodnie z przeznaczeniem. Zastrzeżenia, w prawie połowie kontroli dotyczyły także pracy wykonywanej z drabin. Kwestionowano stan techniczny tych urządzeń, ich stateczność, długość, zabezpieczenie przed przemieszczeniem;

– **z pracami wykonywanymi z rusztowań**

Wysoki odsetek nieprawidłowości dotyczył **eksploatacji rusztowań roboczych**. Najczęściej wiązało się to z ich nieprawidłowym wykonaniem lub zmianami dokonywanymi w trakcie użytkowania, co powodowało że rusztowania nie były kompletne. Użytkowano rusztowania:

- bez balustrad ochronnych lub z niepełnymi balustradami, np. bez poręczy pośrednich lub desek krawężnikowych – stwierdzono w ponad połowie kontroli;
- bez prawidłowych pomostów roboczych (np. brak pełnych wypełnień pól roboczych) oraz pionów komunikacyjnych – w około co trzeciej kontroli;
- z nieprawidłowo wykonanym kotwieniem, posadowieniem lub stężeniem konstrukcji rusztowania – w około co piątej kontroli;
- nietypowe lub niesystemowe wykonane bez projektu lub niezgodnie z projektem indywidualnym – w około co trzeciej kontroli.

Zastrzeżenia kontrolujących budził również stan techniczny elementów rusztowań. Nadal, zwłaszcza u małych przedsiębiorców, użytkowane były rusztowania stare, zużyte technicznie.

Co trzecie rusztowanie nie zostało odebrane przez osobę uprawnioną.

– **z wykonywaniem robót ziemnych i w wykopach**

W prawie połowie kontroli wykonawców robót stwierdzono brak zabezpieczenia lub niewłaściwe zabezpieczenie ścian wykopu. Nie zapewniano również prawidłowych zejść/wejść do wykopu. Stwierdzono także (w mniej niż w co trzeciej kontroli) składowanie urobku i materiałów oraz ruch środków transportu zbyt blisko krawędzi wykopu. W co piątej kontroli stwierdzono nieprawidłowości wiążące się z pracą maszyn roboczych;

– **ze stanem ochrony przeciwporażeniowej na budowach**

Nieprawidłowości wystąpiły w ponad połowie kontroli. Podczas ponownych kontroli ich odsetek był nadal wysoki. Uchybienia w największym stopniu dotyczyły przewodów zasilających odbiorniki energii, które nie były zabezpieczone przed uszkodzeniami mechanicznymi, miały uszkodzoną izolację lub gniazda wtykowe.

– **z zagospodarowaniem placu budowy**

Powszechnym uchybieniem było niedopełnienie obowiązku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych z uwagi na spadające przedmioty. Tego typu uchybienia stwierdzono w około połowie kontroli. Skala tych naruszeń praktycznie nie zmniejszyła się przy ponownych kontrolach;

Ujawniono również uchybienia w zakresie:

- składowania lub magazynowania materiałów, w tym pod czynnymi napowietrznymi liniami energetycznymi – w co trzeciej kontroli i ponownej kontroli podmiotów;

- wyznaczenia dróg komunikacyjnych i stanu nawierzchni oraz ich dostosowania do rodzaju środków transportu i przewożonego ładunku – w mniej niż co piątej kontroli i ponad co czwartej ponownej kontroli podmiotów.

W zakresie **przygotowania pracowników do pracy** najczęściej stwierdzano niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz brak instruktaży – stanowiskowego i przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

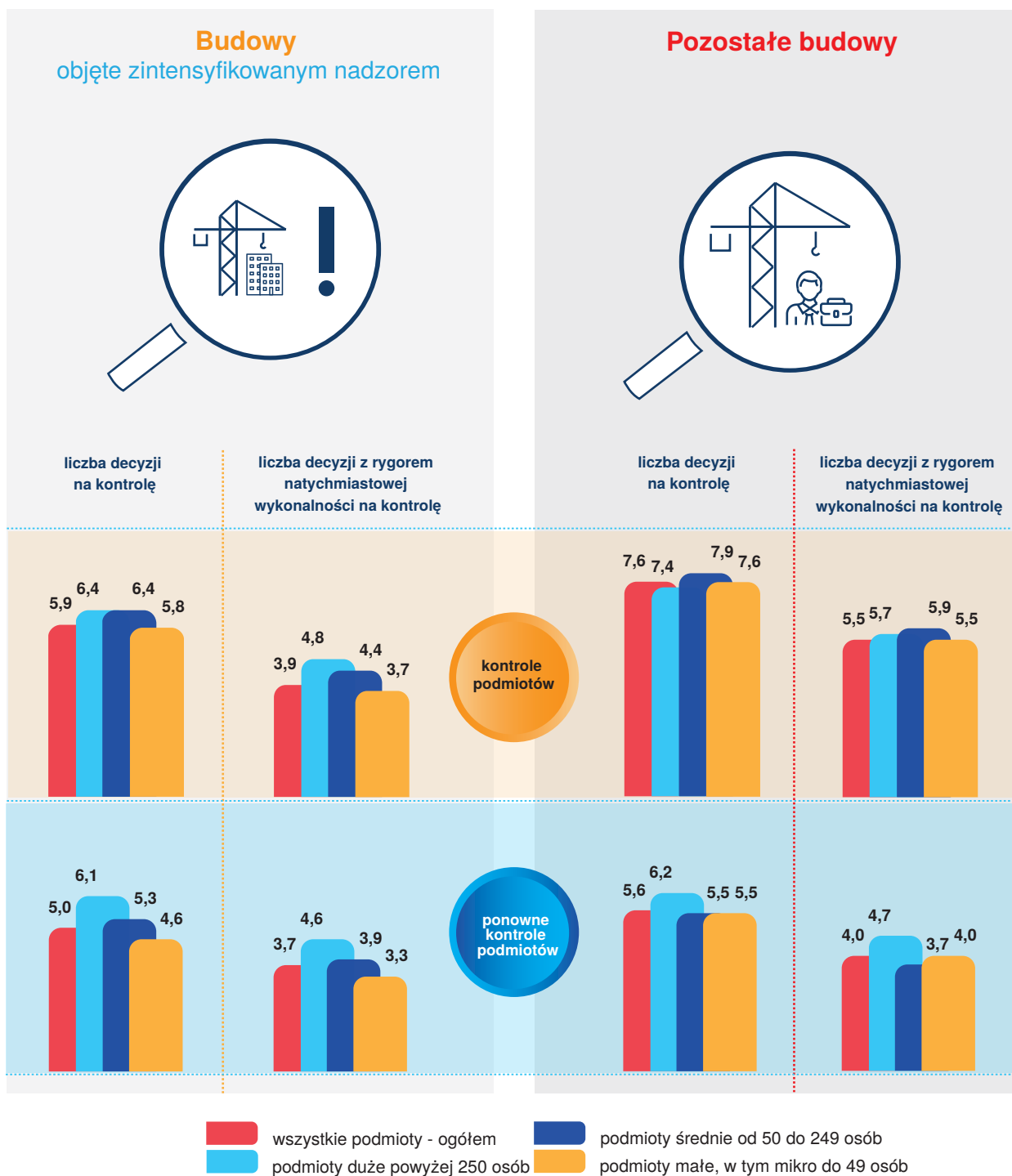
Natomiast w obszarze **przygotowania i organizacji budowy** zastrzeżenia odnosiły się głównie do nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą oraz do źle opracowanych instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, a także nieprawidłowości w przygotowaniu robót montażowych.

W tych dwóch powyższych obszarach zagadnień odnotowany został zauważalny spadek nieprawidłowości stwierdzony po ponownych kontrolach tych samych podmiotów na tych samych budowach. Były to obszary, w których jednorazowe wykonanie decyzji było skuteczne w dłuższym przedziale czasowym, np. uzupełnienie badań profilaktycznych, szkoleń i ich potwierdzenie, uzupełnienie dokumentów, przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego przy określonej pracy, opracowanie instrukcji lub wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej. Podobnie było w kwestii zabezpieczenia terenu budowy lub robót przed dostępem osób nieupoważnionych lub organizacji zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Place budowy objęte intensywnym nadzorem to głównie duże inwestycje o szczególnym znaczeniu ze względu na skalę, zastosowaną technologię lub charakter prowadzonych prac. Najczęściej są to projekty sektora publicznego, realizowane przez duże lub średnie, wyspecjalizowane firmy budowlane. Na takich budowach poziom bezpieczeństwa jest wyższy, a stosowane standardy i wymagania – w tym wobec podwykonawców – są bardziej rygorystyczne. Mimo to większość decyzji dotyczących bezpieczeństwa całego placu budowy (np. zagospodarowania terenu, zabezpieczeń zbiorowych) była kierowana do głównego wykonawcy. Dotyczyły one bowiem kwestii mających wpływ na wszystkich pracujących na budowie, niezależnie od konkretnego zakresu prac danego podwykonawcy. Przykładowo, były to decyzje związane z: rusztowaniami o dużej rozpiętości, wykorzystywanymi przez pracowników różnych firm, wyznaczaniem stref niebezpiecznych, zabezpieczaniem miejsc niebezpiecznych na stropach i wysokościach oraz organizacją dróg pieszych i transportowych. Stąd też różnice w liczbie wydanych decyzji na jedną kontrolę w zależności od wielkości firmy – w przypadku dużych i średnich przedsiębiorstw wskaźniki te były wyraźnie wyższe.

Mając na uwadze oddziaływanie środków prawnych, w tym decyzji nakazowych, można by oczekiwać trwałej poprawy w kontrolowanych obszarach. Niestety, porównanie wyników pierwszych i ponownych kontroli na tych samych placach budowy pokazuje, że taka zmiana nie

PORÓWNANIE WYNIKÓW KONTROLI PRZEDSIĘBIORCÓW NA BUDOWACH OBJĘTYCH ZINTENSYFIKOWANYM NADZOREM I POZOSTAŁYCH BUDOWACH W LATACH 2022-2024 - LICZBA WYDANYCH DECYZJI PRZYPADAJĄCYCH NA 1 KONTROLĘ



zawsze następuje. **Brak trwałych efektów jest niepokojący**, zwłaszcza w odniesieniu do określonych robót mogących skutkować wypadkiem z uwagi na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia. Działania inspektorów pracy, polegające na kierowaniu środków prawnych w celu usunięcia nieprawidłowości, przynosiły jedynie jednorazowe, doraźne i krótkotrwałe efekty, w danym miejscu wykonywania pracy. Praktycznie w niewielkim stopniu

wpływało to na zmianę sposobu postępowania przedsiębiorców, osób nadzorujących i samych pracujących.

Natomiast, biorąc pod uwagę, że większość decyzji miała charakter ustny, (tj. dotyczyły uchybień, które mogły być usunięte podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu, nawet te związane z bezpośrednimi zagrożeniami dla zdrowia i życia), **mogły one zostać zrealizowane w krótkim czasie oraz przy niewielkim**

nakładzie finansowym. Należy więc uznać, że wszystkie niezbędne do ich wykonania środki i zasoby były dostępne na miejscu. Nie zostały natomiast zastosowane we właściwy sposób – albo z powodu lekceważenia zagrożenia i uznania prac przygotowawczych za niepotrzebną stratę czasu, lub z braku nadzoru albo braku wiedzy.

Kontrole małych placów budowy przeprowadzane okresowo w czerwcu oraz we wrześniu

Największy odsetek kontroli z ujawnionymi nieprawidłowościami odnosił się do małych placów budowy kontrolowanych w formule akcyjnej w czerwcu i we wrześniu.

W latach 2022-2024 skontrolowano łącznie **6 941 małych placów budowy**, na których w ramach przyjętych założeń strategii miało pracować nie więcej niż 20 osób.

Przeprowadzono **8 604 kontrole**, którymi objęto **7 472 przedsiębiorców**. Pracę wykonywało ponad 34 tys. osób, z których 25,7 tys. było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Głównie wykonywane były roboty budowlane związane z budową, przebudową lub remontem obiektów kubaturowych – 90% kontroli.

Ze względu na rodzaj inwestycji budowlanej największa liczba kontroli dotyczyła obiektów nowo budowanych – 56%, następnie obiektów przebudowywanych, rozbudowywanych, remontowanych lub rozbieranych – 29% oraz prac termomodernizacyjnych lub elewacyjnych – 15%.

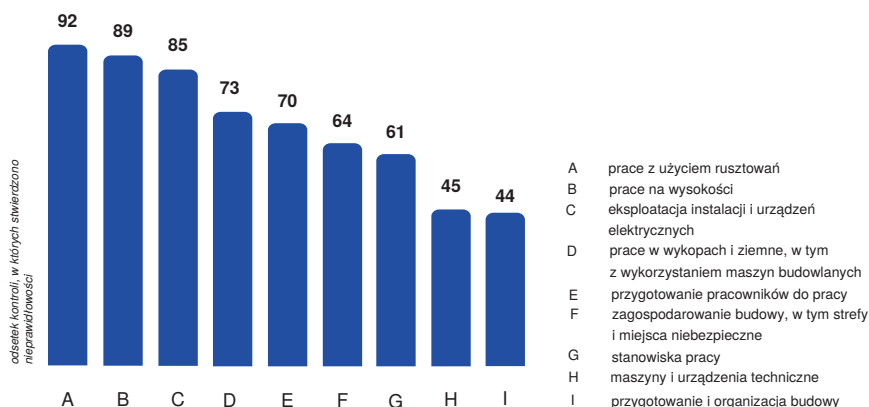
Roboty budowlane realizowane były przede wszystkim przez mikroprzedsiębiorstwa – 71%, czyli firmy zatrudniające do 9 osób oraz małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób – 23%.

Diagnoza

Odsetek ujawnionych nieprawidłowości na małych budowach w ciągu ostatnich trzech lat wskazuje, że na najmniejszych placach budowy **poziom bezpieczeństwa nie poprawia się**.

Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło **rusztowań roboczych i ochronnych**, z których wykonywano prace budowlane lub

ODSETEK KONTROLI NA MAŁYCH BUDOWACH PRZEPRAWADZANYCH W CZERWCU I WE WRZEŚNIU W LATACH 2022-2024, W KTÓRYCH UJAWNIONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W WYBRANYCH OBSZARACH ZAGADNIENI



miały one chronić przed upadkiem z wysokości pracowników oraz przedmiotów. Często były to rusztowania niewielkich rozmiarów, co przyczyniało się do bagatelizowania obowiązku ich odbioru przez osoby uprawnione – dotyczyło to aż 2 na 3 skontrolowane rusztowania. Większość rusztowań montowano w taki sposób, aby zapewnić dostęp do wysokości, która umożliwiała wykonanie pracy. Stąd brak bądź niepełne wyposażenie konstrukcji w poszczególne elementy, tj. balustrady ochronne, pomosty robocze, pionowe komunikacyjne zapewniające bezpieczną komunikację i swobodny dostęp do stanowisk pracy na wysokości oraz kotwien do stałych elementów obiektów budowlanych. Co trzecie skontrolowane rusztowanie było posadowione na podłożu, które nie gwarantowało odpowiedniej wytrzymałości (np. na niewyrównanym i nieutwardzonym gruncie, a także na niestabilnych podstawach wykonanych z luźno ułożonych desek czy cegieł).

Kontrole wykazały również duży odsetek nieprawidłowości związanych z **pracą na wysokości**, wykonywaną

często na dachach lub stropach budynków. Krawędzie stropów lub płyt balkonowych, otwory w stropach czy ścianach, a także biegi schodowe nie były zabezpieczone środkami ochrony zbiorowej (np. balustradami ochronnymi), co stwarzało zagrożenie upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac lub przemieszczania się pracowników. Zauważalnym problemem były prace związane z montażem lub remontem pokryć dachowych wykonywane zarówno bez zastosowania środków ochrony zbiorowej pracujących, jak i środków ochrony indywidualnej.

Kolejne nieprawidłowości dotyczyły **zabezpieczenia ścian wykopów i wykonywania robót ziemnych** za pomocą maszyn budowlanych. Prace prowadzono w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu bez odpowiedniego obudowania lub skarpowania (prawie w 2/3 kontroli). Brakowało zabezpieczeń zbiorowych wzdłuż krawędzi wykopów oraz zejść do wykopów. Występowały przypadki składowania urobku (wydobytego gruntu) bezpośrednio przy krawędzi

wykopu. Nieprawidłowości dotyczyły także ustawienia maszyn do robót ziemnych zbyt blisko krawędzi wykopu, a także przebywania pracowników w strefie niebezpiecznej – w zasięgu działania osprzętu roboczego maszyny.

W blisko co trzeciej kontroli stwierdzono, że **maszyny i urządzenia techniczne** były używane bez urządzeń ochronnych zabezpieczających elementy ruchome (np. osłon tarcz tnących, pasów napędnych czy ażurowych pokryw przy mieszalnikach do betonu). Pracownikom nie udostępniano, do stałego korzystania, instrukcji bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych.

Dominującą nieprawidłowością (ponad 8 na 10 kontroli) związaną z **eksploatacją instalacji i urządzeń elektrycznych**, stwarzającą ryzyko uszkodzenia mechanicznego i porażenia prądem, czy też potknięcia się przez pracownika, były nieodpowiednio poprowadzone przewody zasilające urządzenia elektryczne – często ułożone luzem na ciągach komunikacyjnych. W co piątej kontroli inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia do niewłaściwego stanu technicznego elektronarzędzi (uszkodzone obudowy, przewody zasilające czy wtyczki). W prawie co trzeciej kontroli stwierdzono, że rozdzielnice elektryczne nie były zabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych, a także miały uszkodzone gniazda wtykowe oraz zdjęte osłony izolacyjne z będącymi pod napięciem widocznymi elementami podłączenia.

Zastrzeżenia dotyczyły również **przygotowania pracowników do pracy**. W ponad 6 na 10 kontroli stwierdzono wykonywanie pracy bez wymaganych środków ochrony indywidualnej (innych niż chroniące przed upadkiem z wysokości) – głównie hełmów ochronnych, ale również ochron słuchu, dłoni, twarzy lub oczu. Występowały przypadki, że pracownicy byli wyposażeni w te środki, ale unikali ich noszenia tłumacząc to poczuciem dyskomfortu lub też lekceważąc zagrożenia. Takim zachowaniom sprzyjał brak skutecznego egzekwowania obowiązku stosowania tych środków przez nadzorujących, a nawet całkowity brak tego nadzoru.

Brak **zabezpieczenia terenu budowy** bądź robót przed dostępem osób nieupoważnionych dotyczył prawie co trzeciego wykonawcy robót. Najczęściej teren budowy nie był ogrodzony, ogrodzenie było niepełne lub pozostawiono bez nadzoru otwarte bramy i furtki.

W ponad połowie kontroli zastrzeżenia dotyczyły braku bądź nieprawidłowego **wygradzenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych** w miejscach wykonywania prac, przy których występuje zagrożenie spadaniem przedmiotów - na dachach czy też na rusztowaniach oraz przy pracach w wykopach i w strefach pracy maszyn budowlanych.

Podsumowanie 3-letniej strategii w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy

Pomimo znaczącego postępu technicznego i technologicznego, od wielu lat nie następuje widoczna poprawa poziomu bezpieczeństwa przy prowadzeniu robót budowlanych. A przyczyny występowania nieprawidłowości oscylują wokół tych samych źródeł.

Jak wiadomo, budowa jest specyficznym miejscem pracy, gdzie zarówno rodzaj wykonywanych robót, jak i warunki ich realizacji nieustannie się zmieniają, a stanowiska pracy przemieszczają się z miejsca na miejsce w miarę postępu prac. Roboty wykonywane są przez różnych wykonawców, w tym małych, którzy najczęściej sami, przy wykorzystaniu własnych zasobów, organizują stanowiska pracy. Stanowi to jedną z podstawowych przesłanek utrudniających utrzymanie właściwego poziomu bezpieczeństwa na placu budowy.

W ujęciu historycznym, okres transformacji ustrojowej przyniósł likwidację wielu dużych wyspecjalizowanych przedsiębiorstw budowlanych. Zmieniła się funkcja generalnego wykonawcy i związany z nią tradycyjny podział pracy na budowie. Obecnie jego rola często sprowadza się do roli organizatora, zatrudniającego kadrę menadżerską nadzorującą wykonanie zobowiązań umów podwykonawczych, angażującego do wykonywania robót, czasem **jednocześnie, kilkanaście lub więcej firm wykonawczych**, które angażują kolejne podmioty najczęściej małe, w tym mikro. **Odpowiedzialność za zorganizowanie pracy rozmywa się** pomiędzy kolejnych podwykonawców, a kierownik budowy niejednokrotnie nawet nie wie, z jakich firm są pracownicy wykonujący prace na budowie, którą nadzoruje. Kierownik budowy, który również ma przypisane prawnie obowiązki w zakresie koordynacji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowie, w myśl przepisów *ustawy Prawo budowlane*, nie zawsze jest zatrudniany przez „generalnego” wykonawcę, który zawiera umowę z inwestorem bądź inwestorem zastępczym, a ustanawiany jest przez inwestora. Często jest podmiotem wykonującym obowiązki na podstawie umowy cywilnoprawnej, w tym umowy pomiędzy firmami. Taka struktura organizacyjna budowy sprzyja występowaniu naruszeń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku z niedoborem wykwalifikowanej kadry na rynku pracy, zatrudniani robotnicy budowlani przeważnie mają **niskie kwalifikacje zawodowe** (uzyskane w ramach szkolnictwa zawodowego) lub są to pracownicy bez żadnego przygotowania zawodowego, co skutkuje ograniczoną świadomością zagrożeń związanych z pracą na budowie. Dodatkowo obserwuje się niewystarczającą liczbę kandydatów chętnych do podjęcia pracy w sektorze budowlanym. To z kolei powoduje wysoką rotację pracowników, nawet tych niewykwalifikowanych i wysokie wymagania odnośnie do zarobków, co wpływa na koszty pracy po stronie przedsiębiorców.

Trudności z angażowaniem pracowników do robót budowlanych są powodem **wzrostu zatrudnienia obcokrajowców na budowach**. Również w tej grupie dominują osoby bez odpowiednich umiejętności oraz bez ugruntowanej kultury pracy. Wielu z nich pochodzi z odmiennych, nierzadko pozaeuropejskich kręgów kulturowych, co wiąże się z różnymi nawykami, zachowaniami i podejściem do wykonywania obowiązków zawodowych.

W odniesieniu do kwalifikacji pracowników na budowach pojawia się kolejny problem dotyczący **edukacji**

zawodowej w obszarze budownictwa, zarówno na poziomie szkół zawodowych, techników, jak i szkolnictwa wyższego. Kształcenie zawodowe w niewielkim stopniu kładzie nacisk na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia, w szczególności w wymiarze praktycznym. Bardzo często absolwenci szkół zawodowych lub techników nie posiadają właściwych nawyków i postaw w obszarze bhp. Sami częstokroć lekceważą zagrożenia lub nie potrafią przeciwstawić się niewłaściwym standardom pracy. Poziom kształcenia przekłada się także na sprawowanie właściwego **nadzoru nad pracownikami**.

Nieprawidłowości w tym zakresie wynikają na ogół z braku wiedzy i doświadczenia osób odpowiedzialnych lub lekceważenia zagrożeń. Osoby nadzorujące to często osoby młode, bezpośrednio po ukończeniu studiów. Brak skutecznego egzekwowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy powoduje utrwalanie złych nawyków wykonywania pracy, powodujących zagrożenia wynikające z nieprawidłowego zachowania lub błędnych reakcji.

Powodem niskiej świadomości zagrożeń u pracowników budowlanych lub ich lekceważenia jest także niechęć do **szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** przeprowadzanych na terenie budowy.

Problem niskiej jakości szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy obserwuje się również wśród przedsiębiorców, z których większość to małe podmioty. Pracodawca zazwyczaj dysponuje odpowiednim zaświadczeniem, natomiast poziom rzeczywistej wiedzy budzi wątpliwości. Sam udział w szkoleniu nie zawsze przekłada się na rzeczywisty poziom zasobu wiadomości na temat zagrożeń występujących przy określonej pracy i wykorzystanie jej podczas organizacji stanowiska i procesów pracy.

W większości branż pracodawcy mają wsparcie w **służbie bezpieczeństwa i higieny pracy**, która doradza pracodawcy i kontroluje stanowiska pracy. W budownictwie tylko bardzo duże firmy zatrudniają specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy. Mniejsze są obsługiwane przez dobieranych przypadkowo behapowców, którzy wprawdzie skończyli studia podyplomowe, ale z budownictwem zawodowo nie mieli nic wspólnego. Brak wymagań, aby inspektor bhp posiadał wykształcenie branżowe, związane ze znajomością techniki i technologii, przekłada się w efekcie na jakość szkoleń i nieadekwatne działania. Na budowach służby bezpieczeństwa i higieny pracy na ogół nie realizują funkcji kontrolnych i doradczych, bądź wykonują je nieprawidłowo.

Na etapie przygotowania inwestycji, kwestie związane z bezpieczeństwem pracy nie są w dostateczny sposób uwzględniane przy **planowaniu organizacji robót i ich kosztorysowaniu**. Równocześnie inwestor w niewielkim stopniu ponosi odpowiedzialność za nieprawidłowe prowadzenie robót budowlanych, gdyż spoczywa ona głównie na kierowniku budowy i wykonawcach. Tym samym inwestor, przy planowaniu inwestycji, nie jest zainteresowany finansowaniem obszaru bezpieczeństwa pracy. Koszty z tym

związane, generowane dopiero przy realizacji inwestycji, wykonawcy starają się ograniczać.

Często też wykonawcy, planując roboty lub przystępując do nich, nie mają wstępnej informacji o niezbędnych działaniach w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy z uwagi na brak lub niedostatecznie dobrze wykonany **plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia** (tzw. BIOZ).

Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi

Łącznie przeprowadzono **1 579 kontroli w 1 023 podmiotach** zaangażowanych w wykonywanie prac związanych z transportem pionowym z wykorzystaniem żurawi na budowach. Wśród kontrolowanych firm znajdowały się zarówno podmioty będące właścicielami żurawi wieżowych, jak i podmioty powierzające obsługę operatorską żurawi. Kontrole obejmowały także firmy powierzające zatrudnionym pracownikom funkcje hakowych i sygnalistów, współpracujących z operatorami żurawi przy pracach transportowych.

LICZBA KONTROLI ORAZ LICZBA ŻURAWI WIEŻOWYCH I SZYBKOMONTUJĄCYCH PODDANYCH KONTROLOM W LATACH 2022-2024

Liczba	2022	2023	2024
Przeprowadzonych kontroli	523	515	541
Poddanych kontroliom żurawi wieżowych i szybkomontujących	313	302	325

Diagnoza

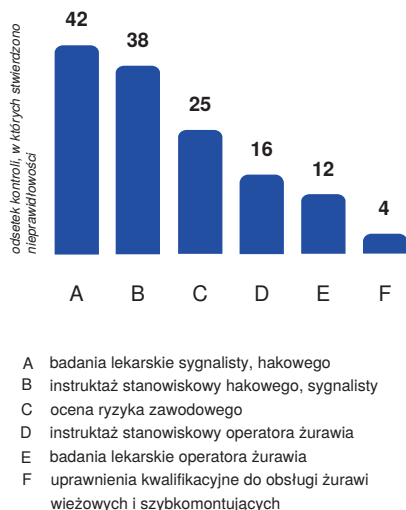
Skontrolowano zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy związane z obsługą **840 żurawi wieżowych i 100 żurawi szybkomontujących**. Kontrolowane żurawie obsługiwało **1 346 operatorów**, którzy w większości byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę – 880 osób. Na podstawie umowy zlecenia pracowało 207 operatorów, a w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej – 218 operatorów.

Większość zakładów objętych kontrolami należała do grupy firm mikro, tj. takich, w których pracowało do 9 osób – 50% kontrolowanych podmiotów. Następną grupę stanowiły zakłady małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 37% podmiotów.

Nieprawidłowości w zakresie wykonywania prac z użyciem żurawi na budowach w latach 2022-2024, skutkujące skierowaniem środka prawnego, stwierdzono w **95,4%** kontroli.

Zdecydowana większość decyzji – aż 85% – została wydana w formie ustnej, co oznacza, że ich realizacja nastąpiła jeszcze w trakcie kontroli lub bezpośrednio po jej

PRZYGOTOWANIE DO PRACY OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACE TRANSPORTOWE Z UŻYCIEM ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W LATACH 2022-2024



zakończeniu, umożliwiając natychmiastowe wyeliminowanie nieprawidłowości, w tym zagrażających bezpośrednio zdrowiu lub życiu (81% wszystkich decyzji).

Hakowi i sygnaliści stanowili największy odsetek spośród osób świadczących pracę bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy oraz instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Tego rodzaju nieprawidłowości występowały znacznie rzadziej wśród operatorów żurawi.

Brak uprawnień kwalifikacyjnych stwierdzono u 32 osób obsługujących żurawie wieżowe i szybkomontujące.

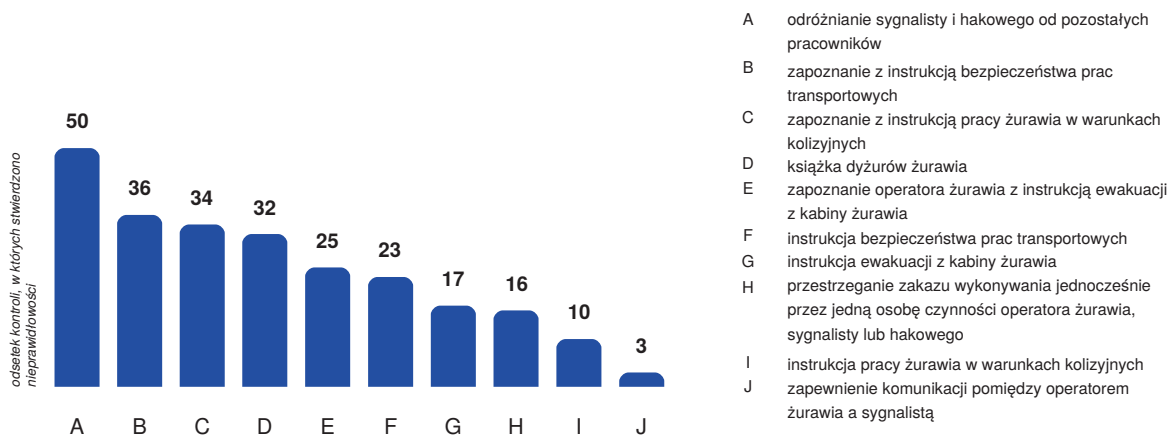
Brak decyzji dozoru technicznego dopuszczającej żuraw do eksploatacji na danym placu budowy dotyczył 10 żurawi.

Poważną nieprawidłowością, ujawnioną w połowie przeprowadzonych kontroli na budowach, był **brak wyróżniania się sygnalistów i hakowych** spośród pozostałych pracowników w sposób widoczny z kabiny żurawia.

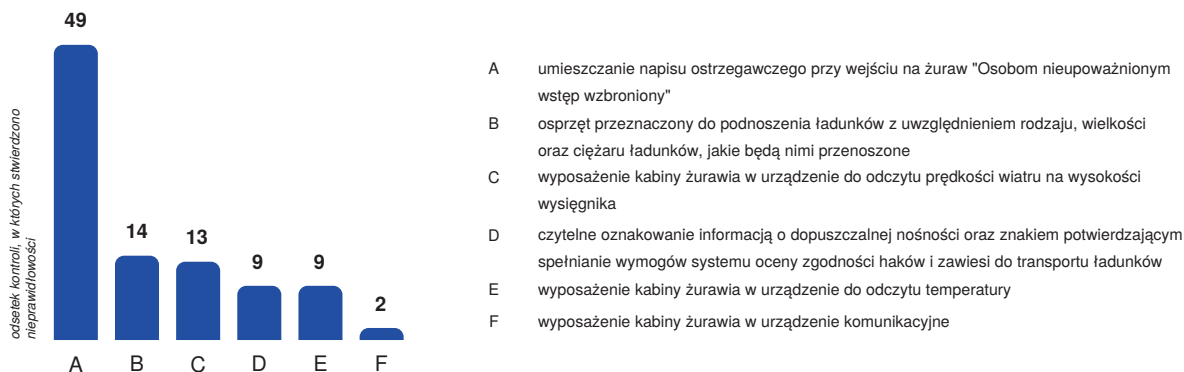
Nieprawidłowości dotyczące **książek dyżurów żurawia** (przeprowadzonych odrębnie dla każdego żurawia) w mniejszym stopniu wynikały z braku tych książek, a częściej operatorzy prowadzili je niewłaściwie lub nierzetelnie.

Instrukcje bezpieczeństwa prac transportowych często zawierały zapisy ogólnikowe dotyczące pracy żurawia, bez uwzględnienia specyfiki danej budowy. Ponadto

ORGANIZACJA PRAC TRANSPORTOWYCH PRZY UŻYCIU ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W LATACH 2022-2024



WYPOSAŻENIE ŻURAWI, W TYM KABIN ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W LATACH 2022-2024



prawie co trzeci z operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych nie został zapoznany, przed dopuszczeniem do pracy, z ich postanowieniami. Podobnie, ujawniono brak lub nieprawidłowo sporządzoną **instrukcję ewakuacji** z kabiny żurawia, a prawie co piąty operator nie został z nią zapoznany.

Brak **instrukcji pracy żurawia w warunkach kolizyjnych** bądź nieprawidłowe jej opracowanie stwierdzono w co dziesiątej kontroli, a blisko co trzeci operator żurawia, sygnalista lub hakowy nie został z tą instrukcją zapoznany.

Najczęściej stwierdzanym uchybieniem w **wyposażeniu żurawi** był brak napisu ostrzegawczego zabraniającego wejścia na żuraw.

Ponadto występowały przypadki, że ładunki transportowano niekompletnym lub niewłaściwym osprzętem do podnoszenia ładunków, niezabezpieczone przed wysunięciem lub wypadnięciem. Stwierdzono również stosowanie mocno zużytych, uszkodzonych lub poprzecieranych zawiesi, często pozbawionych oznaczeń i kolorystyki umożliwiającej ich identyfikację.

Naruszenia w zakresie dopuszczalnej dobowej **normy czasu obsługi żurawi** wystąpiły w co ósmej kontroli i dotyczyły 11% operatorów żurawi. Choć po wejściu w życie *rozporządzenia z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących* zaobserwowano spadek nieprawidłowości dotyczących przekraczania norm czasu obsługi żurawi wieżowych, to nadal istotnym problemem pozostaje brak rejestracji i dokumentowania czasu wykonywania czynności operatora żurawia.

Wnioski

Propozycje zmian legislacyjnych do *rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących* zostały przedstawione we wniosku Głównego Inspektora Pracy skierowanym w 2021 r. do Ministra Rozwoju i Technologii. Ponadto, w roku 2023, z inicjatywy Ministerstwa Rozwoju i Technologii, Państwowa Inspekcja Pracy została zobowiązana do przeprowadzenia analizy obowiązujących przepisów i przedstawienia propozycji zmian w ww. rozporządzeniu, wynikających z doświadczeń kontrolnych. Wśród zaproponowanych zmian znalazły się m.in. zapisy regulujące:

- wprowadzenie obowiązku posiadania dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych przez osoby pełniące funkcje hakowych i sygnalistów;
- zdefiniowanie czasu pracy operatora, w którym operator wykonuje czynności związane z obsługą żurawia oraz wprowadzenie elektronicznej rejestracji czasu pracy operatora;
- objęcie wymogiem wszystkich żurawi wieżowych – nie tylko tych wyposażonych w kabiny – w dodatkowe urządzenia istotne z uwagi na zapewnienie bezpieczeństwa pracującym, jak urządzenia umożliwiające stały odczyt prędkości wiatru, urządzenia komunikacyjne oraz sygnalizacyjne służące do ostrzegania przed zagrożeniami w trakcie przemieszczania ładunku;

- doprecyzowanie definicji instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia wraz z określeniem minimalnych wymagań dotyczących jej treści.

Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy

Zakres kontroli

W roku 2024 przeprowadzono **561 kontroli** w zakresie prawnej ochrony pracy w 550 podmiotach wykonujących prace na terenie placów budów. Podejmowane czynności miały charakter kompleksowy, obejmowały m.in. badanie przestrzegania unormowań dotyczących zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz udzielania urlopów wypoczynkowych.

Wśród skontrolowanych pracodawców największą grupę stanowiły podmioty zatrudniające do 9 pracowników (blisko 74%) kontroli oraz od 10 do 49 pracowników (23%).

Diagnoza

Większość ujawnionych nieprawidłowości dotyczyła dokumentowania spraw związanych ze **stosunkiem pracy**. Były to uchybienia, które w znaczący sposób mogą przekładać się na prawidłowość realizacji podstawowych uprawnień pracowniczych, także u kolejnych pracodawców (w przypadku niewydawania lub wydawania wadliwych świadectw pracy).

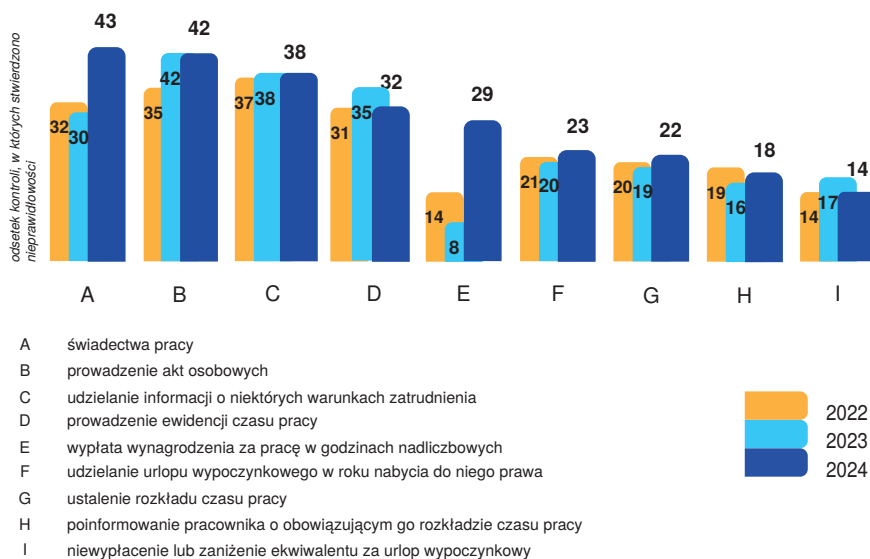
Podstawowe znaczenie mają te, które dotyczą nieprzestrzegania przepisów o **czasie pracy**:

- nieewidencjonowanie lub nieprawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy (odpowiednio 6,9% i 26% skontrolowanych w tym zakresie podmiotów);
- nieuregulowanie lub niepoprawne uregulowanie systemów, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych (w regulaminach pracy lub – w przypadku małych pracodawców – obwieszczeniach, co wystąpiło w 29% kontrolowanych podmiotów).

Tego rodzaju uchybienia utrudniają inspektorom pracy dokonanie ustaleń stanu faktycznego ale, co ważniejsze, są bezpośrednią przyczyną nieprawidłowego naliczania i wypłacania wynagrodzenia za pracę (w szczególności dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) oraz pochodnych od wynagrodzenia, w tym składek na ubezpieczenie społeczne. Zdarza się jednak, że wynagrodzenie za czas niezarejestrowany wypłacane jest bez odnotowania tego w dokumentach oraz opłacenia składek i podatków.

Przyczyną nieokreślania systemów i rozkładów czasu pracy, jak również nieinformowania pracowników z odpowiednim wyprzedzeniem o indywidualnych rozkładach czasu pracy jest, jak twierdzą pracodawcy, uzależnienie prac budowlanych od warunków atmosferycznych. Pozwala to na intensyfikację prac w okresach lepszej pogody i przed planowanym terminem zakończenia zlecenia. Umożliwia to także niewypłacanie świadczeń z tytułu przestoju w razie przerwy w pracy, które pracodawca

KONTROLE PRZEDSIĘBIORCÓW WYKONUJĄCYCH ROBOTY BUDOWLANE W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY W LATACH 2022-2024



byłby zobowiązany wypłacić, gdyby rozkład czasu pracy został określony.

Wśród przedsiębiorców wykonujących prace na placach budowy stwierdzano także naruszenia dotyczące **wypłaty wynagrodzenia** w terminie (8,4% w 2024 r.; 7,5% w 2023 r.; 8,2% w 2022 r.).

Mikroprzedsiębiorcy, stanowiący blisko ¼ skontrolowanych podmiotów, niejednokrotnie prowadzą działalność bez posiadania odpowiednich rezerw finansowych na pokrycie kosztów bieżącej działalności, co z kolei prowadzi do opóźnień czy nawet nieregulowania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy.

Specyfika branży budowlanej, w tym duża rotacja zatrudnionych i zmienność miejsc realizowania prac, utrudnia dokonanie ustaleń stanu faktycznego w zakresie prawnej ochrony pracy. Wpływa na to przede wszystkim miejsce przechowywania dokumentacji, które z reguły jest inne niż miejsce wykonywania prac, a nierzadko zlokalizowane na terenie innego województwa, bądź w innym podmiocie (świadczącym usługi kadrowo-księgowe dla kontrolowanego). Czas upływający pomiędzy skierowaniem żądania przedłożenia dokumentów a ich faktycznym przekazaniem do wglądu pozwala na tworzenie brakującej dokumentacji bądź korektę jej treści.

Wnioski

Praca na budowie to intensywna praca fizyczna, która w znacznym stopniu obciąża organizm. Systematyczne przekraczanie norm czasu pracy stanowi naruszenie prawa do wypoczynku, co wpływa na bezpieczeństwo pracowników. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy, jest istotnym elementem tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – pozwala ograniczyć przeciążenie fizyczne, wspiera regenerację organizmu i tym samym zmniejsza ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy.

Niestety, w wielu przypadkach, **stan faktyczny ukrywany jest przed inspektorem pracy** zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

Pełne rozpoznanie skali naruszeń prawa utrudnia także częsta rotacja firm realizujących zadania podwykonawcze na terenie danej budowy, zwłaszcza że w branży budowlanej dominują podmioty małe, zatrudniające maksymalnie kilka osób.

Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców

Zakres kontroli

W 2024 r., prowadząc kontrole przedsiębiorców na terenie placów budowy, inspektorzy pracy zbadali kwestie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej dotyczące **1 195 obywateli polskich oraz 630 cudzoziemców**, z których 46,8% wykonywało pracę na podstawie powiadomienia, o którym mowa w *ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, 19,5% na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Najliczniejszą grupę kontrolowanych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 497 osób, tj. 78,9% sprawdzonych cudzoziemców. W dalszej kolejności kontrolą objęto także obywateli Gruzji (57 osób), Turcji (18), Białorusi (17), Uzbekistanu (15) i Mołdawii (12). Najwięcej (55% cudzoziemców) świadczyło pracę w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 osób).

Diagnoza

Nieprawidłowości z zakresu **legalności zatrudnienia obywateli polskich** dotyczyły w szczególności:

- braku potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę albo nieterminowego potwierdzenia – podczas 30 kontroli, w stosunku do 48 pracowników;

- braku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracowników albo nieterminowego zgłoszenia – podczas 76 kontroli, w odniesieniu do 135 pracowników, a w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – odpowiednio podczas 28 kontroli, w stosunku do 43 osób.

Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono wobec 151 cudzoziemców. Dotyczyło najczęściej obywateli:

- Ukrainy – 104 osoby, tj. 21% obywateli tego państwa objętych kontrolą;
- Turcji (17 osób);
- Gruzji (13 osób);
- Azerbejdżanu, Mołdawii, Uzbekistanu i Wietnamu (po 3 osoby).

Inspektorzy pracy, ujawniając powierzenie nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę (76% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom w toku pierwszej kontroli). Takie sytuacje miały miejsce, gdy cudzoziemiec świadczył pracę bez uzyskania zezwolenia na pracę, ale również gdy podmiot w sposób nieprawidłowy stosował uproszczoną procedurę legalizacji pracy cudzoziemców, tj. na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy lub złożonego powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy.

Stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego **bezpieczeństwa pracy** w odniesieniu do 59% badanych cudzoziemców. Ponadto ujawniono brak lub nieterminowe **zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych** – 290 przypadków, tj. 59% kontrolowanych cudzoziemców.

Podsumowanie

Kontrole legalności zatrudnienia zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców wykazały, że w podmiotach wykonujących prace na terenie placów budowy w dalszym ciągu inspektorzy pracy ujawniają nieprawidłowości z tego obszaru. Niepokojącym zjawiskiem jest znaczny odsetek cudzoziemców, wobec których zostały naruszone przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

4.1.2. Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!”

W 2024 r. urząd kontynuował ogólnopolską kampanię prewencyjno-kontrolną „**Budowa. STOP wypadkom!**”, realizowaną od 2022 r. pod hasłem „**SZANUJ ŻYCIE. SIEBIE NIE ODBUDUJESZ**”. Kampania miała na celu poprawę bezpieczeństwa pracy w budownictwie poprzez podnoszenie świadomości zagrożeń oraz promowanie odpowiedzialnych postaw wśród uczestników procesu inwestycyjnego.

Była ona skierowana do: **pracodawców, kierowników budów i robót, pracowników oraz inwestorów**. Przekaz zawierał informacje dotyczące zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz wskaźniki wypadkowe. Zachęcał również do nietolerowania naruszeń zasad bezpieczeństwa pracy w budownictwie, nawet podczas drobnych prac

PLAKAT KAMPANII



budowlanych. Budował także świadomość konieczności stosowania środków ograniczających ryzyko wypadku.

Podobnie jak w poprzednich latach, tematyka kampanii związana z bezpieczeństwem pracy w budownictwie była promowana w ogólnopolskich mediach. W 2024 r. główne działania prowadzono w radiu i Internecie.

Od 20 maja do 7 lipca **spot radiowy kampanii został wyemitowany 1 250 razy** w 27 stacjach radiowych. Skorzystano z ogólnopolskich rozgłośni, takich jak RMF FM, Radio ZET i Program 1 Polskiego Radia, oraz ze stacji regionalnych i lokalnych. Dzięki temu 78,2% słuchaczy z medialnej grupy docelowej miało okazję usłyszeć przekaz kampanii przynajmniej raz.

W Internecie, w okresie od 13 maja do 30 czerwca, prowadzono działania promocyjne w różnych kanałach. Jednym z nich była wyszukiwarka Google. Internauci, którzy wpisywali w nią **treści związane z budownictwem, bezpieczeństwem pracy i wypadkami**, mieli okazję zapoznać się z przygotowanymi przez inspekcję reklamami tekstowymi, kierującymi na stronę www.bhpnotak.pl. W promocji wykorzystano również sieć reklamową Google (Google Display Network). Banery kampanii wyświetlano w witrynach i aplikacjach internetowych o określonych profilach (zdefiniowanych m.in. ze względu na miejsce zatrudnienia, rodzaj świadczonych usług, zainteresowania). Reklamy emitowano również na portalach o tematyce związanej z budownictwem (murator-dom.pl, muratorplus.pl, kb.pl), które miesięcznie odnotowują ponad 8 milionów wizyt. Ponadto **30-sekundowy spot kampanii**

budowlanej został wyświetlony 7,29 mln razy na kanale YouTube, przy czym uzyskano 2,57 mln pełnych obejrzeń. Uzupełnieniem promocji w Internecie była emisja banerów na podstronach portalu olx.pl, zawierających ogłoszenia związane z branżą budowlaną.

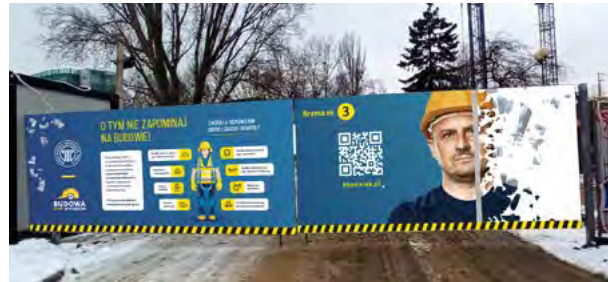
W czasie trwania działań w Internecie odnotowano łącznie 409,5 tys. kliknięć w banery i inne formy reklamy związane z kampanią.

Promocja kampanii i tematyki związanej z bezpieczeństwem pracy w budownictwie, prowadzona była również na zasadach non-profit przez okręgowe inspektoraty pracy. W 2024 r. w lokalnych i regionalnych mediach (telewizji, radiu, Internecie i prasie) **ukazało się 235 informacji** dotyczących m.in. organizowanych przez inspekcję pracy szkoleń, konferencji, seminariów, a także działań prowadzonych przez inspektorów pracy na placach budowy.

W kampanii **wypracowano otwartą formułę współpracy, umożliwiającą zainteresowanym firmom przystąpienie do projektu w roli podmiotu wspierającego**. Każda firma mogła zaproponować realizację własnego przedsięwzięcia promocyjnego lub prewencyjnego, wpisującego się w cele kampanii i sfinansować je z własnych środków albo z wykorzystaniem materiałów inspekcji. W 2024 r. przykładem tego rodzaju współpracy była promocja idei bezpiecznej pracy w budownictwie i kampanii, zrealizowana przez firmę Archicom S.A. na bramach wjazdowych na budowę „Modern Mokotów” w Warszawie, a także umieszczenie banneru kampanii na stronie internetowej Schalform.com, która zawiera treści dotyczące różnych rozwiązań stosowanych w budownictwie, w tym: szalunków, technologii betonu, rusztowań i obudów wykopów.

Kolejnym elementem kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” były bezpłatne materiały i wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, wykorzystywane podczas szkoleń, konferencji, seminariów, spotkań z pracodawcami, targów branżowych, a także w trakcie kontroli prowadzonych przez inspektorów na budowach. W 2024 r. dzięki współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, ze środków prewencji wypadkowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,

PROMOCJA KAMPANII ZREALIZOWANA PRZEFIRMĘ ARCHICOM S.A.



sfinansowany został druk wydawnictw inspekcji pracy, adresowanych do branży budowlanej. Ukazały się **cztery tytuły** – „Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy”, „Dobór środków technicznych zabezpieczających przed upadkiem z wysokości”, „Praca w wykopach” i „Siatki, które ratują życie” – w **łącznym nakładzie 19,2 tys. egzemplarzy**.

Istotną częścią działań informacyjno-edukacyjnych kampanii Państwowej Inspekcji Pracy były materiały szkoleniowe. Stanowiły one cenne źródło wiedzy dla osób zarządzających pracownikami oraz wsparcie w przeprowadzaniu instruktaży stanowiskowych. W 2024 r. w trakcie wszystkich działań kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” **odbiorcom przekazano 19,5 tys. egzemplarzy drukowanych publikacji Państwowej Inspekcji Pracy**.

W minionym roku inspekcja pracy przygotowała również nowe **infografiki o tematyce budowlanej**: „Wyposażenie żurawia”, „Rodzaje indywidualnych zabezpieczeń prac na wysokości” oraz „Bezpieczeństwo pracy na małej wysokości”. Obecnie cykl infografik, przeznaczonych dla pracowników i pracodawców z branży budowlanej, obejmuje 14 pozycji.

Ważną formą promowania bezpieczeństwa pracy na budowach jest udział Państwowej Inspekcji Pracy w branżowych imprezach masowych, takich jak targi. W roku sprawozdawczym wiodącym wydarzeniem tego typu były Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA

BROSZURY SFINANSOWANE ZE ŚRODKÓW PREWENCJI WYPADKOWEJ FUNDUSZU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



INFOGRAFIKA KAMPAII „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”



2024 w Poznaniu, podczas których zorganizowano konferencję pn. „**Bezpieczna praca na każdym poziomie**”. W trakcie wydarzenia zaprezentowano m.in. studium wypadków przy pracach wykonywanych na wysokości.

Niewątpliwym sukcesem kampanii było zaangażowanie wielu partnerów we wspólne działania na rzecz bezpieczeństwa w budownictwie. Poniżej przedstawiono kilka przykładów takiej współpracy:

- ✓ Na Politechnice Śląskiej w Gliwicach odbyło się szkolenie zatytułowane „O bezpiecznej pracy na budowie”, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach – uczestniczyło w nim 120 studentów.
- ✓ W ramach trwającej od wielu lat współpracy z Politechniką Krakowską zorganizowano cykl wykładów dla studentów Wydziału Inżynierii Lądowej, dotyczących bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Ponadto, we współpracy z partnerami społecznymi, OIP w Krakowie prowadził cykliczne szkolenia dla członków Związku Zawodowego „Budowlani”.
- ✓ Konferencję „Nowe technologie i materiały w budownictwie – wpływ na bezpieczeństwo i ergonomię pracy” zorganizowały Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie oraz Politechnika Lubelska. Celem wydarzenia była wymiana doświadczeń dotyczących bezpieczeństwa pracy w branży budowlanej z perspektywy trzech grup: naukowców, pracodawców oraz organów nadzoru i kontroli. Blisko 100 uczestników miało okazję wzbogacić swoją wiedzę na temat bezpiecznych metod prowadzenia prac budowlanych.
- ✓ W Olsztynie odbyły się „III Mistrzostwa Polski w Bezpiecznym Montażu Rusztowań”, zorganizowane przez firmę JURGO-RUSZTOWANIA Sp. z o.o. i Centrum Szkoleń Branżowych. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie objął je patronatem merytorycznym. Celem wydarzenia była promocja dobrych praktyk przy montażu rusztowań oraz podnoszenie standardów bhp.
- ✓ Konferencja „Bezpieczeństwo w budownictwie – wybór czy konieczność?” w auli Politechniki Opolskiej została zorganizowana przez OIP w Opolu oraz Wydział Budownictwa i Architektury Politechniki Opolskiej. Wydarzenie miało na celu połączenie środowisk urzędów kontrolnych, przedstawicieli nauki i firm budowlanych do promocji bezpieczeństwa w budownictwie. W konferencji uczestniczyli także studenci kierunków budowlanych.

- ✓ Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, we współpracy z Wydziałem Budownictwa Politechniki Poznańskiej, zorganizował otwarty wykład pod tytułem „Bezpieczeństwo w budownictwie podczas realizacji robót budowlanych”. Uczestnicy mieli okazję wysłuchać prelekcji na temat zasad bezpieczeństwa w tej dziedzinie.
- ✓ Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie wspólnie z Podkarpacką Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa był organizatorem konferencji pod tytułem „Roboty na wysokim poziomie – bezpieczeństwo pracy w budownictwie”. Podczas konferencji odbył się pokaz sprzętu zmechanizowanego do prac na wysokości oraz przedstawiono środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości.

POKAZ SPRZĘTU ZMECHANIZOWANEGO PRZEZNACZONEGO DO PRACY NA WYSOKOŚCI



- ✓ Rozpoczęcie jednej z największych inwestycji budowlanych w Polsce – kompleksu OLEFINY w Rafinerii Płockiej – zobligowało inspektorów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie do intensyfikacji działań prewencyjnych na terenie budowy. Organizowano spotkania z przedstawicielami wykonawców, podczas których szczegółowo omawiano kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczególną uwagę zwracano na nadzór nad pracami szczególnie niebezpiecznymi oraz na konieczność zapewnienia skutecznej koordynacji działań wszystkich podmiotów zaangażowanych w proces budowlany, w celu zagwarantowania bezpieczeństwa wszystkich pracowników.
- ✓ Konferencja „Budujemy bezpiecznie i nowocześnie 2024. Bezpieczeństwo pracy przy eksploatacji maszyn budowlanych” w auli Uniwersytetu Zielonogórskiego została zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze.
- ✓ Wsparciem działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa w branży budowlanej była kontynuacja współpracy z Sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W maju 2024 r. odbyła się 11. edycja „Tygodnia bezpieczeństwa” w budownictwie, przebiegająca pod hasłem „WSZYSTKO W PORZĄDKU. #OGARNIĘTE”. Inicjatywa ta koncentrowała się na kształtowaniu kultury bezpieczeństwa, akcentując zaangażowanie w realne podnoszenie standardów bezpieczeństwa, zarówno na placach budowy, jak i poza nimi. W tegorocznej edycji wydarzenia, organizowanego przez Porozumienie, aktywny udział wzięli również inspektorzy pracy.

PLAKAT PROMUJĄCY „TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA”



- ✓ Na budowie osiedla Nowe Żerniki inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili szkolenie dotyczące przyczyn wypadków śmiertelnych i ciężkich na budowach Dolnego Śląska.
- ✓ W odpowiedzi na wniosek Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Białymstoku, inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie z bezpieczeństwa wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

SZKOLENIE I POKAZ EWAKUACJI OPERATORA ŻURAWIA



- ✓ Kolejnym wydarzeniem „Tygodnia bezpieczeństwa” było szkolenie dotyczące ewakuacji operatora żurawia z kabiny, zrealizowane na placu budowy hali produkcyjnej „TELEFONIKA – Kable” S.A. w Bydgoszczy. W przedsięwzięcie zaangażowała się Specjalistyczna Grupa Ratownictwa Wysokościowego Państwowej Straży Pożarnej z Bydgoszczy.
- ✓ Interesującym wydarzeniem było zorganizowanie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku szkolenia dla pracowników firmy PORR S.A.

Podsumowanie trzyletniej kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”

Kampania „Budowa. STOP wypadkom!” była kompleksowym i wieloaspektowym przedsięwzięciem, ukierunkowanym na poprawę bezpieczeństwa pracy na wszystkich etapach procesu budowlanego. Szczególną wartość miało połączenie kontroli z działaniami o charakterze prewencyjno-promocyjnym, co zwiększało skuteczność oddziaływania kampanii. Prowadzenie jednocześnie działań ogólnopolskich i lokalnych umożliwiało skuteczniejsze dotarcie do odbiorców oraz lepsze dopasowanie przekazu do ich potrzeb.

Możliwość bezpośredniego kontaktu z ekspertami z okręgowych inspektoratów pracy oraz skorzystania z ich fachowej wiedzy zapewniały lokalne inicjatywy, takie jak cykl specjalistycznych konferencji tematycznych, szkolenia i spotkania informacyjne. Wśród kluczowych uczestników sektora budowlanego – pracodawców, pracowników i inwestorów – upowszechniano wiedzę z zakresu bezpieczeństwa pracy również podczas targów branżowych, wydarzeń plenerowych oraz seminariów organizowanych na uczelniach i w szkołach zawodowych o profilu budowlanym.

Programy szkoleń były dostosowywane do specyfiki i konkretnych zagrożeń występujących na poszczególnych placach budowy. Ich organizacją, wspólnie z ekspertami z inspekcji, zajmowały się firmy wykonawcze. Niezwykle ważna dla uczestników szkoleń i spotkań informacyjnych była możliwość zadania pytań inspektorom pracy. Przez trzy lata kampanii przeprowadzono łącznie **1 106 szkoleń**, w których uczestniczyło ponad **21 tys. osób**. Warto podkreślić, że działania inspektorów pracy, zarówno kontrolne, jak i prewencyjne, spotkały się z pozytywnym odbiorem.

BANER KAMPANII „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”



Zaowocowało to wzrostem zainteresowania szkoleniami w branży budowlanej.

Wnioski i rekomendacje

Budowa jako wyodrębniona struktura, której celem jest realizacja obiektu budowlanego, pod względem organizacyjnym znacząco odbiega od struktur występujących w zakładach pracy, gdzie jest jeden pracodawca, który dysponuje zasobami materialnymi, ludzkimi i finansowymi, ustalając odpowiednie zasady organizacyjne. Na budowie, w jednym miejscu, pracują osoby zatrudnione przez wielu różnych pracodawców, działających w oparciu o odmienne modele organizacyjne. Nawet w przypadku dużych i skomplikowanych technologicznie inwestycji, pomimo że przetarg na wykonanie obiektu budowlanego wygrywa jedna większa firma – generalny wykonawca – roboty wykonuje jednocześnie wielu wykonawców. Natomiast dysponentami środków finansowych, a tym samym osobami decyzyjnymi, są: inwestor oraz na dużych inwestycjach generalny wykonawca w osobie dyrektora kontraktu, przy czym stanowisko to rzadko jest łączone z funkcją kierownika budowy. Również inwestor dokonuje wyboru wykonawców i zawiera z nimi umowy. Natomiast zorganizowanie budowy i kierowanie budową obiektu budowlanego, sporządzenie lub zapewnienie sporządzenia, przed rozpoczęciem budowy, planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, jak również koordynowanie realizacji zadań i działań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia jest obecnie obowiązkiem kierownika budowy. Taki stan nie tylko wpływa na rozłożenie obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa pracy pomiędzy kierownictwo budowy a pracodawców, ale równocześnie powoduje niejednoznaczność w zakresie kompetencji, uprawnień i obowiązków osób zarządzających budową oraz pracującymi, a w konsekwencji rozmycie odpowiedzialności. **Znaczące przy tym jest to, że główny dysponent środków finansowych – inwestor – nie jest prawnie odpowiedzialny za bezpieczeństwo podczas realizacji inwestycji, a w jego interesie jest wręcz oszczędne jej zakończenie.** Nie można jednak zakładać, że nieracjonalne i nadmierne ograniczanie nakładów finansowych – zwłaszcza tych przeznaczonych na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – poniżej obowiązujących przepisów oraz standardów, przyniesie realne oszczędności. To podejście jest złudne, jeśli spojrzymy na problem w szerszej perspektywie. Konsekwencje takich oszczędności mogą generować znaczne koszty, obejmujące wiele obszarów i podmiotów zaangażowanych w proces inwestycyjny, a w efekcie mogą również pośrednio obciążyć samego inwestora.

Kluczowe są zatem:

- **zwiększenie roli inwestora/inwestora zastępczego w oddziaływaniu na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia** przy projektowaniu, wykonawstwie i nadzorze nad wykonaniem inwestycji budowlanej zgodnie z zasadami wynikającymi z *Dyrektywy Rady w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach*;
- wprowadzenie **definicji inwestora i inwestora zastępczego** w spójnym aspekcie odnoszącym się do *ustaw: Prawo budowlane, Kodeks cywilny, Kodeks pracy*;
- wprowadzenie **odpowiedzialności inwestora lub inwestora zastępczego za bezpieczeństwo i higienę pracy** na etapie realizacji inwestycji zgodnie z zasadą wynikającą z ww. dyrektywy;
- obowiązek **ustanawiania przez inwestora koordynatora BIOZ** na każdym etapie przygotowania budowy (projektowania, szacowania kosztów itp.) oraz na etapie prowadzenia budowy, zgodnie z intencją ww. dyrektywy;
- **rozdzielenie funkcji koordynatorów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) – etap projektowania lub realizacji obiektu – od funkcji projektanta lub kierownika budowy** (przy równoczesnej możliwości łączenia tych funkcji w określonych sytuacjach) oraz jednoznaczne wskazanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności tych osób w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wprowadzenie wymogu **posiadania przez koordynatora BIOZ wykształcenia kierunkowego w zakresie budownictwa** (bez wymogu posiadania uprawnień do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie), uzupełnionego o wykształcenie w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących;
- zmiana przepisów w zakresie zasad sporządzania informacji do planu BIOZ, planu BIOZ oraz ogłoszenia BIOZ zgodnie z wymogami ww. dyrektywy.

Rola koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i jej umocowanie w przepisach prawa, w warunkach realizacji inwestycji przez wielu wykonawców najczęściej małych (w większości mikro-), jest niezmiernie ważna w kształtowaniu warunków bezpieczeństwa pracy. Obecnie funkcja koordynatora jest przypisana, w myśl *ustawy Prawo budowlane*, kierownikowi budowy, który oprócz obowiązku sporządzenia (lub zapewnienia sporządzenia) i wprowadzania zmian w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, ma obowiązek koordynowania:

- realizacji zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy opracowywaniu technicznych lub organizacyjnych założeń planowanych robót budowlanych, lub ich poszczególnych etapów, które mają być prowadzone jednocześnie lub kolejno, a także przy planowaniu czasu wymaganego do zakończenia robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów oraz
- działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w określonych przepisach oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Zapis ww. ustawy, nakładający na kierownika budowy obowiązki w zakresie koordynacji określonych działań, jest wynikiem implementacji do prawa polskiego *dyrektywy Unii Europejskiej 92/57/EEG w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach*. Po wielu latach funkcjonowania przepisów należy ocenić, że **taki**

sposób wdrożenia przepisów ww. dyrektywy nie jest satysfakcjonujący. W przypadku dużych lub skomplikowanych technicznie i technologicznie inwestycji budowlanych, pełnienie funkcji koordynatora przez kierownika budowy, wobec jego odpowiedzialności za organizację i kierowanie budową obiektu budowlanego, jest obowiązkiem trudnym w realizacji, jeżeli ma być on wykonywany rzetelnie i z właściwym skutkiem.

Odnosząc się do powyższego, niezbędne jest więc przeprowadzenie, we współpracy z właściwymi ministerstwami, przeglądu przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowach pod kątem pełnego wprowadzenia postanowień dyrektywy w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach.

Rekomenduje się również wprowadzenie zapisów dotyczących wydzielenia środków finansowych na cele związane z bezpieczeństwem pracy w *ustawie Prawo zamówień publicznych*. Taka korekta pozwoliłaby na zastosowanie odpowiednich wymagań w postępowaniach przetargowych. Stworzyłaby również możliwość zapewnienia inwestorowi narzędzi do weryfikacji warunków ściśle określonych i zapisanych w dokumentach przetargowych, w porównaniu do stanu rzeczywistego w warunkach realizacji robót budowlanych na budowie. **Inwestycje publiczne powinny być poligonem pozytywnych doświadczeń i przykładem do naśladowania.**

Kolejnym zagadnieniem są kompetencje kierowników budowy lub innych osób, którym powierzana jest funkcja koordynatora bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. W praktyce większość z nich nie posiada przygotowania zawodowego, niezbędnych umiejętności ani doświadczenia umożliwiającego skuteczne i właściwe pełnienie tej funkcji. Wynika to przede wszystkim z braku odpowiednich wymagań kwalifikacyjnych – obecnie obowiązujące ramy kształcenia nie przewidują dodatkowego, specjalistycznego wykształcenia dla tej grupy zawodowej. Dodatkową trudnością jest to, że programy kształcenia na kierunkach inżynierskich z zakresu budownictwa jedynie w minimalnym stopniu obejmują tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy. Również praktyki zawodowe oraz egzaminy kwalifikacyjne na uprawnienia budowlane nie poświęcają tej problematyce należytej uwagi.

Wskazane jest zatem uregulowanie w przepisach prawa **wymogów kwalifikacyjnych dla osób pełniących funkcję koordynatora bezpieczeństwa i higieny pracy** na wszystkich etapach przygotowania i realizacji inwestycji. Powinny to być osoby łączące znajomość wiedzy specjalistycznej w zakresie technologii i techniki stosowanej przy robotach budowlanych ze znajomością przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podobnie jest z treścią sporządzanych przez projektantów „Informacji do planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia” (Informacji BIOZ), jak również tworzonych na etapie realizacji robót budowlanych „Planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia” (Planu BIOZ) oraz „Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych” (tzw. IBWR). Dokumenty te nie wypełniają przypisanej im funkcji

organizacyjnej i informacyjnej. Bardzo często są to dokumenty fasadowe, nie zawierające konkretnych informacji w zakresie bezpiecznego wykonywania określonych prac na danej budowie zarówno w wymiarze ogólnym, jak i szczegółowym.

Dlatego też rekomendowane jest **wprowadzenie zmian w systemie kształcenia w obszarze budownictwa** obejmujące powyższe zagadnienia poprzez uruchamianie kierunków uzupełniających wykształcenie inżynierów budownictwa bezpośrednio odnoszących się do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w budownictwie, w szczególności w ramach studiów podyplomowych na wydziałach budownictwa uczelni technicznych. Wskazane jest także zwiększenie udziału teoretycznego i praktycznego kształcenia w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy przyszłych robotników budowlanych.

W przedstawione rekomendacje wpisują się **wniośki de lege ferenda** skierowane przez Głównego Inspektora Pracy w 2021 r. do Ministra Rozwoju i Technologii.

Dla osiągnięcia lepszych i trwałych rezultatów w zakresie bezpieczeństwa pracy podczas realizacji zadań budowlanych, niezbędne jest kompleksowe uporządkowanie wskazanych wcześniej problemów i zagadnień, które należy uznać za fundamentalne.

4.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy

Działania w zakresie zwiększenia poziomu ochrony zdrowia osób pracujących w narażeniu na szkodliwe czynniki chemiczne środowiska pracy, w efekcie dotyczące ograniczania chorób zawodowych z nimi związanych, realizowane są od lat w kontrolach Państwowej Inspekcji Pracy. Jednym z priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy w działalności urzędu na **lata 2022-2024** – „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy” są działania kontrolno-nadzorcze w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego, przy produkcji, stosowaniu oraz magazynowaniu substancji i mieszanin chemicznych w różnych sektorach działalności gospodarczej.

W 2024 r. Państwowa Inspekcja Pracy – realizując Strategię kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy – przeprowadziła **1 193 kontrole** w 891 podmiotach (w 2023 r. – w 1 011 podmiotach, w 2022 r. – w 807 podmiotach).

4.2.1. Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy

Zakres kontroli

W 2024 r. skontrolowano **260 podmiotów**, gdzie występowały substancje chemiczne z określonym w przepisach NDS, w których pracowało ponad **41 tys. osób**, w tym niemal 39 tys. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Prace w warunkach narażenia na szkodliwe substancje

chemiczne wykonywane były na 844 stanowiskach przez **4 016 osób**, z czego w warunkach przekroczenia NDS pracowało **173 pracowników**, a w narażeniu na substancje wchłaniające się przez skórę (oznakowanie w NDS „skóra”) – **832 pracujących**.

Najwięcej skontrolowanych zakładów to zakłady małe, zatrudniające od 10 do 49 osób (39% podmiotów) i średnie – od 50 do 249 osób (28% podmiotów).

Diagnoza

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o **badaniach i pomiarach czynników szkodliwych** stwierdzono w ponad połowie podmiotów, a w 24% kontrolowanych podmiotów nie przeprowadzono badań i pomiarów czynników

NAJCZĘSTSZE NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE BADAŃ I POMIARÓW CHEMICZNYCH CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA W LATACH 2022-2024

Kontrolowane zagadnienie		Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
		2022	2023	2024
Nieterminowe wykonanie badań i pomiarów		36	33	35
Nieprawidłowe wytypowanie chemicznych czynników szkodliwych do badań i pomiarów		25	25	21
Brak wykonanych badań i pomiarów		25	25	24

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE BADAŃ I POMIARÓW NIEBEZPIECZNYCH I SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA CZYNNIKÓW CHEMICZNYCH W ŚRODOWISKU PRACY W LATACH 2022-2024

Kontrolowane zagadnienie		Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
		2022	2023	2024
Rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia		32	35	30
Współpraca pracodawcy z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami		13	18	18
Informowanie pracowników o aktualnych wynikach badań i pomiarów		15	15	16

szkodliwych dla zdrowia. Zdarzały się przypadki wykonania badań i pomiarów chemicznego czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności (22% kontroli). W dużej mierze wiązało się to z niewskazaniem przez pracodawcę czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których powinny zostać wykonane badania i pomiary lub ich błędnym wytypowaniem – dotyczyło to 21% kontroli.

Z możliwości odstąpienia od wykonywania badań czynników szkodliwych środowiska pracy skorzystano na 111 stanowiskach pracy i dotyczyło to 440 pracujących. Na odstąpienie od nich – nawet w przypadku czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagenym – pozwala przepis *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy*, który wskazuje na możliwość takiego postępowania, jeżeli wynik dwóch kolejnych, wykonanych w określonym odstępie, pomiarów nie przekroczy wartości 0,1 NDS. Zaniechanie wykonywania pomiarów czynnika rakotwórczego nie wydaje się zasadne z uwagi na fakt, że w przypadku czynników rakotwórczych każdy poziom narażenia jest groźny dla zdrowia pracowników. **Przeprowadzenie powtórnych badań i pomiarów chemicznego czynnika szkodliwego lub pyłu zależy w takich przypadkach od inicjatywy pracodawcy, a bez okresowych badań i pomiarów trudno jest weryfikować poziom narażenia, w tym w sytuacjach awaryjnych.** Niemniej działania takie pozostają w zgodzie z obowiązującymi przepisami (warunkiem jest wyłącznie wartość NDS poniżej 0,1).

W niektórych skontrolowanych zakładach pracy wprowadzono zmiany w wyposażeniu technicznym, w procesie technologicznym lub w warunkach wykonywania pracy, które mogły mieć wpływ na zmianę poziomu emisji oraz poziomu narażenia. Pomimo tego w 12 przypadkach, dla 340 pracowników, nie wykonano ponownych badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. Niewykonanie pomiarów ciągłych stężenia chemicznego szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego, dla którego została ustalona wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia pułapowego (NDSP) dotyczyło 6 czynników, z którymi miało kontakt 72 pracowników.

Liczne nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi (stwierdzone w 34% skontrolowanych zakładów pracy) potwierdzają brak przywiązywania dostatecznej wagi do ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na substancje i mieszaniny chemiczne. Uchybienia dotyczyły zarówno braku wyposażenia pracujących w te środki (9%), jak i przydziału środków niezapewniających właściwej ochrony.

Postępująca automatyzacja procesów pracy skutkuje mniejszym narażaniem pracowników na substancje chemiczne i ich mieszaniny sklasyfikowane jako stwarzające zagrożenie, jednakże w dalszym ciągu

wielu pracowników wykonuje prace w bezpośrednim narażeniu na chemiczne czynniki szkodliwe. Sposób wykonywania przez te osoby niektórych czynności powodował bezpośrednie zagrożenie ich życia i zdrowia, a blisko co czwarty kontrolowany pracodawca nie sporządził **wykazu prac szczególnie niebezpiecznych z czynnikami chemicznymi** i co piąty nie określił szczegółowych wymagań przy ich wykonywaniu.

Duża liczba nieprawidłowości wiązała się również z **magazynowaniem chemikaliów** (47% podmiotów). W 29% przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że magazyny i miejsca składowania lub przechowywania substancji i mieszanin chemicznych nie były dostosowane do rodzaju składowanych materiałów. W 32% zakładów wynikało to ze źle opracowanych instrukcji magazynowania, a w pozostałych przypadkach – z niewłaściwej organizacji i prowadzenia procesów magazynowania.

Wspomniane wyżej uchybienia wynikały przede wszystkim z nieprawidłowo przeprowadzonej **oceny ryzyka zawodowego**. Ponad połowa kontroli ujawniła błędy w ocenie ryzyka i nieuwzględnianie wszystkich istotnych czynników ryzyka oraz nieokreślanie właściwych środków zapobiegających ryzyku.

W kontrolach uwzględniono także ocenę sposobu realizacji **wewnątrzzakładowego nadzoru i kontroli stanu bhp**. Uchybienia w tym zakresie odnotowano łącznie w 28% podmiotów.

4.2.2. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych

Zakres kontroli

Kolejnym istotnym obszarem działań urzędu, prowadzonych w ramach Strategii, były kontrole w zakresie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy. Kontrole te wzmacniają realizację **rządowego „Programu Oczyszczania Kraju z azbestu na lata 2009-2032”**, który oferuje wsparcie w usuwaniu azbestu z zachowaniem bezpieczeństwa wykonawców oraz ochrony środowiska naturalnego.

Podstawą przeprowadzania kontroli prac prowadzonych w związku z usuwaniem wyrobów zawierających azbest były przekazywane do Państwowej Inspekcji Pracy informacje o planowanym wykonywaniu takich prac oraz zgłoszenia w trybie skargowym nieprawidłowości przy ich wykonywaniu. Łącznie przeprowadzono **193 kontrole** w 113 podmiotach zajmujących się usuwaniem lub zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest. Największy odsetek (96%) stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 osób. Były to zarówno firmy specjalistyczne, jak i o profilu działalności związanym z branżą budowlaną, a także wykonujące prace z azbestem doraźnie.

Diagnoza

Demontaż i usuwanie wyrobów zawierających azbest zwykle dotyczy pokryć dachowych i elewacji – są to zatem prace typowo budowlane, prowadzone najczęściej na wysokości. Zaliczają się do prac szczególnie niebezpiecznych nie tylko z uwagi na wykonywanie ich na wysokości, lecz także szkodliwy czynnik środowiska pracy, jakim jest azbest.

Wyniki kontroli wskazują na stale powtarzające się uchybienie, polegające na braku dokonywania zgłoszenia do właściwego okręgowego inspektora pracy **zamiaru przeprowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest** z miejsca, obiektu, urządzenia budowlanego lub instalacji przemysłowej, a także z terenu prac (20% ogółu kontroli) lub nieterminowe zgłaszanie takich prac (8%), np. pod koniec ich wykonywania, kiedy prawdopodobieństwo kontroli inspektora pracy i ujawnienie uchybień w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy znacznie spada.

Zgłoszenia były składane z opóźnieniem i nie zawierały konkretnych dat planowanych prac dla wskazanych lokalizacji. Często brakowało w nich również wymaganych informacji dotyczących oceny stanu wyrobów zawierających azbest. Kontrole wykazywały ponadto, że pracownicy nie byli zapoznani z informacjami na temat rodzaju azbestu, z którym mieli do czynienia, ani jego stanu technicznego, wpływającego na ryzyko pylenia.

Co czwarty pracodawca nie opracował **planu pracy** określającego metody pracy oraz środki zapobiegawcze minimalizujące ryzyko zawodowe, co miało wpływ na nieprawidłową organizację stanowisk i procesów pracy. Nie sporządzano także wymaganej oceny ryzyka zawodowego, a jeśli już istniał taki dokument – nie uwzględniono w nim azbestu jako szkodliwego czynnika środowiska pracy o właściwościach rakotwórczych (10% kontroli).

Pracodawcy **nie wydzielali strefy wykonywania prac** demontażu wyrobów azbestowych (17% kontroli) oraz **nie zapewniali informacji o zagrożeniach poprzez właściwe jej oznakowanie** (35% kontroli).

Aż w 42% kontroli nie przestrzegano przepisów bhp dotyczących **wyposażania oraz stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej** zabezpieczających przed szkodliwym pyłem azbestu, a nie wszyscy pracownicy stosowali środki ochrony indywidualnej, mimo że zostali w nie wyposażeni.

Nadal **najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali w podmiotach usuwających azbest sporadycznie**, często po raz pierwszy.

Powtarzają się także nieprawidłowości dotyczące **profilaktycznych badań lekarskich** – w skierowaniach na badania lekarza medycyny pracy znajdują się tylko wzmianki o pracy na wysokości, bez informacji o pracy prowadzonej w narażeniu na azbest.

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI USUWANIA WYROBÓW ZAWIERAJĄCYCH AZBEST Z OBIEKTÓW BUDOWLANYCH I PRZEMYSŁOWYCH W LATACH 2022-2024

Rodzaj procesu technologicznego	Liczba zakładów		
	2022	2023	2024
Nie przestrzegano przepisów bhp dotyczących wyposażania oraz stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, zabezpieczających przed szkodliwym pyłem azbestu	33	33	42
Pracodawcy nie zapewniali informacji o zagrożeniach poprzez właściwe ich oznakowanie	22	28	35
Uchybienia w zakresie niewłaściwego postępowania z odpadami. Brak szczelnego i trwałego pakowania odpadów azbestowych, brak znaku informującego o zawartości azbestu	33	33	30
Pracownicy nie stosowali środków ochrony indywidualnej, mimo, że zostali w nie wyposażeni	20	10	28
Pracodawcy nie opracowali planu pracy, określającego metody pracy oraz środki zapobiegawcze, minimalizujące ryzyko zawodowe, co miało wpływ na nieprawidłową organizację stanowisk i procesów pracy	19	20	25
Pracodawcy nie wydzielali strefy wykonywania prac demontażu wyrobów azbestowych	16	17	17
Nieprawidłowości podczas czasowego magazynowania i składowania odpadów azbestowych w miejscu prowadzenia prac	20	16	17
Nie sporządzano wymaganej oceny ryzyka zawodowego, a jeśli już posiadano taki dokument - nie uwzględniano w nim azbestu jako szkodliwego czynnika środowiska pracy o właściwościach rakotwórczych	18	21	16
Niedostateczna ochrona przed przedostawaniem się pyłu azbestu do środowiska w trakcie prowadzenia prac, co wynikało z nieutrzymywania wyrobów azbestowych w stanie wilgotnym	16	10	14

4.2.3. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania

Zakres kontroli

Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas stosowania i przechowywania/magazynowania produktów biobójczych przeznaczonych do **dezynfekcji rąk i powierzchni**, głównie w sektorach działalności gospodarczej wymienionych wg PKD jako: pozostała działalność usługowa (27%), zakłady przetwórstwa przemysłowego (23%) oraz handel, naprawy (11%).

W 2024 r. przeprowadzono **180 kontroli** podmiotów stosujących do dezynfekcji substancje i mieszaniny chemiczne podlegające przepisom ustawy o produktach biobójczych, w których pracowało 10,9 tys. osób, w tym 9,2 tys. na podstawie stosunku pracy. Najwięcej skontrolowanych zakładów zaliczało się do mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób (48%), a 31% do małych zakładów o zatrudnieniu od 10 do 49 osób.

Diagnoza

Zauważalne jest, że w znaczący sposób zwiększyła się świadomość w zakresie doboru produktu biobójczego działającego na konkretny patogen, wobec czego w kontrolowanych w 2024 r. zakładach wybierane były one rozważniej.

Kontrolowano prawidłowość **oznakowania stosowanych produktów biobójczych** jako istotnego elementu ostrzegania o zagrożeniach i wskazywania właściwego sposobu ich użycia do dezynfekcji oraz sposobu przechowywania. Stwierdzono niewłaściwe etykiety produktów biobójczych o treści niezgodnej z pozwoleniami na obrót produktem biobójczym, jak też niezgodne z wymaganiami rozporządzenia CLP. Uchybienia w zakresie oznakowania produktów zgodnie z unijnym rozporządzeniem CLP dotyczyły 7% kontrolowanych podmiotów.

Większość nieprawidłowości dotyczyła braku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zarówno podczas stosowania, jak i magazynowania produktów biobójczych. W zakresie dokumentacji najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **oceny ryzyka zawodowego** (55% kontroli). Stwierdzano nieuwzględnienie w niej ryzyka stwarzanego przez produkty biobójcze oraz brak wykorzystania istotnych informacji z kart charakterystyki tych czynników chemicznych.

Duży odsetek nieprawidłowości dotyczył **kart charakterystyki dla produktów biobójczych** (44% kontroli odnoszących się do 154 różnych mieszanin do dezynfekcji). W większości pracodawcy posiadający karty charakterystyki nie widzieli potrzeby ich aktualizacji. Z kolei pracodawcy nie posiadający kart uznawali za wystarczające pozwolenie na obrót produktem biobójczym i jego zamieszczenie w wykazie produktów biobójczych, publikowanym na stronie Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych

i Produktów Biobójczych. Miało to wpływ na niewłaściwe identyfikowanie zagrożeń i niepodejmowanie koniecznych działań w zakresie bhp. W 24% zakładów nie zapewniono pracującym **dostępu do informacji z kart charakterystyki** dla mieszanin dezynfekujących. Prawidłową realizację wymagań prawnych w tym zakresie utrudniał brak aktualizowanego **spisu substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie**.

KONTROLE PIP W LATACH 2022-2024 - WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOT. PRODUKTÓW BIOBÓJCZYCH

Nieprawidłowości w zakresie:	Liczba skontrolowanych substancji i mieszanin, w przypadku których stwierdzono naruszenie przepisu		
	2022 (dot. 112 kontroli)	2023 (dot. 196 kontroli)	2024 (dot. 180 kontroli)
Zgodności z rozporządzeniem UE nr 528/2012	394	361	357
Oznakowania	15	14	25
Kart charakterystyki	141	181	167

Podczas kontroli odnotowano liczne nieprawidłowości w zakresie **organizacji stanowisk i procesów pracy**. Charakter wykonywanych czynności powodował niekiedy bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia osób wykonujących prace, które zakwalifikowane były jako szczególnie niebezpieczne, co w 3 przypadkach skutkowało wstrzymaniem pracy przez inspektora pracy.

Najwięcej nieprawidłowości (60% kontrolowanych zakładów) inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie **braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi** lub niepoprawnego sporządzenia instrukcji bhp. Nie uwzględniano w nich informacji dotyczących przygotowania środka biobójczego do użycia, sposobu przeprowadzania dezynfekcji, koniecznych do stosowania środków ochrony indywidualnej oraz zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych. Braki te przekładały się na nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy, a **działania pracodawców eliminujące lub ograniczające zagrożenia były w 11% kontroli niewystarczające**.

Brak lub nieprawidłową instrukcję magazynowania produktów biobójczych stwierdzono w 43% kontrolowanych podmiotów, co przekładało się na niewłaściwe dostosowanie miejsc magazynowania do składowanych materiałów (27% kontroli). Produkty biobójcze przechowywano razem z innymi chemikaliami, bez uprzedniego rozpoznania możliwości wystąpienia w sytuacjach awaryjnych niepożądanego reakcji chemicznej, co z uwagi na ewentualne skutki zagrożenia stanowiło istotne zaniechanie. Kontrole wykazały również **brak lub niewłaściwe oznakowanie magazynów,**

zbiorników i miejsc składowania produktów biobójczych (dotyczyło to 37% kontroli).

Nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi, stosowanych przy pracach związanych z dezynfekcją powierzchni stwierdzono w 23% skontrolowanych zakładów. W przypadku 15% kontroli stwierdzono również nieprawidłowości dotyczące wyposażenia i stosowania **odzieży i obuwia roboczego** (co dotyczyło niemal co trzeciego pracownika).

4.2.4. Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenia REACH i CLP

Zakres kontroli

Kontrole prowadzone w ramach „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy” weryfikowały przestrzeganie unijnych rozporządzeń: REACH i CLP oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach, w których występują substancje chemiczne i ich mieszaniny.

Prowadzono je w zakładach różnych branż, jednak najwięcej dotyczyło przetwórstwa przemysłowego (80 kontroli). Do kontroli typowano zakłady stosujące lub produkujące substancje i mieszaniny chemiczne, przede wszystkim jako dalsi użytkownicy chemikaliów w rozumieniu *rozporządzenia REACH*.

Przeprowadzono **161 kontroli** podmiotów, w których występowały substancje chemiczne i ich mieszaniny. W podmiotach tych pracowało niemal 18,2 tys. osób, w tym 16,4 tys. na podstawie stosunku pracy. Najwięcej skontrolowanych zaliczało się do małych zakładów zatrudniających od 10 do 49 osób i mikroprzedsiębiorstw do 9 osób (łącznie 111 podmiotów).

Diagnoza

Stwierdzono liczne przypadki naruszenia przepisów w zakresie **kart charakterystyki dla substancji stwarzających zagrożenie i ich mieszanin**. Uchybienia najczęściej dotyczyły niebezpiecznych mieszanin chemicznych (54% zakładów). W kartach charakterystyki nie zawsze uwzględniano oznakowanie zgodne z *rozporządzeniem CLP*, co dotyczyło zarówno kontroli mieszanin (14% zakładów), jak i substancji (5% zakładów). Było to powiązane z **błędym oznakowaniem pojemników i opakowań**, zarówno substancji chemicznych, jak i ich mieszanin.

Błędne lub niepełne karty charakterystyki oraz błędne oznakowanie opakowań skutkowało tym, że **pracowników nie informowano we właściwy sposób o zagrożeniach**, co głównie dotyczyło mieszanin stwarzających zagrożenie. Z kolei brak przekazania pracującym wymaganych przepisami *rozporządzenia REACH* informacji o chemikaliach innych niż niebezpieczne lub stwarzające zagrożenie stwierdzono w 16% zakładów.

KONTROLE PIP W LATACH 2022-2024 - ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z REACH I CLP

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2022	2023	2024
Karty charakterystyki mieszanin	37	40	22
Oznakowanie magazynów, zbiorników i miejsc magazynowania/składowania	41	39	49
Oznakowanie pojemników/opakowań mieszanin	28	14	22
Informacje o chemikaliach innych niż niebezpieczne/stwarzające zagrożenie	6	13	8
Karty charakterystyki substancji	10	12	7
Oznakowanie pojemników/opakowań substancji	12	6	10

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o badaniach i pomiarach czynników szkodliwych stwierdzono w 41% podmiotów. Najwięcej z nich dotyczyło braku przeprowadzonych **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia** (24%). Pracodawcy nie wskazywali również wszystkich czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy do przeprowadzenia badań i pomiarów (26% kontroli).

Dowodem wskazującym na niedostateczne przywiązywanie wagi do kwestii ochrony zdrowia były nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego** (40% zakładów). Dotyczyły one zarówno wyposażania pracujących w środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami chemicznymi (28% zakładów), jak i ich stosowania przez pracujących (9% zakładów). Do niezapewnienia należytej ochrony przed szkodliwymi czynnikami środowiska pracy przyczyniały się m.in. brak lub niewłaściwie realizowane pranie, konserwacja, naprawy, odpylanie i odkażanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego – 14% kontroli.

W 17% skontrolowanych podmiotów nie zapewniono skutecznej ochrony zbiorowej dla pracujących w pomieszczeniach pracy z powodu **braku sprawnej wentylacji**.

Odnotowano **nieprawidłowości w zakresie magazynowania**, które dotyczyły głównie braku lub uchybień w zakresie instrukcji magazynowania chemikaliów (47%). Zapisy w dokumentach nie odnosiły się do stosowanych czynników chemicznych, a w związku z tym nie uwzględniały oznakowania chemikaliów zgodnego z CLP. Magazyny i miejsca składowania lub przechowywania nie zawsze były dostosowane do rodzaju składowanych materiałów (33% kontroli). Ponadto ich oznakowanie nie spełniało wymagań przepisów, w tym zgodności z CLP, u 53% kontrolowanych podmiotów.

Ocena ryzyka zawodowego nie uwzględniała wszystkich zagrożeń czynnikami środowiska pracy. Nawet w zakładach posiadających opracowaną ocenę ryzyka zawodowego występowały nieprawidłowości, dotyczące braku poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (17% zakładów). **Programy szkoleń z zakresu bhp** nie uwzględniały w pełni tematyki dotyczącej czynników chemicznych (34% podmiotów), co pogłębiało braki w wiedzy i świadomości pracujących z zakresu sposobów ograniczania zagrożeń związanych z substancjami i mieszaninami chemicznymi.

4.2.5. Ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Zakres kontroli

Ochrona zdrowia i życia osób pracujących w warunkach występowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w szczególności o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, jest jednym z najważniejszych zadań w działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontynuując realizację tego celu w 2024 r. inspektorzy pracy ukierunkowali działania kontrolne na przestrzeganie przez pracodawców przepisów w związku ze zmianami legislacyjnymi dotyczącymi **procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy**.

Skontrolowano warunki pracy osób pracujących w kontakcie i/lub narażeniu na czynniki rakotwórcze lub mutagenne u **275 pracodawców** (zatrudniających 47 tys. osób, z czego blisko 42,4 tys. na podstawie stosunku pracy). Były to zakłady należące do różnych sekcji PKD, w tym 67% – do przetwórstwa przemysłowego. W grupie kontrolowanych znalazło się:

- 155 pracodawców, którzy przekazali do OIP-ów „Informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”;
- 120 pracodawców, którzy nie przekazali wyżej wymienionej informacji.

Kontrolami objęto:

- 287 substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w 102 zakładach;
- 106 mieszanin chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w 54 zakładach;
- 18 zakładów, w których występowało promieniowanie jonizujące;
- procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W niektórych zakładach odnotowano przypadki występowania więcej niż jednego z ww. zagrożeń.

PODZIAŁ OBJĘTYCH KONTROLĄ ZAKŁADÓW W ZALEŻNOŚCI OD RODZAJU PROCESU TECHNOLOGICZNEGO, W KTÓRYM DOCHODZI DO UWALNIANIA SUBSTANCJI CHEMICZNYCH, ICH MIESZANIN LUB CZYNNIKÓW O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM W LATACH 2022-2024

Rodzaj procesu technologicznego	Liczba zakładów		
	2022	2023	2024
Prace związane z narażeniem na pył drewna	103	95	120
Prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy	39	57	45
Prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla	17	19	21
Prace związane z narażeniem przez skórę na działanie olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika	11	15	16
Prace związane z narażeniem na wielopierścieniowe węglowodory aromatyczne, obecne w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych	2	4	5
Prace związane z narażeniem na pyły, dymy i aerozole tworzące się podczas wypalania i elektorafinowania surowców miedziowo-niklowych	2	2	1

Zgodnie z założeniami, najwięcej działań kontrolnych dotyczyło procesów technologicznych, dla których miały miejsce ostatnie zmiany legislacyjne (od 2020 r.).

Największy odsetek wśród podmiotów objętych kontrolą stanowiły małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników (32%), natomiast najmniejszy – duże zakłady o zatrudnieniu 250 i więcej osób (13%).

W kontrolowanych podmiotach w narażeniu na pyły drewna pracowało ok. 1,1 tys. pracowników, natomiast w narażeniu na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy – blisko 750 pracowników.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że 44% pracodawców nie przekazało do właściwego okręgowego inspektoratu pracy wymaganej „Informacji o substancjach

chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym”. Ponadto nie wszystkie podmioty, przekazując wyżej wymienioną informację, przekazywały ją także do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.

W 42% skontrolowanych podmiotów stwierdzono **nieprowadzenie rejestru prac**, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagenym, a co ósmy sporządził go nieprawidłowo. Uchybienia w zakresie prowadzenia rejestrów pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym kształtują się na poziomie 16%, a brak realizacji tego

NAJCZĘSTSZE NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE SUBSTANCJI CHEMICZNYCH, ICH MIESZANIN, CZYNNIKÓW LUB PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM W LATACH 2022-2024

Kontrolowane zagadnienie		Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
		2022	2023	2024
Nieprawidłowości w przekazywaniu do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym		64	64	60
Nieprawidłowości dotyczące rejestru pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych lub mutagennych		56	48	55
Nieprawidłowości dotyczące rejestru prac w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi		55	51	54
Nieprawidłowości dotyczące pomiaru szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy		50	48	48

KONTROLE PIP W LATACH 2022-2024 - WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKŁADACH, GDZIE WYSTĘPUJĄ PRACE Z SUBSTANCJAMI CHEMICZNYMI, ICH MIESZANINAMI, CZYNNIKAMI LUB PROCESAMI TECHNOLOGICZNYMI O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których naruszono przepisy		
	2022	2023	2024
Ocena ryzyka zawodowego z uwzględnieniem zagrożeń ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych	49	49	52
Badania i pomiary czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy	50	48	48
Profilaktyczne badania lekarskie	32	25	32
Instrukcje bhp dotyczące stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników	28	34	31
Informowanie pracowników o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu prac z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	23	24	24
Informowanie pracowników narażonych na oddziaływanie czynników rakotwórczych lub mutagennych o wynikach ich pomiarów	18	27	23
Szkolenie wstępne - instruktaż stanowiskowy	28	25	22

obowiązku potwierdzono u 39% objętych kontrolą pracodawców.

4.2.6. Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych

Zakres kontroli

Kontrole stanowiły kontynuację działań dotyczących ochrony zdrowia w ekspozycji na substancje czynne leków cytostatycznych oraz osób pracujących w podmiotach leczniczych. Przeprowadzono **10 kontroli** w podmiotach leczniczych, w których pacjentom podawano cytostatyki. Prace przygotowywania oraz podawania cytostatyków wykonywały w nich 2 623 osoby, w tym 2 475 kobiet.

Kontrolami objęto zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszące się do **7 substancji aktywnych leków cytostatycznych**, dla których określone zostały wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń w środowisku pracy (NDS).

Diagnoza

W narażeniu na substancje czynne cytostatyków pracę wykonują głównie kobiety. Kontakt z tymi czynnikami mają różne grupy zawodowe, wśród których oprócz pielęgniarek i lekarzy należy wymienić np.: salowe, noszowych i opiekunów medycznych.

Uchybienia dotyczące przestrzegania przepisów bhp stwierdzono we wszystkich podmiotach objętych kontrolą w tym zakresie.

Do najczęstszych z nich wciąż należy zaliczyć brak wymaganych **badań i pomiarów stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych**, co wiązało się bezpośrednio z niewłaściwym rozpoznaniem zagrożeń

LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W KONTAKCIE Z SUBSTANCJAMI CZYNNYMI LEKÓW CYTOSTATYCZNYCH W KONTROLOWANYCH PODMIOTACH W LATACH 2022-2024

Substancja czynna leku cytostatycznego	Liczba zakładów, w których substancja czynna wystąpiła w środowisku pracy			Liczba osób pracujących w kontakcie		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Cyklofosfamid	12	8	7	286	201	432
Metotreksat	10	8	6	251	222	438
Etopozyd	11	11	8	276	325	440
Cisplatyna	12	11	8	357	325	440
Fluorouracyl	11	5	7	311	77	432
Doksorubicyna i jej chlorowoderek	13	7	9	327	168	441
N-Hydroksymocznik	-	1	1	-	62	-

NARUSZENIA PRZEPISÓW W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA, PODAWANIA I PRZECHOWYWANIA LEKÓW CYTOSTATYCZNYCH STWIERDZONE W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2022	2023	2024
Ocena ryzyka zawodowego	9	8	8
Pomiary stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych w środowisku pracy	7	7	6
Stanowiska i procesy pracy	6	7	6
Magazynowanie i przechowywanie	2	-	4
Wytypowanie czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których wykonuje się badania i pomiary	6	4	3
Instrukcje dotyczące zasad postępowania przy przygotowywaniu i podawaniu leków cytostatycznych	6	5	3
Szkolenia wstępne bhp	3	4	3
Środki ochrony indywidualnej	2	8	2

związanych ze stosowaniem leków cytostatycznych oraz brakiem wytypowania substancji czynnych leków do badań i pomiarów. Niespełnienie przepisów dotyczących czynników szkodliwych stwierdzono w 6 podmiotach. W podmiotach, w których przeprowadzono badania i pomiary nie wykazały one przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń tych czynników. W 3 podmiotach stwierdzono nieprawidłowe wytypowanie substancji czynnych leków cytostatycznych do badań, co skutkowało różnego rodzaju uchybieniami w tym obszarze.

Nieprzywiązywanie należytej uwagi do zagrożeń przełożyło się na nieprawidłowości w treści **instrukcji postępowania przy przygotowywaniu i podawaniu leków cytostatycznych** (3 podmioty). Ponadto w skierowaniach na **profilaktyczne badania lekarskie** nie uwzględniano informacji o wykonywaniu przez pracowników pracy w narażeniu na cytostatyki. Skutkowało to nieprawidłowościami dotyczącymi profilaktycznych badań lekarskich (wstępnych, okresowych i kontrolnych), które ujawniono w 4 podmiotach.

Brak właściwej identyfikacji zagrożeń związanych z substancjami czynnymi cytostatyków prowadziło również do uchybień w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** (8 kontroli). Dokumentacje oceny ryzyka nie uwzględniały warunków

pracy z wykorzystaniem substancji czynnych leków cytostatycznych oraz poziomu narażenia na te czynniki.

Pracodawcy przywiązywali wagę do zapewnienia **instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy** (w zakresie postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi), jednak zawierały one uchybienia (3 kontrole). Wpływało to na nieprawidłowości dotyczące stanowisk i procesów pracy (6 kontroli).

W 7 kontrolowanych podmiotach wystąpiły uchybienia w zakresie **szkoleń bhp**, a w 1 przypadku dotyczyły one ich programów. Stwierdzono nieprawidłowości w obszarze **magazynowania i przechowywania** cytostatyków (4 kontrole), a dotyczyły one głównie dostosowania miejsc do przechowywania materiałów niebezpiecznych.

Wyniki kontroli wskazują, że podstawową nieprawidłowością jest brak oznaczania stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych w środowisku pracy, co wynika z niewyznaczenia ich do badań i pomiarów. Kolejnym problemem jest ograniczona liczba uprawnionych podmiotów posiadających akredytację Polskiego Centrum Akredytacji (PCA), które mogą wykonywać badania w tym zakresie. Ponadto trudne jest skorelowanie z laboratorium wykonującym badania i pomiary w środowisku pracy terminu i zakresu badań i pomiarów cytostatyków z uwagi na specyfikę udzielanych świadczeń zdrowotnych (w tym częstotliwość oraz dawki podawanych pacjentom leków), co utrudnia miarodajne ich wykonywanie.

W konsekwencji poziom monitorowania narażenia osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych na substancje czynne leków cytostatycznych pozostaje niezadowolający.

4.2.7. Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchem

Prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)

Zakres kontroli

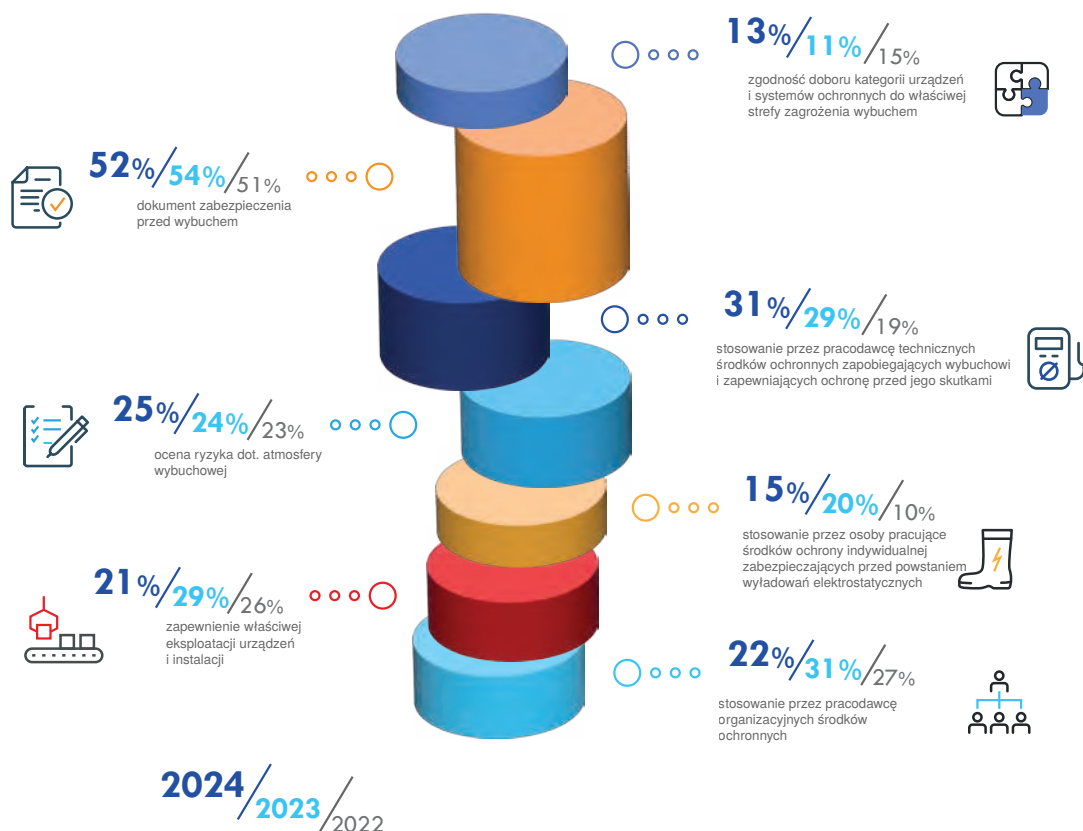
W ramach „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy” kontrolowano także kwestie związane z organizacją **prac w strefach zagrożonych wybuchem**. Przeprowadzono kontrole w **85 podmiotach**, zatrudniających blisko 5,5 tys. osób, z czego 5 tys. na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Wyniki kontroli pokazują, że w dużej części skontrolowanych podmiotów **nadal występują trudności z wdrożeniem przepisów związanych z bezpieczeństwem przeciwybuchowym**, o których mowa w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej*.

W zakładach, gdzie występują miejsca zagrożone wybuchem w związku z możliwością powstania atmosfery wybuchowej, zarówno dla osób zarządzających

KONTROLE STANOWISK PRACY W LATACH 2022-2024, NA KTÓRYCH WYSTĘPUJE ATMOSFERA WYBUCHOWA – ODSETEK PODMIOTÓW, W KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY



zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za bhp, priorytetem powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy. Tymczasem przeprowadzone kontrole pokazują, że **naruszenia przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono w niemal każdym zakładzie**.

W zakładach, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące bhp, liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji w przeliczeniu na 1 zakład wyniosła średnio 14, z czego **co siódma decyzja została wydana z rygorem natychmiastowej wykonalności**.

Pracodawcy podkreślają, że przepisy ww. rozporządzenia są dla części z nich niejednoznaczne i trudne do zastosowania w praktyce. Dodatkowo, pracodawcy dość często korzystają z pomocy specjalistów z zakresu bhp spoza zakładu pracy, nie utrzymując własnych służb bhp. Jednak jakość świadczonych usług w tym zakresie jest różna, a część osób podejmujących się tego typu zadań z reguły ma trudności z przekazaniem wiedzy specjalistycznej, gdyż znajomość tych zagadnień nie jest powszechna.

Rezultatem takiego stanu rzeczy są **zbyt ogólnikowe opracowania dokumentów wewnątrzzakładowych**, niepozwalające na prawidłowe zorganizowanie bezpiecznej pracy (np. instrukcje, dokumentacja oceny ryzyka

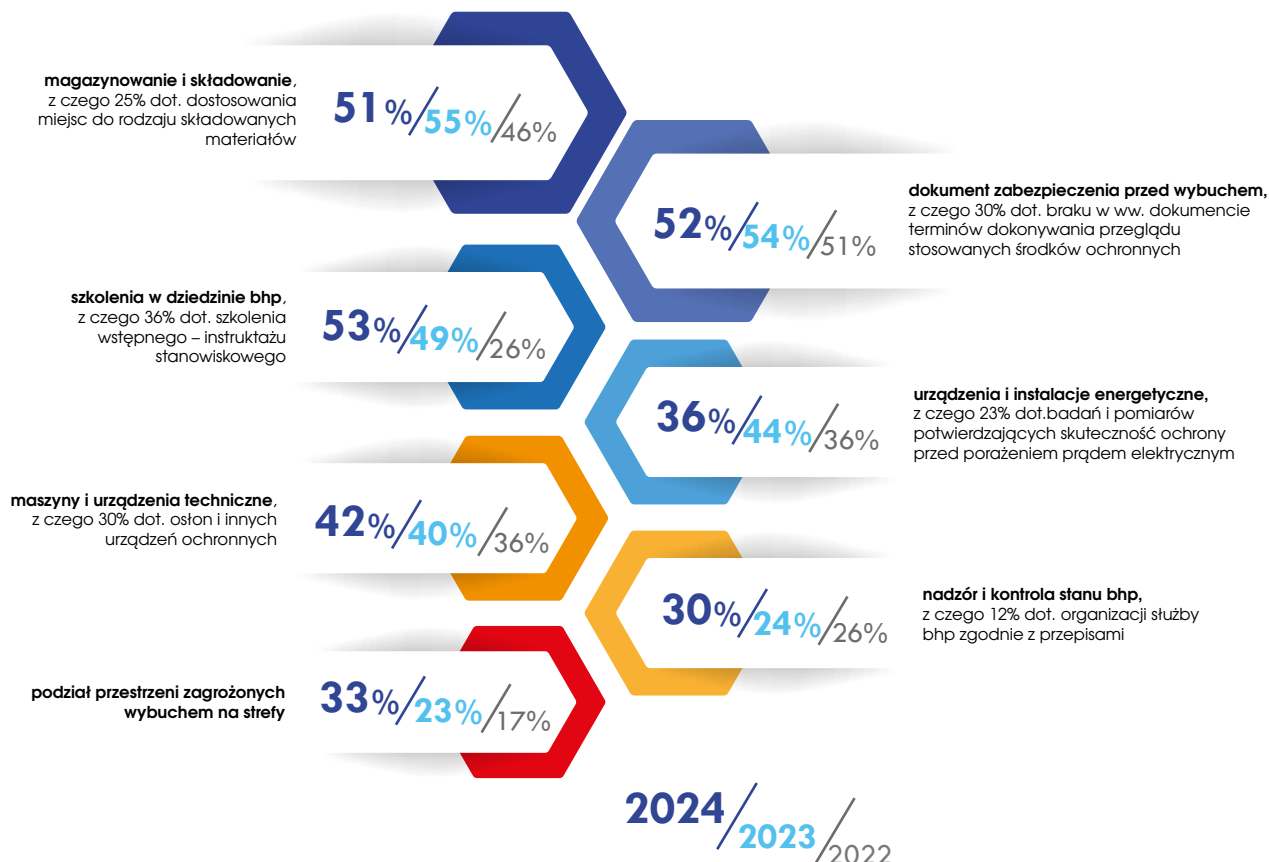
związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej, dokument zabezpieczenia przed wybuchem).

Jak ustalili inspektorzy pracy, blisko co czwarty pracodawca nie przeprowadził **oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej** lub zrobił to niezgodnie z przepisem. Natomiast 32% pracodawców **nie sporządziło dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem** lub sporządziło go nieprawidłowo (20%).

Należy podkreślić, że w małych podmiotach pracodawcy często nie mają dostatecznej wiedzy i doświadczenia, by ocenić opracowaną dokumentację z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia i wpłynąć na jej ewentualną korektę. Przepisy nie przewidują bowiem wymogu posiadania konkretnych kwalifikacji przez osoby sporządzające dokumenty, tak ważne dla bezpieczeństwa pracy.

Do właściwej organizacji pracy w miejscach, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa, wymagana jest specjalistyczna wiedza interdyscyplinarna. Ponadto istotna jest znajomość nie tylko przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, lecz także wielu innych, jak na przykład dotyczących wymagań dla urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w atmosferze potencjalnie wybuchowej, czy też systemów przeciwpożarowych. Kluczowe dla bezpieczeństwa jest też posiadanie

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW W LATACH 2022-2024, GDZIE WYSTĘPUJE ATMOSFERA WYBUCHOWA – ODSETEK PODMIOTÓW, W KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY



doświadczenia przez osoby nadzorujące i pracujące w tym obszarze.

Materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne

Zakres kontroli

Na terenie działania 10 okręgowych inspektoratów pracy skontrolowano **19 pracodawców organizujących prace związane z zagrożeniem wybuchem**, z czego 16 zajmowało się obrotem wyrobami pirotechnicznymi (sprzedaż hurtowa i/lub detaliczna), a 3 prowadziło działalność związaną z produkcją i/lub stosowaniem materiałów wybuchowych.

W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 636 osób, z czego 133 osoby na innej podstawie niż stosunek pracy. Najliczniejszą grupę objętych kontrolą stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 osób (58%).

Należy podkreślić, że w niektórych okręgowych inspektoratach pracy (np. Warszawa, Kielce) inspektorzy pracy – w ramach współpracy – uczestniczyli też w pracach **Zespołów kontrolnych powoływanych przez wojewodów w ramach zadań Wydziału Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego**. Przedmiotem takich kontroli był nadzór nad spełnianiem obowiązków ustawowych przez przedsiębiorców prowadzących działalność

w zakresie obrotu materiałami wybuchowymi, w tym wyrobami pirotechnicznymi.

Diagnoza

W grupie podmiotów zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi najczęściej nieprawidłowości dotyczyło profilaktycznych **badan lekarskich** (43% podmiotów), z czego – wstępnych badań lekarskich – w 29% podmiotów. Uchybienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy w zakresie **szkoleń bhp** ujawniono w 19% podmiotów, z czego w zakresie szkolenia wstępnego – instruktażu stanowiskowego – w 13% podmiotów. Kolejnym obszarem zaniedbań w zakresie bhp były **instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy** – 16% podmiotów. U 11% pracodawców prowadzących obrót wyrobami pirotechnicznymi, w tym o przeznaczeniu widowiskowym, stwierdzono **brak opracowanej instrukcji postępowania w sytuacji awaryjnej i organizacji akcji ratowniczej**.

Z kolei 21% ww. pracodawców nie posiadało aktualnej **instrukcji przechowywania wyrobów pirotechnicznych**, obejmującej zasady ich utylizacji. Na tym samym poziomie kształtuje się odsetek kontrolowanych podmiotów prowadzących obrót wyrobami pirotechnicznymi, które przechowywane były w pomieszczeniach z materiałami, narzędziami oraz wyposażeniem innymi niż określone w instrukcji. Natomiast 11% pracodawców zaniedbało obowiązek wywieszania

NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH OBRÓT WYROBAMI PIROTECHNICZNYMI W LATACH 2022-2024

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których naruszono przepisy		
	2022	2023	2024
Profilaktyczne badania lekarskie	26	30	43
Przechowywanie wyrobów pirotechnicznych w pomieszczeniach	12	17	21
Instrukcje przechowywania wyrobów pirotechnicznych, obejmujące zasady ich utylizacji	31	27	21
Ocena ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą	21	20	21
Szkolenia w dziedzinie bhp	36	52	19
Instrukcje bhp na stanowiskach pracy	47	37	16
Środki gaśnicze w pomieszczeniach, w których jest prowadzony obrót wyrobami pirotechnicznymi	23	27	16
Instrukcje postępowania w sytuacji awaryjnej i organizacji akcji ratowniczej	38	33	11
Instalacje i urządzenia elektryczne	21	20	11
Informacje o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania	21	17	11

czytelnej informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania.

Z dokonanych ustaleń wynika, że co dziesiąty pracodawca nie zapewnił raz w roku **kontroli urządzeń elektrycznych, sygnalizacyjnych i odgromowych** w budynkach, w których prowadzony jest obrót wyrobami pirotechnicznymi.

Kolejnym zauważalnym uchybieniem (21% objętych kontrolą pracodawców) były nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą oraz stosowaniem przez pracodawcę niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko.

Podstawowym źródłem występowania nieprawidłowości jest **nieznajomość przepisów prawa pracy, a szczególnie wymagań bhp**, określonych w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych*.

Szczególnie dotyczy to pracodawców zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi. W obu przypadkach (materiały wybuchowe i wyroby pirotechniczne), mamy do czynienia z jednym rozporządzeniem regulującym bezpieczeństwo pracy, stąd należałoby rozważyć **zmianę legislacyjną w zakresie wprowadzenia do obiegu prawnego odrębnego rozporządzenia określającego wymagania bhp dla wyrobów pirotechnicznych**.

Ujawnione podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie bhp wskazują na potrzebę wprowadzenia stosownych zmian w przepisach.

4.2.8. Wnioski

Wyniki kontroli za lata 2022-2024 przeprowadzone w ramach „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy” oraz stwierdzone nieprawidłowości w tym obszarze potwierdziły zasadność kontynuacji

przyjętego przez urząd kierunku nadzorczo-kontrolnego w obszarze chemikaliów.

Występujące praktycznie we wszystkich miejscach pracy substancje chemiczne i ich mieszaniny oraz związane z nimi zagrożenia dla osób pracujących w narażeniu na te chemikalia potwierdzają wagę właściwych działań pracodawców w tym obszarze.

Odpowiednia ochrona pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub substancji reprotoksycznych oraz skuteczne przeciwdziałanie negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na pył azbestu w miejscu pracy stanowią fundament dla ich bezpieczeństwa.

Wiele prac związanych z produkcją bądź stosowaniem chemikaliów zaliczanych jest do szczególnie niebezpiecznych, ponieważ wiąże się z bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia pracujących. Dlatego tak ważne jest budowanie przekonania pracodawców, że zdrowia i życia ludzkiego nie można lekceważyć, a przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, jest jednym z najważniejszych elementów procesu pracy.

Za tymi wyzwaniem podążają zmiany przepisów, dotyczących czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy, rozszerzające ochronę pracowników przed zagrożeniami ze strony substancji reprotoksycznych, jak też zmieniające wartości dopuszczalnego narażenia na azbest w miejscu pracy.

Uwzględniając unijny trend przeciwdziałania ujemnym skutkom zdrowotnym u osób pracujących w narażeniu na chemiczne czynniki szkodliwe środowiska pracy, **Państwowa Inspekcja Pracy zaplanowała na lata 2025–2027 strategię pn. „Ochrona pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksycznych oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na pył azbestu w miejscu pracy”**. Działania te wpisują się w realizację priorytetowych

celów Unii Europejskiej w zakresie efektywniejszej ochrony osób pracujących i środowiska przed narażeniem na wywołujące nowotwory chemiczne czynniki szkodliwe, zarówno te będące wytworem pracy człowieka (rakotwórcze lub mutagenne substancje i ich mieszaniny chemiczne), jak również pochodzenia naturalnego (azbest).

Analiza wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje na potrzebę znowelizowania:

- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych.

Wyniki przeprowadzonych kontroli w latach 2022-2024 potwierdziły również zgłaszaną przez Głównego Inspektora Pracy potrzebę nowelizacji niżej wymienionych aktów prawnych:

- rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej;
- rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 19 czerwca 1996 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przygotowywaniu, podawaniu i przechowywaniu leków cytostatycznych w zakładach opieki zdrowotnej;
- ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego.

Jednocześnie aktualny pozostaje zgłoszony przez Głównego Inspektora Pracy wniosek o podjęcie działań legislacyjnych celem wprowadzenia regulacji prawnych określających wymagania dotyczące zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków w zakładach tzw. podprogowych, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych od wielkości decydujących o zaliczeniu do zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, postulujący ustalenie przy tym kryteriów i zasad rejestrowania tych zakładów przez uprawnione organy.

4.2.9. Działania informacyjno-edukacyjne „Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy”

W 2024 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła nowy program informacyjno-edukacyjny pn. „Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia

czynniki chemiczne w środowisku pracy”. Program ten miał za zadanie zwiększyć świadomość w zakresie zagrożeń chemicznych oraz wypromować bezpieczne praktyki w różnych sektorach działalności gospodarczej. Skierowany był do pracodawców biorących udział w procesie identyfikacji zagrożeń związanych z występowaniem w procesach pracy substancji i mieszanin chemicznych oraz do przedstawicieli służb bhp i pracowników zainteresowanych pogłębieniem wiedzy na temat tych zagrożeń oraz zagrożeń przy pracach wykonywanych w narażeniu na działanie substancji reprotoksycznych.

Do głównych celów programu należała również popularyzacja informacji i zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy przy produkcji oraz stosowaniu i magazynowaniu substancji i mieszanin chemicznych.

Realizując cele i założenia programu, okręgowe inspektoraty pracy rozpoczęły swoje działania od dystrybucji zaproszeń, zachęcających pracodawców do udziału w programie. W celu efektywniejszego dotarcia do pracodawców, zaproszenia dostarczano im zarówno bezpośrednio np. w trakcie kontroli, poprzez przedstawicieli służby bhp i instytucje współpracujące, jak również on-line, rozsyłając je drogą mailową oraz umieszczając informacje o programie na stronach okręgowych inspektoratów pracy.

Mając na uwadze skuteczne dotarcie do znacznego grona odbiorców oraz osiągnięcie jak najlepszego odbioru działań edukacyjnych, połączono różne formy przekazu, takie jak: szkolenia stacjonarne i on-line, porady eksperckie oraz materiały edukacyjne. Podczas realizacji, zorganizowano **75 szkoleń i spotkań informacyjnych oraz 8 konferencji i seminariów tematycznych**. W szkoleniach uczestniczyło ponad **340 pracodawców lub ich przedstawicieli**.

KONFERENCJA – ŚRODOWISKO-NAUKA-ODPOWIEDZIALNOŚĆ



Jako przykładowe działania inspektorów realizujących założenia programu, można wskazać zorganizowanie:

- ✓ Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Środowisko-Nauka-Odpowiedzialność”, przez Okręgowy Inspektorat

Pracy w Białymstoku. W konferencji wzięło udział wielu prelegentów, którzy omawiali różne aspekty związane z ekspozycją pracowników na działanie czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”. Ponadto w kwietniu 2024 r. w siedzibie Okręgu zorganizowane zostało szkolenie dla pracowników służby bhp.

- ✓ Szkolenia dla rolników z gminy Nędza, przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach. Podczas spotkania szczególną uwagę poświęcono środkom ochrony roślin jako przykładowi niebezpiecznych czynników chemicznych, które często występują w gospodarstwach rolnych.
- ✓ Szkolenia „Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy”, które odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu.

WYDARZENIE „NOC NAUKOWCÓW”



- ✓ Szkolenia dla pracodawców różnych branż z tego zakresu były powiązane z programem informacyjnym, dotyczącym ekspozycji pracowników na czynniki chemiczne w Tarnobrzegu Oddziale OIP w Rzeszowie.

Uczestnicy programu mieli również możliwość skorzystania ze stoisk informacyjnych, na których udzielano im nie

SZKOLENIE ZORGANIZOWANE PRZEZ OIP WE WROCŁAWIU



tylko porad prawnych, lecz także udostępniano materiały edukacyjno-promocyjne. Zawierały one informacje o zagrożeniach związanych z czynnikami chemicznymi w środowisku pracy, bezpiecznym ich stosowaniu i przechowywaniu oraz o potencjalnych skutkach zdrowotnych. Podczas realizacji tematu zorganizowanych zostało **37 stoisk informacyjnych** oraz rozdyskrebowano prawie **6 tys. egzemplarzy publikacji**. Wiele przedsiębiorców zwróciło uwagę na to, że pracownicy chętniej sięgali po materiały w postaci papierowej niż elektronicznej. Ta pierwsza forma wydawnicza była wielokrotnie wykorzystywana i łatwiejsza w odbiorze. Poza tym dociera do większej liczby odbiorców

STOISKO INFORMACYJNE ZORGANIZOWANE PRZEZ OIP W POZNANIU



STOISKO INFORMACYJNE NA TERENIE FESTIWALU RAP STACJA 2024 – OIP W ZIELONEJ GÓRZE



i pozwala podnieść świadomość zagrożeń oraz ugruntować stosowanie dobrych praktyk przy wykonywaniu prac.

W wielu okręgowych inspektoratach pracy uruchomiono telefoniczne **dyżury eksperckie i porady specjalistów**. Dyżury miały na celu wsparcie pracodawców i pracowników w rozwiązywaniu problemów związanych z bezpieczeństwem pracy, a także promowanie kultury bezpieczeństwa w miejscach pracy, w których występuje narażenie na czynniki chemiczne.

Z inicjatywy okręgowych inspektoratów pracy w **lokalnych mediach ukazało się 59 informacji o programie**.

Wszystkie te przedsięwzięcia pozwoliły na istotne zwiększenie świadomości pracodawców i pracowników w zakresie prawidłowego postępowania z substancjami chemicznymi, co niewątpliwie przełoży się na poprawę warunków pracy.

Liczba uczestników szkoleń i konsultacji świadczy o wzroście zainteresowania omawianą tematyką oraz o rosnącym zapotrzebowaniu na edukację z zakresu zagrożeń chemicznych w środowisku pracy. Jednocześnie, wskazuje jednoznacznie na potrzebę dalszego prowadzenia programów edukacyjnych o podobnym charakterze, z uwzględnieniem nowoczesnych form przekazu i aktualizacji wiedzy na temat zagrożeń w środowisku pracy.

4.3. Strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy

Zakres kontroli

Rok 2024 był ostatnim rokiem realizacji 3-letniej strategii wzmożonego nadzoru nad zakładami charakteryzującymi się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych. Przeprowadzono **102 kontrole** w 50 zakładach, w których prowadzono działania zapobiegające i eliminujące zagrożenia zawodowe. Kontrolowane podmioty zatrudniały 37,1 tys. osób, w tym większość na podstawie stosunku pracy (35,6 tys.). Były to duże zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników – 70% zakładów i średnie od 50 do 249 pracowników – 30%.

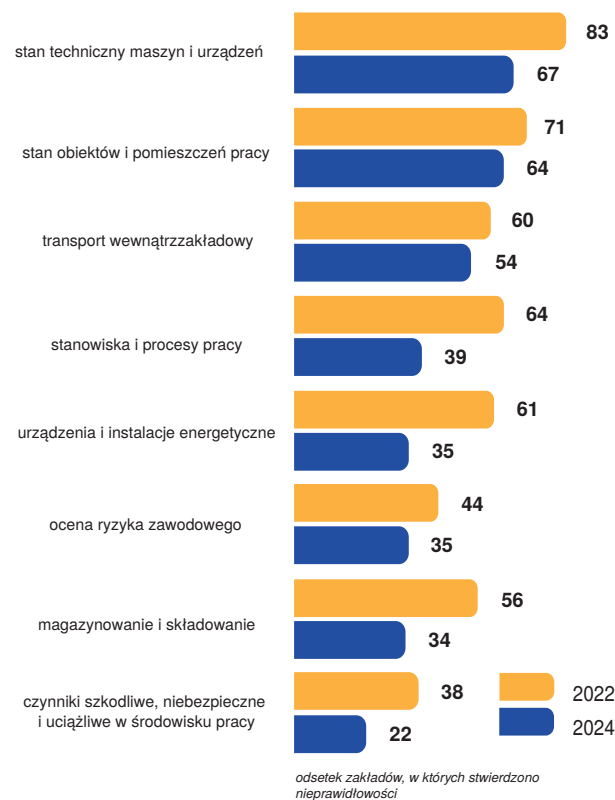
W warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi występującymi w środowisku pracy, a także uciążliwością pracy zatrudnionych było 3,4 tys. osób (9% ogółu zatrudnionych).

Diagnoza

Podobnie jak w dwóch poprzednich latach, najwięcej ujawnianych nieprawidłowości stanowiły te, które w bezpośredni sposób wpływają na bezpieczeństwo pracowników. Dotyczyły one stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń, głównie w zakresie wykonania nieprawidłowych osłon lub innych **urządzeń ochronnych**, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych, a także niezapewnienia urządzeń do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymywania maszyny.

Maszyny często były użytkowane bez wymaganych osłon lub z nieskutecznymi (niepełnymi) osłonami stref niebezpiecznych, tj. nie były zainstalowane w takiej

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW CHARAKTERYZUJĄCYCH SIĘ WYSOKIMI WSKAŹNIKAMI ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH W LATACH 2022 I 2024



odległości od elementów niebezpiecznych, aby nie było możliwości dotknięcia tych elementów. Strefy niebezpieczne nie były właściwie wydzielone barierami.

Nieprawidłowości dotyczące osłon i innych urządzeń ochronnych technicznych stwierdzono w 62% kontrolowanych zakładów i dotyczyły 38% poddanych kontroli maszyn i urządzeń. W porównaniu do 2022 r. nastąpił spadek ujawnianych uchybień o 16%.

Znacznie spadł odsetek zakładów (z 57% w 2022 r., pierwszym roku realizacji programu, do 24% w 2024 r.), w których ujawniano nieprawidłowości dotyczące **elementów sterowania** mających wpływ na bezpieczeństwo. Nieprawidłowości dotyczyły 7% kontrolowanych maszyn.

Brak urządzeń do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymywania maszyny stwierdzono przy trzech maszynach, a uchybienia przy 18 (13% kontrolowanych maszyn).

Nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych stwierdzono w 67% kontrolowanych zakładów. W porównaniu do 2022 r. nastąpił spadek ujawnianych uchybień o 16 punktów procentowych.

Poprawa nastąpiła w obszarze **stanowisk i procesów pracy**. Zastrzeżenia dotyczyły braku lub niewłaściwego opracowania instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładach procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi (stwierdzono je w 19% zakładów, co oznacza spadek o 24 punkty procentowe w stosunku do 2022 r.). Nieprawidłowości

dotyczyły także instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi (12% zakładów, spadek o 8 punktów procentowych względem 2022 r.).

W co piątym kontrolowanym zakładzie stwierdzano nieprawidłowości dotyczące powierzchni, organizacji i wyposażenia stanowisk pracy.

Zmniejszyła się liczba nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac zaliczanych do **prac szczególnie niebezpiecznych**. Uchybienia dotyczące określenia szczegółowych wymagań przy wykonywaniu tego rodzaju prac stwierdzono tylko w jednym zakładzie (5% zakładów, w porównaniu do 28% w 2022 r.). Z kolei nieuwzględnienie wszystkich prac szczególnie niebezpiecznych w wykazie stwierdzono w dwóch zakładach.

Uchybienia dotyczące **urządzeń i instalacji energetycznych** dotyczyły: niezapewnienia właściwej eksploatacji urządzeń i instalacji (27% zakładów, spadek o 20 punktów procentowych względem 2022 r.), niezapewnienia właściwej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym (14% zakładów, spadek o 15 punktów procentowych w porównaniu do 2022 r.) oraz przeprowadzenia badań i pomiarów skuteczności ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym (11% zakładów, spadek o 13 punktów procentowych w porównaniu do 2022 r.). Stwierdzano m.in. niezabezpieczone elementy czynnej instalacji elektrycznej, niezabezpieczenie rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych, zastawiony dostęp do rozdzielni elektrycznych, niezabezpieczenie przewodów i instalacji elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym.

Wiele nieprawidłowości związanych było ze złym **stanem obiektów i pomieszczeń pracy**. Dotyczyły one przede wszystkim **oznakowania i zabezpieczenia w zakładach miejsc niebezpiecznych**. Stwierdzono m.in.: niezabezpieczenie otworów w posadzkach; niezabezpieczenie otworów technologicznych; nieoznakowanie różnicy poziomów; zatarte barwy ostrzegawcze; nieoznakowanie stref zagrożenia hałasem znakami informującymi o obowiązku używania ochron słuchu, (56% zakładów, spadek o 9% w porównaniu do 2022 r.). Ponadto ujawniono niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy wynikający z ich utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji (36% zakładów).

Nieznacznie zmniejszył się odsetek zakładów, w których ujawniano nieprawidłowości związane z **transportem wewnątrzzakładowym**. Główne nieprawidłowości dotyczyły niezapewnienia właściwego stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych (nierówności, ubytki w nawierzchni); nieoznakowania dróg transportowych oraz ciągów dla pieszych w pomieszczeniach pracy, a także niewłaściwego zabezpieczenia środków transportu przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione – 50% zakładów.

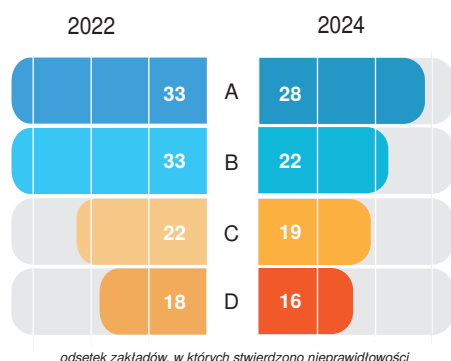
Nieprawidłowa organizacja **magazynowania i składowania** polegała głównie na braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń do składowania materiałów (23% zakładów, spadek o 10% w porównaniu do 2022 r.) oraz braku lub niewłaściwym opracowaniu instrukcji magazynowania i składowania (11% zakładów, spadek o 18% w porównaniu do 2022 r.).

Odnotowano spadek nieprawidłowości dotyczących aktualnych pomiarów **czynników szkodliwych** dla zdrowia. Stwierdzono je na 9 stanowiskach pracy, a ich nieterminowe przeprowadzenie na 14. Nieprawidłowości te obejmowały 1,8 tys. pracowników. Dotyczyły np. braku aktualnych pomiarów stężenia pyłów drewna, natężenia hałasu i drgań mechanicznych (20% zakładów, spadek o 15% w porównaniu do 2022 r.).

Zmniejszyła się liczba nieprawidłowości związanych z opracowaniem dokumentacji **oceny ryzyka zawodowego** przy wykonywanych pracach. Oceny nie przeprowadzono na 3 stanowiskach pracy, a uchybienia dotyczyły 33 stanowisk. Stwierdzono je w 35% kontrolowanych zakładów (44% w 2022 r.). Polegały głównie na niezidentyfikowaniu wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku pracy, np. hałasu; niezidentyfikowaniu na stanowisku lakiernika zagrożeń czynnikami chemicznymi. Nie uwzględniono również zagrożeń powodowanych wymuszoną pozycją ciała.

Naruszenia w zakresie wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej** oraz odzież i obuwie robocze stwierdzono w 36% zakładów. W co dziesiątym zakładzie problem dotyczył niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej. Kontrolowane podmioty miały kłopot z wyposażeniem w środki ochrony indywidualnej przed zagrożeniami chemicznymi (dotyczyło to 12% pracowników objętych badaniem) oraz zagrożeniami fizycznymi (1% pracowników).

WYPADKI PRZY PRACY- ANALIZA DOKUMENTACJI W LATACH 2022 I 2024



- A nieustalenie prawidłowych przyczyn wypadku
- B aktualizacja oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku
- C nieustalenie po wypadkach środków i wniosków profilaktycznych
- D nieustalenie wszystkich okoliczności wypadku

W kontrolowanych podmiotach w latach 2022-2024 odnotowano łącznie **1 642 wypadki przy pracy**, w tym 9 wypadków ciężkich i jeden śmiertelny.

Kontroli poddano **323 dokumentacje powypadkowe**, a także dokumenty oceny ryzyka zawodowego sporządzone dla stanowisk pracy, na których zatrudnieni byli pracownicy poszkodowani w wypadkach.

Nadal trudności stwarzało prawidłowe ustalenie wszystkich **przyczyn wypadku**. Nieprawidłowości wystąpiły w 28% kontrolowanych zakładów i dotyczyły 7% analizowanych dokumentacji powypadkowych.

W 16% zakładów zespoły powypadkowe niewłaściwie ustalały **okoliczności wypadku**. Do najczęstszych błędów należało: nieustalenie wszystkich okoliczności wypadku, niepełne oraz niejasne opisy okoliczności wypadku w protokołach powypadkowych, które uniemożliwiły prawidłowe ustalenie przyczyn wypadku przy pracy (4% dokumentacji).

W blisko co piątym zakładzie nieprawidłowo określono **wnioski i środki profilaktyczne**. Formułowano zbyt ogólne wnioski i środki profilaktyczne, nieobligujące pracodawców do podjęcia konkretnych działań, realnie przyczyniających się do ograniczania lub eliminowania zagrożeń. Zespoły powypadkowe jako środki i wnioski profilaktyczne nierzadko wskazywały jedynie na ponowne poddanie poszkodowanego instruktażowi stanowiskowemu lub omówienie wypadku z pracownikami. Nierzetelne badanie wypadku w zakresie określenia przyczyn uniemożliwiło lub ograniczyło zidentyfikowanie zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku (14% zakładów).

Po przeprowadzeniu postępowania powypadkowego konieczne jest **zaktualizowanie oceny ryzyka zawodowego**. Tego obowiązku nie dopełniło 22% kontrolowanych zakładów (spadek o 11 punktów procentowych w stosunku do 2022 r.), dotyczyło to co dziesiątego badanego stanowiska pracy. W co czwartym zakładzie nie uaktualniono oceny ryzyka zawodowego o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadku (10% stanowisk).

W latach 2022-2024 w kontrolowanych podmiotach stwierdzono **12 chorób zawodowych**, pracodawcy prowadzili systematyczną analizę przyczyn ich powstawania.

Wnioski

Oceniając wyniki kontroli przeprowadzonych w latach 2022-2024 w zakładach objętych wzmożonym nadzorem, **należy zauważyć poprawę warunków pracy**. Niewątpliwie przyczyniły się do tego przeprowadzone kontrole, środki prawne wydane przez inspektorów pracy, a także działania prewencyjno-informacyjne, które były integralnym

elementem każdej z tych kontroli. Już w tak krótkim czasie zaobserwowano spadek liczby wypadków przy pracy o 13% oraz zmniejszenie liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia o 30%. Poprawę należy zauważyć również w aspektach niemierzalnych, w tym przede wszystkim w obszarze kultury bezpieczeństwa. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy, kierowane środki prawne oraz porady udzielane podczas wizyt u pracodawcy przyczyniły się do większej koncentracji na zjawisku ryzyka zawodowego, identyfikacji zagrożeń i wdrażaniu odpowiednich środków eliminujących lub ograniczających te zagrożenia.

W porównaniu do pierwszego roku realizacji programu, **w wszystkich analizowanych obszarach odnotowano spadek liczby zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości**. Liczba wydanych decyzji zmniejszyła się o 34%, a liczba decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, stosowanych w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia, spadła o 30%. Największa poprawa dotyczyła urządzeń i instalacji energetycznych, stanowisk i procesów pracy, magazynowania i składowania, a także przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych w środowisku pracy. Pozytywne zmiany zaobserwowano także w zakresie właściwego przygotowania pracowników do pracy. Poprawa nastąpiła również w obszarze stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych, w tym ich wyposażenia w wymagane urządzenia ochronne. Jednak nadal liczba zakładów, w których stwierdzono powyższe nieprawidłowości, jest na niezadowalającym poziomie. Należy zauważyć, że inspektorzy pracy znacznie rzadziej (o 67%) wydawali decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn, które stwarzały bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi.

Nastąpiła nieznaczna poprawa w zakresie formułowania właściwych wniosków i środków profilaktycznych, określania przyczyn wypadków, adekwatnych do okoliczności. Natomiast znacznie poprawiła się świadomość pracodawców o koniecznej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku.

Począwszy od roku 2025 Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację 3-letniej strategii pn. „**Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero**”. Jej założenia obejmują działania kontrolno-nadzorcze, które zostaną wsparte kampanią i działaniami promującymi kulturę bezpieczeństwa pracy w sektorze przemysłowym. Strategia ta wpisuje się w długofalową misję inspekcji, zmierzającą do systemowego podnoszenia standardów ochrony zdrowia i życia pracowników oraz kształtowania bezpiecznego i ergonomicznego środowiska pracy w polskim przemyśle.

Rozdział

Ocena przestrzegania
przepisów prawa pracy
oraz ograniczenie
zagrożeń
w wybranych
branżach

5

5. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY ORAZ OGRANICZENIE ZAGROZEŃ W WYBRANYCH BRANŻACH

5.1. Górnictwo – ograniczanie zagrożeń wypadkowych i ocena przestrzegania prawa pracy w sektorze górnictwa podziemnego i odkrywkowego

Podziemne zakłady górnicze

Zakres kontroli

W podziemnych zakładach górniczych inspektorzy pracy przeprowadzili **20 kontroli** w 20 kopalniach i firmach wykonujących prace na rzecz zakładów górniczych. W podmiotach tych zatrudnionych było 35,2 tys. osób, w tym 34,9 tys. na podstawie stosunku pracy.

Kontrolą objęto zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące: przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, nadzoru nad warunkami pracy, środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej, wypadków przy pracy oraz przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy. Kontrolą objęto również stan przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń w zakładach górniczych oraz w firmach świadczących usługi dla górnictwa.

Diagnoza

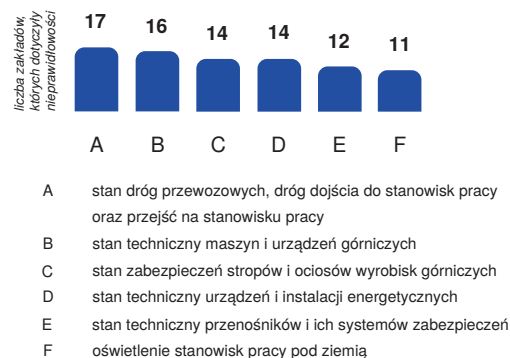
W latach 2021-2023 w kontrolowanych podziemnych zakładach górniczych wydarzyło się ponad **2 tys. wypadków przy pracy**, w tym 5 wypadków o skutkach ciężkich oraz 7 wypadków o skutkach śmiertelnych.

Kontroli poddano 134 dokumentacje powypadkowe. Najwięcej trudności zespołom powypadkowym stwarzało ustalenie prawidłowych **przyczyn wypadku**. Stwierdzono, że nie zawsze identyfikowano wszystkie istotne przyczyny, w tym organizacyjne i techniczne, mimo że wynikały one z ustalonych okoliczności wypadków oraz informacji świadków wypadków i wyjaśnień poszkodowanych. W konsekwencji działania profilaktyczne, oparte na podstawie nieprawidłowo zidentyfikowanych przyczyn, sprowadzały się głównie do omówienia wypadków z pracownikami. W przypadku zdarzeń związanych z potknięciem, poślizgnięciem czy upadkiem, gdzie główną przyczyną był niewłaściwy stan przejść i dróg komunikacyjnych, zalecenia ograniczały się do szkoleń i przypominania zasad bezpiecznego poruszania się. Brakowało działań systemowych, takich jak kontrola stanu tras komunikacyjnych czy zobowiązanie dozoru do ich utrzymania w odpowiednim stanie.

Nieprawidłowości stwierdzono w 9 zakładach, obejmując 14% analizowanych dokumentacji powypadkowych. Dodatkowo w 4 zakładach (6% dokumentacji) nie ustalano w pełni okoliczności wypadków.

W prawie każdym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości związane ze **stanem dróg przewozowych**,

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU BHP STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PODZIEMNYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH



dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy (17 zakładów). Ujawniono: nierówności spągu i rozlewiska wody na drogach komunikacyjnych; zalegające błoto na drogach transportowych; nagromadzony rumosz skalny; porzucane i niedbale składowane materiały, rury do zabudowy instalacji, ograniczające swobodne przejście dla załogi; brak wymaganej szerokości przejść dla pieszych; wystające ze stropu kotwy nad przejściem dla pracowników nad przenośnikiem taśmowym.

Nieprawidłowości w zakresie **stanu technicznego podziemnych maszyn i urządzeń górniczych** stwierdzono w 16 zakładach. Ujawniono m.in.: uszkodzone rozdzielacze i manometry na pulpity sterowniczych maszyn; uszkodzone (nieszczelne) i niewłaściwie zabudowane (zbyt nisko) lutniociągi dostarczające świeże powietrze do chodników; ułożone bezpośrednio na spągu oraz niezabezpieczone przed uszkodzeniami mechanicznymi przewody pod ciśnieniem doprowadzające wodę.

Przyczyną części wypadków śmiertelnych i ciężkich w górnictwie jest nieodpowiednie **zabezpieczenie stropów i ociosów** wyrobisk górniczych. Mimo to nieprawidłowości stwierdzono aż w 14 zakładach. Polegały na: niewykonaniu obrywki stropów i ociosów; niezapewnieniu prawidłowego nachylenia ociosów; niezabezpieczeniu stropów lub ociosów w miejscach uszkodzonej lub brakującej opinki (siatki stalowej), zabezpieczającej przed możliwością opadu skał do przestrzeni roboczej wyrobiska.

Nieprawidłowości związane ze stanem technicznym **urządzeń i instalacji elektrycznych** ujawniono w 14 zakładach.

Zły **stan techniczny przenośników taśmowych** stwierdzono w 12 zakładach. Najpoważniejsze i najczęściej występujące nieprawidłowości obejmowały: eksploatację przenośników bez linek lub z zerwanymi linkami awaryjnego wyłączenia, a także nieprawidłowy, zbyt luźny naciąg linek, eksploatację podajnika taśmowego z niesprawnym czujnikiem temperatury.

Z analizy zagadnień **ochrony radiologicznej** pracowników narażonych na radon w miejscu pracy

wynika, że w kontrolowanych podmiotach nie występuje narażenie na dawkę skuteczną (efektywną) powyżej **1 mSv** rocznie. Wszystkie miejsca sklasyfikowano jako miejsca bez zagrożenia. W dwóch zakładach nie poinformowano osób świadczących pracę o aktualnych wynikach badań i pomiarów poziomu stężenia energii potencjalnej alfa krótkożyciowych produktów rozpadu radonu.

Kontrole wykazały istotną liczbę naruszeń przepisów dotyczących organizacji **czasu pracy**, w szczególności w zakresie planowania rozkładów czasu pracy oraz zapewniania pracownikom minimalnych okresów odpoczynku.

Najczęściej stwierdzanym uchybieniem było niezapewnienie 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego – nieprawidłowości tego rodzaju odnotowano w 11 przypadkach. W 8 kontrolach wykazano brak dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co stanowi naruszenie zasad rekompensaty czasu pracy. W 7 przypadkach ujawniono naruszenia dotyczące odpoczynku dobowego.

W 6 kontrolach stwierdzono przypadki nieuprawnionego zatrudniania pracowników, wykonujących pracę w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS/NDN) w godzinach nadliczbowych – zarówno w ramach szczególnych potrzeb pracodawcy, jak i z przekroczeniem dopuszczalnych limitów rocznych. Nieco mniejszą, choć również istotną skalę naruszeń, odnotowano w zakresie przestrzegania limitu godzin pracy na stanowiskach, na których występują przekroczenia NDS/NDN (5 podmiotów).

W zakresie **wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy**, w 3 kontrolach stwierdzono wypłatę wynagrodzenia w nieprawidłowej wysokości. W jednym przypadku ujawniono również naruszenie przepisów dotyczących rekompensaty pracy nadliczbowej dodatkowym wynagrodzeniem.

Kopalnie odkrywkowe

Zakres kontroli

Kontrole przeprowadzono w podmiotach gospodarczych zajmujących się eksploatacją oraz przeróbką kopalin objętych prawem własności górniczej oraz prawem własności nieruchomości gruntowej, w zakładach zajmujących się eksploatacją i przerobem kamieni łamanych i blocznych – skał bazaltowych, granitowych, wapiennych, piaszkowych, naturalnych kruszyw piaskowo-żwirowych: żwirów, pospółek, piasków.

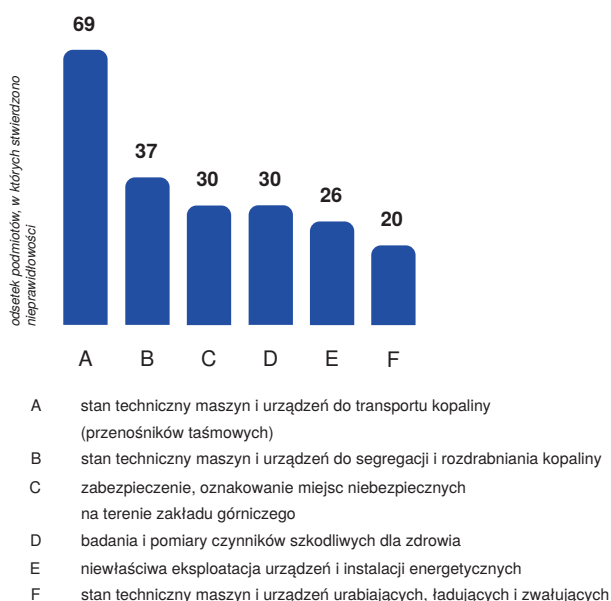
Przeprowadzono **86 kontroli** w 84 podmiotach, w których świadczyło pracę 3,3 tys. osób, w tym 3,1 tys. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Były to głównie mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (40%) oraz małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników (48%).

Kontrolą objęto zarówno zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy: jak i prawnej ochrony pracy.

Diagnoza

W 69% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w odniesieniu do **maszyn i urządzeń do transportu kopaliny**, realizowanych prze-

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU BHP STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ODKRYWKOWYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH



nośnikami taśmowymi lub transportem kołowym. Najczęstsze problemy dotyczyły braku osłon chroniących przed dostępem do stref niebezpiecznych, zwłaszcza w miejscach nabiegu taśmy na bębny napędowe. Często osłony były uszkodzone, niekompletne lub umieszczone zbyt blisko obracających się elementów, co stwarzało ryzyko pochwylenia. Nieprawidłowości te dotyczyły aż 39% badanych przenośników

Co czwarta kontrolowana **maszyna lub urządzenie techniczne do segregacji i rozdrabniania kopaliny** nie była wyposażona w odpowiednie osłony elementów ruchomych. Dominował brak osłon przekładni pasowych napędu urządzeń do segregacji lub niepełne osłony. Naruszenia wystąpiły w 37% zakładów.

Niewłaściwy stan techniczny **maszyn i urządzeń urabiających, ładujących, zwałujących** stwierdzono w co piątym kontrolowanym zakładzie, dotyczył 13% maszyn. Nieprawidłowości dotyczyły m.in.: braku osłon w strefach niebezpiecznych (np. brak osłony przekładni pasowej napędu pomp silnika spalinowego w maszynowni pogłębiarki); niesprawnej sygnalizacji cofania ładowarki. Stwierdzono także nieprawidłowości przy urabianiu ścian eksploatacyjnych, takie jak zbyt strome nachylenie skarp (przekroczenie dopuszczalnego kąta 75 stopni) oraz lokalne nawisy gruntu na ich krawędziach.

Niewłaściwą eksploatację **urządzeń i instalacji elektrycznych** stwierdzono w 26% zakładów.

Nieprawidłowe **oznakowanie i zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych** stwierdzono w 30% zakładów

górnictwa. Do najczęstszych uchybień należały: brak ogrodzenia lub tablic ostrzegawczych wokół wyrobisk, brak zabezpieczeń i oznakowania wykopów o głębokości 3 metrów, brak zabezpieczenia stref zagrożonych obrywami mas skalnych, brak oznaczeń i zabezpieczeń wokół osadników z nieutwardzonym podłożem, a także brak zadaszeń nad przejściami dla pieszych pod przenośnikami taśmowymi.

Nieprawidłowości w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** przy wykonywanych pracach stwierdzono w 36% kontrolowanych zakładach, dotyczyły 14% stanowisk.

Kontrole wykazały ponadto, że w 30% zakładów występowały nieprawidłowości związane z **badaniami i pomiarami czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy**. Dotyczyło to 16% badanych stanowisk.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** najczęściej stwierdzanym naruszeniem było niewłaściwe prowadzenie **ewidencji czasu pracy** (10 przypadków). W 5 kontrolach wykazano nieudzielenie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – często zastępowano go dodatkowym wynagrodzeniem, co narusza art. 129 § 1 i art. 151³ Kp.

Wnioski

Kontrole w **podziemnych zakładach górniczych** wykazały liczne nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy. Dotyczyły one głównie organizacji stanowisk, użytkowania maszyn i urządzeń bez wymaganych osłon oraz zabezpieczeń. Choć pracownicy byli szkoleni w dziedzinie bhp i otrzymywali instrukcje bhp, przepisy te nie były w pełni przestrzegane, co wskazuje na niewystarczający nadzór osób dozor nad pracownikami dołowymi. Dodatkowo, analiza dokumentacji powypadkowej ujawniła braki w ustalaniu przyczyn wypadków, co utrudniało wdrażanie skutecznych działań zapobiegawczych.

Wyniki kontroli pokazują **potrzebę dalszych działań, szczególnie w obszarach, gdzie najczęściej dochodzi do naruszeń**: organizacji czasu pracy i wynagrodzeń, dróg transportowych i dojść do stanowisk pracy, zabezpieczeń przed opadami skał, stanu maszyn i instalacji elektrycznych oraz rzetelnych analiz wypadków przez zespoły powypadkowe.

Priorytetem będzie egzekwowanie przepisów dotyczących odpoczynku, czasu pracy oraz terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzeń. Choć w latach 2022-2024 odnotowano częściową poprawę – m.in. w przestrzeganiu wolnych niedziel i norm pracy w warunkach przekroczenia NDS i NDN – nadal występują uchybienia w zakresie ewidencji czasu pracy i wypłaty świadczeń. Wymaga to dalszych kontroli i działań edukacyjnych skierowanych do pracodawców.

Kopalnie odkrywkowe również charakteryzują się trudnymi warunkami pracy – głównie ze względu na pracę na otwartej przestrzeni i zmienne warunki atmosferyczne. Mimo mniej skomplikowanego parku maszynowego, nadal często odnotowuje się naruszenia w zakresie bezpieczeństwa technicznego, w tym brak osłon maszyn transportowych oraz urządzeń do sortowania i kruszenia kopaliny.

Kontrole wskazują na konieczność poprawy ewidencji czasu pracy, planowania grafików oraz zapewnienia pracownikom odpoczynku. W latach 2022-2024 nie odnotowano istotnej poprawy w tych obszarach.

5.2. Energetyka

Wymagania bezpieczeństwa w zakresie eksploatacji jednostek wytwórczych zasilanych paliwami stałymi (węgiel, biomasa, paliwa RDF) i gazowymi w ciepłowniach i elektrociepłowniach

Zakres kontroli

Kontrole przeprowadzono w **30 elektrociepłowniach i ciepłowniach pracujących jako źródła wytwórcze energii elektrycznej i ciepłej**. Celem było dokonanie oceny zasad organizacji prac eksploatacyjnych oraz bezpieczeństwa eksploatacji urządzeń energetycznych w ciepłowniach i elektrociepłowniach, gdzie jako paliwo podstawowe w procesach technologicznych stosuje się gaz ziemny, węgiel, biomasę, pelety z wysegregowanych śmieci, tzw. paliwo RDF lub mieszankę różnych rodzajów biomas i węgla.

Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie ponad 3,6 tys. osób, z czego ponad 98% świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy. Przedmiotem kontroli były zarówno spółki małe i średnie – zatrudniające od 10 do 249 pracowników (83% skontrolowanych zakładów) oraz duże – zatrudniające powyżej 250 pracowników (17% skontrolowanych zakładów).

Diagnoza

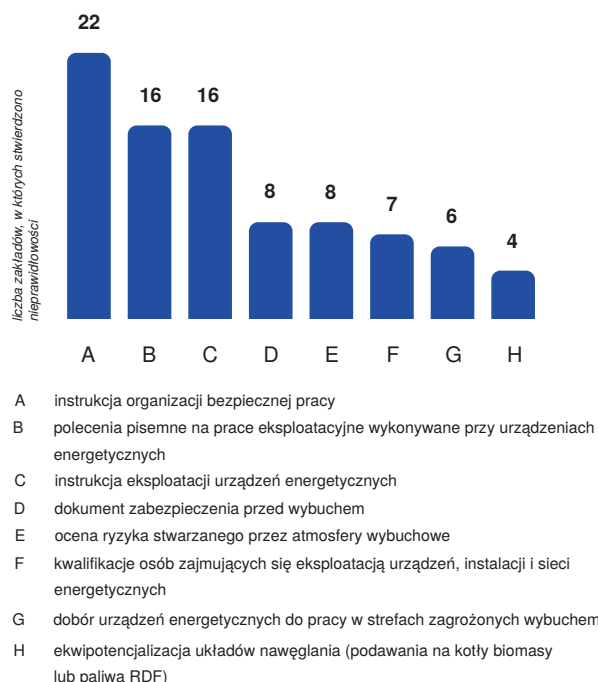
W zakresie organizacji bezpiecznej pracy najczęstszym uchybieniem, stwierdzonym w 22 skontrolowanych zakładach, były nieprawidłowo ustalone **zasady organizacji bezpiecznej pracy**, opisane w instrukcjach organizacji bezpiecznej pracy w zakresie prowadzenia ruchu jednostek wytwórczych oraz wykonywania prac eksploatacyjnych w strefach zagrożonych wybuchem. Ponadto w 18 spółkach objętych kontrolami stwierdzono powtarzalne nieprawidłowości w zakresie błędnie opracowanych **wykazów imiennych osób upoważnionych** do: wystawiania poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne, koordynacji ruchowej urządzeń energetycznych, dopuszczania do prac eksploatacyjnych oraz kierowania zespołami pracowników upoważnionych do wykonywania prac eksploatacyjnych z zakresu napraw i demontaży.

Nieprawidłowości dotyczące **poleceń pisemnych wystawianych na wykonywanie prac eksploatacyjnych** przy urządzeniach energetycznych stwierdzono łącznie w 16 skontrolowanych zakładach – zarówno w odniesieniu do prac eksploatacyjnych związanych z prowadzeniem ruchu, jak i remontami urządzeń energetycznych w źródłach wytwórczych energii. Powtarzalne nieprawidłowości w zakresie treści wystawianych poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne oraz wykonywania prac na polecenia pisemne dotyczyły:

- niewłaściwego określenia środków i warunków bezpiecznej pracy, szczególnie w strefach zagrożonych wybuchem;

- nieinstruowania członków zespołu wykonawczego o zagrożeniach występujących w strefie pracy i jej bezpośrednim sąsiedztwie;
- braku skoordynowania ruchowego przez koordynującego pracę urządzeń energetycznych przed rozpoczęciem prac eksploatacyjnych w strefie pracy określonej w treści polecenia na pracę.

NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ELEKTROCIĘPŁOWNIACH I CIEPŁOWNIACH



W zakresie eksploatacji źródeł wytwórczych powtarzalną nieprawidłowością występującą w 16 skontrolowanych elektrociepłowniach i ciepłowniach były błędnie opracowane **instrukcje eksploatacji urządzeń energetycznych**, które nie określały zasad eksploatacji jednostek wytwórczych zasilanych paliwami, których stosowanie w procesach technologicznych może stwarzać zagrożenie wybuchem.

Ponadto przeprowadzone kontrole wykazały, że w 8 jednostkach wytwórczych nie zaktualizowano dokumentów **zabezpieczenia przed wybuchem** oraz zasad doboru urządzeń energetycznych do pracy w strefach zagrożonych wybuchem. Przyczyną opisanych wyżej nieprawidłowości było nieuwzględnienie własności palnych i wybuchowych paliw stosowanych do zasilania jednostek wytwórczych.

Odnawialne źródła energii (OZE) – wymagania bezpieczeństwa w zakresie eksploatacji jednostek wytwórczych pracujących na system dystrybucyjny: farmy słoneczne i wiatrowe

Zakres kontroli

Kontrole przeprowadzono na terenie **43 farm fotowoltaicznych oraz w 27 elektrowniach wiatrowych**, które pracują jako źródła wytwórcze energii elektrycznej.

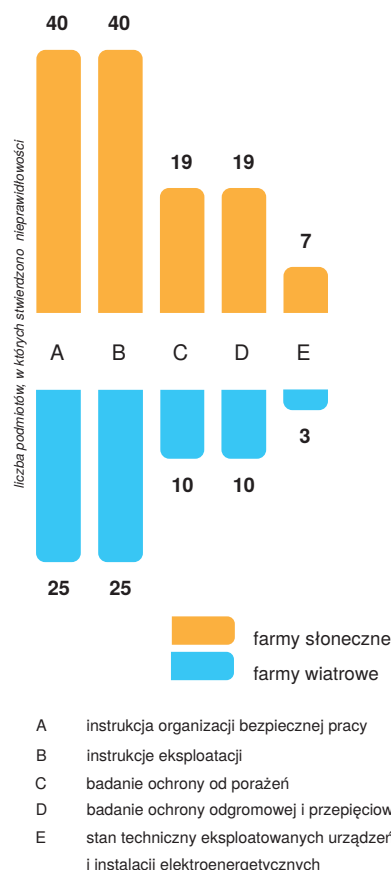
Celem przeprowadzonych kontroli była ocena organizacji prac eksploatacyjnych i bezpieczeństwa urządzeń energetycznych w odnawialnych źródłach energii przyłączonych bezpośrednio do polskiego systemu dystrybucji energii elektrycznej.

Kontrolowane podmioty w obszarze wytwarzania energii w farmach wiatrowych zatrudniały łącznie ponad 7,5 tys. osób, z czego 93% świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy. Natomiast skontrolowani pracodawcy prowadzący eksploatację elektrowni wiatrowych zatrudniali łącznie 1,6 tys. pracowników, z czego 96% osób świadczyło pracę na podstawie umów o pracę. W sektorze OZE kontrole objęły spółki małej i średniej wielkości zatrudniające od 10 do 249 pracowników.

Diagnoza

W zakresie organizacji bezpiecznej pracy najczęściej występującą nieprawidłowością, stwierdzoną łącznie w 65 skontrolowanych źródłach wytwórczych, był brak lub nieprawidłowo ustalone **zasady organizacji bezpiecznej pracy** dotyczące wykonywania prac eksploatacyjnych w zakresie przeglądów fotowoltaicznych układów wytwarzania energii elektrycznej. Przeprowadzone kontrole wykazały, że nie wystawiano poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne wykonywane w części wytwórczej

NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI FARM SŁONECZNYCH ORAZ FARM WIATROWYCH



elektrowni słonecznych i wiatrowych po ich uruchomieniu. Powtarzalną nieprawidłowością w zakresie organizacji bezpiecznej pracy stwierdzoną łącznie w 39 odnawialnych źródłach energii był brak imiennych wykazów osób upoważnionych do wykonywania prac eksploatacyjnych. W podmiotach, w których opracowano w ramach przyjętych zasad organizacji pracy takie wykazy – nie upoważniono pisemnie pracowników do wykonywania prac eksploatacyjnych z zakresu napraw i demontażu urządzeń energetycznych.

W zakresie eksploatacji źródeł wytwórczych powtarzalną nieprawidłowością, występującą łącznie w 65 skontrolowanych elektrowniach słonecznych i wiatrowych, był brak lub błędnie opracowane **instrukcje eksploatacji urządzeń energetycznych**, które nie określały zasad eksploatacji jednostek wytwórczych ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki zagrożeń występujących w odnawialnych źródłach energii, takich jak ochrona przed zwarciami łukowymi w części wytwórczej elektrowni słonecznych, czy ochrona przed zapłonem turbiny wiatrowej.

Kontrole wykazały, że łącznie w 29 skontrolowanych odnawialnych źródłach energii nie wykonywano **badan ochrony od porażeń oraz ochrony odgromowej i ochrony przepięciowej**, jako jednego z podstawowych warunków bezpiecznej eksploatacji konstrukcji, na których zabudowano panele fotowoltaiczne oraz wieże turbin wiatrowych.

Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę wystąpienia do Ministra Klimatu z wnioskiem o pilne rozpoczęcie procesu legislacyjnego związanego z nowelizacją *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1210) równocześnie z nowelizacją *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci*. Zapisy w obu aktach prawnych w zakresie definicji prac eksploatacyjnych muszą być spójne, bo tylko wówczas będzie możliwe opracowanie zasad organizacji prac oraz zasad eksploatacji urządzeń energetycznych z uwzględnieniem zmian, jakie wynikają z drugiego wymienionego rozporządzenia.

Rozporządzenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci zawiera dwa nowe rodzaje prac eksploatacyjnych z zakresu napraw i demontażu urządzeń energetycznych, których dotychczas nie było w katalogu prac eksploatacyjnych, zawartym w treści *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych*. Wskutek wprowadzonej zmiany zasady organizacji prac opisane w instrukcjach organizacji bezpiecznej pracy oraz instrukcje

eksploatacji urządzeń energetycznych nie obejmują prac z zakresu napraw i demontażu, ponieważ rozporządzenie Ministra Energii w ogóle nie odnosi się do takiego rodzaju prac. Z tego powodu nie ma możliwości wskazania w zasadach organizacji prac oraz w zasadach eksploatacji urządzeń energetycznych rodzajów świadectw kwalifikacyjnych z zakresu napraw i demontażu z uwagi na to, że do dnia 2 lipca 2022 r. nie funkcjonowały one w obrocie prawnym, ponieważ nie funkcjonowało pojęcie prac z zakresu napraw i demontażu urządzeń. Tym samym nie można zgodnie z prawem i w celu zachowania odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracy wskazać osób posiadających świadectwa kwalifikacyjne do tego rodzaju prac.

5.3. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy

Zakres kontroli

Przeprowadzono **181 kontroli** w zakładach zajmujących się produkcją roślinną i zwierzęcą. Wśród nich:

- 60% dotyczyło zakładów prowadzących działalność w sektorze produkcji roślinnej, w tym upraw polowych, sadownictwa oraz warzywnictwa,
- 40% stanowiły zakłady specjalizujące się w produkcji zwierzęcej, obejmujące hodowlę bydła mlecznego, trzody chlewnej, drobiu rzeźnego i niosek, a także produkcję akwakultury.

Łącznie w skontrolowanych zakładach zatrudnionych było ponad 3,3 tys. osób, z czego 77% pracowało na podstawie umowy o pracę. Pod względem wielkości dominowały:

- mikroprzedsiębiorstwa (do 9 pracowników) – 50% skontrolowanych podmiotów;
- zakłady małe (10-49 pracowników) – 41%.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że najpoważniejsze zagrożenia występują przy **eksploatacji maszyn i urządzeń rolniczych**, a także są związane z niewłaściwą **organizacją pracy i złym stanem technicznym budynków produkcyjnych**.

W 45% kontrolowanych zakładów użytkowano maszyny i urządzenia bez wymaganych zabezpieczeń decydujących o bezpieczeństwie obsługi lub z niewłaściwymi zabezpieczeniami, w szczególności osłon lub innych urządzeń ochronnych, uniemożliwiających dostęp do stref niebezpiecznych podczas pracy maszyn.

Spośród **647 skontrolowanych maszyn i urządzeń 16% nie spełniało norm bezpieczeństwa**, co wynikało głównie z:

- braku działających osłon wałów przegubowo-teleskopowych w maszynach napędzanych z WOM;
- nieprawidłowego zabezpieczenia przekładni pasowych i zębatych;
- braku oznakowania elementów sterujących i instrukcji bezpiecznej obsługi.

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW ROLNYCH



Niepokojąco przedstawiał się **brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych grożących urazem pracownika** w skutek upadku lub uderzenia o elementy techniczne wyposażenia obiektów lub pomieszczeń pracy. Powyższa nieprawidłowość wystąpiła w co drugim kontrolowanym zakładzie. Odnotowano m.in. brak balustrad ochronnych ciągów technologicznych bazy suszarniczo-magazynowej, kanałów technologicznych przenośników oraz zabezpieczenia zbiorników na odchody zwierzęce.

Ryzyko wystąpienia niebezpiecznych zdarzeń w kontrolowanych gospodarstwach odzwierciedliła także duża liczba **decyzji likwidujących bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników w stosunku do ogółu wydanych – 29% wszystkich decyzji bhp**.

Niewłaściwy **stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy** (stan wynikający z ich utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji) ujawniono w co trzecim kontrolowanym budynku.

Praca w zakładach rolnych wiąże się również z narażeniem na szereg **czynników szkodliwych dla zdrowia** występujących w środowisku pracy. Niska świadomość pracodawców, szczególnie wśród właścicieli małych gospodarstw, utrudniała identyfikację tych zagrożeń i podejmowanie skutecznych działań profilaktycznych. Pracodawcy nie wskazali czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary (37%) oraz nie wykonywali ich badań i pomiarów (35%), np. hałasu, drgań miejscowych.

Ponadto narażenie pracowników na czynniki szkodliwe jest jednym z kluczowych elementów, który powinien zostać

uwzględniony w procesie identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego. Pomimo istotnego znaczenia tych zagrożeń, ujawniono wiele nieprawidłowości w zakresie **oceny ryzyka zawodowego**. Brak udokumentowanej oceny ryzyka stwierdzono u 24% pracodawców, natomiast uchybienia w jej przeprowadzeniu u 30%.

Jednym z kluczowych wyzwań, z jakimi borykali się pracodawcy, był **niedobór wykwalifikowanych pracowników**, co miało istotny wpływ na organizację pracy oraz bezpieczeństwo w miejscu zatrudnienia. Brak odpowiednio przeszkolonego personelu prowadził do sytuacji, w której obsługa nowoczesnych maszyn i systemów rolniczych, takich jak roboty udojowe czy agregaty uprawowe, spoczywała w dużej mierze na barkach właścicieli gospodarstw oraz ich rodzin.

Dodatkowo, zauważalna była niewystarczająca efektywność wewnętrznych mechanizmów kontroli bhp, co można przypisać **słabo funkcjonującej służbie bhp**. Zjawisko to miało swoje odzwierciedlenie w wysokim odsetku zakładów (49%), w których nie sporządzano **okresowych analiz stanu bhp**, zawierających rekomendacje dotyczące działań technicznych i organizacyjnych zmierzających do poprawy warunków pracy.

Kontrole przeprowadzone w zakładach rolnych swoim zakresem objęły także zagadnienia **prawnej ochrony pracy**.

Spośród 181 zakładów rolnych, w których zbadano przestrzeganie przepisów regulujących problematykę **nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy**, w 103 zakładach (57%) stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości. Najwięcej uchybień ujawniono w 78 zakładach (43% skontrolowanych); dotyczyły one prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników.

Z kolei w 51 zakładach (28%) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane z udzielaniem pracownikom na piśmie – nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę – informacji o warunkach zatrudnienia (np. o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, a także o częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę).

W 179 zakładach kontroli poddano prawidłowość wypłaty **wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 12 zakładach (7%), były to jednak pojedyncze przypadki. W szczególności dotyczyły one wypłaty wynagrodzenia w terminie oraz w prawidłowej wysokości, a także wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z kolei nieprawidłowości w zakresie przestrzegania **przepisów o czasie pracy** stwierdzono w 66 zakładach (37%). Najwięcej uchybień – w 41 zakładach (23%) ujawniono przy prowadzeniu ewidencji czasu pracy, a w 22 zakładach (12%) ujawniono błędy w ustalaniu rozkładu czasu pracy pracowników.

W 57 zakładach zbadano także przestrzeganie przepisów dotyczących **urlopów wypoczynkowych**. Nieprawidłowości stwierdzono w 13 zakładach (23%) i dotyczyły one

głównie udzielania urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo.

Kontrole prowadzone w podmiotach związanych z produkcją rolną obejmują także kwestie z zakresu **legalności zatrudnienia** obywateli polskich oraz cudzoziemców.

W 2024 r. przeprowadzono 101 kontroli, podczas których zbadane zostały kwestie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolą objęto 782 obywateli polskich.

Ponadto inspektorzy pracy skontrolowali 282 cudzoziemców, którzy głównie wykonywali pracę na podstawie powiadomienia, o którym mowa w *ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* (203 cudzoziemców). Najliczniejszą grupę cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 257 osób, tj. 91% kontrolowanych cudzoziemców. Kontrolą objęto także obywateli Białorusi i Kolumbii (po 5 osób) oraz Filipin i Nepalu (po 4 osoby). Najwięcej, bo 56% cudzoziemców, świadczyło pracę w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 249 osób.

Podczas kontroli w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich w 18 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości. Dotyczyły one głównie **braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracowników** – 12 kontroli, w odniesieniu do 22 pracowników, a w przypadku osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – odpowiednio 5 kontroli, w stosunku do 11 osób.

Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 7 cudzoziemcom, w tym 6 obywatelom Ukrainy i jednemu obywatelowi Białorusi. Cudzoziemcy świadczyli pracę bez uzyskania lub zarejestrowania odpowiedniego dokumentu legalizującego ich pracę, tj. zezwolenia na pracę, oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi lub powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy (6 przypadków) oraz w jednym przypadku – bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

Wnioski

Podsumowanie kontroli wskazuje na potrzebę dalszych działań w zakresie bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w szczególności poprzez:

- wzmocnienie programów szkoleniowych dla rolników i pracowników w zakresie obsługi maszyn i systemów nowej generacji;
- kontynuację kampanii edukacyjnych i prewencyjnych dotyczących identyfikacji czynników szkodliwych i ochrony zdrowia w rolnictwie;
- obejmowanie kontrolą różnorodnych rodzajów działalności rolniczej, w tym produkcji szklarniowej, hodowli ryb i przetwórstwa rolno-spożywczego, gdzie występują specyficzne zagrożenia chemiczne i biologiczne.

W związku z rosnącym znaczeniem aspektów społecznych w zrównoważonym rozwoju rolnictwa oraz koniecznością zapewnienia poszanowania praw pracowników, od 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpocznie kontrole warunkowości społecznej wśród beneficjentów wsparcia w ramach Wspólnej Polityki Rolnej.

Zakres tych kontroli obejmie w szczególności ocenę przestrzegania obowiązujących norm dotyczących warunków zatrudnienia, w tym przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Inspekcje będą przeprowadzane wyłącznie w podmiotach (z wyłączeniem rolników indywidualnych) korzystających ze wsparcia dotacji rolniczych otrzymywanych w ramach Wspólnej Polityki Rolnej (w szczególności Płatności Bezpośrednich) a ich celem będzie weryfikacja, czy pracownicy wykonujący pracę na rzecz tych podmiotów mają zagwarantowane odpowiednie warunki zatrudnienia zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Wprowadzenie kontroli warunkowości społecznej ma na celu nie tylko zwiększenie ochrony pracowników sektora rolnego, ale także promowanie odpowiedzialnych praktyk zatrudnienia oraz podnoszenie standardów pracy w rolnictwie. Dzięki temu sektor ten będzie mógł rozwijać się w sposób zrównoważony, z poszanowaniem praw osób zatrudnionych oraz zgodnie z założeniami polityki społecznej i gospodarczej Unii Europejskiej.

5.4. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie – ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych

Zakres kontroli

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **237 kontroli** w 236 ZUL-ach. W kontrolowanych zakładach pracowało prawie 1,9 tys. osób, w tym 1,6 tys. na podstawie umowy o pracę (86%). Z roku na rok w zakładach usług leśnych **coraz więcej osób pracuje na podstawie umowy o pracę**, co ma związek m.in. z wymogami przetargowymi stawianymi przez Lasy Państwowe. Jednocześnie kontrole ujawniają, że w związku z nierównomiernym przydzielaniem w czasie przez PGL – LP poszczególnych zadań do wykonania ZUL-om, coraz częściej pracodawcy podejmują współpracę krótkoterminową z osobami fizycznymi, posiadającymi jednoosobowe działalności gospodarcze.

Diagnoza

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2024 r. należy zauważyć, że **w prawie 98% podmiotów stwierdzono nieprawidłowości**, skutkujące koniecznością wydania przez inspektorów pracy środków prawnych przewidzianych *ustawą o PIP*.

Ocena ryzyka zawodowego jest najważniejszym dokumentem i jednocześnie narzędziem do prawidłowej oceny zagrożeń wypadkowych i zawodowych oraz zaplanowania odpowiednich działań zapobiegających tym zagrożeniom. **W co trzecim skontrolowanym ZUL nie była ona przeprowadzona lub nie uwzględniała wszystkich zagrożeń**, jakie występują na stanowiskach pracy drwali – operatorów pilarek oraz osób prowadzących zrywkę drewna i **nie wskazano sposobów ich ograniczania**. Oznacza to, że pracownicy nie są zapoznani z zagrożeniami, jakie

NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI PRAC PROWADZONYCH W ZWIĄZKU Z POZYSKANIEM DREWNA, DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ BEZPOŚREDNIO RZUTUJĄCYCH NA POZIOM BEZPIECZEŃSTWA PRACY W SEKTORZE LEŚNICTWA W LATACH 2022-2024

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2022	2023	2024
Ocena ryzyka zawodowego	50	49	34
Wypożyczenie w środki ochrony indywidualnej, stosowanie ŚOI, sprawność ŚOI	31	47	39
Szkolenia w dziedzinie bhp	32	46	39
Organizacja i prowadzenie prac szczególnie niebezpiecznych, w tym dwuosobowe wykonywanie prac	28	41	38
Stosowanie bezpiecznych technik pracy, ścinka drzew pilarkami, organizacja stanowiska pracy podczas ścinki	24	36	32
Badania lekarskie	33	32	33
Instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy na stanowiskach, w tym przy pracach szczególnie niebezpiecznych	37	31	35
Maszyny i urządzenia techniczne	26	25	26
Wypożyczenie w odzież i obuwie robocze	19	20	10
Transport, w tym decyzje UDT dopuszczające eksploatację maszyny lub urządzenia	19	19	20
Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne	4	6	8

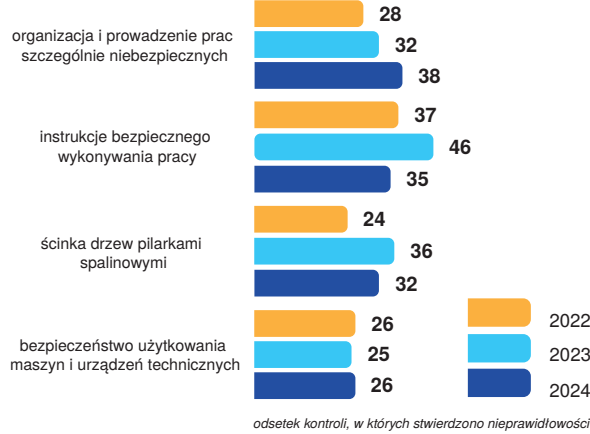
NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA PRACOWNIKÓW DO REALIZACJI ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z POZYSKIWIEM DREWNA



towarzyszą ich pracy, a tym samym – przy jednocześnie niskiej jakości szkoleń w dziedzinie bhp – nie znają sposobów bezpiecznej pracy.

Podczas kontroli ujawniono, że **prawie w co drugim skontrolowanym ZUL część pracowników nie została przeszkolona wstępnie lub okresowo z metod bezpiecznego wykonywania pracy**. Na rynku działa wiele firm szkolących, które proponują pracodawcom tanie szkolenia dla drwali – operatorów pilarek, bez części

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE ORGANIZOWANIA I WYKONYWANIA PRAC GENERUJĄCYCH SZCZEGÓLNIE WYSOKIE RYZYKO WYPADKOWE



praktycznej i instruktażowej. To nie zapewnia odpowiednio wysokiego poziomu prowadzonych zajęć, a pracownicy nie potrafili bezpiecznie pracować pilarką łańcuchową. Błędy zbyt często okazują się tragiczne w skutkach. **W 2024 r. 29 pracujących uległo wypadkom w leśnictwie, z czego 14 osób –zginęło.**

W prawie 40% skontrolowanych ZUL-i ujawniono nieprawidłowości dotyczące **wypożyczenia w obowiązujące na stanowisku drwala środki ochrony indywidualnej lub niestosowanie ich przez pracowników**. Często środki te były bardzo zużyte, utraciły swoje ochronne funkcje i nie zabezpieczały pracujących przed urazami

mechanicznymi (hełm ochronny, osłona twarzy, spodnie antyprzecięciowe, buty z podeszwą antyprzebiciową i wzmocnionym podnoskiem), hałasem (ochronniki słuchu) i drganiami przenoszonymi z pilarki na ręce drwali (rękawice antywibracyjne). **Nieprawidłowości te dotyczą ty co piątego pracującego** przy pozyskaniu drewna w skontrolowanych zakładach pracy w 2024 r.

System uzyskiwania uprawnień drwala – operatora pilarki opiera się na powszechnie dostępnych szkoleniach firm niewyspecjalizowanych w trudnych zagadnieniach bhp związanych z pracą przy pozyskaniu drewna. Nie ma ramowego programu takiego szkolenia, z wyraźnym zaznaczeniem części praktycznej. Brak sprecyzowanych wymagań powoduje, że ośrodki szkoleniowe ograniczają czas trwania takiego szkolenia do minimum, konkurując ceną usług szkoleniowych, ze szkodą dla umiejętności, które powinni nabyć przyszli drwale. Szkolenie często zawiera bardzo ograniczoną część praktyczną, nie pozwalającą na rzeczywiste poznanie zagrożeń i sytuacji niebezpiecznych podczas procesu ścinania, okrzyszowania i przerzynki drzew oraz sposobów wykonywania pracy w sposób bezpieczny.

Działalność prewencyjna

Wsparciem dla kontroli prowadzonych w sektorze leśnictwa niezmiennie pozostają inicjatywy prewencyjno-edukacyjne. W minionym roku w każdym województwie odbywały się spotkania z właścicielami zakładów usług leśnych i przedstawicielami nadleśnictw, których celem było omówienie aktualnego poziomu bezpieczeństwa w sektorze prac leśnych. W regionach, w których funkcjonują technika leśne prowadzone są zajęcia z bezpieczeństwa i higieny pracy dla przyszłej kadry Lasów Państwowych i najprawdopodobniej przyszłych pracowników ZUL-i. Część szkoleń odbywa się w związku z realizacją programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Oprócz tego pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy angażują się w konferencje i seminaria z zakresu prowadzenia prac na terenach zarządzanych przez Lasy Państwowe, jak również w konkursy propagujące idee bezpiecznej pracy, organizowane dla drwali. Niezmiennie dużą popularnością cieszą się – przykładowo – **zawody drwali „O Srebrną Siekierę Nadleśniczego Nadleśnictwa Rudka”** w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Białymstoku i kolejne edycje Międzynarodowych Zawodów Drwali w miejscowości Bobrowa, współorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu.

Wnioski

Zakłady usług leśnych kontrolowane w danym roku to grupa tych firm, którym udało się wygrać postępowania przetargowe na pozyskanie drewna w Lasach Państwowych. Części właścicieli ZUL-i udaje się zyskać zlecenie w więcej niż jednym nadleśnictwie, czasem w innym województwie. W momencie wygrania przetargu, przy niewystarczających własnych zasobach sprzętowych

i kadrowych zaczyna się budowanie łańcuszka podwykonawców. Każda kolejna firma w tym systemie coraz gorzej radzi sobie z zapewnianiem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Rosnąca liczba specjalistycznego sprzętu i maszyn poprawia nieco stan bhp, ale nadal duża część prowadzonych prac zrębowych polega na ręczno-maszynowym pozyskaniu drewna. Tam generowane jest największe zagrożenie śmiertelnymi wypadkami przy pracy, co wprost wynika ze złej jakości szkoleń lub ich braku, a także nagminnego stosowania niedozwolonych technik pracy podczas pozyskiwania drewna.

Dlatego konieczne są zmiany legislacyjne, doprecyzowujące szczególnie wypadkogenne obszary. Dotychczasowe propozycje legislacyjne zgłaszane przez inspekcję pracy nadal pozostają aktualne:

- nowelizacja *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej*, z uwzględnieniem konieczności jego dostosowania do aktualnych realiów wykonywania pracy w lesie poprzez:
 - doprecyzowanie zasad wykonywania prac przy pozyskiwaniu drewna oraz określenie uprawnień kwalifikacyjnych wymaganych do obsługi maszyn wielooperacyjnych;
 - jasne zdefiniowanie grup pracowników objętych przepisami bhp przy pracach leśnych z użyciem określonych maszyn i urządzeń – co ułatwi egzekwowanie wymogu posiadania odpowiednich uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi tych urządzeń;
 - ustanowienie jednostki certyfikującej programy kursów, opracowanie ramowego, szczegółowego programu szkolenia oraz zaostrożenie kryteriów dla podmiotów organizujących kursy drwali – operatorów pilarek, a także wprowadzenie możliwości cofania uprawnień drwala – operatora pilarki, tym którzy rażąco naruszają przepisy bhp;
- wprowadzenie przepisów regulujących obowiązek przeprowadzania badań profilaktycznych w kierunku wykrycia boreliozy oraz szczepień przeciwko odkleszczowemu zapaleniu opon mózgowych – z uwagi na rosnącą liczbę zakażeń wśród pracowników leśnych.

Ponadto, w celu budowania wyższego poziomu bezpieczeństwa pracy, za niezbędne uznać należy:

- wprowadzenie skutecznego mechanizmu egzekwowania przez Lasy Państwowe przestrzegania *Instrukcji BHP przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej*, w tym możliwość odstąpienia od umowy na pozyskanie drewna w przypadku powtarzających się naruszeń i zagrożenia życia pracujących;
- wprowadzenie skutecznego mechanizmu egzekwowania przez Zamawiającego (Lasy Państwowe) zapisów, do odstąpienia od umowy na prace z zakresu pozyskania drewna wyłącznie – w przypadku powtarzania się nieprawidłowości i narażania pracujących na utratę życia;

- kontynuowanie współpracy z Administracją Lasów Państwowych w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp, w tym prowadzenie wspólnych akcji prewencyjno-informacyjnych;
- organizacja szkoleń oraz zachęcanie właścicieli zakładów usług leśnych do współpracy prewencyjnej, m.in. poprzez

udział w inicjatywach Państwowej Inspekcji Pracy, takich jak program „Zdobądź Dyplom PIP”;

- kontynuowanie przekazywania wiedzy o przepisach i zasadach dotyczących bezpiecznej pracy w leśnictwie wśród uczniów i studentów szkół o profilu leśnym.

Rozdział

Wybrane zadania
w zakresie
bezpieczeństwa
i higieny pracy

6

6. WYBRANE ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

6.1. Mikroklimat w środowisku pracy – praca w warunkach mikroklimatu gorącego i mikroklimatu zimnego

Zakres kontroli

Mikroklimat gorący i mikroklimat zimny w środowisku pracy są czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, a zatrudnianie pracowników w narażeniu na te czynniki wiąże się z koniecznością spełnienia przez pracodawców dodatkowych obowiązków. Realizacja wymagań prawnych w tym zakresie była przedmiotem kontroli planowych przeprowadzanych przez inspektorów pracy w zakładach zatrudniających pracowników w tego rodzaju warunkach.

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **110 kontroli** w 104 podmiotach, w których pracownicy wykonywali pracę w warunkach mikroklimatu gorącego lub w warunkach mikroklimatu zimnego (w 2023 r. – 111 kontroli w 105 podmiotach).

Ogółem w skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 28,9 tys. pracowników, w tym 2,5 tys. osób wykonywało pracę w warunkach mikroklimatu gorącego i 2,7 tys. – w warunkach mikroklimatu zimnego. Zdecydowaną większość – aż 98%, stanowiły przedsiębiorstwa z sektora prywatnego. Były to głównie średnie i duże zakłady pracy zatrudniające powyżej 49 pracowników (67%). Zakłady, w których pracownicy wykonywali pracę **w warunkach mikroklimatu gorącego** działały głównie w branży przetwórstwa przemysłowego (88%), natomiast profil działalności prowadzonej przez zakłady, w których pracownicy wykonywali pracę **w warunkach mikroklimatu zimnego** związany był najczęściej z przetwórstwem przemysłowym (53%) oraz handlem i naprawami (33%).

Praca wykonywana przez pracowników w mikroklimacie gorącym związana była z: produkcją pieczywa, produkcją wyrobów szklanych, stalowych i żeliwnych, produkcją wyrobów węglipochodnych, a także z lecznictwem uzdrowiskowym oraz produkcją ziół doniczkowych.

Praca wykonywana przez pracowników w mikroklimacie zimnym związana była z: produkcją lodu, mrożonek z warzyw i owoców, produkcją wyrobów z mięsa, magazynowaniem

produktów spożywczych, przetwórstwem mleka, w tym wyrobem serów.

Diagnoza

W wyniku kontroli zakładów, w których pracownicy wykonywali pracę w mikroklimacie gorącym lub w mikroklimacie zimnym inspektorzy pracy wydali **433 decyzje** związane z niezapewnieniem przez pracodawców odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 59 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności – związanych z wystąpieniem bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników.

W zakładach pracy zatrudniających pracowników w warunkach **mikroklimatu gorącego** najczęściej stwierdzane nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy związane były z naruszeniem obowiązków dotyczących:

- zapewnienia właściwego stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych i ramp (47%);
- zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych (46%);
- zapewnienia i utrzymania we właściwym stanie osłon i innych urządzeń ochronnych (38%) oraz elementów sterowniczych (29%) maszyn i urządzeń technicznych;
- wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (29%).

W przypadku aż 42% kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane z zamieszczeniem w skierowaniach na badania lekarskie informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu gorącego.

W co trzecim zakładzie pracy w programach szkoleń bhp nie uwzględniono zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu gorącego, natomiast w 28% skontrolowanych zakładów w programach szkoleń bhp nie uwzględniono zasad udzielania pierwszej pomocy. Niemal co czwarta kontrola wykazała nieprawidłowości związane z uwzględnieniem przy ocenianiu ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą w warunkach mikroklimatu gorącego.

W co szóstym zakładzie pracy zatrudniającym pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego wystąpiły nieprawidłowości związane z obowiązkiem

NIEPRAWIDŁOWOŚCI ZWIĄZANE Z PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW SZCZEGÓLNYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH MIKROKLIMATU GORĄCEGO W LATACH 2023 I 2024



zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych – dotyczyły one 18% pracowników wykonujących pracę w tych warunkach.

Nieprawidłowości stwierdzone w zakładach pracy zatrudniających pracowników w warunkach **mikroklimatu zimnego** nieco różniły się od tych wykrytych rok wcześniej.

Podczas kontroli takich zakładów w 2024 r. inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali naruszenia dotyczące obowiązku:

- zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych (44%);
- zapewnienia właściwego stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych i ramp (38%);
- zapewnienia właściwej eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych (30%);
- wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (31%);
- zapewnienia i utrzymania we właściwym stanie osłon i innych urządzeń ochronnych maszyn i urządzeń technicznych (27%) oraz urządzeń do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymywania maszyny (20%);
- wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej przed zagrożeniami fizycznymi (19%).

W 42% kontrolowanych zakładów, w których pracownicy wykonywali pracę w warunkach mikroklimatu zimnego, w programach szkoleń bhp nie uwzględniono zasad

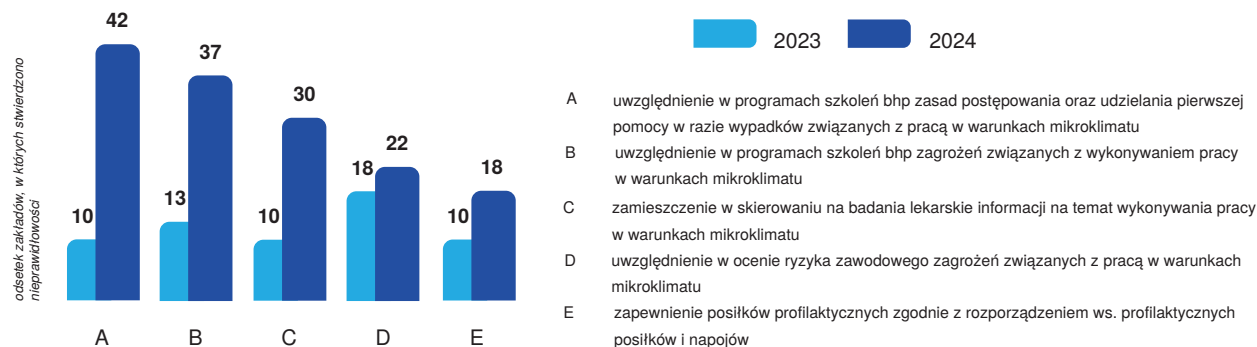
udzielania pierwszej pomocy w razie wypadków związanych z pracą w tych warunkach, a w 37% zakładów – zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu zimnego.

Niemal co trzecia kontrola wykazała nieprawidłowości związane z zamieszczeniem w skierowaniach na badania lekarskie informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu zimnego. Podobnie, jak w przypadku kontroli zakładów zatrudniających pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego, niemal co czwarta kontrola wykazała nieprawidłowości związane z uwzględnieniem przy ocenianiu ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą w warunkach mikroklimatu zimnego. W blisko co piątym zakładzie pracy zatrudniającym pracowników w warunkach mikroklimatu zimnego inspektorzy wykazali nieprawidłowości związane z zapewnieniem pracownikom posiłków profilaktycznych – niemniej dotyczyły one niespełna 4% pracowników wykonujących pracę w warunkach mikroklimatu zimnego.

W co trzecim kontrolowanym zakładzie inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane z badaniami i pomiarami czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym w niemal co piątym zakładzie pracy brak odpowiednich badań i pomiarów tych czynników (19%).

Kontrole w zakładach pracy, w których pracownicy wykonywali pracę w warunkach mikroklimatu zimnego wykazały, że niemal co czwarty pracownik nie otrzymał środków ochrony indywidualnej przed zagrożeniami fizycznymi (23%).

NIEPRAWIDŁOŚCI ZWIĄZANE Z PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW SZCZEGÓLNYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH MIKROKLIMATU ZIMNEGO W LATACH 2023 I 2024



Podczas kontroli w zakładach, w których pracownicy wykonywali pracę w warunkach mikroklimatu gorącego lub mikroklimatu zimnego, inspektorzy pracy udzielili pracodawcom **567 porad technicznych**

Należy podkreślić, że pracodawcy z zakładów, w których stwierdzano nieprawidłowości, często nie byli świadomi istnienia wielu obowiązków w związku z zatrudnianiem pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego lub mikroklimatu zimnego. Pracodawcy ci najczęściej wykazywali wolę współpracy w zakresie wypełnienia ciążących na nich obowiązków i usunięcia stwierdzonych przez inspektorów pracy braków i uchybień. Większość

wymagań została spełniona przez pracodawców przed końcem okresu sprawozdawczego.

Wnioski

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole przyczyniły się do zwiększenia świadomości pracodawców w zakresie ciążących na nich obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego lub mikroklimatu zimnego. Przyniosły także poprawę warunków pracy w kontrolowanych zakładach. Pracodawcy zostali zobowiązani do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, właściwego zabezpieczenia i oznakowania

miejsz niebezpiecznych, zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, napojów i posiłków profilaktycznych, właściwych szkoleń i odpowiednio dobranej odzieży ochronnej. Wysoki wskaźnik nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli tych zakładów oraz zaobserwowany brak świadomości pracodawców w zakresie obowiązków wynikających z zatrudnienia pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego i mikroklimatu zimnego wymaga:

- kontynuowania kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach w warunkach mikroklimatu gorącego i w warunkach mikroklimatu zimnego;
- kontynuowania dotychczasowych i podjęcia dodatkowych działań mających na celu podnoszenie świadomości pracowników, pracowników służby bhp oraz pracodawców w zakresie metod ograniczania narażenia na mikroklimat gorący i mikroklimat zimny, zasad doboru środków ochrony indywidualnej (szkolenia pracodawców, pracowników i służb bhp oraz uczniów szkół branżowych);
- promowania systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym konieczności uczestniczenia i zaangażowania kierownictwa i personelu

nadzorującego w działania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy.

6.2. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wniosek organów celnych

Zakres kontroli

Przeprowadzono **785 kontroli** z zakresu nadzoru rynku w 521 podmiotach, których celem była ocena produktów pod kątem spełnienia wymagań przepisów sektorowych. Sprawdzono produkty należące do 9 sektorów podlegające regulacjom odpowiednio dyrektyw i rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) dotyczących użytkowanych przez pracodawców maszyn i innych urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej.

Diagnoza

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole **825 produktów**. Wady stwierdzono w przypadku 59% (484) z nich, przy czym wymagań zasadniczych nie spełniało 38% (314).

WYNIKI KONTROLI Z PODZIAŁEM WG DYREKTYW I ROZPORZĄDZEŃ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE)

Dyrektywa / rozporządzenie (UE)	Liczba kontrolowanych wyrobów*	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia*
Dyrektywy 2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPVD	1	-
Dyrektywa 89/686/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/425 środki ochrony indywidualnej PPE	226	51
Dyrektywy 2009/142/WE, 90/396/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/426 urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	10	6
Dyrektywy 2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	11	5
Dyrektywy 2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	1	1
Dyrektywy 2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	24	12
Dyrektywy 2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	526	392
Dyrektywa 2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	14	7
Dyrektywy 2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	198	129

* niektóre spośród kontrolowanych produktów podlegały wymaganiom kilku przepisów sektorowych

Zastrzec należy, iż dane z tabeli nie powinny być wprost sumowane, gdyż niektóre spośród kontrolowanych produktów podlegały wymaganiom kilku przepisów sektorowych.

W roku 2024 do kontroli proaktywnych wytypowano **maszyny użytkowane w piekarniach i cukierniach oraz odzież ochronną**.

Maszyny użytkowane w piekarniach i cukierniach

Przeprowadzono kontrole **105 maszyn** o różnym stopniu złożoności konstrukcji. Doboru produktów do kontroli dokonywali inspektorzy pracy, w szczególności w przypadkach

podejrzenia niespełnienia wymagań przez użytkowane urządzenia. Produkty takie identyfikowane były także w czasie kontroli prowadzonych w innej tematyce, w tym w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Stwierdzono niezgodności 49 maszyn (niespełna 47% kontrolowanych), przy czym wymagań zasadniczych, mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo ich użytkowania nie spełniało 35 wyrobów (33%).

Zidentyfikowano niezgodności, które:

- w 29 przypadkach polegały na przekazaniu użytkownikom instrukcji, które nie zawierały wszystkich wymaganych informacji dotyczących stanowisk, które mogą zajmować operatorzy, a także informacji niezbędnych do bezpiecznego użytkowania urządzeń, ich napraw i konserwacji oraz pełnych instrukcji instalacji i montażu;
- w 27 przypadkach dotyczyły przekazania użytkownikom nieprawidłowych deklaracji zgodności – najczęściej nie zawierały one m.in. pełnych danych identyfikujących urządzenie oraz przywołania wszystkich, mających zastosowanie, przepisów;
- w przypadku 24 maszyn związane były z brakiem oznakowania wymaganymi informacjami umożliwiającymi identyfikację produktów;
- w 16 przypadkach dotyczyły budowy i wykonania urządzeń m.in. w zakresie braku zabezpieczeń stref niebezpiecznych lub urządzeń ochronnych eliminujących ryzyko urazów mechanicznych;
- w 11 przypadkach producent nie przekazał wraz z wyrobem deklaracji zgodności;
- w 8 przypadkach do kontrolowanych maszyn nie dołączono instrukcji użytkowania, tyle samo urządzeń nie zostało oznakowanych wymaganymi ostrzeżeniami i znakami bezpieczeństwa;
- w 1 przypadku maszyna nie została oznakowana znakiem CE, a w 3 przypadkach oznakowanie to zostało naniesione w sposób nieprawidłowy (dotyczyło to proporcji samego znaku oraz techniki jego wykonania).

Podjęte działania pozwoliły wyeliminować stwierdzone niezgodności urządzeń technicznych użytkowanych w piekarniach i cukierniach. Inspektorzy pracy szczególną uwagę zwrócili na zespoły maszyn (linie produkcyjne). W tym obszarze ujawniono przypadki, gdzie zespoły te nie zostały poddane kompleksowej ocenie zgodności. Stwierdzano brak udokumentowanej oceny w zakresie połączeń układów sterowania jednostkowych urządzeń w celu uzyskania zakładanego poziomu bezpieczeństwa układów i urządzeń ochronnych przy zachowaniu ich odpowiedniej funkcjonalności oraz braki dotyczące dokumentacji, w szczególności instrukcji obsługi. Stwierdzone niezgodności w większości przypadków usuwane były przez podmioty odpowiedzialne w drodze działań naprawczych, podejmowanych jeszcze w trakcie kontroli. Powyższe, w ocenie inspektorów pracy, nadal pozostaje najbardziej efektywnym sposobem eliminacji niezgodności produktów w zakresie nadzoru rynku.

Odzież ochronna

Przeprowadzono kontrole **187 różnego typu produktów** – odzieży ochronnej, chroniącej przed czynnikami mechanicznymi, chemicznymi i biologicznymi.

Inspektorzy pracy zakwestionowali 35 spośród ocenianych produktów (niespełna 19%), przy czym w zakresie wymagań zasadniczych niezgodności dotyczyły 27 (14%) wyrobów.

Stwierdzone w czasie kontroli niezgodności:

- w 21 przypadkach wiązały się z brakiem zapewnienia instrukcji użytkowania w języku polskim lub niepełnej jej treści. W dokumentach pomijano istotne zalecenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracowników wyposażanych w odzież, takie jak sposób dopasowania, przechowywania i konserwacji, ograniczenia w stosowaniu i ostrzeżenia. Nie zawsze podawane były informacje o materiałach, z których wykonano odzież;
- w 17 przypadkach odzież została niewłaściwie oznakowana. Naniesione na odzież informacje były niepełne, m.in. bez danych o rodzaju i poziomie zabezpieczenia przed czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi, rozmiaru oraz daty ważności lub okresu trwałości;
- w 13 przypadkach dotyczyły nieprzekazania użytkownikom wymaganej dokumentacji – instrukcji obsługi i deklaracji zgodności;
- w 8 przypadkach deklaracje zgodności nie zawierały właściwych przepisów i norm zharmonizowanych, danych pozwalających na bezsporne zidentyfikowanie wyrobu, jego producenta oraz jednostki notyfikowanej, jeśli uczestniczyła ona w ocenie zgodności;
- w 5 przypadkach kontrolowana odzież nie została oznakowana znakiem CE, a w 3 przypadkach oznakowanie to nie było prawidłowe – oznakowanie odbiegało od wzoru określonego w przepisach, naniesione było w sposób nietrwały;
- w 1 przypadku odzież ochronna nie została poddana badaniu typu w procedurze oceny zgodności.

Do kontroli wytypowano produkty we wszystkich trzech kategoriach środków ochrony indywidualnej. Tradycyjnie już produkty wprowadzone do obrotu przez znanych krajowych i europejskich przedsiębiorców o ustalonej renomie w zakresie udostępniania na rynku środków ochrony indywidualnej, najczęściej spełniały odpowiednie wymagania, a ewentualne uchybienia dotyczyły wymagań formalnych. Ujawnione niezgodności, w zdecydowanej większości, dotyczyły odzieży ochronnej wprowadzonej do obrotu przez podmioty, które na co dzień zajmują się działalnością w innym zakresie. Ponadto inspektorzy pracy odnotowali przypadki stosowania przez niektórych dystrybutorów innej nazwy odzieży niż producenci. Zmieniona nazwa mogła sugerować, że wyrób zapewnia wyższy poziom ochrony od gwarantowanego przez wytwórcę i może to, w określonych warunkach, prowadzić do nieodpowiedniego doboru w stosunku do zagrożeń występujących w środowisku pracy.

Pozostałe **190 produktów** poddano ocenie w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy. **Zastrzeżenia wzbudziło 147 (77%) z nich.** Wysoki odsetek nieprawidłowości wynika z faktu, iż były to przede wszystkim kontrole interwencyjne w następstwie otrzymanych informacji o podejrzeniu wad konkretnych wyrobów.

W sytuacjach, gdy ujawniano wady produktów, inspektorzy pracy podejmowali działania proporcjonalne do stwierdzanych niezgodności i zagrożeń generowanych przez zakwestionowane wyroby. Jeśli niezgodności nie powodowały poważnego zagrożenia, występowało do podmiotów

odpowiedzialnych o usunięcie ujawnionych niezgodności albo wycofanie produktów z obrotu lub z użytku w wyznaczonym terminie.

W wyniku podjętych działań naprawczych podmioty odpowiedzialne wyeliminowały niezgodności dotyczące 180 produktów – 148 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 32 środków ochrony indywidualnej.

W sytuacjach, gdy ujawniano poważne niezgodności lub gdy podmioty odpowiedzialne za zakwestionowane produkty nie podejmowały działań naprawczych albo działania te nie były skuteczne, dokumentację z kontroli przekazywano właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w celu wszczęcia postępowania administracyjnego. W 2024 r. prowadzono w sumie 12 postępowań, 11 dotyczyło maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 1 środków ochrony indywidualnej. Według stanu na dzień 13 maja 2025 r. 8 postępowań zostało umorzonych, a 4 pozostałe nadal są procedowane.

Jeśli podmioty odpowiedzialne za zakwestionowane wyroby miały siedzibę w innym niż Polska kraju Unii Europejskiej, a podejmowane przez inspektorów pracy działania nie przynosiły wymiernych efektów, informacje o wadach wyrobów przekazywane były do właściwych organów nadzoru rynku w UE. W roku 2024 skierowano do Niemiec i Danii wnioski o wzajemną pomoc w sprawie 4 wyrobów. Wnioski dotyczyły wycinarki, myjki taśmowej, urządzenia samozaciskowego blokującego upadek z wysokości oraz ładowarki (maszyna do przemysłu mięsnego). W sytuacjach, gdy zakwestionowane urządzenia stwarzały zagrożenie, inspektorzy pracy kierowali do pracodawców środki prawne w celu wyeliminowania ryzyka związanego z użytkowaniem wadliwych wyrobów.

Kontrole prowadzone na wniosek urzędów celnych w zakresie wydawania opinii w sprawie spełniania przez importowane produkty mających zastosowanie wymagań

Realizując zadania z zakresu nadzoru rynku inspektorzy pracy prowadzą kontrole związane z wydawaniem opinii na wniosek organów celno-skarbowych w sprawie spełniania wymagań przez wyroby importowane z krajów trzecich, tj. spoza państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (UE/EOG). Procedura zatrzymania produktów na cło uruchamiana jest w sytuacjach, gdy zachodzą przesłanki wskazujące na podejrzenie niespełnienia przez te produkty wymagań. Opinie wydawane są na podstawie przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie nadzoru rynku i zgodności produktów oraz zmieniającego dyrektywę 2004/42/WE oraz rozporządzenia (WE) nr 765/2008 i (UE) nr 305/2011, a także regulacji sektorowych dla danego rodzaju produktów.

W roku 2024 do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęły wnioski organów celno-skarbowych dotyczące 354 zatrzymanych produktów. Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli wydali opinie dotyczące 343 produktów (336 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 7 środków ochrony indywidualnej). W 11 przypadkach brak było przesłanek do wydania opinii, ponieważ wnioski dotyczyły asortymentu nieobjętego właściwością rzeczową organów Państwowej Inspekcji Pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami opinie dotyczące 241 produktów (70%) były negatywne (236 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 5 środków ochrony indywidualnej). W efekcie podjętych działań wadliwe produkty nie zostały dopuszczone do obrotu albo zostały dopuszczone po usunięciu wszystkich stwierdzonych wad.

LICZBA PRODUKTÓW OPINIOWANYCH

Wyszczególnienie	Liczba
Wnioski o wydanie opinii	354
Wydane opinie	343
Opinie negatywne	241
Opinie pozytywne	102
Brak przesłanek do wydania opinii	11

Najliczniejszą grupę wyrobów w stosunku, do których inspektorzy pracy wydali opinie, stanowiły maszyny. W dalszej kolejności był to sprzęt elektryczny przewidziany do stosowania w określonych granicach napięcia, urządzenia ciśnieniowe, urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu, urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do stosowania w atmosferze potencjalnie wybuchowej, urządzenia spalające paliwa gazowe oraz środki ochrony indywidualnej i inne urządzenia pozostające w kompetencjach organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Zakwestionowane produkty, podobnie jak w roku ubiegłym, pochodziły głównie z Chin oraz pozostałych państw azjatyckich. Część pochodziła z Turcji, Wielkiej Brytanii, USA i innych regionów świata. Przeprowadzone kontrole wykazały powtarzalność przyczyn występowania nieprawidłowości, wskazując na nieznaną uregulowań legislacyjnych UE lub lekceważenie obowiązujących przepisów – część importerów na etapie zawierania umów handlowych nie dokonuje oceny produktów pod względem spełniania przez nie wymagań, oznakowania oraz dokumentacji. Powyższe wynikać może również z przyczyn ekonomicznych – kupowane są produkty o niższej cenie, które nie są przeznaczone na rynek europejski. Powyższe oszczędności okazują się pozorne, gdyż w przypadku zatrzymania takiego produktu na cło, poniesione koszty magazynowania i ewentualnego dostosowania produktów do odpowiednich wymagań znacznie przekraczają cenę zakupu podobnych wyrobów nawet na rynku europejskim.

Wnioski

Kontrole przeprowadzone w 2024 r. w zakresie nadzoru rynku pozwoliły na wyeliminowanie niezgodności produktów w 9 sektorach pozostających w kompetencjach organów Państwowej Inspekcji Pracy. Najwięcej niezgodności ujawniono w czasie kontroli maszyn i innych urządzeń technicznych, co w ocenie inspektorów pracy wiąże się z nadal niedostateczną świadomością kontrolowanych podmiotów, zarówno co do wymagań przepisów sektorowych jak i rzeczywistych kosztów prowadzenia optymalizacji kosztów na bezpieczeństwie zatrudnionych pracowników. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w ramach krajowego systemu nadzoru rynku w dalszym ciągu koncentrować się będą na wybranych grupach maszyn oraz środkach ochrony indywidualnej. Wybierane grupy produktów mają decydujący wpływ na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w zakładach pracy.

W celu ograniczenia skali zjawiska wprowadzania do obrotu lub oddawania do użytku wyrobów, które nie spełniają wymagań, wskazane jest:

- kontynuowanie kontroli, szczególnie wybranych grup maszyn i środków ochrony indywidualnej;
- współdziałanie z organami celnymi w zakresie niedopuszczenia importu wyrobów niespełniających wymagań;
- kontynuowanie szeroko rozumianego poradnictwa w zakresie przepisów dotyczących nadzoru rynku, w szczególności w zakresie wymagań przepisów w poszczególnych sektorach, gdzie występują istotne ryzyka przy użytkowaniu produktów podlegających tym wymaganiom.

Na efektywność kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w zakresie nadzoru rynku bezpośredni wpływ ma skomplikowany stan legislacyjny w tym obszarze. Nadal nie zakończono reformy zapoczątkowanej zmianami przepisów w 2014 r. i 2016 r. w zakresie dostosowania podejścia sektorowego do tzw. nowych ram prawnych. Zakończenie reformy pozwoli w przyszłości na jednolite podejście do wszystkich grup produktów kontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nadzoru rynku.

6.3. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością

Zakres kontroli

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole planowe dotyczące **warunków zatrudniania osób z niepełnosprawnością** w zakładach pracy chronionej oraz w zakładach aktywności zawodowej, jak i na otwartym rynku pracy. Ponadto prowadzi kontrole na wnioski pracodawców, organizatorów lub starostów, związane z zamiarem uzyskania statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub statusu prowadzącego zakład aktywności zawodowej, a także w związku ze staraniem się podmiotów o refundację dodatkowych kosztów przystosowania lub kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością.

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **948 kontrole w 728 podmiotach zatrudniających osoby z niepeł-**

nosprawnością. W skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 116,2 tys. osób. Na podstawie stosunku pracy zatrudnionych było 92,3 tys. pracowników, w tym 39,1 tys. osób z niepełnosprawnością.

Pracodawcy prowadzili działalność najczęściej w branży przetwórstwa przemysłowego (24%), usług administracyjnych (23%) oraz handlu i napraw (12%). Większość skontrolowanych zakładów pracy zatrudniających osoby z niepełnosprawnością to mikro i małe przedsiębiorstwa zatrudniające do 49 pracowników (56%), głównie z sektora prywatnego (89%).

Zakłady zapewniające warunki chronione – kontrole zaplanowane w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej

Zakresem kontroli w zakładach pracy chronionej (ZPCh) i zakładach aktywności zawodowej (ZAZ) objęto zarówno zagadnienia prawnej ochrony pracy, jak również technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym spełniania okoliczności, uprawniających do uzyskania statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej (art. 28 ust. 1 pkt 2 *ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*).

W 161 zakładach pracy chronionej oraz w 37 zakładach aktywności zawodowej przeprowadzono łącznie **265 planowych kontroli**.

W skontrolowanych zakładach, zapewniających warunki pracy chronionej (ZPCh i ZAZ), łącznie świadczyło pracę 42,2 tys. osób, w tym w ramach stosunku pracy 34,5 tys. pracowników, z których niemal **26 tys. to osoby z niepełnosprawnością**.

Najwięcej skontrolowanych zakładów pracy chronionej to firmy zajmujące się usługami administracyjnymi (44%) oraz przetwórstwem przemysłowym (31%). Natomiast spośród skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej największy odsetek stanowiły firmy zajmujące się pozostałą działalnością usługową (41%) oraz zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (19%). Zdecydowaną większość (91%) stanowiły firmy z sektora prywatnego, a ponad 74% skontrolowanych zakładów zapewniających warunki pracy chronionej to zakłady zatrudniające od 50 do 249 pracowników.

Zakłady otwartego rynku pracy – kontrole zaplanowane

Inspektorzy pracy przeprowadzili **134 kontrole** warunków pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności u 132 pracodawców na otwartym rynku pracy. W skontrolowanych przez inspektorów pracy zakładach otwartego rynku pracy zatrudnionych było niemal 1,9 tys. pracowników z niepełnosprawnością. Skontrolowano **289 stanowisk, na których zatrudnionych było 392 pracowników z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności**.

Większość skontrolowanych zakładów otwartego rynku pracy stanowiły podmioty małe, zatrudniające do 49

pracowników (54%) i średnie – od 50 do 249 pracowników (28%). Przedsiębiorstwa te prowadziły najczęściej działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (34%) oraz handlu i napraw (17%).

Kontrole przeprowadzane na wniosek pracodawcy, organizatora, starosty

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **559 kontroli na wniosek 448 pracodawców**. Najwięcej kontroli przeprowadzono u pracodawców otwartego rynku pracy organizujących stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością – stanowiły one 74% kontroli. O zwrot kosztów najczęściej ubiegali się pracodawcy prowadzący mikro i małe przedsiębiorstwa – do 49 zatrudnionych (71%). Prowadzona działalność najczęściej związana była z przetwórstwem przemysłowym (19%) oraz handlem i naprawami (17%).

Diagnoza

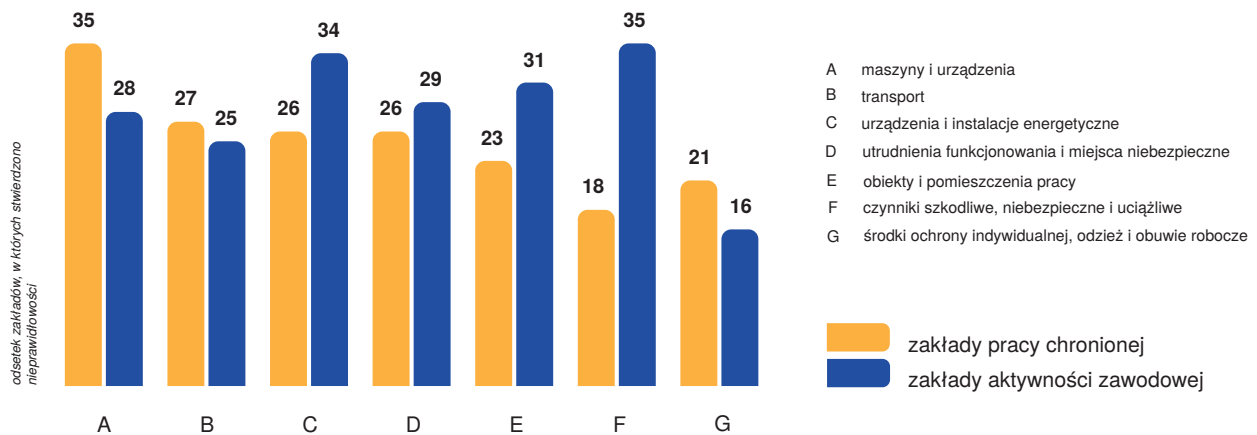
Zakłady zapewniające warunki chronione – kontrole zaplanowane w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej

W 2024 r. w wyniku kontroli prowadzonych przez PIP uchylono jedną decyzję warunkującą przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej.

Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono podczas:

- 88% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej,
- 87% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej.

TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWO PRACY – NIEPRAWIDŁOWOŚCI W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘĆ



Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu **technicznego bezpieczeństwa pracy** związane były z naruszeniem przepisów dotyczących:

- maszyn i urządzeń technicznych – brak lub niewłaściwe osłony i inne urządzenia ochronne, brak lub niewłaściwe instrukcje dotyczące obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych;
- transportu – niewłaściwy stan techniczny dróg, przejść komunikacyjnych i ramp, niewłaściwa organizacja ręcznych prac transportowych, niewłaściwa organizacja prac transportowych przy użyciu urządzeń mechanicznych;
- urządzeń i instalacji energetycznych – brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, brak znakowania urządzeń w sposób umożliwiający ich identyfikację, brak zabezpieczenia przed dostępem osób nieupoważnionych, niesprawne źródła światła;
- środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego – brak lub wyposażenie pracowników w niewłaściwe środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
- utrudnień architektonicznych oraz braku rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób

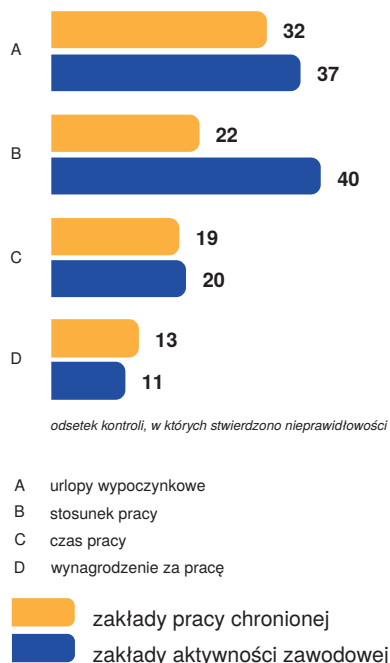
niepełnosprawnych – brak zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych grożących potknięciem się, upadkiem lub uderzeniem się pracownika, występowanie różnicy poziomów, progów, niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych m.in. w elementy pomocnicze.

Zaniepokojenie budzi wysoki odsetek nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych, w tym użytkowania maszyn niewyposażonych w odpowiednie urządzenia ochronne i sterownicze, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo ich obsługi.

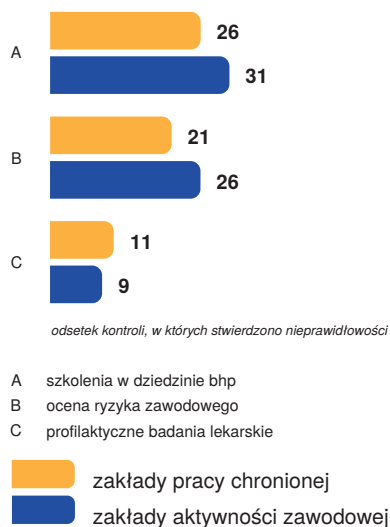
Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów z zakresu **prawnej ochrony pracy** dotyczyło najczęściej:

- urlopów – nieudzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo;
- stosunku pracy – przekazywanie pracownikom błędnej informacji o warunkach zatrudnienia;
- czasu pracy – niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy, nierejestrowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

PRAWNA OCHRONA PRACY – NIEPRAWIDŁOWOŚCI W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘ



ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I ZDROWIEM



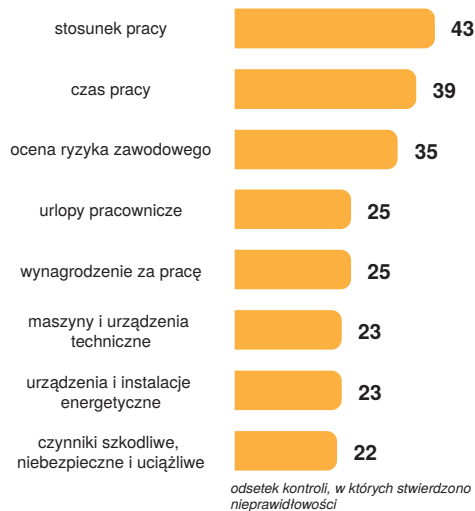
Zakłady otwartego rynku pracy – kontrole zaplanowane

W zakładach otwartego rynku pracy najczęściej stwierdzano nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy dotyczące m.in. stosunku pracy (przekazywania pracownikom błędnej informacji o warunkach zatrudnienia), czasu pracy (niewłaściwego ewidencjonowania czasu pracy, niezapewnienia pracownikom dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek), urlopów pracowniczych (nieudzielania pracownikom urlopu

wypoczynkowego lub urlopu dodatkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo) oraz wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych).

Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono w 78% kontroli.

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKŁADACH OTWARTEGO RYNKU PRACY W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘ



Kontrole przeprowadzane na wniosek pracodawcy, organizatora, starosty

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKŁADACH OTWARTEGO RYNKU PRACY ORGANIZUJĄCYCH STANOWISKA PRACY Z DOFINANSOWANIEM PFRON - WG OBSZARÓW ZAGADNIĘ



KONTROLE PRZEPROWADZONE NA WNIOSK PRACODAWCY, ORGANIZATORA, STAROSTY

Pracodawca	Liczba kontroli / liczba jednostek organizacyjnych	Uwagi
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej	20 kontroli/ 16 podmiotów	Wydano 17 decyzji w sprawie spełnienia warunków uprawniających do nadania statusu – wszystkie wydane decyzje były pozytywne
Posiadający status zakładu pracy chronionej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne	71 kontroli/ 38 podmiotów	Wydano 63 decyzje w sprawie spełnienia warunków uprawniających do rozszerzenia statusu – wszystkie wydane decyzje były pozytywne
Posiadający status zakładu pracy chronionej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	27 kontroli/ 23 podmioty	Zaopiniowano pozytywnie: – 24 stanowiska dla 24 osób z niepełnosprawnością, w tym 13 osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim – na podstawie art. 26 ust. 6 lub art. 26 e ust. 5 ustawy* w związku z ubieganiem się o dofinansowanie ze środków PFRON
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej	9 kontroli/ 8 podmiotów	Wydano 9 decyzji w sprawie spełnienia warunków uprawniających do nadania statusu – wszystkie wydane decyzje były pozytywne
Posiadający status zakładu aktywności zawodowej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne	20 kontroli/ 17 podmiotów	Wydano 19 decyzji w sprawie spełnienia warunków uprawniających do rozszerzenia statusu – wszystkie wydane decyzje były pozytywne
Posiadający status zakładu aktywności zawodowej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	1 kontrola/ 1 podmiot	Zaopiniowano pozytywnie: – 1 stanowisko pracy dla 1 osoby z niepełnosprawnością – na podstawie art. 26 e ust. 5 ustawy* w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy ze środków PFRON
Nieposiadający statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegający się o jego nadanie, ale organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych (tzw. otwarty rynek pracy)	411 kontroli/ 345 podmiotów	Zaopiniowano pozytywnie: – 396 stanowisk dla 399 osób z niepełnosprawnością, w tym 133 osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim – na podstawie art. 26 ust. 6 lub art. 26 e ust. 5 ustawy* w związku z ubieganiem się o dofinansowanie ze środków PFRON

*ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Kontrole związane z badaniem skarg osób z niepełnosprawnością

W 2024 r. osoby niepełnosprawne zgłosiły **154 skargi** na pracodawców, wskazując 402 przedmioty skargowe. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **169 kontroli** w 142 podmiotach. Naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* w zakresie szczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym stwierdzono w przypadku niemal co drugiej kontroli.

Większość skontrolowanych na podstawie skarg przedsiębiorstw prowadziła działalność związaną z usługami administrowania (59%). Były to głównie zakłady średnie i duże zatrudniające ponad 49 osób (72%).

Pracownicy z niepełnosprawnością najczęściej zgłaszali nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy dotyczące:

- wynagrodzenia za pracę (niewypłacenie wynagrodzenia, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach, nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia, wypłacenie wynagrodzenia w wysokości

niższej niż to wynika z umowy o pracę, niewypłacenie lub obniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy);

- czasu pracy (zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w czasie pracy przekraczającym obowiązujący wymiar oraz w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej bez zgody lekarza, nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy);
- mobbingu oraz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Działalność prewencyjna na rzecz poprawy warunków pracy osób z niepełnosprawnością

Poza prowadzeniem działalności nadzorczo-kontrolnej nad warunkami pracy osób z niepełnosprawnością, inspektorzy pracy od wielu lat czynnie angażują się także w działalność prewencyjną związaną z zatrudnianiem tych osób.

W 2024 r. okręgowe inspektoraty pracy zarówno z własnej inicjatywy, jak i na prośbę organizacji zajmujących się aktywizacją osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, prowadziły szkolenia i webinaria na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych, uczestniczyły w konferencjach oraz audycjach telewizyjnych i radiowych poświęconych

problematyce zatrudniania osób z niepełnosprawnością, prowadziły stoiska informacyjno-promocyjne w ramach targów pracy, poświęconych aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, a także w ramach innych związanych z tą tematyką wydarzeń.

Na szczególną uwagę zasługuje organizowana cyklicznie od ponad dekady przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wspólnie z Kujawsko-Pomorskim Oddziałem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych konferencja „Osoba z niepełnosprawnością w zatrudnieniu”. XII już edycja tego wydarzenia zorganizowana przy współpracy z Uniwersyteciem Mikołaja Kopernika w Toruniu poświęcona była tematyce zrównoważonego rozwoju oraz dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.

Wnioski

Kontrole prowadzone w 2024 r. w zakładach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością wykazały, że pracodawcy nie radzą sobie z przestrzeganiem przepisów wynikających z ogólnych przepisów prawa pracy, określonych w *ustawie Kodeks pracy* oraz przepisach wykonawczych do tej ustawy. Naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* występowały zdecydowanie rzadziej.

Kontrole warunków zatrudniania osób z niepełnosprawnością przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2024 r. wykazały liczne nieprawidłowości zarówno dotyczące prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym właściwego stanu technicznego budynków, instalacji oraz użytkowanych maszyn i urządzeń. Jednocześnie każda kontrola, w której inspektorzy pracy wykazali nieprawidłowości, przyczyniła się do poprawy istniejących warunków zatrudnienia, w tym do wypłacenia zaległych wynagrodzeń za pracę, udzielenia przysługujących pracownikom niepełnosprawnym urlopów, poprawy bezpieczeństwa w zakładach pracy poprzez zapewnienie pracownikom odpowiedniej odzieży ochronnej, zabezpieczenia maszyn i urządzeń i doprowadzenia pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do właściwego stanu technicznego.

Ponadto doświadczenia inspektorów pracy z przeprowadzonych kontroli wskazują, że pracownicy z niepełnosprawnością, w szczególności osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w dalszym ciągu nie mają wiedzy na temat przysługujących im praw pracowniczych wynikających z niepełnosprawności.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli warunków pracy osób z niepełnosprawnością, zarówno na chronionym, jak i na otwartym rynku pracy;
- kontynuowania dotychczasowych i podjęcia nowych działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców oraz osób z niepełnosprawnością chcących podjąć zatrudnienie, a także uczniów i studentów oraz opiekunów osób z niepełnosprawnością na temat zagadnień związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, w tym wymagań w odniesieniu do obiektów i pomieszczeń, a także właściwej organizacji stanowisk pracy;
- prowadzenia przez właściwe organy działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców oraz osób z niepełnosprawnością na temat możliwości i zasad ubiegania się o korzystanie z turnusów rehabilitacyjnych;
- prowadzenia przez właściwe organy działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców na temat możliwości i zasad ubiegania się o różne formy wsparcia finansowego przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.

Aktualne pozostają propozycje Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące nowelizacji przepisów prawa w zakresie dotyczącym zatrudniania osób z niepełnosprawnością. W 2018 r. i 2021 r. Główny Inspektor Pracy wystąpił z wnioskiem legislacyjnym skierowanym do ówczesnego Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – o zmianę przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, poprzez zmianę odstępstwa od stosowania skróconych norm czasu pracy, jak też wprowadzenie obowiązku ponownego wystąpienia przez właściwy organ do Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie opinii każdorazowo w przypadku zmiany osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na refundowanym stanowisku pracy. We wniosku legislacyjnym Główny Inspektor Pracy jako powód zmian wskazał m.in. fakt, że obowiązujący stan prawny, w kontekście ochrony zdrowia, dyskryminuje pracowników z niepełnosprawnością zatrudnionych przy pilnowaniu, w stosunku do pozostałych, z uwagi na możliwość wydłużania ich czasu pracy bez zgody lekarza i samego pracownika nawet do 24 godzin na dobę.

W dalszym ciągu aktualny pozostaje również wniosek legislacyjny dotyczący potrzeby wprowadzenia w Kodeksie pracy obowiązku kierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność lub orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu wyższym niż dotychczasowy.

Rozdział

7

Wybrane zadania
w zakresie
prawnej ochrony
pracy

7. WYBRANE ZADANIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY

7.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych

Zakres kontroli

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **10 047 kontroli** (w 2023 r. – 10 718, a w 2022 r. – 10 733), których celem było eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy oraz naruszania obowiązku wypłacania osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*.

Przeprowadzone kontrole miały zarówno charakter planowy, jak i związane były z badaniem skarg zgłoszonych do PIP, w których poruszano kwestię zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę oraz nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ramach prowadzonych kontroli analizą objęto powtarzalność zawieranych umów cywilnoprawnych, przesłanki zawierania umów innych, niż umowa o pracę, a także – jeśli było to uzasadnione – porównywano warunki zatrudnienia i obowiązki pracowników oraz osób wykonujących taką samą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Inspektorzy pracy, podobnie jak w latach poprzednich, prowadzili zarówno analizę treści kontrolowanych umów cywilnoprawnych, jak i faktycznego sposobu ich realizacji przez strony, weryfikując poprawność wyboru pozapracowniczych form zatrudnienia względem występujących we wzajemnych relacjach cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Kontrolowane podmioty korzystały z pracy 920,2 tys. osób, z czego ponad 389,7 tys. osób (42,3%) wykonywało pracę na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 oraz od 10 do 49 pracowników (odpowiednio – 51,6% oraz 30%).

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej (93%).

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (wg PKD) w zakresie: handlu i napraw – 2 689 kontroli (26,7%), przetwórstwa przemysłowego – 1 230 (12,2%), budownictwa – 1 194 (11,9%) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych – 1 152 (11,5%).

Struktura skontrolowanych w 2024 r. podmiotów ze względu na wielkość, własność kontrolowanych podmiotów, a także rodzaj prowadzonej przez nie działalności, jest zbliżona do lat ubiegłych.

7.1.1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

Diagnoza

W 2024 r. inspektorzy pracy skontrolowali **38 881 umów cywilnoprawnych** – zakwestionowali 1 408 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (3,6%).

Dla porównania, w 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali 42,2 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%), a w 2022 r. na skontrolowanych 46 tys. umów zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%).

Jak wskazują powyższe dane, z roku na rok zmniejsza się odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli.

PRZESTRZEGANIE ZAKAZU ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY

Wyszczególnienie	Rodzaj i liczba umów cywilnoprawnych			
	zlecenie	dzieło	pozostałe umowy cywilnoprawne	samoza-trudnienie
Liczba umów skontrolowanych	37 572	343	359	607
Liczba umów zakwestionowanych	1 376	22	7	3

Najwięcej przypadków zakwestionowania umów cywilnoprawnych – jako zawartych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – stwierdzono w branżach: usług administracyjnych (19,3%), handlu i napraw (19%), oraz budownictwa (12,5%).

Przyczyny błędów w wyborze pozapracowniczych form zatrudnienia pozostają zbliżone do tych, które są diagnozowane przez PIP i powtarzają się niezmiennie od wielu lat; należy ich upatrywać, podobnie jak w latach poprzednich, głównie w dwóch czynnikach:

- niedostatecznej znajomości przepisów prawa regulujących zatrudnianie w ramach umów cywilnoprawnych;
- próbie minimalizowania kosztów zatrudniania przez podmioty zatrudniające.

Umowy cywilnoprawne pod wieloma względami wydają się atrakcyjne dla przedsiębiorców, gdyż ich zdaniem minimalizują nakłady ponoszone na nowo zatrudnianych (w tym eliminują często koszty badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, zaopatrzenia w odzież roboczą, czy środki ochrony indywidualnej), ograniczają inne koszty zatrudnienia (rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych, urlopy wypoczynkowe, w tym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany

w naturze urlop wypoczynkowy, mniejsze obciążenia składkami na ubezpieczenie społeczne) oraz umożliwiając elastyczną organizację pracy. Według przedsiębiorców znaczącą korzyścią przy zawieraniu umów cywilnoprawnych jest również swoboda przy rozwiązywaniu tych umów.

Jako jedną z przyczyn zaistniałych naruszeń przedsiębiorcy wskazywali również chęć krótkotrwałego sprawdzenia umiejętności osób zgłaszających się do pracy (umowa zlecenie w takim przypadku miała być „umową na okres próbny”) oraz brak na rynku pracy wykwalifikowanych pracowników (najczęściej dotyczy to stanowisk robotniczych), co uniemożliwia ich zdaniem „stałe” zatrudnianie takich osób bez wcześniejszego ich przeszkolenia.

Warto zaznaczyć, że w 2024 r. inspektorzy pracy skierowali do właściwych sądów **24 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 28 osób**. W 4 przypadkach wydano wyroki ustalające istnienie stosunku pracy między stronami, uwzględniając powództwo inspektora pracy; w 2 przypadkach strony zawarły ugodę przed sądem, a w trzech przypadkach sąd umorzył postępowanie. Pozostałe sprawy zainicjowane powództwami wniesionym przez inspektorów pracy pozostają w toku.

Utrzymująca się od lat tendencja wnoszenia przez inspektorów pracy stosunkowo niewielkiej liczby powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy wynika głównie z faktu, że wnoszenie takich powództw z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy jest uznawane za działanie mało efektywne. Z uzasadnień wyroków wynika bowiem, iż decydujący wpływ na oddalenie powództwa ma w szczególności brak woli osób zarobkujących odnośnie do zmiany dotychczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy. Osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych często nie są zainteresowane pracą stałą, preferują pracę o charakterze dorywczym w oczekiwaniu na lepsze oferty zatrudnienia, w tym również za granicą.

W postępowaniach sądowych strona pozwana (pracodawca) zazwyczaj wnosi o oddalenie powództwa, negując zasadność twierdzeń powoda, jakoby sposób wykonywania umowy wskazywał na pracownicze cechy zatrudnienia; większość pozwanych powołuje się dodatkowo np. na uzgodnienia stron jeszcze z etapu rekrutacji, na którym wskazywano na przyszłą cywilnoprawną podstawę zatrudnienia, nie sugerując możliwości zawarcia umowy o pracę.

Wskazuje się nierzadko również na postanowienia umów, zgodnie z którymi wykonawca bądź zleceniobiorca oświadcza, że jest w pełni świadomy faktu, iż zawarta umowa nie jest umową o pracę i w związku z tym nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, nie rodzi też ona żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych. Ponadto wskazuje się, że powód nie był podporządkowany pozwanemu, nie pozostawał w jego dyspozycji, nie wykonywał poleceń przełożonych oraz że miał świadomość zawarcia umowy cywilnoprawnej i na to się godził.

Naruszenia przepisów o zawieraniu umów o pracę nie rzadko związane są również z brakiem umiejętności identyfikacji przez zatrudniających różnic, jakie występują w stosunkach pracy i stosunkach cywilnoprawnych. Definicja

stosunku pracy, choć wyraźnie określa jego cechy, nadal stwarza wiele problemów interpretacyjnych. Szczególnie problematyczna wydaje się kwestia nadzoru sprawowanego nad zleceniobiorcą, która zdaniem przedsiębiorców przejawia się jedynie w bezpośrednim kontakcie z nim i bieżącym wykonywaniem kontroli jego pracy. Ponadto przedsiębiorcy uznają, że same postanowienia umowy zlecenia, wykluczające stosowanie do danego stosunku prawnego przepisów prawa pracy (w tym np.: zapisy o możliwości zastępowania zleceniobiorcy przez osobę trzecią, o możliwości wykonywania zlecenia w dowolnych godzinach i dniach) decydują jednoznacznie o jego charakterze.

Zdaniem inspektorów pracy, nadużywanie zawierania umów cywilnoprawnych wiąże się też z samą postawą zleceniobiorców. Osoby posiadające status ucznia czy studenta zdecydowanie częściej decydują się na zawarcie umowy cywilnoprawnej. Wynika to często z ich niewiedzy o przysługujących im w ramach stosunku pracy uprawnieniach, ale także z możliwości otrzymania „na rękę” wyższego wynagrodzenia za świadczone zlecenie oraz z niechęci do wiązania się z konkretnym przedsiębiorcą na dłuższy okres, np. z powodu możliwości utraty innych świadczeń, niezwiązanych z pracą (np. świadczeń z pomocy społecznej).

Warto pamiętać, że o tym, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decyduje nie nazwa umowy zawartej między stronami, lecz warunki, w jakich praca jest faktycznie świadczona. Wprowadzie zatrudnienie w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 Kp jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, to jednak przepis ten nie wprowadził ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju.

Powyższy pogląd ugruntowany jest zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie z zakresu prawa pracy – w wyroku z dnia 21 stycznia 2021 r. (sygn. akt III PSKP 3/21) Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia czy pracy za wynagrodzeniem i z art. 22 § 1 i § 1¹ Kp nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli oraz kierownictwie. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ Kc w zw. z art. 300 Kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99). Rodzaj pracy, choć jest elementem przedmiotowo istotnym stosunku pracy, samodzielnie nie przesądza o charakterze stosunku prawnego. Ta sama praca może być wykonywana w pracowniczych, jak i niepracowniczych formach zatrudnienia. O tym, czy w danym przypadku mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej w rzeczywistości mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decydują warunki, w jakich praca jest faktycznie wykonywana, a w szczególności występowanie istotnych cech stosunku pracy, takich jak: podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności.

Kontrole przeprowadzone w 2024 r. potwierdziły dotychczasowe spostrzeżenia, że w praktyce najbardziej efektywnymi formami działania inspektorów pracy wobec łamania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest **kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy. Środki te są szybsze i skuteczniejsze od czasochłonnych postępowań sądowych.** Przeważająca część pracodawców dobrowolnie stosuje się do zaleceń inspektorów pracy, wydawanych zarówno w trakcie prowadzonych kontroli (polecenia), jak i po ich zakończeniu (wnioski w wystąpieniach), co prowadzi do przekształcenia kwestionowanych umów cywilnoprawnych w stosunek pracy, bez wytaczania powództw przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się jednak, że **obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy są niewystarczające**, aby w sposób skuteczny przeciwdziałać zjawisku nadużywania umowy cywilnoprawnej jako podstawy świadczenia pracy. Mają one charakter niewłaściwy, są czasochłonne i obciążone ryzykiem nieuwzględnienia przez sąd w przypadku braku współpracy ze strony zainteresowanego pracownika (powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy) albo mają ograniczony zakres oddziaływania (środki prawne w postępowaniu o wykroczenie).

W związku z powyższym zgłaszane są postulaty przyznania inspektorom pracy kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy.

7.1.2. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2024 r. kontrolami objęto wypłatę wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej na rzecz 37 756 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej **stwierdzono w trakcie 3 504 kontroli, tj. 34,9% ogółu przeprowadzonych** (w 2023 r. – 33% ogółu przeprowadzonych, a w 2022 r. – 30,5%) **wobec 3 888 osób na łączną kwotę 13,3 mln zł**, czyli mniej, niż w 2023 r., kiedy to 3 766 osób było poszkodowanych na łączną kwotę 21,5 mln zł.

Ze względu na wysokość kwot wynagrodzenia wypłacanych poniżej stawki minimalnej można stwierdzić, że największe nieprawidłowości wystąpiły w branżach: zakwaterowania i usług gastronomicznych (30,2%), usług administrowania (20,5%) oraz handlu i napraw (15,5%).

W świetle wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2022-2024 można ocenić, że stopień przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej jest na zbliżonym poziomie. Większość kontrolowanych prawidłowo stosowała regulacje dotyczące wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, dopełniając zarówno obowiązków o charakterze formalnym w zakresie treści umów czy dokumentowania liczby godzin wykonywania zlecenia, jak i dokonując wypłaty wynagrodzenia w stosownej wysokości.

Wśród **przyczyn** stwierdzonych naruszeń należy wymienić:

- trudności ekonomiczne kontrolowanych podmiotów, nieznanie obowiązujących przepisów i ich błędna interpretacja;
- brak należytej staranności i pomyłki popełniane przez zleciodawców lub przedstawicieli biur rachunkowo-księgowych rozliczających umowy zlecenia;
- lekceważenie przepisów, traktowanie ich jako „zbędnej biurokracji”;

ODSETEK NIEPRAWIDŁOŚCI W STOSOWANIU PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH WYPŁATY WYNAGRODZENIA W WYSOKOŚCI WYNIKAJĄCEJ Z WYSOKOŚCI MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Niezapewnianie ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi zgodnie z zawartą umową zlecenia (lub informacji zleciodawcy) i/lub niezapewnianie przedstawiania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia (świadczenia usług), gdy strony nie ustaliły w umowie sposobu ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia (naruszenia art. 8b ust. 1-5 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i>)	10,8	11,4	11,7
Ustalenie w umowie terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu lub wypłacanie wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia (świadczenie usług) w terminach niezapewniających wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu (naruszenie art. 8a ust. 6 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i>)	8,3	9	9
Ustalenie w umowie wynagrodzenia w sposób niezapewniający przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej (naruszenie art. 8a ust. 1 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i>)	4,7	5,2	6,2
Niewypłacenie zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej lub jego zaniżenie (naruszenie art. 8a ust. 2 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i>)	2,5	2,5	2,6
Nieprzechowywanie przez podmiot, na rzecz którego wykonywano zlecenie lub świadczone usługi, dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług i/lub dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (naruszenie art. 8c <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i>)	2,3	2,6	3,1

- dążenie zleceniodawców do obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej kosztem zleceniobiorców (np. przez niewykazywanie rzeczywistej liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, skutkujące redukcją wysokości zobowiązań publicznych dzięki nieodprowadzaniu zaliczek na podatek oraz składek na ubezpieczenia społeczne od całości należnego wynagrodzenia);
- problemy z prawidłową interpretacją niektórych przepisów *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, np. w zakresie określonego w art. 8a ust. 6 ustawy obowiązku wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu, w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc. Wątpliwości rodzi także przepis wykroczeniowy art. 8e ustawy, przewidujący sankcję za zaniżenie wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, lecz nie za całkowite zaniechanie jego wypłacenia. Problemy te niweluje procedowany obecnie rządowy projekt *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*.

Wnioski

- Celowe pozostaje podejmowanie działań o charakterze promocyjnym i prewencyjnym, które będą zmierzały do propagowania form zatrudnienia zgodnych z przepisami prawa oraz warunkami świadczonej pracy, a także do uświadomienia skutków prawnych zatrudnienia niepracowniczego zarówno osobom pracującym, jak i zatrudniającym ich przedsiębiorcom.
- Kontynuowanie współpracy inspektorów pracy z innymi organami (w szczególności ZUS oraz KAS), co stanowi ważny element działań o charakterze systemowym na rzecz eliminowania patologii ze sfery zatrudnienia pozapracowniczego.
- Kontynuowanie prac w kierunku wprowadzenia skuteczniejszych narzędzi egzekwowania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (wyposażenie inspektorów pracy w kompetencje o charakterze władczym do samodzielnego ustalania/potwierdzania istnienia stosunku pracy, a także ewentualne ustawowe uregulowanie domniemania stosunku pracy).

7.2. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy

Zakres kontroli

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad **15,3 tys. kontroli**, w trakcie których **stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe**. Kontrole te przeprowadzono u ponad 14,1 tys. podmiotów.

Wskazana liczba kontroli dotycząca problematyki przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń obejmuje kontrole prowadzone w ramach:

- realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych*

świadczeń ze stosunku pracy (2 681 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 2 600 podmiotach zatrudniających łącznie ponad 305 tys. osób, w tym blisko 248 tys. pracowników);

- interwencji podejmowanych w następstwie skarg;
- pozostałych kontroli planowych w uprzednio wytypowanych podmiotach.

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2022-2024

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe	Odsetek
2022	59 570	15 842	26,6
2023	61 695	15 797	25,6
2024	61 942	15 309	24,7

Diagnoza

W porównaniu do lat poprzednich niemal niezmienny pozostaje odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli.

Do branż, w których najczęściej ujawniano nieprawidłowości, należą: **handel i naprawy** (24% ogółu ww. kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe), przetwórstwo przemysłowe (16%), transport i gospodarka magazynowa (13%), budownictwo (12%).

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2022-2024 (WG NAJLICZNIEJ REPREZENTOWANYCH BRANŻ)

Wybrane sekcje PKD	2022	2023	2024
Handel, naprawy	3 806	3 745	3 607
Przetwórstwo przemysłowe	2 615	2 548	2 427
Transport i gospodarka magazynowa	1 828	1 791	1 936
Budownictwo	2 051	2 121	1 852
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1 041	983	969
Usługi administrowania	901	913	886

Połowa kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w 2024 r., została przeprowadzona w podmiotach zatrudniających do 9 osób.

Wyniki kontroli nadal potwierdzają, iż wraz ze wzrostem liczebności załogi maleje liczba stwierdzonych naruszeń. Taki stan rzeczy spowodowany jest faktem, że duże podmioty zdecydowanie lepiej radzą sobie z zachowaniem płynności finansowej z uwagi na posiadane rezerwy budżetowe, jak i korzystają z profesjonalnej obsługi kadrowo-płacowej.

Najwięcej kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie płacowe, inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie województwa śląskiego, wielkopolskiego i mazowieckiego.

Informacja na temat uzyskanych efektów w wyniku realizacji wydanych środków prawnych dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy zawarta została w części Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2022-2024 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

Zatrudnienie	2022	2023	2024
Do 9 osób	7 977	8 056	7 646
10 - 49	4 858	4 806	4 716
50 - 249	1 963	1 946	2 017
250 i powyżej	1 044	989	930

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2022-2024 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2022	2023	2024
Śląskie	2 604	2 414	2 374
Wielkopolskie	1 612	1 709	1 640
Mazowieckie	1 425	1 463	1 438
Pomorskie	1 093	1 176	1 132
Małopolskie	1 317	1 216	1 103
Dolnośląskie	1 007	1 178	1 069
Łódzkie	885	892	948
Lubelskie	871	809	864
Kujawsko-pomorskie	761	781	860
Podkarpackie	777	797	825
Podlaskie	821	766	659
Zachodniopomorskie	794	711	647
Świętokrzyskie	590	553	489
Lubuskie	403	449	429
Warmińsko-mazurskie	427	473	421
Opolskie	455	410	411
Ogółem kontroli:	15 842	15 797	15 309

KONTROLE PROWADZONE W LATACH 2022-2024, W KTÓRYCH PROBLEMATYKA PŁACOWA BYŁA BADANA W SPOSÓB POSZERZONY - WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Wyszczególnienie	2022		2023		2024	
	Liczba kontroli*	Odsetek kontroli*	Liczba kontroli*	Odsetek kontroli*	Liczba kontroli*	Odsetek kontroli*
Wypłata wynagrodzenia w terminie	24 283	22	24 367	21	22 675	22
Wypłata wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę	22 690	3	22 931	3	21 471	4
Wypłata wynagrodzenia w prawidłowej wysokości	22 359	10	22 388	10	20 821	11
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	8 054	30	7 568	27	7 541	29
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	6 254	14	6 125	13	5 853	13
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	8 158	7	9 173	8	8 743	8
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	6 367	48	6 410	47	6 179	49

*Liczba/odsetek kontroli w trakcie których badano dane zagadnienie

Wyniki kontroli tematycznych, ściśle ukierunkowanych na kompleksowe badanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzonych w 2024 r. (2 681 kontroli w ramach realizacji tematu *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy*) wykazały, że 42% podmiotów polecających **pracę w godzinach**

nadliczbowych naruszyło obowiązek jej należytego wynagrodzenia, przy czym niemal dwukrotnie częściej odnotowywano w tym zakresie całkowity brak wypłaty wynagrodzenia lub dodatku za pracę nadliczbową (30% ogółu podmiotów zobowiązanych do wypłaty) niż uchybienia w zakresie terminowości lub prawidłowej wysokości wypłaty z tego tytułu (13%). Wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie wypłacono 13% pracowników, których dokumentację badano pod

kątem realizacji przez pracodawcę obowiązku stosownej rekompensaty pracy nadliczbowej, zaś wypłacono je nieterminowo bądź zaniżono wysokość należnych kwot w przypadku 8% pracowników.

Niemal połowa pracodawców (49%), na których ciążył obowiązek wypłaty **ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego** w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nie wywiązała się prawidłowo ze swej powinności. W związku z tym 15% spośród ogółu uprawnionych nie otrzymało ww. świadczenia; ten sam odsetek uprawnionych pracowników otrzymał je po terminie płatności lub w niepełnej wysokości.

Nieterminową wypłatę wynagrodzenia odnotowano u 31% badanych pracodawców i dotyczyło to co trzeciego spośród skontrolowanych na tę okoliczność pracowników (33%). Mniej liczną grupę stanowili pracodawcy niewypłacający wynagrodzenia w prawidłowej wysokości (20% podmiotów zbadanych w tym zakresie), naruszający obowiązek wypłaty dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej (19%) oraz dopuszczający się nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (12%).

Naruszenie nakazu wypłaty wynagrodzenia w kwocie co najmniej równej wysokości minimalnego wynagrodzenia stwierdzono u 6% skontrolowanych pracodawców.

Regulując nieprawidłowości stwierdzone w trakcie ogółu kontroli przeprowadzonych w 2024 r. inspektorzy pracy wydali **5 983 decyzje** nakazujące pracodawcy wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, a także innych świadczeń przysługujących pracownikom, **na łączną kwotę ponad 214 mln zł**. Znaczny wzrost kwoty, na którą opiewają wydane decyzje płacowe, w porównaniu z rokiem poprzednim (4 663 decyzje na łączną kwotę ponad 90 mln zł w 2023 r.) jest wynikiem kontroli w podmiocie działającym w branży transportowej. W reakcji na wykryte naruszenia z zakresu problematyki płacowej inspektorzy pracy wydali także **polecenia na kwotę ponad 36,6 mln zł** (w 2023 r. na kwotę prawie 29,6 mln zł).

Według danych na dzień 13 maja 2025 r., na skutek interwencji Państwowej Inspekcji Pracy podjętych w 2024 r., w odpowiedzi na decyzje płacowe, polecenia i wnioski inspektorów pracy wypłaconych zostało **prawie 159 mln zł na rzecz 52,4 tys. uprawnionych** (w 2023 r. w następstwie realizacji wydanych środków prawnych zobowiązani wypłacili 77,8 mln zł zaległości dla 46,4 tys. osób).

Katalog **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości od lat pozostaje niezmienny. Do najistotniejszych należą: brak środków finansowych, celowe działania pracodawców, zmierzające do obniżenia kosztów funkcjonowania firmy, nieznanomość przepisów prawa, skomplikowany i niejednoznaczny stan prawny, pomyłki w wyliczeniach, skonfliktowanie pracownika z pracodawcą, brak prawnego obowiązku potwierdzania przez pracownika daty otrzymania wynagrodzenia w przypadku wypłaty do rąk własnych, co utrudnia kontrolę

dochowania przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia w nakazanym prawem terminie.

Wnioski

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, a także ich skala i zasięg wskazują na konieczność kontynuowania kontroli w tym zakresie, zwłaszcza u pracodawców, u których ujawniono najpoważniejsze uchybienia oraz dotychczas niekontrolowanych. Uwzględniając zidentyfikowane przyczyny naruszeń, kontynuowana będzie **działalność profilaktyczno-szkoleniowa i popularyzatorska**, kierowana do podmiotów funkcjonujących na rynku pracy oraz partnerów społecznych.

Identyfikacja naruszeń oraz próba wyeliminowania nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracowników prowadzi do wszczęcia postępowania mandatowego bądź skierowania wniosku o ukaranie do sądu. W oparciu o doświadczenia inspektorów pracy należy powtórzyć **postulat podniesienia górnej granicy grzywny** za wykroczenia stypizowane w art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, jak również zmiany sposobu jej ustalania (w zależności od wysokości obrotów czy stanu zatrudnienia w kontrolowanym podmiocie). Obecna wysokość maksymalnego mandatu karnego bywa dotkliwa jedynie dla najmniejszych podmiotów. W przypadku większych pracodawców lub w razie popełniania wykroczeń na szeroką skalę, kara ta pozostaje nieadekwatna. Sytuacji nie poprawiają wyroki sądowe, zasądzające grzywny oscylujące w granicach nakładanych mandatów karnych, co jedynie utwierdza nieuczciwych pracodawców w przeświadczeniu o opłacalności łamania prawa.

Podtrzymując wnioski legislacyjne zgłaszane w latach poprzednich, wśród kwestii wymagających interwencji pracodawcy, należy wskazać:

- ustawowe zagwarantowanie pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, co najmniej w wysokości stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia;
- wprowadzenie obowiązku potwierdzania przez pracowników faktu i terminu odbioru wynagrodzenia za pracę przy wypłacie gotówkowej.

7.3. Czas pracy

W 2024 r. inspektorzy przeprowadzili **10 330 kontroli**, w trakcie których stwierdzili naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy. Wskazana liczba kontroli w zakresie problematyki przestrzegania przepisów o czasie pracy obejmuje zarówno kontrole planowe prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, jak też interwencje podejmowane w następstwie skarg.

7.3.1. Kompleksowe kontrole czasu pracy

Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli była weryfikacja przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy. Kontrole

KONTROLE PROWADZONE W LATACH 2022-2024, W KTÓRYCH PROBLEMATYKA CZASU PRACY BYŁA BADANA W SPOSÓB POSZERZONY - WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowość		
	2022	2023	2024
Ewidencja czasu pracy (art. 149 Kp)	37,2	35,7	35,7
Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1, art. 151 ³ Kp)	17,0	13,0	15,2
Zapewnienie odpoczynku dobowego (art. 132 i art. 151 § 2 ¹ Kp)	5,3	5,0	4,8
Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (art. 131 § 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców)	4,1	4,2	3,8
Zapewnienie odpoczynku tygodniowego (art. 133 i art. 151 § 2 ¹ Kp)	3,3	3,1	3,3
Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 i 4 i art. 20 ust. 3 i 4 ustawy o czasie pracy kierowców)	2,5	2,8	2,4

WYBRANE NARUSZENIA PRZEPISÓW O CZASIE PRACY ZGŁOSZONE W SKARGACH SKIEROWANYCH DO PIP

Wyszczególnienie	Liczba zgłoszonych przedmiotów skarg	Liczba przedmiotów skarg zasadnych w całości
Zatrudnianie pracowników w niedziele lub święta z naruszeniem obowiązujących przepisów (art. 151 ¹¹ § 1 pkt 1 i 2 Kp)	525	150
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	515	209
Nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	266	119
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11 godzinnym dobowym (art. 132 Kp)	268	101
Niezapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy (art. 151 ³ Kp)	129	67
Zatrudnienie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kp)	121	45

obejmowały m.in. ewidencję czasu pracy, zapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego, przestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, gwarantowanie co najmniej jednej wolnej niedzieli w okresie czterech tygodni oraz nadgodziny.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili **2 681 kontroli** kompleksowych czasu pracy u 2 600 pracodawców. W skontrolowanych podmiotach pracowało łącznie 305,8 tys. osób, w tym 247,8 tys.

KOMPLEKSOWE KONTROLE W ZAKRESIE CZASU PRACY W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2022	2023	2024
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	51	47	47
Nieprawidłowości w zakresie określania systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 § 1 Kp)	38	33	33
Nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kp)	28	25	25
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 ³ Kp)	45	25	25
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 Kp)	12	11	9
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 Kp)	8	7	6

pracowników na podstawie stosunku pracy. Podobnie jak w poprzednich latach, kontrole były wynikiem zarówno skarg pracowników, jak i działań podejmowanych w ramach ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

W skargach skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r., które swym przedmiotem obejmowały naruszenia przepisów o czasie pracy, skarżący wskazali łącznie 4 259 naruszeń. W trakcie kontroli potwierdzono zasadność 1 444 zgłoszonych nieprawidłowości (34%), zaś 1 681 (39%)

okazało się bezzasadnymi. W przypadku 936 (22%) nie udało się ustalić, czy wskazana nieprawidłowość wystąpiła, natomiast w odniesieniu do 198 (5%) postępowanie kontrolne jest w toku.

Diagnoza

Kontrole przeprowadzone w 2024 r. potwierdziły, że przestrzeganie przepisów o czasie pracy nadal stanowi istotne wyzwanie.

Najczęściej stwierdzanym naruszeniem były nieprawidłowości w zakresie ewidencji czasu pracy – wykazane w 47% przypadków, co oznacza utrzymujący się wysoki poziom, tożsamy z rokiem 2023 (47%) i jedynie nieznacznie niższy niż w 2022 r. (51%). Dane te wskazują na utrwalony charakter problemu.

Na podobnym poziomie utrzymują się uchybienia związane z ustalaniem rozkładów czasu pracy – 33% w 2023 r. i 2024 r., wobec 38% w 2022 r. Brak istotnych zmian sugeruje, że zagadnienie to wciąż wymaga nadzoru i wsparcia interpretacyjnego.

Stabilny pozostaje również odsetek naruszeń w zakresie informowania pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy – 25% w 2023 i 2024 r. (wobec 28% w 2022 r.), co może świadczyć o braku trwałej poprawy w tym obszarze.

Poprawę odnotowano natomiast w obszarze zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego – odsetek naruszeń spadł z 12% w 2022 r. do 9% w 2024 r.

Podobnie odsetek naruszeń dotyczących zapewnienia 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego wykazuje tendencję spadkową – z 8% w 2022 r. do 6% w 2024 r. – co może świadczyć o stopniowej poprawie organizacji pracy w tym zakresie.

W zakresie rekompensaty za pracę w dniu wolnym nie odnotowano dalszej poprawy – nieprawidłowości wystąpiły w 25% kontroli, utrzymując się na poziomie z 2023 r., choć niższym niż w 2022 r. (35%).

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę dalszego monitorowania przestrzegania przepisów oraz wzmocnienia nadzoru w kluczowych obszarach. Stwierdzone naruszenia czasu pracy skutkują przemęceniem pracowników, brakiem należnego wynagrodzenia i naruszeniem prawa do odpoczynku. Konieczne jest zatem utrzymanie działań nadzorczych i edukacyjnych oraz podjęcie działań systemowych.

Potrzeba kontynuacji i ukierunkowania nadzoru – wysoki poziom naruszeń stwierdzanych w niektórych branżach (np. przemysł, ochrona, transport) wskazuje na zasadność dalszego monitorowania tych sektorów. Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że regularne kontrole skutecznie ujawniają nieprawidłowości i mogą przyczyniać się do poprawy stanu przestrzegania przepisów.

Znaczenie działań prewencyjnych i informacyjnych – utrzymanie i rozwijanie działań edukacyjnych skierowanych do pracodawców, zwłaszcza z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, może przyczynić się do ograniczenia uchybień wynikających z nieznajomości lub błędnej

interpretacji przepisów. Istotna jest także edukacja pracowników, która wzmacnia ich świadomość prawną i ułatwia reagowanie na naruszenia.

Potrzeba skuteczniejszych sankcji – analiza praktyki kontrolnej wskazuje, że obowiązujące kary mogą być niewystarczająco dolegliwe, zwłaszcza dla większych podmiotów. Z punktu widzenia organu nadzoru zasadne wydaje się wprowadzenie zmian legislacyjnych prowadzących do dostosowania wysokości sankcji do skali działalności pracodawcy z uwzględnieniem poprawy skuteczności ich egzekwowania.

7.3.2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy pracowników administracyjnych w sądach i prokuraturze

Zakres kontroli

Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników administracyjnych w sądach i prokuraturach wynikających z ustaw: o pracownikach sądów i prokuratury, pracownikach urzędów państwowych i Kodeksu pracy. Kontrole były prowadzone w podmiotach wymienionych w art. 1 *ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury*, tj. w sądach powszechnych oraz powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury.

Kontroli podlegały w szczególności: rzetelność prowadzenia ewidencji czasu pracy, określanie systemów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy, ustalanie pracownikom rozkładów czasu pracy, zapewnianie im odpoczynków dobowych i tygodniowych, zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, a także rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **75 kontroli w 74 sądach oraz 38 kontroli w 32 jednostkach organizacyjnych prokuratury**. W objętych kontrolą sądach pracę świadczyło łącznie 14,4 tys. osób, w tym ponad 13,8 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy, a w jednostkach organizacyjnych prokuratury – 5,9 tys. osób, w tym 5,2 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Zdecydowanie największa liczba stwierdzonych uchybień dotyczyła nieprawidłowego i nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Niedostosowanie sposobu prowadzenia ewidencji czasu pracy do przepisów *rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej* stwierdzono w 47,3% kontroli w sądach i w 36,8% kontroli w jednostkach organizacyjnych prokuratury. Najpowszechniejsze nieprawidłowości w tym zakresie polegały na nieodnotowywaniu w ewidencji godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczby faktycznie przepracowanych godzin, w tym godzin nadliczbowych, jak również nieodnotowywaniu godzin rozpoczęcia i zakończenia dyżurów oraz miejsca ich pełnienia. Nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w ewidencji

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI CZASU PRACY W SĄDACH

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	47,3
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 Kp)	35,6
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 Kp)	23,3
Dwukrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ Kp)	18,5
Brak lub nieprawidłowe poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	12,9
Nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 Kp)	12,2
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 ³ Kp)	11,5

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI CZASU PRACY W PROKURATURZE

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	36,8
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 Kp)	23,7
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 Kp)	15,8
Dwukrotne zatrudnienie w dobie pracowniczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ Kp)	15,2
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 ³ Kp)	9,1
Nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 Kp)	8,1

czasu pracy 255 pracowników sądów i 111 pracowników jednostek organizacyjnych prokuratury.

Często stwierdzanymi nieprawidłowościami zarówno w sądach, jak i w jednostkach organizacyjnych prokuratury było niezapewnianie pracownikom **odpoczynku dobowego** (dotyczyło to 127 pracowników sądów i 16 pracowników jednostek organizacyjnych prokuratury) oraz **odpoczynku tygodniowego** (odpowiednio 126 i 13). Skala naruszeń w tym zakresie w jednostkach organizacyjnych prokuratury była znacznie niższa niż w sądach ze względu na mniejszą niż w sądach liczbę pełnionych dyżurów przez pracowników administracyjnych.

Kolejną istotną nieprawidłowością w sądach i jednostkach organizacyjnych prokuratury było **dwukrotne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej** bez spełnienia warunków dopuszczających wprowadzenie „ruchomego czasu pracy” (brak porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników). Naruszenia te ujawniono w odniesieniu do 260 pracowników sądów (ok. 36% kontrolowanych przypadków) i 6 pracowników jednostek organizacyjnych prokuratury (tylko ok. 2,2% kontrolowanych przypadków).

Pozostałe nieprawidłowości z zakresu czasu pracy występowały na znacznie mniejszą skalę.

Jedną z głównych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy w sądach jest **specyfika działalności wymiaru sprawiedliwości wyrażająca się m.in. w konieczności pełnienia przez pracowników tzw. dyżurów aresztowych** po normalnych godzinach pracy i w dni wolne od pracy. Wymaga to pozostawiania pracowników pod telefonem w miejscu zamieszkania, a w przypadku wezwania – udania się do jednostki celem obsługi administracyjnej procesu. Pełnienie tych dyżurów sprawia, że pracownicy nie korzystają z nieprzerwanych odpoczynków dobowych i tygodniowych, szczególnie w mniejszych jednostkach mających mniejszą obsadę kadrową. Należy jednocześnie odnotować, że wprawdzie z art. 151⁵ § 2 Kp wynika, że czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego ani tygodniowego, jednakże podczas kontroli pracodawcy przedstawiają inspektorom pracy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r. (I PK 306/16), w którym stwierdzono, że jeżeli podczas pełnienia dyżurów pod telefonem urzędnik sądowy nie wykonywał czynności służbowych, to pełnione dyżury w istocie rzeczy nie ograniczały dobowego ani tygodniowego okresu pracowniczego odpoczynku, z których pracownik w określonych dniach lub tygodniach dyżurowania w dogodnych dla siebie terminach efektywnie (rzeczywiście) skorzystał.

Dodatkowo **rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych** zobowiązuje do zabezpieczenia obsługi interesantów przez pracowników do godz. 18 w każdy poniedziałek, co również prowadzi do naruszenia przepisów o czasie pracy, głównie w zakresie planowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz dwukrotnego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Inne przyczyny powodujące naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy to:

- niewystarczające przygotowanie merytoryczne pracowników wykonujących obowiązki kadrowo-płacowe;
- nieprawidłowa interpretacja przepisów prawa pracy wynikająca m.in. z dużej liczby aktów prawnych regulujących kwestie czasu pracy w sądach i prokuraturze (*ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ww. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości*);
- brak należytej staranności przy prowadzeniu dokumentacji z zakresu prawa pracy.

Wnioski

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników administracyjnych w sądach i prokuraturze nie wykazały rażących nieprawidłowości. W podmiotach objętych kontrolą stwierdzono, że pracodawcy co do zasady przestrzegają przepisów prawa pracy. Podstawowym problemem rodzącym nieprawidłowości w zakresie czasu pracy są tzw. dyżury aresztowe, w których uczestniczą pracownicy administracyjni. Dyżury te często nie są ujmowane w ewidencji czasu pracy oraz istotnie przyczyniają się do naruszania przepisów o odpoczynkach dobowych i tygodniowych. Kwestia ta, jak się wydaje, może zostać rozwiązana tylko systemowo. W ocenie inspektorów pracy przeprowadzone kontrole przyczyniły się do podniesienia świadomości prawnej pracodawców, co powinno skutkować wyeliminowaniem bądź co najmniej ograniczeniem naruszeń w przyszłości.

7.3.3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców

Zakres kontroli

W 2024 r. w ramach realizacji przez inspekcję pracy Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2023-2024 inspektorzy pracy skontrolowali tematykę czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, wynikającą z *rozporządzenia (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85*, a także wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Kontrole obejmowały zagadnienia dotyczące: przestrzegania dziennego, tygodniowego i dwutygodniowego limitu czasu jazdy, zapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.

oraz zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziennego i tygodniowego. Kontrolowano także przestrzeganie przez pracodawców przepisów dotyczących: przekraczania dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, gdy praca była wykonywana w porze nocnej; przekraczania maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; udzielania przerw w czasie pracy, wynikających z art. 13 *ustawy o czasie pracy kierowców*. W związku z dominującymi kontrolami skargowymi, inspektorzy, oprócz badania wyżej wymienionych zagadnień, analizowali także prawidłowość naliczenia i wypłaty kierowcom wynagrodzenia za pracę oraz pozostałych składników wynagrodzenia.

Zgodnie z Krajową Strategią Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw oraz czasu odpoczynku kierowców na lata 2023-2024, Państwowa Inspekcja Pracy była zobowiązana do objęcia kontrolą, w okresie dwuletnim, łącznie 879 066 dni pracy kierowców, z czego w 2023 r. skontrolowano 495 404 dni (113% limitu na rok 2023), a w roku 2024 kontrolą objęto łącznie **423 307 dni pracy kierowców**, co oznacza, że w latach 2023-2024 skontrolowano 918 711 dni pracy kierowców, a dwuletnie założenie kontrolne zostało zrealizowane w 104,5%.

W okresie od 1 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **551 kontroli** u 545 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę 30,8 tys. osób, w tym 29,2 tys. pracowników; czynnościami kontrolnymi objęto **2 872 kierowców**. Podobnie jak w latach ubiegłych, największy odsetek przeprowadzonych kontroli miał miejsce w przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 osób, w których w 2024 r. przeprowadzono łącznie 242 kontrole (44% skontrolowanych zakładów) oraz zatrudniających do 9 osób (190 kontroli, 34% zakładów). Kontrole w większych (od 50 do 249 pracowników) i dużych zakładach (250 i więcej pracowników) były przeprowadzane zdecydowanie rzadziej; odpowiednio 97 kontroli (18%) i 22 kontrole (4%). Największy odsetek objętych kontrolą przedsiębiorców (80%) zajmował się zarobkowym przewozem rzeczy w transporcie międzynarodowym, natomiast najmniejszą liczbę kontroli przeprowadzono w przedsiębiorstwach trudniących się przewozem osób (1,5% skontrolowanych).

Diagnoza

Prowadzone kontrole w zakresie czasu pracy kierowców, w tym czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków ujawniły łącznie ponad **13,4 tys. naruszeń** objętych taryfikatorem kar, wynikającym z załącznika nr 3 do *ustawy o transporcie drogowym*.

Do najczęściej ujawnionych naruszeń w 2024 r. należały:

- niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. (nieprawidłowość dotyczyła 32% skontrolowanych kierowców);
- niezapewnienie odpoczynku dziennego (31% skontrolowanych kierowców);
- nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy (22% skontrolowanych kierowców);
- niezapewnienie odpoczynku tygodniowego (7% badanych kierowców);

SKALA NARUSZEŃ PRZEPISÓW ROZPORZĄDZENIA WE NR 561/2006 W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń		
	2022	2023	2024
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	2 513	3 459	3 045
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	1 779	2 706	2 785
Przestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy	1 144	1 434	1 922
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	206	252	327
Przestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy	248	268	229

– nieprzestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy (5% badanych kierowców).

W stosunku do roku 2023 częstotliwość występowania naruszeń przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców* jest porównywalna. Tak jak w latach ubiegłych, zdecydowanie przeważającym naruszeniem było przekroczenie maksymalnego czasu pracy, wynoszącego 10 godzin, w przypadku wykonywania pracy w porze nocnej. Jak zauważają kontrolujący, przyczyną tego zjawiska jest brak wiedzy zarówno przedsiębiorców, jak i kierowców w zakresie znajomości przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców*, jak również świadomość zagrożenia niskimi karami za powyższe naruszenie.

Przyczyny powstania naruszeń, stwierdzonych w 2024 r., są zbliżone do tych wskazywanych w latach ubiegłych. Zdecydowanie wyższy odsetek naruszeń ujawniono w przedsiębiorstwach małych i średnich, w których stan zatrudnienia waha się od 1 do 49 osób.

Do najczęstszych **przyczyn** powstawania naruszeń, **wskazywanych przez pracodawców**, należą:

– zmniejszająca się rentowność prowadzenia działalności transportowej z uwagi na: spadek liczby zleceń, trudności w utrzymaniu płynności finansowej przedsiębiorstw, dużą konkurencję, spadek cen usług transportowych, rosnące koszty paliwa, rosnące koszty utrzymania pracowników, ponoszenie opłat drogowych,

opłat środowiskowych, duże koszty obowiązkowej wymiany tachografów;

- wymagania stawiane przez przepisy z tzw. Pakietu Mobilności;
- nieuczciwa konkurencja ze strony przewoźników z udziałem zagranicznym;
- duża konkurencja na europejskim rynku transportowym, wpływająca na konieczność godzenia się z warunkami przewozów stawianych przez spedycje, które nie zawsze uwzględniają ograniczenia, wynikające z przepisów prawa w zakresie obowiązku zapewnienia kierowcom odpoczynków czy przerw w jeździe; pracodawcy podejmują ryzyko nałożenia na nich ewentualnych kar transportowych w zamian za dotrzymanie terminu realizacji zadania przewozowego – przewidywane kary umowne często przekraczają wysokość kar nakładanych na przedsiębiorstwo przez organ kontrolny;
- braki kadrowe, mała liczba wykwalifikowanych kierowców na rynku pracy, konieczność zatrudniania obcokrajowców, którzy częściej generują naruszenia z uwagi na nieznaną im przepisów; bariery językowe wpływają na stopień i jakość realizacji zadań przewozowych; kierowcy wymuszają określone warunki zatrudnienia, zwłaszcza wysokość wynagrodzenia;
- brak infrastruktury drogowej umożliwiającej realizację zadań w krótkim terminie, brak parkingów (zwłaszcza bezpiecznych), zakłócenia w ruchu drogowym, mała liczba dróg szybkiego ruchu lub dróg odpowiednich do większych tonaży – wszystkie powyższe utrudnienia mogą wpływać na brak przerw w jeździe, wydłużanie czasu jazdy, skrócenie odpoczynków.

Z kolei **w ocenie inspektorów pracy**, kontrolujących przedsiębiorstwa transportowe, wpływ na powstawanie naruszeń miały:

- zaniechanie bieżącej analizy czasu pracy kierowców oraz popełnianych przez nich naruszeń, brak realnego nadzoru osób zarządzających transportem; zlecanie firmom zewnętrznym obsługi kadrowo-finansowej oraz rozliczania czasu pracy w tym czasie jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, powodujące rozbieżności i nieterminowość w rozliczeniach, często brak przepływu informacji pomiędzy firmami rozliczającymi a pracodawcą;

NARUSZENIA PRZEPISÓW USTAWY O CZASIE PRACY KIEROWCÓW, WYMIENIONYCH W ZAŁĄCZNIKU NR 3 DO USTAWY O TRANSPORCIE DROGOWYM

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń	Odsetek
Przekroczenie maksymalnego czasu pracy (10 godzin) w przypadku wykonywania pracy w porze nocnej	4 504	40,9
Zapewnienie wymaganej przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy (art. 13 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i>)	1 339	16,2
Przekroczenie maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (art. 12 ust. 2 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i>)	310	2,8
Przekroczenie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym	291	4,4
Prowadzenie ewidencji czasu pracy dla celów naliczania wynagrodzenia (art. 25 ust. 1 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i>)	25	0,7

- brak dostatecznej znajomości przepisów przez przedsiębiorców, w tym w zakresie obowiązku użytkowania od kierowców wydruków z tachografów, stanowiących podstawę do uwzględniania wyjaśnień okoliczności powstałych naruszeń; błędna interpretacja przepisów, np.: dotyczących ograniczeń pracy, gdy praca była wykonywana w porze nocnej;
- nieprawidłowa organizacja pracy kierowców, w tym związana z przyjmowaniem zleceń ad hoc, unikanie obsady dwuosobowej (obniżanie kosztów), brak analizy tras transportowych z uwzględnieniem przewidywalnych utrudnień, zaplecza sanitarnego, dostępnych parkingów, topografii, złożoności sposobu realizacji zadania;
- niedostateczna wiedza kierowców w zakresie czasu pracy, w tym czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, ograniczanie szkoleń kierowców lub ich całkowity brak, nadużywanie w opisach okoliczności naruszeń art. 12 *Rozporządzenia WE nr 561/2006*.

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2024 r., z uwagi na odnotowaną liczbę naruszeń, które w sposób bezpośredni i negatywny przekładają się na sytuację pracowników, uzasadniają kontynuowanie działalności kontrolnej, zwłaszcza w przedsiębiorstwach zatrudniających do 49 osób oraz prowadzenie działań szkoleniowo-informacyjnych w ramach programów prewencyjnych, organizowanych przy współudziale innych organów, celem wzrostu poziomu wiedzy wśród pracodawców i kierowców na temat czasu pracy, jak również zasad ustalania wysokości wynagrodzeń.

Ponadto ustalenia kontroli wskazują na konieczność wprowadzenia **zmian legislacyjnych** (z których część postulowano już w latach ubiegłych):

- dokonania odpowiednich zmian w przepisach *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu*, uniemożliwiających pracodawcom wliczanie do wynagrodzenia minimalnego wynagrodzenia za czas dyżuru;
- dokonania zmiany (uproszczenia) przepisów dotyczących ustalania wysokości oraz podstawy opodatkowania i oskładkowania wynagrodzeń kierowców;
- doprecyzowania treści art. 22 *ustawy o czasie pracy kierowców* (co postulowano w roku ubiegłym), którego obecna treść budzi szereg niejasności interpretacyjnych;
- zmiany treści art. 77⁵ *Kodeksu pracy* poprzez dodanie przepisu dotyczącego terminu wypłaty przez pracodawcę należności z tytułu podróży służbowych.

7.4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy z zakresu czasu pracy i urlopów wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego

Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli było ustalenie stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie czasu pracy oraz udzielania pracownikom jednostek samorządu terytorialnego

urlopów wypoczynkowych. Kontrole były realizowane w podmiotach, o których mowa w art. 2 *ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych*, głównie w: starostwach powiatowych, urzędach gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych. W zakresie czasu pracy kontroli podlegały w szczególności: rzetelność prowadzenia ewidencji czasu pracy, ustalanie pracownikom rozkładów czasu pracy, zapewnianie im odpoczynków dobowych i tygodniowych, a także rozliczanie i rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast kontrole w zakresie urlopów wypoczynkowych były nakierowane na wypełnianie przez pracodawców obowiązku udzielania urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, oraz udzielanie zaległych urlopów wypoczynkowych maksymalnie do końca września następnego roku kalendarzowego.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **316 kontroli** w 314 podmiotach. W podmiotach objętych kontrolą pracę świadczyło łącznie 32 tys. osób, w tym 28,2 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Największa liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła obowiązku **udzielania urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownicy**

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI CZASU PRACY I UDZIELANIA URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH W JEDNOSTKACH SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
Nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo (art. 161 Kp)	75,3
Nieudzielenie urlopu najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 Kp)	46,3
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	38,9
Dwukrotne zatrudnienie w dobie pracowniczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ Kp)	19,9
Nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 Kp)	18,8
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 ³ Kp)	16,7
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w niedzielę lub święto (art. 151 ¹¹ Kp)	11,7
Brak lub nieprawidłowe poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	10,4

uzyskali do niego prawo. Wyniki kontroli pokazują, że przepis art. 161 Kp, nakładający na pracodawcę ten obowiązek, był nagminnie naruszany. Nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły w przypadku 75,3% kontroli i dotyczyły 8,3 tys. pracowników. W prawie połowie kontroli (46,3%) stwierdzono naruszenie obowiązku **udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.** Obowiązek ten został naruszony wobec 796 pracowników. Głównymi przyczynami występujących zaległości w udzielaniu pracownikom urlopów wypoczynkowych były:

- konieczność zapewnienia bieżącej obsługi urzędów przy brakach kadrowych;
- niedostateczna znajomość przepisów;
- niedostateczny system planowania urlopów i nadzoru nad wykorzystywaniem urlopów przez pracowników samorządowych (nieustalanie planów urlopów lub brak konsekwencji w realizacji tych planów).

Szczególnym problemem jest **kumulowanie urlopów wypoczynkowych** przez pracowników będących osobami pełniącymi funkcję z wyboru przez okres trwania kadencji. W przypadku tych pracowników przyczynami są presja związana z pełnieniem funkcji publicznej i licznymi obowiązkami zawodowymi oraz chęć pozyskania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wraz z wygaśnięciem mandatu. Najważniejszą przyczyną wydaje się jednak to, że zgodnie z przepisami osobą zobowiązaną do udzielenia tym osobom urlopu jest ich podwładny, co utrudnia egzekwowanie wykorzystania urlopu przez takiego pracownika.

Natomiast w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy duża liczba nieprawidłowości w jednostkach samorządu terytorialnego była związana z nieprawidłowym i nierzetelnym prowadzeniem **ewidencji czasu pracy.** W 37,6% kontroli stwierdzono, że sposób i zakres prowadzenia ewidencji czasu pracy jest niedostosowany do przepisów *rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.* Najpowszechniejsze nieprawidłowości w tym zakresie polegały na nieodnotowywaniu w ewidencji godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, wszystkich faktycznie przepracowanych godzin, jak również rodzaju i wymiaru zwolnień od pracy, z których korzystał pracownik. Nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w ewidencji czasu pracy 743 pracowników. Natomiast całkowity brak realizacji tego obowiązku ujawniono w 1,3% kontroli i dotyczyło to 38 pracowników.

Często stwierdzanymi nieprawidłowościami były przypadki **dwukrotnego rozpoczynania pracy w tej samej dobie pracowniczej** bez spełnienia warunków dopuszczających wprowadzenie „ruchomego czasu pracy” (brak porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników) oraz nieprawidłowości w zakresie **ustalania pracownikom rozkładu czasu pracy.** Naruszenia te ujawniono w odniesieniu do odpowiednio 324 i 244 pracowników.

W znacznej liczbie kontroli (16,7%) stwierdzono również niezapewnianie pracownikom **dnia wolnego za pracę**

w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły u 43 pracodawców, a dotyczyły 138 pracowników. W mniejszej liczbie przypadków, tj. w 11,7% kontroli inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie przepisów dotyczących **rekompensowania pracownikom pracy w niedziele i święta**; naruszenia w tym zakresie wystąpiły u 19 pracodawców i dotyczyły 40 pracowników.

Brak lub nieprawidłowe **poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy** stwierdzono w 10,4% kontroli. Nie wykonano tego obowiązku wobec 105 pracowników, a 67 pracowników zostało poinformowanych z naruszeniem przepisów.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone naruszenia przepisów o czasie pracy nie nosiły znamion złośliwego działania pracodawcy, ale wynikały z niedostatecznej znajomości lub nieznanomości przepisów z zakresu czasu pracy bądź ich nieprawidłowej interpretacji oraz braku należytej staranności i zaangażowania osób odpowiedzialnych za prowadzenie dokumentacji dotyczącej czasu pracy oraz prawidłowe planowanie i rozliczanie czasu pracy.

Wnioski

Stwierdzone naruszenia przepisów wskazują na potrzebę kontynuacji przeprowadzania cyklicznych kontroli w jednostkach samorządu terytorialnego w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz udzielania urlopów wypoczynkowych celem dalszego monitorowania przestrzegania przepisów w tym zakresie.

Kontrole przeprowadzone w 2024 r. w jednostkach samorządu terytorialnego wskazują również na istotne znaczenie podejmowania działań promocyjnych, prewencyjnych i edukacyjnych, polegających na szeroko rozumianej edukacji poprzez szkolenia, publikacje i poradnictwo mające na celu utrwalenie i pogłębienie wiedzy z zakresu obowiązujących przepisów. Działania te są oczekiwane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, o czym świadczą udzielone w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych liczne porady prawne wskazujące na sposoby zgodnego z prawem postępowania w sprawach dotyczących czasu pracy oraz udzielania urlopów wypoczynkowych. Natomiast w związku z istotnymi nieprawidłowościami w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych osobom pełniącym w samorządach funkcje z wyboru do rozważenia pozostaje wprowadzenie odrębnych regulacji, które dałyby możliwość skuteczniejszego egzekwowania wykorzystywania przez te osoby urlopów.

7.5. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Zakres kontroli

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.* Działalność Państwowej Inspekcji Pracy koncentrowała się przede wszystkim na kontrolach interwencyjnych. Kontrole planowe

podejmowano głównie w placówkach handlowych, w których dokonywano kompleksowej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz tych, które uprzednio nie stosowały się do obowiązujących przepisów.

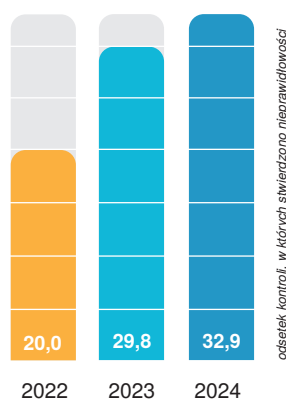
W 2024 r. kontroli poddano łącznie **2 053 placówki handlowe** (w tym 109 wielkopowierzchniowych). Ponadto w odniesieniu do **178 placówek** dokonano czynności zmierzających do ustalenia, czy prowadzą one handel w dni objęte ograniczeniami.

Tym samym działania kontrolne i rozpoznawcze objęły łącznie **2 231 sklepów**.

Diagnoza

Skala naruszania zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele, święta, w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia – kolejny rok utrzymywała się na wysokim poziomie.

NARUSZANIE ZAKAZU POWIERZANIA PRACOWNIKOM LUB ZATRUDNIONYM PRACY W HANDLU LUB PRZY WYKONYWANIU CZYNNOŚCI ZWIĄZANYCH Z HANDELEM W LATACH 2022-2024



Ujawniono powierzanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem w dni objęte zakazem 1 244 pracownikom (wobec 1 223 w 2023 r. i 1 334 w 2022 r.) oraz 607 zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy (w 2023 r. – 428, w 2022 r. – 440), a także 35 osobom świadczących pracę bez żadnej umowy – nielegalnie (w 2023 r. i w 2022 r. – po 36).

W odniesieniu do **109 sklepów wielkopowierzchniowych** poddanych kontroli, naruszenia zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w dni objęte zakazem – ujawniono w **69 placówkach** (tj. w 63,5% poddanych kontroli; w 2023 r. odsetek ten wyniósł 64,9%, zaś w 2022 r. – 53,6%). W **pozostałych sklepach** skala nieprawidłowości była wyraźnie mniejsza, jednak wykazywała tendencję rosnącą. Omawianych przepisów nie przestrzegano w 606 (31,2%) sklepach (wobec 27,7% w 2023 r. i ok. 17,4% w 2022 r.). Podobnie jak w latach ubiegłych, w obu grupach sklepów, nieprawidłowości dotyczyły

przede wszystkim prowadzenia handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem przez pracowników lub zatrudnionych w niedziele.

W obu typach placówek handlowych stwierdzano wielokrotne naruszanie zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, przy czym w głównej mierze problem ten dotyczył dużych sklepów należących do sieci franczyzowych.

W 6 kontrolach (wobec 44 w 2023 r. i 36 w 2022 r.) ujawniono przypadki nieodpłatnego powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Świąt Wielkiej Nocy (art. 4 ww. ustawy). Naruszenia, analogicznie jak w poprzednich latach, wynikały z **powierzania pracy członkom rodziny, którzy nie mieszczą się w katalogu osób wyszczególnionych w art. 6 ust. 4 ustawy** (przedsiębiorca prowadzący handel osobiście może korzystać z nieodpłatnej pomocy tylko małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy, ojczyma, rodzeństwa, wnuków, dziadków).

Wysoki odsetek sklepów nieprzestrzegających zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w dni objęte zakazem spowodowany był głównie **nieprawidłowym korzystaniem na szeroką skalę z dwóch wyłączeń spod zakazu handlu**.

Już w latach 2022-2023 wskazywano, że po wejściu w życie z dniem 1 lutego 2022 r. nowelizacji *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, przedsiębiorcy poszukują nowych możliwości korzystania z wyłączeń umożliwiających legalne prowadzenie handlu w niedziele. W roku sprawozdawczym zjawisko to nasiliło się, przedsiębiorcy nieprawidłowo korzystali z szerszego katalogu wyjątków (np. z art. 6 ust. 1 pkt 6 oraz pkt 25 ustawy). Najczęściej jednak, podobnie jak w latach ubiegłych, nieprawidłowo korzystano z wyjątków określonych w:

- art. 6 ust. 1 pkt 10 ww. ustawy – dotyczącym placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku;
- art. 6 ust. 1 pkt 31 ww. ustawy – odnoszącym się do sklepów prowadzonych przez podmioty nabywające towary na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych; w zakresie czynności związanych z handlem oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania tych czynności.

Podkreślić należy, że główną przyczyną zaistnienia nieprawidłowości przy stosowaniu art. 6 ust. 1 pkt 31 ustawy było niestosowanie się przedsiębiorców do **zakazu powierzania pracy w handlu w niedziele**. Wyjątek, o którym mowa w tym przepisie, umożliwia jedynie powierzanie pracownikom lub zatrudnionym w dni objęte zakazem handlu **czynności związanych z handlem**, a nie prowadzenia handlu.

Natomiast nieprawidłowe stosowanie pierwszego z wymienionych wyłączeń polegało na **organizowaniu**

w placówce handlowej bibliotek, czytelnicy czy wypożyczalni sprzętu sportowego. Wielu ze skontrolowanych przedsiębiorców miało przy tym świadomość, że działania takie zostały uznane również przez Sąd Najwyższy za nieprawidłowe.

Na skutek wniosków złożonych przez Głównego Inspektora Pracy, Prokurator Generalny skierował do Sądu Najwyższego w latach 2022-2024 kasacje w 13 sprawach, w których obwiniony o wykroczenie z art. 10 ust. 1 *ustawy o ograniczeniu handlu* (...) korzystał z wyjątku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 10 tej ustawy, przy czym 4 spośród tych nadzwyczajnych środków zaskarżenia wniesiono w roku sprawozdawczym. W 2024 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął 7 spraw, z czego 5 dotyczyło kasacji skierowanych w 2023 r., a pozostałe – w 2024 r. Jedna z kasacji wniesionych w 2024 r. została rozpatrzona w roku 2025. We wszystkich przypadkach Sąd podzielił stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy co do sposobu rozumienia art. 6 ust. 1 pkt 10 ww. ustawy. Tym samym, zgodnie z jednolitą linią orzecniczą, dla skorzystania z opisanego wyłączenia konieczne jest, aby sklep znajdował się na terenie zakładu prowadzącego działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki lub wypoczynku, nie zaś odwrotnie.

Wnioski

Główną przyczyną nieprzestrzegania przedstawionych przepisów jest osiąganie przez przedsiębiorców zysków wielokrotnie przewyższających ewentualne kary. Zainteresowanie zakupami ze strony klientów w dni objęte zakazem jest znaczne, co wpływa na wyniki finansowe sklepów. W przypadku małych sklepów, prowadzenie handlu w niedziele, w które większość dużych sklepów jest zamknięta, jest szansą na uzyskanie wyższych dochodów.

Ze względu na utrzymywanie się na wysokim poziomie odsetka kontroli, w których ujawniono nieprzestrzeganie przepisów, jak również powtarzalność naruszeń w tych samych placówkach handlowych, kontrole respektowania *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* będą kontynuowane.

7.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

Zakres kontroli

W 2024 r. przeprowadzono **478 kontroli** przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych (w 2023 r. – 494 kontrole). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ponad 8,8 tys. pracowników, w tym 8,1 tys. osób na podstawie stosunku pracy, z czego 2 253 to pracownicy młodociani.

Najwięcej kontroli – 60% przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników (zatrudniali oni 833 młodocianych) oraz u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 35% kontroli (zatrudniali oni 851 młodocianych).

Największa liczba młodocianych była zatrudniona, podobnie jak w latach ubiegłych, w takich branżach jak: handel i naprawy (782 młodocianych), przetwórstwo

przemysłowe (553 młodocianych), pozostała działalność usługowa (422 młodocianych) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (250 młodocianych). U pracodawców prowadzących wyżej wymienione rodzaje działalności inspektorzy przeprowadzili łącznie 469 kontroli (ponad 85% kontroli).

Diagnoza

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2024 r. pozwalają na stwierdzenie, iż nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu młodocianych mają charakter powtarzalny. Podobnie jak w ubiegłych latach, najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **braku udzielania informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami**, co ujawniono w 309 kontrolach (w 2023 r. – 345 kontroli).

Ponadto pracodawcy naruszają obowiązek prowadzenia różnego rodzaju **ewidencji związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych**. Podczas 89 kontroli (w 2023 r. – 187 kontroli) stwierdzono brak prowadzenia ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego. Nieprowadzenie takiej ewidencji uniemożliwia ocenę stopnia narażenia na występowanie warunków wykonywania pracy stwarzających największe zagrożenie dla zdrowia młodocianych pracowników.

Kolejną grupę nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych stanowią uchybienia dotyczące opracowywania **wykazów stanowisk i rodzajów prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celów przygotowania zawodowego**. Niedopełnienie obowiązku prowadzenia wykazu prac wzbronionych stwierdzono w 209 kontrolach (w 2023 r. – w 151 kontrolach). W nieco mniejszej liczbie kontroli (193), ujawniono, że pracodawcy nie opracowali wykazu prac dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego.

Niestety, przeprowadzone kontrole potwierdziły niewykonywanie obowiązku właściwego **przygotowania młodocianych do pracy**, polegające na dopuszczeniu pracowników młodocianych do pracy bez szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (223 kontrole), a także bez wstępnych badań profilaktycznych (148 kontroli).

Wnioski

Podobnie jak w poprzednich latach, w roku 2024 najczęściej występującą nieprawidłowością przy zatrudnianiu pracowników młodocianych było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak odpowiednich badań lekarskich oraz szkoleń bhp w przypadku młodocianych jest szczególnie niebezpieczny dla ich życia lub zdrowia, może też powodować ogromne koszty społeczne.

Pracodawcy wciąż nieprawidłowo sporządzają dokumentację z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy młodocianych, w tym wykaz prac wzbronionych młodocianym czy też ocenę ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy uwzględniającą warunki zatrudnienia takiego pracownika, a także wymagane ewidencje.

Nadal pozostaje **aktualny postulat zmiany przepisów art. 201 Kodeksu pracy**, który dotyczy badań lekarskich pracowników młodocianych, poprzez dostosowanie go do wymogów przepisów Konwencji MOP nr 77 i 78 stanowiących, że młodociany poniżej 18 lat powinien podlegać badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż rok. **Zmiana redakcyjna powinna również objąć art. 193 Kodeksu pracy**, poprzez określenie formy, w jakiej ewidencja pracowników młodocianych ma być prowadzona.

Uwzględniając powyższe, wyniki kontroli wskazują, że celowe jest kontynuowanie czynności kontrolnych, szczególnie u pracodawców z branż, w których stwierdzono najwięcej nieprawidłowości. Uzasadnione jest również prowadzenie dalszej współpracy z organami i instytucjami zajmującymi się sprawami zatrudniania młodocianych w celu podnoszenia świadomości prawnej pracodawców i ograniczania liczby naruszeń prawa pracy (kuratoria, szkoły, hufce pracy, urzędy pracy, organizacje rzemieślnicze i organy kontroli).

Ważne pozostaje także dalsze prowadzenie szkoleń z zakresu prawnej ochrony pracy młodocianych, w których uczestniczyć będą pracodawcy. Kontynuowana będzie też współpraca ze szkołami uczącymi młodzież odbywającą przygotowanie zawodowe, w ramach której organizowane są spotkania z uczniami, rodzicami oraz opiekunami uczniów będących pracownikami młodocianymi – celem uświadamiania ich o przysługujących uprawnieniach i obowiązkach w zakresie przygotowania zawodowego. Szeroko zakrojona działalność promocyjno-prewencyjna niewątpliwie może przyczynić się do poprawy warunków pracy pracowników młodocianych.

Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

W roku sprawozdawczym do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **2 645 wniosków** o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia. W 2024 r. nastąpił nieznaczny wzrost liczby wydanych decyzji, zarówno zezwalających na pracę dzieci, jak i decyzji negatywnych, bowiem łącznie wydano 2 743 decyzje (w 2023 r. – 2 689, w 2022 r. 2 774).

Analogicznie jak w latach ubiegłych, większość wniosków dotyczyła zamiaru **zatrudniania dzieci podczas prób i występów** w przedstawieniach teatralnych, operowych, udziału w filmach i reklamach oraz sesjach fotograficznych, sporadycznie wydawano zezwolenia na działalność sportową.

Po rozpatrzeniu wniosków inspektorzy pracy wydali w trybie art. 304⁵ Kodeksu pracy **2 738 decyzji zezwalających na wykonywanie pracy przez dzieci**. Decyzje te były niejednokrotnie wydawane po przeprowadzeniu kontroli u wnioskodawców i stwierdzeniu, że nie istnieją jakiegokolwiek uwarunkowania, które uniemożliwiłyby wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

W decyzjach inspektorzy pracy określają przede wszystkim rodzaj pracy lub innych zajęć zarobkowych,

które może wykonywać dziecko, w tym dopuszczalny okres jej wykonywania oraz dobowy wymiar czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych, a także szereg niezbędnych ustaleń wymaganych ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci (np. zobowiązują wnioskodawców do zapewnienia opieki osoby dorosłej nad dzieckiem).

Nie wszystkie złożone wnioski zawierały niezbędne dokumenty (np. brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy przez dziecko czy brak opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej). Między innymi z uwagi na tego rodzaju braki inspektorzy pracy w 2024 r. wydali **5 decyzji odmawiających** wydania zezwolenia na pracę dzieci.

Informacja na temat wydanych zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci zawarta została w części Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.

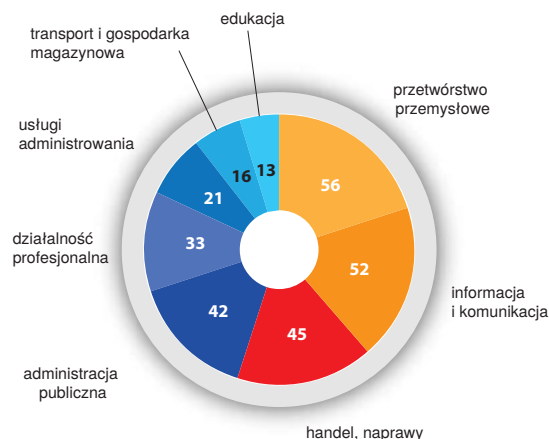
7.7. Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej

Zakres kontroli

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **325 kontroli** w 318 podmiotach, w tym 284 kontrole planowe i 41 – w następstwie zgłoszonych skarg. Celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa dotyczących wykonywania pracy w formie zdalnej. Większość kontroli przeprowadzono w firmach prywatnych (79%). Natomiast najwięcej z nich – biorąc pod uwagę branżę, w której działa dany podmiot – zostało przeprowadzonych u pracodawców prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, informacji i komunikacji, handlu hurtowego i detalicznego oraz administracji publicznej.

Wśród skontrolowanych podmiotów, 58% stanowiły firmy średnie i duże – zatrudniające ponad 49 pracowników.

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W FORMIE ZDALNEJ – LICZBA KONTROLI WG PKD (WYBRANE SEKCJE)



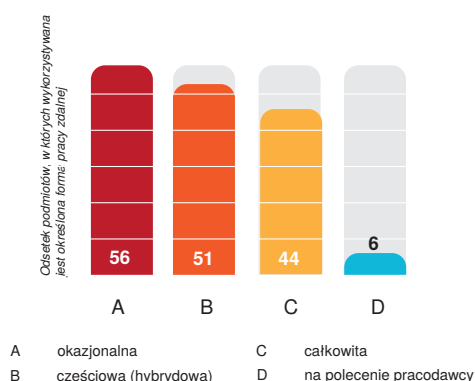
ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W FORMIE ZDALNEJ – LICZBA KONTROLI WG WIELKOŚCI ZAKŁADU PRACY



Diagnoza

Najczęściej wykorzystywaną formą pracy zdalnej w kontrolowanych podmiotach była praca zdalna okazjonalna (ta forma pracy była stosowana w 56% podmiotów), a najrzadziej – praca zdalna wykonywana na polecenie pracodawcy (6% podmiotów).

FORMY PRACY ZDALNEJ WYKORZYSTYWANE W KONTROLOWANYCH PODMIOTACH



Zasady wykonywania pracy zdalnej najczęściej określano w regulaminach (51% skontrolowanych podmiotów), rzadziej – w porozumieniach zawartych z pracownikami (20%) oraz w porozumieniach ze związkami zawodowymi (15%). W toku kontroli inspektorzy pracy ustalili, iż w 85 podmiotach w ogóle nie określono zasad pracy zdalnej w ww. dokumentach, mimo że była ona wykonywana. W przypadku 66% przeprowadzonych kontroli dotyczących zatrudniania pracowników w formie zdalnej inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości skutkujące wydaniem środków prawnych.

Najwięcej uchybień i nieprawidłowości dotyczyło:

kwestii określania zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminach i porozumieniach oraz obowiązków informacyjnych (56% kontroli); wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących pracy zdalnej (49,5%), a także organizacji pracy zdalnej (23,2%).

W 2024 r. zgłoszono do Państwowej Inspekcji Pracy 129 skarg z zakresu pracy zdalnej. Dotyczyły one przede wszystkim:

- nieuwzględnienia wniosku pracownika należącego do grupy uprzywilejowanej na mocy art. 67¹⁹ § 6 i 7 Kp o wykonywanie pracy zdalnej;
- nieokreślenia zasad wykonywania pracy zdalnej (w porozumieniu z org. związkową/ymi, w regulaminie, w porozumieniu zawartym z pracownikiem, w poleceniu wykonywania pracy zdalnej);
- niezapewnienia pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- niewypłacania lub nieprawidłowego wypłacania ekwiwalentu pieniężnego albo ryczałtu celem pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

Należy zaznaczyć, że tylko 34 skargi zostały uznane za zasadne.

Jednocześnie podkreślić należy, że podczas prowadzonych kontroli planowych i skargowych inspektorzy pracy udzielili prawie 1 tys. porad dotyczących prawnej ochrony pracy.

Wnioski

Analizując wyniki kontroli, należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników w formie zdalnej w 2024 r. kształtuje się na zbliżonym poziomie jak w roku poprzednim. Najwięcej uchybień i nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali w zakresie niezachowania wymogów

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W FORMIE ZDALNEJ – NARUSZENIA PRZEPISÓW

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu/regulaminie/ porozumieniu zawartym z pracownikiem/obowiązki informacyjne	
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi/ w regulaminie wobec braku uzgodnień z organizacjami związkowymi (art. 67 ²⁰ § 1-3 Kp)	20
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (art. 67 ²⁰ § 4Kp)	30
Uwzględnienie w treści porozumienia/regulaminu wszystkich informacji wynikających z art. 67 ²⁰ § 6 Kp	22
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu zawartym z pracownikiem (art. 67 ²⁰ § 5 Kp)	40
Uwzględnienie w treści porozumienia zawartego z pracownikiem informacji wynikających z art. 67 ²⁰ § 6 pkt 2-8 Kp	31
Rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia wydanej na podstawie art. 29 § 3 Kp, dla pracowników, z którymi uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę (art. 67 ²¹ § 1 Kp)	43
Przekazanie pracownikowi, z którym uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia albo wydano polecenie pracy zdalnej, informacji określonej w art. 67 ²¹ § 1, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej (art. 67 ²¹ § 2Kp)	43
Organizacja pracy zdalnej	
Wypłata ekwiwalentu albo ryczałtu w związku z wykorzystywaniem przez pracowników własnych narzędzi pracy i materiałów (art.67 ²⁴ § 2-4 Kp)	17
Pokrywanie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (art. 67 ²⁴ § 1 pkt 2 Kp)	23
Zagadnienia z zakresu bhp	
Ocena ryzyka zawodowego pracy zdalnej	29
Opracowanie informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej	28
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wpływu pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowań psychospołecznych	18
Oświadczenie pracownika o zapewnieniu na stanowisku pracy zdalnej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	24
Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej	27

formalnych oraz obowiązków informacyjnych wynikających z obowiązujących przepisów (w 2023 r. dotyczyło to 46% kontroli, a w 2024 r. – 56% kontroli). Należy również zauważyć, iż w prawie 50% przeprowadzonych kontroli (w 2023 r. – 38% kontroli) inspektorzy ujawnili nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości w tym obszarze – podobnie jak w roku ubiegłym – dotyczyły oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy zdalnej oraz informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania takiej pracy. Ponadto pracodawcy często dopuszczali pracowników do wykonywania pracy zdalnie, nie wymagając od nich stosownych oświadczeń wynikających z przepisów prawa.

W 2024 r. **dużym zainteresowaniem wśród pracowników cieszyła się praca zdalna okazjonalna**. Pracodawcy chętnie umożliwiali pracownikom korzystanie z takiej formy pracy zdalnej. Incydentalne, okazjonalne

świadczenie przez pracownika pracy poza zakładem pracy nie wpływa negatywnie na funkcjonowanie zakładu, obniża koszty utrzymania, a z punktu widzenia pracownika – zwiększa elastyczność zatrudnienia i komfort pracy. Jednakże również w przypadku tej formy pracy zdalnej pracodawcy popełniali szereg naruszeń (nie dokumentowali faktu ubiegania się o pracę zdalną okazjonalną ani nie odbierali od pracowników stosownych oświadczeń wynikających z przepisów w zakresie bhp).

W świetle obserwacji inspektorów pracy i przeprowadzonych kontroli praca zdalna występowała częściej w średnich i dużych podmiotach, zatrudniających co najmniej 50 pracowników i tam też stwierdzano mniejsze naruszenia przepisów dotyczących pracy zdalnej.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, iż przyczyną ujawnionych nieprawidłowości jest: nieznanostwo przepisów prawa w zakresie pracy zdalnej; nieczytelność przepisów – w szczególności z uwagi na sposób ich zredagowania

(liczne odesłania do innych przepisów, szczegółowość przepisów); krótka praktyka stosowania przepisów.

Na koniec podkreślić należy, że **pracownicy doceniają możliwość pracy zdalnej**. Wśród zalet pracy zdalnej wymieniane są takie jak np.: możliwość zarządzania czasem i wykonywania pracy w dogodnym dla siebie miejscu, brak codziennych dojazdów, co pozwala zaoszczędzić czas i pieniądze, możliwość lepszego zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wykonywanie pracy z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania

się na odległość, stała dyspozycyjność mogą jednak wpływać na zacieranie się granicy pomiędzy życiem osobistym i zawodowym pracownika oraz powodować izolację społeczną, a także problemy z komunikacją. Pracodawcy również zauważają niektóre wady pracy zdalnej, takie jak np.: trudności w monitorowaniu wydajności pracowników, problemy z integracją zespołu oraz komunikacją on-line; konieczność inwestowania w odpowiednią infrastrukturę IT oraz zabezpieczenie danych. Dlatego też część pracodawców decyduje się na powrót do tradycyjnego modelu pracy.

Rozdział

Zadania w zakresie
legalności zatrudnienia

8

8. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

8.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Zakres kontroli

W roku 2024 inspektorzy pracy przeprowadzili ponad **20,0 tys. kontroli** (w 2023 r. – 20,8 tys., w 2022 r. – 19,3 tys.), podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Skontrolowano ponad 19,1 tys. podmiotów (w 2023 r. – prawie 20,0 tys., w 2022 r. – 18,4 tys.)

Kontrole ukierunkowane były na ujawnianie przypadków:
✓ powierzania pracownikom pracy bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej lub bez potwierdzenia

warunków umowy o pracę na piśmie w wymaganym terminie;

- ✓ niedopełnienia obowiązku dokonania zgłoszenia osób pracujących do ubezpieczenia społecznego;
- ✓ podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

Kontrolowano także realizację obowiązków dotyczących:

- ✓ opłacania składek na Fundusz Pracy;
- ✓ zatrudniania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom uchylającym się od wykonania obowiązku alimentacyjnego (dłużnikom alimentacyjnym).

Kontrole miały na celu również ujawnianie przypadków, w których od kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy nie zostały opłacone składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczka na podatek dochodowy, tzw. wypłat pod stołem.

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE I NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA W LATACH 2022-2024 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	Liczba osób objętych kontrolą			Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Dolnośląskie	8 287	9 263	8 889	964	1 010	906
Kujawsko-pomorskie	7 085	5 918	5 861	835	679	698
Lubelskie	11 327	7 510	7 419	755	897	812
Lubuskie	5 505	6 243	5 141	746	647	516
Łódzkie	7 953	7 135	7 785	1 067	894	994
Małopolskie	7 709	7 804	7 286	2 067	1 673	1 421
Mazowieckie	4 448	5 040	4 432	848	857	887
Opolskie	4 302	3 977	3 703	780	682	563
Podkarpackie	6 907	7 682	7 364	767	753	748
Podlaskie	7 428	7 687	6 920	602	525	494
Pomorskie	9 776	8 758	9 176	880	838	897
Śląskie	19 156	19 094	17 929	3 453	3 047	2 837
Świętokrzyskie	4 883	4 046	3 804	709	637	476
Warmińsko-mazurskie	2 568	2 660	2 213	370	354	369
Wielkopolskie	10 047	12 135	9 565	1 567	1 438	1 361
Zachodniopomorskie	5 266	5 096	4 693	936	807	646
Ogółem	122 647	120 048	112 180	17 346	15 738	14 625

Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia prawie 112,2 tys. osób (w 2023 r. – 120,0 tys., w 2022 r. – 122,6 tys.). **W stosunku do 14,6 tys. osób stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową** (w 2023 r. – 15,7 tys., w 2022 r. – 17,3 tys. osób).

Największy odsetek osób poddanych kontroli w danym województwie, w stosunku do których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową,

wykazano w województwach: mazowieckim – 20,0%, małopolskim – 19,5% i warmińsko-mazurskim – 16,7%.

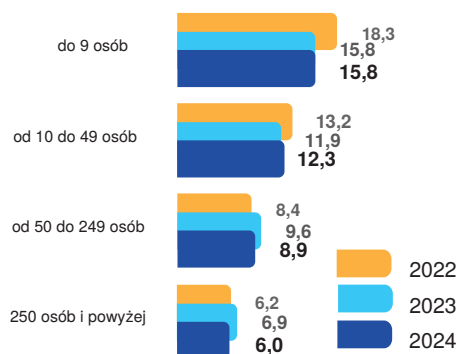
Na 20,0 tys. przeprowadzonych kontroli, **w blisko 7,1 tys. (35,6%) stwierdzono nieprawidłowości** dotyczące:

- braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – 2 247 przypadków, co stanowi 2,6% osób, których legalność zatrudnienia w tym zakresie była weryfikowana w toku kontroli;

- braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – 13 505 przypadków, tj. 12,0% ogółu osób objętych kontrolą w tym zakresie;
- niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności – 118 przypadków, tj. 2,3% osób objętych kontrolą w zakresie badanego zagadnienia.

Najwyższy odsetek osób nielegalnie świadczących pracę odnotowano w podmiotach zatrudniających do 9 osób, tj. 15,8% ogółu skontrolowanych osób oraz w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób – 12,3%.

ODSETEK OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2022-2024 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

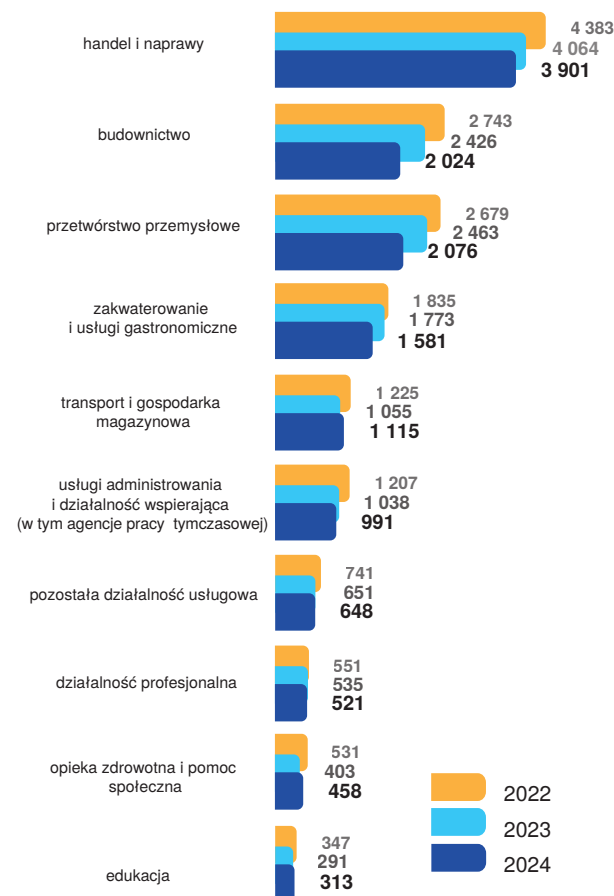


W 2024 r. w zakresie realizacji obowiązku opłacania **składek na Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek, inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w blisko 4,0 tys. kontroli na ponad 13,0 tys. przeprowadzonych w tym zakresie, tj. 30,4%. Najwięcej naruszeń przepisów dotyczyło opłacania składek na Fundusz Pracy w wymaganym terminie. Nieprawidłowości stwierdzono podczas blisko 3,5 tys. kontroli. Odnosiły się one do prawie 16,4 tys. osób. Natomiast podczas 1,2 tys. kontroli ujawniono brak opłacenia składki na Fundusz Pracy (w stosunku do 9,6 tys. osób). **Łączna kwota nieopłaconych składek wyniosła prawie 5,2 mln zł.**

W 2024 r. inspektorzy pracy kontrolowali również zagadnienia dotyczące **deklarowania właściwym organom wszystkich świadczeń ze stosunku pracy**. Na blisko 4,4 tys. kontroli i ponad 25,0 tys. zbadanych osób w tym zakresie, nieprawidłowości stwierdzono podczas 244 kontroli, które wykazały, że od kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy nie zostały opłacone składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczka na podatek dochodowy. **Łączna kwota ujawnionych świadczeń to prawie 3,5 mln zł.**

W następstwie prowadzonych czynności kontrolnych z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy kierowali do właściwych urzędów i organów administracji państwowej oraz samorządu

LICZBA OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2022-2024 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)



terytorialnego **powiadomienia o wynikach kontroli** przeprowadzonych samodzielnie przez Państwową Inspekcję Pracy dotyczących legalności zatrudnienia, w tym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 993, Krajowej Administracji Skarbowej – 530, starostów, prezydentów miast – 188, powiatowych urzędów pracy – 141.

Ponadto w ramach **współpracy z innymi służbami krajowymi** inspektorzy pracy realizowali także kontrole w zakresie legalności zatrudnienia na wniosek organu współdziałającego lub kontrole wspólne. Wnioski w tych sprawach kierowały najczęściej: Krajowa Administracja Skarbowa – 324, Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 300, powiatowe urzędy pracy – 97, policja – 63. Łącznie w 2024 r. inspektorzy pracy w ramach współdziałania przeprowadzili 3 011 kontroli, w tym 195 kontroli wspólnych i 969 kontroli na wniosek organu współdziałającego.

Wnioski

Analizując w bieżącym roku sprawozdawczym **przyczyny powierzenia i wykonywania nielegalnej pracy**, należy stwierdzić, że w zasadzie pozostają aktualne w porównaniu z wykazywanymi w latach poprzednich. Niezmiennie jako główne przyczyny wskazywane przez powierzających pracę są wysokie koszty zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej. Minimalizacja kosztów

– będąca świadomym działaniem powierzających pracę, która przejawia się m.in. poprzez zawieranie umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, w sytuacji gdy w rzeczywistości praca wykonywana jest w pełnym wymiarze, niewykazywanie bądź zaniżenie zaliczek na podatek dochodowy wynikających z różnicy pomiędzy kwotą wynagrodzenia faktycznie wypłaconą a zadeklarowaną, niezależnie od skali tych działań, zawsze przynosi przedsiębiorcy korzyści finansowe. Powyższe przekłada się na wyższe zyski w krótszym okresie, większą konkurencyjność oferowanych towarów czy usług w porównaniu z podmiotami powierzającymi pracę w sposób legalny. Do tego ryzyko poniesienia konsekwencji nielegalnego powierzenia pracy jest mniejsze w przypadku porozumienia pomiędzy powierzającym pracę nielegalnie a pracobiorcą. W praktyce, jeśli przedsiębiorca nie przyzna się do powierzania pracy bez umowy, lub nie wystąpi konflikt między oferującym pracę a pracobiorcą, udowodnienie tego procederu jest bardzo trudne. Proceder ten napędza spiralę nielegalnego zatrudnienia, bowiem część przedsiębiorców, aby utrzymać się na rynku (w sytuacji gdy głównym kryterium wyboru oferty i możliwości pozyskania zlecenia jest cena usługi) i aby móc konkurować z innymi podmiotami działającymi w samej branży, które korzystają z pracy nierejestrowanej, również decyduje się na nielegalne powierzenie pracy.

W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole, liczba ujawnionych nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia nie odzwierciedla rzeczywistej skali tego zjawiska. Sytuacji tej sprzyjają regulacje prawne, które nie są dostosowane do obecnego rynku pracy, a także coraz większa świadomość przedsiębiorców jak łatwe są one do ominięcia. Obowiązujący 7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych i brak konieczności zawierania umów cywilnoprawnych w celu świadczenia pracy w formie pisemnej, skutkuje tym, że w przypadku kontroli strony zgodnie oświadczają, że praca wykonywana jest od niedawna (nie przekracza rzeczoności terminu) na podstawie ustnie zawartej umowy cywilnoprawnej. **Stosunkowo niskie kary w porównaniu z potencjalnymi zyskami jakie może osiągnąć przedsiębiorca, nie spełniają funkcji odstraszającej.** Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że pracobiorca praktycznie nie ponosi odpowiedzialności za nielegalne wykonywanie pracy. Często bowiem ujawnienie nielegalnego zatrudnienia ma miejsce dopiero w przypadku konfliktu między stronami. Taki stan rzeczy sprawia, że coraz trudniej jest wykazać przypadki nielegalnej pracy, a „karta przetargowa” jest po stronie pracobiorcy.

Przedsiębiorcy również zwracają uwagę na **nadmierny formalizm związany z zatrudnianiem pracowników**, a w związku z tym często koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów takich jak obsługa kadrowo-płacowa. W dalszej kolejności wskazują na niskie kwalifikacje osób świadczących pracę, a w związku z tym ich brak przydatności w dłuższej perspektywie i konieczność poszukiwania nowych pracowników, czy w końcu na nierzetelność osób podejmujących pracę, która przejawia się niepodjęciem pracy, bądź jej porzuceniem krótko po zatrudnieniu, w sytuacji

gdy pracodawca poniósł już koszty. W takiej sytuacji przedsiębiorca pozostaje bez pracownika, ale z poniesionymi **kosztami przyjęcia do pracy** (koszty badań lekarskich, szkoleń bhp). Dlatego nieformalne powierzanie pracy na próbę nadal jest stosowane przez podmioty powierzające pracę, czy to w celu sprawdzenia przydatności danej osoby do wykonywania pracy, czy to w obawie przed niestawieniem się danej osoby do pracy, bądź jej nagłym porzuceniem. Nadto należy zaliczyć takie czynniki jak **krótkotrwałość świadczenia pracy i możliwość łatwej rezygnacji z pracobiorcy**, po wykonaniu przez niego pracy, w sytuacji, gdy nie była z nim zawarta umowa o pracę, ani nie został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych, a także **brak zainteresowania legalną pracą** osób, których celem jest możliwość uzyskania wyższego i szybkiego zarobku. Wśród czynników mających wpływ na powstawanie nieprawidłowości należy również wskazać na przejściowy **brak płynności finansowej** podmiotów powierzających pracę, czy też nieprzewidzianą utratę takiej płynności (np. brak zapłaty za wykonaną usługę, upadłość lub niewypłacalność kontrahentów), które to czynniki należy zakwalifikować do odrębnej grupy. Są to sytuacje, w których brak uiszczenia opłat związanych z daninami publicznoprawnymi przedsiębiorcy tłumaczą tym, że w pierwszej kolejności starają się wypłacić pracownikom wynagrodzenia, a dopiero w drugiej kolejności regulują obowiązki publicznoprawne.

Barierą w skutecznym realizowaniu zadań związanych z kontrolą legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich w większości pozostają takie same, ale następuje intensyfikacja niektórych niepożądanych działań ze strony podmiotów kontrolowanych. Coraz więcej pracodawców zaczyna korzystać z metod polegających na obniżeniu skuteczności kontroli – informują o braku dostępu do żądanych dokumentów (umowy o pracę czy umowy zlecenia), następnie przygotowują je i przedkładają w późniejszym terminie. Sprzyjają temu obowiązujące **przepisy dające nieuczciwie działającym podmiotom 7-dniowy bufor bezkarności**, tj. termin od powstania obowiązku ubezpieczenia, ułatwia powierzenie nierejestrowanej pracy zarobkowej, aż do chwili ewentualnej kontroli inspektora pracy oraz brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu świadczenia pracy w formie pisemnej. Ten obowiązek wprowadzono w stosunku do cudzoziemców. Inspektorzy pracy także sygnalizowali **celowe wydłużanie czasu do poddania się kontroli**, w wielu przypadkach aż do momentu zaprzestania zatrudniania lub powierzania pracy, a także przypadki udaremnienia przeprowadzenia kontroli poprzez rozwiązanie – już po rozpoczęciu czynności kontrolnych przez inspektora pracy, stosunków prawnych z osobami wykonującymi dotychczas pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego. Ponadto inspektorzy pracy wskazywali na **nieprowadzenie działalności pod adresem siedziby firmy** wskazanym w rejestrach przedsiębiorców, czy brak adresu siedziby w rejestrze przedsiębiorców (KRS). Brak bezpośredniego dostępu do danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie zgłoszenia pracobiorców do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych

jest poważnym utrudnieniem w codziennej pracy osób prowadzących kontrole legalności zatrudnienia. Nader istotne w walce z nielegalnym zatrudnieniem jest **udostępnienie inspektorom pracy narzędzi, które pozwoliłyby na szybką, tj. w miejscu prowadzonych czynności kontrolnych, weryfikację on-line osób świadczących pracę w bazach ZUS**. Inne problemy zgłaszane przez inspektorów pracy to uporczywe nieodbieranie korespondencji, nieokazywanie wszystkich dokumentów objętych kontrolą w wyznaczonych terminach, niestawianie się na umówiony termin celem okazania dokumentów lub złożenia wyjaśnień w zakresie objętym kontrolą, nieobecność przedsiębiorcy w chwili rozpoczęcia kontroli przy jednoczesnym niewyznaczeniu osoby upoważnionej do jego reprezentowania przed organami kontroli, prowadzenie działalności gospodarczej za pośrednictwem biura wirtualnego, w którym nikt zazwyczaj nie przebywał. Odnotowano również przypadki, że osoby przebywające w biurze wirtualnym odmawiały odbioru korespondencji, tj.: upoważnienia do kontroli, żądania okazania dokumentów, powołując się, że nie zostały upoważnione do tego typu czynności prawnych. Na trudności napotymano także ze strony osób, które nie stawiały się w wyznaczonym terminie na żądanie inspektora, a zostały wezwane w charakterze świadka celem złożenia zeznań w związku z faktem wykonywania pracy w podmiocie kontrolowanym. Osoby te również nie usprawiedliwiały powodów niestawiennictwa. W związku z tym inspektorzy pracy zmuszeni byli oprzeć ustalenia z kontroli jedynie na okazanych dokumentach i oświadczeniach złożonych przez kontrolowanego przedsiębiorcę.

Zgłaszane w latach ubiegłych **postulaty wprowadzenia zmian w obrębie kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich w dużym stopniu pozostają aktualne** w bieżącym roku sprawozdawczym. Kontrola legalności zatrudnienia powinna zostać ograniczona do ustalenia danych osób wykonujących w danym momencie pracę w kontrolowanym podmiocie, a następnie sprawdzenia czy osoby te przed jej rozpoczęciem zostały zgłoszone do ZUS. W przypadku braku zgłoszenia, inspektorzy pracy stwierdzaliby nielegalną pracę. Każda osoba zastana przy pracy byłaby uznawana za pracującą na rzecz kontrolowanego podmiotu. Dla samego faktu stwierdzenia nielegalnej pracy nie miałyby znaczenia forma i rodzaj umowy, a jedynie fakt niezgłoszenia osoby pracującej do ZUS. Zatem do postulatów Państwowej Inspekcji Pracy należą:

- wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej przed jej dopuszczeniem do pracy;
- wprowadzenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu wykonywania pracy zarobkowej w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy z określeniem warunków jej wykonywania: w przypadku cudzoziemców taki obowiązek istnieje, a brak takiego obowiązku w stosunku do obywateli polskich nosi znamiona dyskryminacji obywateli polskich na rynku pracy;
- zmodyfikowanie obowiązującego systemu sankcji za nielegalne powierzanie pracy poprzez ustalenie wysokości kar na poziomie zniechęcającym do naruszania przepisów

i uzależnienie wysokości kary od liczby osób pracujących nielegalnie – osobno za każdą osobę nielegalnie świadczącą pracę;

- udostępnienie inspektorom pracy bezpośredniego (on-line) dostępu do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie potwierdzenia zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, który umożliwiałby taką weryfikację na miejscu w czasie kontroli, a w przypadku braku takiego rozwiązania wprowadzenie obowiązku przechowywania dokumentacji osób świadczących pracę w zakresie zawartej umowy i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w miejscu wykonywania pracy;
- umożliwienie inspektorom pracy prowadzenia tzw. wstępnych czynności rozpoznawczych na etapie poprzedzającym formalne wszczęcie kontroli, które miałyby na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie lokalizacji podmiotu, prowadzonej działalności oraz godzin jego pracy, osób wykonujących pracę wraz z możliwością udokumentowania tych czynności i prawem do wykorzystania tych dowodów w postępowaniu kontrolnym;
- rozszerzenie katalogu podmiotów do kontroli także o byłych pracodawców, z możliwością badania kwestii związanych z zatrudnieniem za okres nieprzedawnionych roszczeń ze stosunku pracy.

8.2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

Zakres kontroli

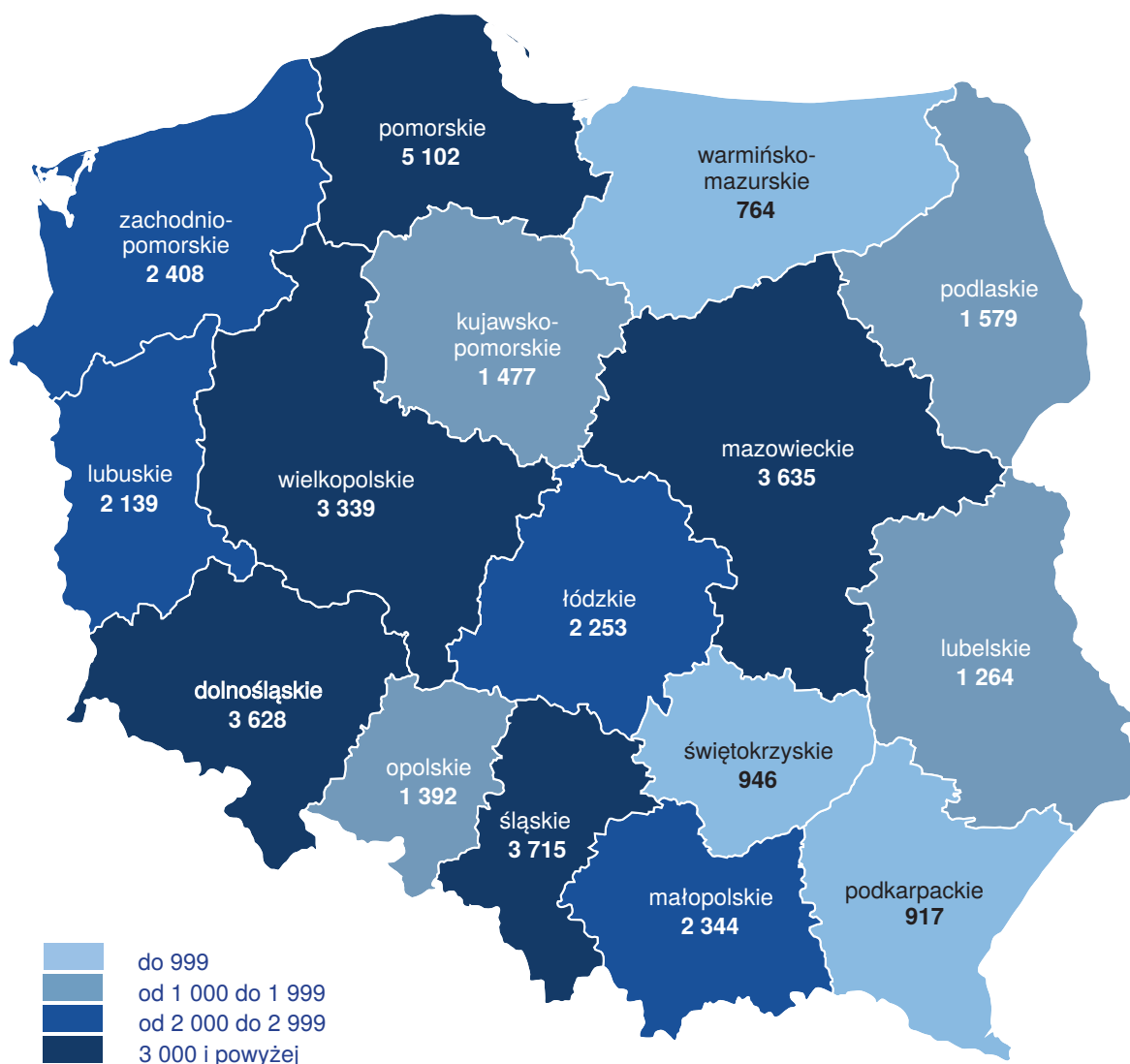
W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **8 723 kontrole** legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. **Sprawdzono legalność powierzenia pracy 36,9 tys. cudzoziemcom**, w tym 6,2 tys. (16,7%) wykonującym pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, 0,5 tys. (1,3%) pracującym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową oraz 17,6 tys. (47,7%), dla których złożono powiadomienia o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy.

Kontrolą objęto obywateli 114 państw, w tym 94 państw trzecich, tj. państw spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii. Podobnie jak w latach poprzednich, najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców

KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Liczba kontroli ogółem	8 895	9 138	8 723
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	40 748	39 403	36 902
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	40 361	39 164	36 731
– w tym obywateli Ukrainy	32 996	29 610	26 808

CUDZOZIEMCY OBJĘCI KONTROLĄ (WG WOJEWÓDZTW)



stanowili obywatele Ukrainy – 26,8 tys., tj. 73% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich (w 2023 r. – 26,6 tys. – 75,6%, w 2022 r. – 33 tys. – 82%). W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (3 605 – 9,8%), Gruzji (1 087 – 3%), Kolumbii (662 – 1,8%), Indii (638 – 1,7%) i Filipin (566 – 1,5%). Widoczny jest, w porównaniu z latami ubiegłymi, wzrost liczby cudzoziemców z państw Azji oraz Ameryki Południowej.

W 2024 r. najwięcej cudzoziemców, których legalność zatrudnienia była weryfikowana, świadczyło pracę w województwach: pomorskim – 5,1 tys., śląskim – 3,7 tys., mazowieckim i dolnośląskim – po 3,6 tys. oraz wielkopolskim – 3,3 tys.

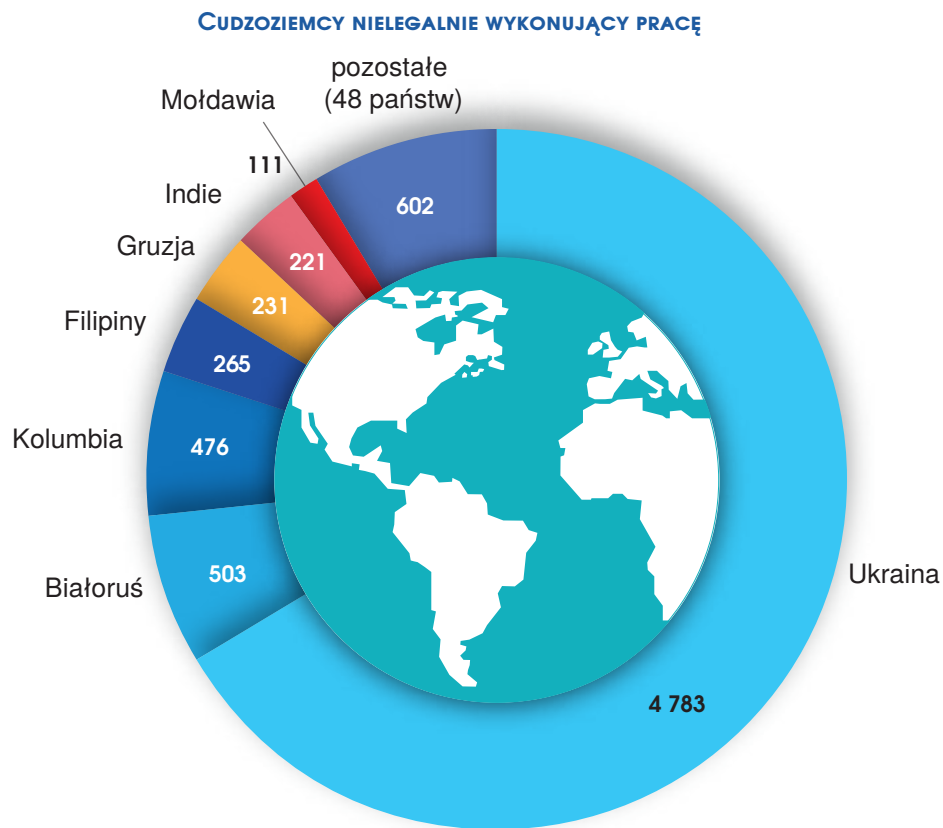
Kontrolowani cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w następujących sekcjach gospodarki: przetwórstwie przemysłowym – 20,7%, budownictwie – 19,2%, usługach administrowania i działalności wspierającej (w tym agencjach zatrudnienia i agencjach ochrony mienia) – 16,4% oraz transporcie – 12,8%.

Diagnoza

W 2024 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie **2 940 kontroli, tj. w trakcie 33,7%** kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

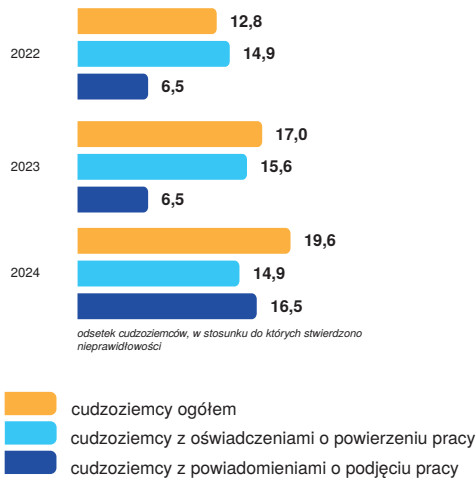
Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 7 192 cudzoziemcom z 54 państw**, co stanowi **19,6%** objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2023 r. było to 6 667 cudzoziemców – 17%, w 2022 r. – 5 183 cudzoziemców – 12,8%).

W przypadku cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi odsetek nielegalnie zatrudnionych obcokrajowców wyniósł 14,9%, natomiast w przypadku obywateli Ukrainy, dla których złożono powiadomienie o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy – 16,5%.


LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2022-2024 (WG WYBRANYCH OBYWATELSTW)

Państwo	2022		2023		2024	
	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca
Ukraina	32 996	3 943	29 610	4 747	26 808	4 783
Białoruś	2 979	458	3 800	581	3 605	503
Kolumbia	66	16	154	47	662	476
Filipiny	248	62	539	129	566	265
Gruzja	1 114	273	1 057	336	1 087	231
Indie	281	22	513	115	638	221
Mołdawia	465	131	424	100	426	111
Nepal	70	7	143	19	241	93
Indonezja	82	51	239	122	257	70
Uzbekistan	126	16	244	77	261	61
Bangladesz	204	6	249	39	350	56
Turcja	168	14	351	21	295	42
Gwatemala	-	-	-	-	42	37
Azerbejdżan	72	8	108	35	112	26
Turkmenistan	24	3	98	31	79	25
Rosja	313	37	257	51	155	18
Kirgistan	14	3	65	25	55	16
Wietnam	88	6	175	30	124	15

ODSETEK CUDZOZIEMCÓW Z KRAJÓW TRZECICH, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNĄ PRACĘ W LATACH 2022-2024



Najliczniejszą grupę cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych stanowili **obywatele Ukrainy – 4 783 osób, tj. 17,8%** obywateli tego państwa objętych kontrolą (w 2023 i 2022 r. – po 16%), co stanowi 66,5% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli: Białorusi (503 cudzoziemców), Kolumbii (476), Filipin (256), Gruzji (231), Indii (221) i Mołdawii (111).

W toku kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 69% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom, w 2023 r. – w 64%, w 2022 r. – w 55%). Sytuacje takie miały miejsce, gdy cudzoziemcy świadczyli pracę, nie posiadając odpowiedniego zezwolenia na pracę lub niezgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy (w szczególności w zakresie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin, a także wynagrodzenia). W przypadku obywateli Ukrainy, dla których zostały złożone powiadomienia, o których mowa w art. 22 ust. 1 *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, nieprawidłowość definiujemy jako „brak wymaganego zezwolenia na pracę”, w sytuacji gdy podmiot powierzający im pracę nie złożył powiadomienia we właściwym terminie bądź powierzył pracę w wymiarze czasu pracy niższym lub liczbie godzin mniejszej niż zostały wskazane w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu.

Największy odsłetek nielegalnie pracujących cudzoziemców w stosunku do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolą stwierdzono w województwach: **mazowieckim (24%)**, dolnośląskim, łódzkim i wielkopolskim (po 22%) oraz śląskim, podlaskim i pomorskim (po 21%).

Największą liczbę cudzoziemców, którym została powierzona nielegalna praca, wykazano w podmiotach prowadzących działalność w: budownictwie (21% nielegalnie

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	2 852	4 282	4 996
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	1 952	1 697	1 460
Brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	836	793	763
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawnijająca do wykonywania pracy	51	54	65
Nielegalny pobyt na terytorium RP	16	9	28

LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2022-2024 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Budownictwo	1 371	1 496	1 480
Przetwórstwo przemysłowe	593	796	1 470
Usługi administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje pracy tymczasowej)	1 478	1 303	1 263
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	426	709	806
Handel i naprawy	325	622	667
Transport i gospodarka magazynowa	381	820	659
Pozostała działalność usługowa	166	217	234
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	94	77	127
Działalność profesjonalna	172	200	117
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	32	46	113
Edukacja	36	52	104
Informacja i komunikacja	29	32	38
Kultura, rozrywka i rekreacja	20	28	37

**LICZBA UJAWNIONYCH CUDZOZIEMCÓW, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNE WYKONYWANIE PRACY W LATACH 2022-2024
(WG WOJEWÓDZTW)**

Województwo	2022			2023			2024		
	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę
Dolnośląskie	736	3 399	459	915	4 153	751	818	3 628	816
Kujawsko-pomorskie	323	1 655	176	303	1 421	266	342	1 477	218
Lubelskie	428	1 935	107	315	1 329	118	306	1 264	150
Lubuskie	347	1 639	123	368	2 181	455	367	2 139	225
Łódzkie	638	2 769	336	605	2 353	413	633	2 253	499
Małopolskie	632	2 794	247	638	2 599	449	576	2 344	369
Mazowieckie	832	3 215	451	972	4 047	766	947	3 635	873
Opolskie	393	1 838	164	359	1 503	276	346	1 392	243
Podkarpackie	345	1 434	81	303	1 053	138	287	917	119
Podlaskie	390	2 048	427	442	2 162	470	350	1 579	334
Pomorskie	955	4 522	545	997	5 076	612	957	5 102	1 075
Śląskie	978	4 229	842	1 006	3 869	685	989	3 715	788
Świętokrzyskie	247	1 066	172	245	969	146	244	946	104
Warmińsko-mazurskie	244	1 132	139	244	883	137	238	764	159
Wielkopolskie	798	4 208	516	868	3 626	622	750	3 339	738
Zachodniopomorskie	609	2 865	398	558	2 179	368	573	2 408	482
Ogółem	8 895	40 748	5 183	9 138	39 403	6 672	8 723	36 902	7 192

Uwaga! W przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy zostali uwzględnieni w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli

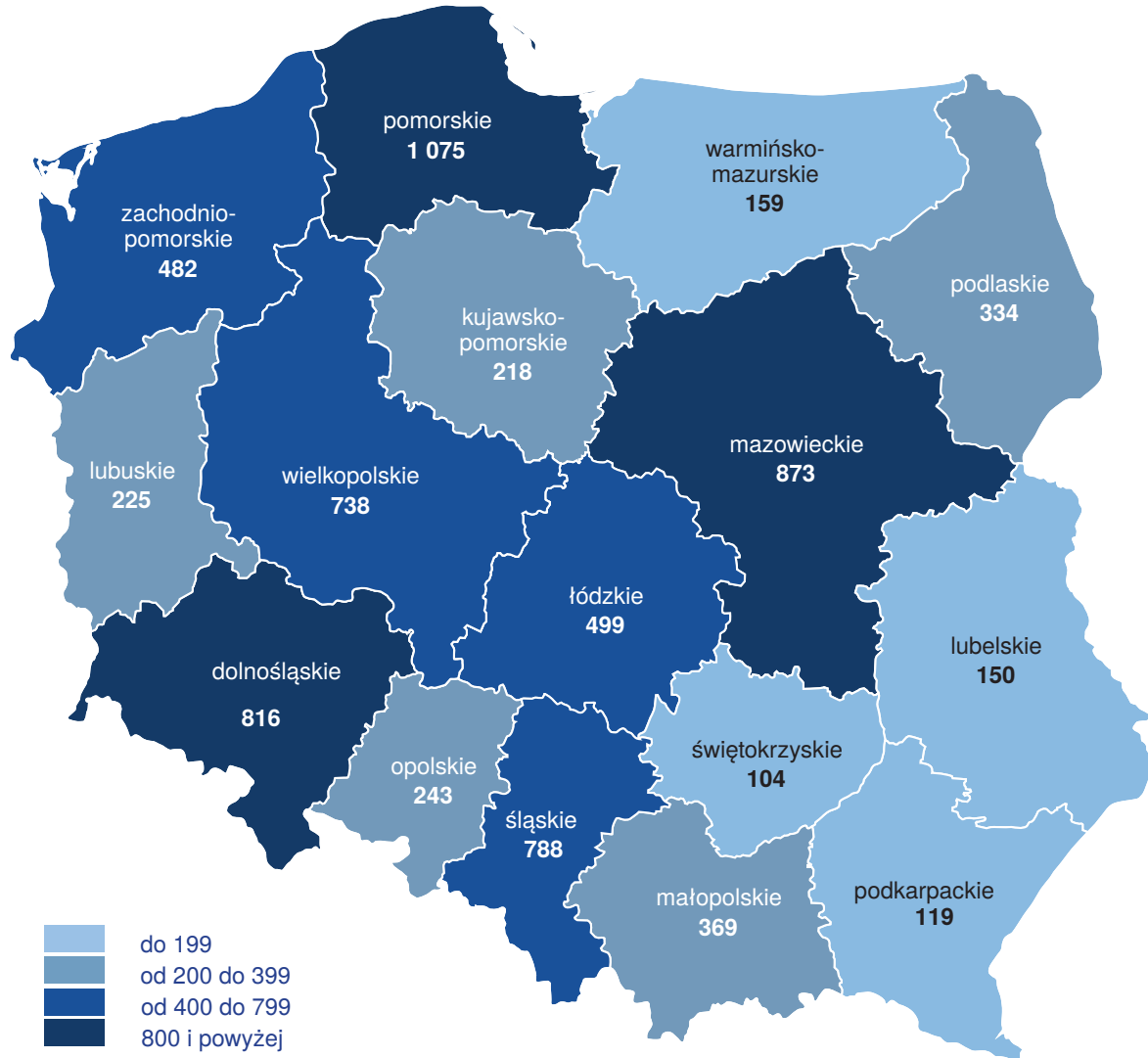
zatrudnionych), przetwórstwie przemysłowym (20%) oraz usługach administrowania i działalności wspierającej, obejmującej również agencje pracy tymczasowej (18%).

Niezależnie od legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy kontrolują przestrzeganie praw pracowniczych obcokrajowców.

Stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących **technicznego bezpieczeństwa pracy** w odniesieniu do 24,1% badanych cudzoziemców (w 2023 r. – 30%, w 2022 r. – 27,7%).

W zakresie **prawnej ochrony pracy** wykazano naruszenia przepisów prawa wobec 8,7% badanych obcokrajowców (w 2023 r. – 11,8%, w 2022 r. – 6,4%). Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ (WG WOJEWÓDZTW)



- braku lub nieprawidłowego wypłacenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą – 2 498 przypadków, tj. 10,3% badanych cudzoziemców (w 2023 r. – 2 842; 17,5%, w 2022 r. – 2 504; 9,5%);
- niezgodności zastosowania umowy cywilnoprawnej z warunkami świadczenia pracy – 471 przypadków, tj. 3,3% ogółu badanych cudzoziemców (w 2023 r. – 181; 5%; w 2022 r. – 518; 3,2%).

Ponadto stwierdzono brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych – 4 798 przypadków, tj. 14,5% kontrolowanych cudzoziemców (w 2023 r. – 2 197; 25,6%, w 2022 r. – 2 514; 14%).

Realizując zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, **Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała z innymi organami i właściwymi**

służbami, w szczególności ze Strażą Graniczną, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

W roku sprawozdawczym w ramach działań obejmujących legalność zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy przeprowadzili **123 wspólne kontrole ze Strażą Graniczną** oraz **27 kontroli na wniosek** tej formacji. Do Straży Granicznej skierowano 1 261 powiadomień o ujawnionych przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2024 r. współpraca z **województwami** obejmowała skierowanie do tych organów 1 407 powiadomień dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadzono także 69 kontroli na wniosek urzędów wojewódzkich.

Wnioski

W 2024 r. ponad połowa objętych kontrolą cudzoziemców wykonywała pracę na podstawie maksymalnie uproszczonego sposobu legalizacji pracy, tj. powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ust. 1 *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*. To rozwiązanie, dedykowane obywatelom Ukrainy, było dla nich główną metodą legalizacji pracy (skorzystało z niego 2/3 objętych kontrolą obywateli Ukrainy). Pozostali kontrolowani cudzoziemcy świadczyli pracę na zasadach określonych w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w szczególności na podstawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Podobnie jak w latach poprzednich, obserwujemy zjawisko powierzania obywatelom Ukrainy pracy na próbę. Inspektorzy pracy, po ujawnieniu w toku kontroli cudzoziemców, otrzymywali informację, że jest to dopiero ich pierwszy dzień pracy, zatem nie upłynęły jeszcze terminy na zgłoszenie ich do ubezpieczeń społecznych oraz złożenie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego *praca.gov.pl*. Legalizacja pracy cudzoziemców jest więc wynikiem czynności kontrolnych podjętych w danym podmiocie przez inspektorów pracy. Wyeliminowanie takich nieprawidłowości może nastąpić tylko poprzez **zmiany legislacyjne polegające na nałożeniu na płatnika obowiązku zgłoszenia osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem ich do świadczenia pracy**.

Sposobem uniknięcia zobowiązań publicznoprawnych jest praktyka deklarowania w dokumencie legalizującym pracę obcokrajowca, że będzie on wykonywał **pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy** lub liczbie godzin (np. kilkanaście na miesiąc), podczas gdy faktycznie cudzoziemiec pracuje znacznie więcej, niż wynika z oficjalnej dokumentacji przedstawianej w trakcie kontroli. Dodatkowym problemem są umowy o dzieło, które nie nakładają na podmioty powierzające pracę cudzoziemców, obowiązku ewidencjonowania godzin ich pracy.

Trudności w uzyskaniu informacji, ile cudzoziemiec faktycznie świadczył godzin pracy, występują w szczególności w sytuacjach, gdy podmioty zatrudniające cudzoziemców, kierują ich do zakładów pracy zlokalizowanych w różnych województwach. Takie zjawisko może mieć miejsce w przypadku zastosowania outsourcingu, który w najbardziej rozbudowanej formie staje się **wielopoziomowym łańcuchem podwykonawców** przekazujących między sobą cudzoziemców. Z jednej strony stosowanie takiego mechanizmu utrudnia i wydłuża czas prowadzenia kontroli, z drugiej prowadzi do rozmycia odpowiedzialności za wykonujących pracę obcokrajowców w obszarze legalności zatrudnienia oraz prawa pracy.

Na efektywność kontroli mają wpływ przypadki, gdy podmioty jako adres siedziby wskazują adres biura wirtualnego. Działanie takie może utrudniać kontrolę z uwagi na brak kontaktu lub współpracy ze strony podmiotu kontrolowanego oraz ograniczać prowadzenie czynności kontrolnych na terenie zakładu pracy.

Poza systemem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy pozostaje tzw. **działalność nierejestrowana cudzoziemców**, która w rozumieniu art. 5 ust. 1 *ustawy Prawo przedsiębiorców*, nie stanowi działalności gospodarczej. Zwracamy uwagę, że nadużywanie tego instrumentu może służyć obejściu przepisów z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, a także ubezpieczeń społecznych.

Doświadczenia zebrane w toku kontroli realizowanych w 2024 r. wskazują, że w celu poprawy skuteczności działań urzędu w obszarze legalności powierzenia pracy cudzoziemcom, niezbędne jest zapewnienie inspektorom pracy **dostępu do danych dotyczących zgłoszenia obcokrajowców do ubezpieczeń społecznych zawartych w rejestrach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**, a także innych informacji dotyczących cudzoziemców, w tym o udzielanych decyzjach pobytowych, wjeździe lub wyjeździe z terytorium Polski.

Pozytywne zmiany na polskim rynku pracy powinna przynieść *ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*, której celem jest m.in. **ograniczenie występujących nadużyć i usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom**. W ustawie częściowo uwzględniono wnioski składane przez inspekcję, w szczególności dotyczące eliminowania nieprawidłowości wynikających ze stosowania outsourcingu stanowiącego obejście przepisów o pracy tymczasowej oraz rozwiązania zapobiegające zatrudnianiu cudzoziemców w podmiotach, które decydują się na utrudnianie czynności kontrolnych inspektorom pracy (np. nieokazywanie wymaganych dokumentów, niestawianie się na wezwania). Pozytywnie należy ocenić usunięcie możliwości stosowania tzw. spółek ukraińskich, które w przypadku cudzoziemców wykorzystywane były do obchodzenia przepisów dotyczących konieczności uzyskiwania zezwoleń na pracę. W 2024 r. rejestrowano przypadki, gdy stosowano przepisy Kodeksu spółek handlowych, tj. możliwość wykonywania przez obcokrajowców – bez potrzeby otrzymania zezwoleń na pracę – powtarzających się świadczeń niepieniężnych na rzecz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych. Dużą zmianą jest także **wprowadzenie nowej filozofii nakładania kar za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom**. Nowa ustawa podwyższa kwotę grzywny za wykroczenia z obszaru legalności zatrudnienia cudzoziemców, a także uzależnia jej wysokość od liczby cudzoziemców, którym dany podmiot powierzył nielegalne wykonywanie pracy.

8.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia, powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej oraz outsourcing

Cel kontroli prowadzonych w 2024 r. stanowiła ocena przestrzegania przepisów ustaw:

- ✓ *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, regulujących świadczenie usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej;

- ✓ o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zarówno przez agencje pracy tymczasowej, jak i pracodawców użytkowników, także w zakresie stosowania praktyk polegających na obchodzeniu przepisów tej ustawy, w szczególności poprzez stosowanie outsourcingu, leasingu czy innych form powierzania pracy.

Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Zakres kontroli

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **516 kontroli** w 488 podmiotach (w 2023 r. 513 kontroli w 492 podmiotach, a w 2022 r. 530 kontroli w 494 podmiotach), obejmujących w szczególności badanie dopełnienia obowiązków: dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru oraz prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Wskazana liczba kontroli dotycząca problematyki przestrzegania przepisów ustawy uwzględnia **kontrole realizowane na podstawie:**

- ✓ **działań planowych**, w tym w agencjach zatrudnienia, które nie były kontrolowane w latach 2021-2023;
- ✓ interwencji podejmowanych **na podstawie skarg**;
- ✓ **monitoringu mediów** prowadzonego pod kątem ujawniania przypadków naruszenia zasad prowadzenia agencji zatrudnienia.

Czynnościami kontrolnymi objęto zarówno podmioty prowadzone przez **krajowe osoby** fizyczne i prawne, jak i przez przedsiębiorców zagranicznych, w tym **obywateli tzw. państw trzecich**.

W okresie sprawozdawczym czynności kontrolne objęły przede wszystkim podmioty świadczące dwa rodzaje usług, tj. **pracy tymczasowej** oraz **pośrednictwa pracy**, w tym polegającego na **kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych** oraz **kierowaniu cudzoziemców na teren RP** do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w podmiotach z siedzibą na terytorium Polski.

W okresie sprawozdawczym przeważały kontrole prowadzone w agencjach zatrudniających do 9 pracowników (33%)

KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA (WG RODZAJU ŚWIADCZONYCH USŁUG)

Rodzaj działalności	Liczba kontroli
Praca tymczasowa	361
Pośrednictwo pracy, w tym:	190
- kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	57
- kierowanie cudzoziemców na teren RP	44
Doradztwo personalne	96
Poradnictwo zawodowe	92

KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2022-2024 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2022		2023		2024	
	Liczba kontroli	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Liczba kontroli	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Liczba kontroli	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Dolnośląskie	46	2	58	3	53	1
Kujawsko-pomorskie	20	-	19	1	16	-
Lubelskie	21	1	19	3	16	-
Lubuskie	10	1	12	3	9	1
Łódzkie	37	-	32	2	33	3
Małopolskie	33	2	30	-	37	3
Mazowieckie	60	9	71	18	72	6
Opolskie	34	3	30	-	27	3
Podkarpackie	20	1	17	-	19	-
Podlaskie	31	-	12	-	14	-
Pomorskie	45	3	48	7	54	9
Śląskie	76	9	81	8	77	11
Świętokrzyskie	17	1	10	1	11	3
Warmińsko-mazurskie	13	2	11	5	10	2
Wielkopolskie	44	3	42	4	40	6
Zachodnio-pomorskie	23	2	21	1	28	2

oraz od 50 do 249 pracowników (28%). Z kolei w agencjach zatrudniających od 10 do 49 pracowników przeprowadzono 22% kontroli, zaś najmniej (17%) w dużych agencjach o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników.

Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie województw: śląskiego (77 kontroli), mazowieckiego (72) oraz pomorskiego (54).

Diagnoza

Nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia wykazano w **326 kontrolach** (63%), w 2023 r. w 329 kontrolach (64%), w 2022 r. w 358 kontrolach (67,5%).

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ujawniono w **50 podmiotach (10% skontrolowanych przedsiębiorstw)**, co nie odbiega znacznie od liczby tego rodzaju nieprawidłowości z lat ubiegłych (w 2023 r. ujawniono 56 takich podmiotów – 11%, w 2022 r. ujawniono 39 takich podmiotów – 7,9%). Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia dotyczyło pracy tymczasowej (40) oraz pośrednictwa pracy (11, w tym 5 w zakresie kierowania osób do pracy za granicą), doradztwa personalnego (1) i poradnictwa

zawodowego (1). W ramach czynności kontrolnych ujawniono podmioty świadczące nielegalnie jedną lub więcej usług wymagających certyfikatu agencji zatrudnienia.

Świadczenie usług agencji zatrudnienia przez niecertyfikowane firmy w 2024 r. obejmowało sytuacje, w których podmioty **nie posiadały certyfikatu** o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru uprawniającego do świadczenia usług agencji zatrudnienia, także przez podmioty świadczące usługi **outsourcingu/leasingu** będącego w praktyce **pracą tymczasową**, ale także kontynuowały działalność agencji zatrudnienia pomimo wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia.

Przyczyny zjawiska nielegalnego prowadzenia usług agencji zatrudnienia pozostają niezmiennie. Należą do nich **nieznajomość przepisów** lub **celowe działania**, podyktowane w szczególności względami ekonomicznymi oraz chęcią unikania obowiązków związanych z prowadzeniem usług agencji zatrudnienia. Zdaniem kontrolujących osiągnięte korzyści z prowadzenia niecertyfikowanej działalności przewyższają potencjalne kary związane z nieprawidłowościami. Egzekwowania przestrzegania przepisów regulujących zasady świadczenia usług agencji zatrudnienia nie ułatwia **brak sankcji** przewidzianych dla podmiotów korzystających z usług outsourcingu, będących w praktyce pracą tymczasową, świadczonych przez podmioty bez certyfikatu albo przez agencje pracy tymczasowej.

PODMIOTY ŚWIADCZĄCE NIELEGALNIE USŁUGI AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2022-2024 (WG RODZAJU USŁUG)

Wyszczególnienie	2022		2023		2024	
	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Liczba skontrolowanych podmiotów:	494	39	492	56	488	50
W tym świadczących:						
- wyłącznie usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego	254	6	131	12	133	10
- usługi agencji pracy tymczasowej	240	33	361	44	355	40

Najwięcej podmiotów, w których stwierdzono nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia ujawniono w województwach: śląskim (11) oraz pomorskim (9).

W 2024 r. do **najczęściej stwierdzanych uchybień** zaliczyć można:

- niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru** oraz **niewskazywanie, że określona propozycja pracy stanowi ofertę pracy tymczasowej** – **101 agencji** (w 2023 r. – 103 agencje, w 2022 r. – 121 agencji);
- nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia marszałkowi województwa corocznej, **pełnej informacji o działalności** agencji zatrudnienia – **86 agencji** (w 2023 r. – 99 agencji, w 2022 r. – 93 agencje);

- niedopełnienie **obowiązku poinformowania** marszałka województwa o zmianie danych, zawieszeniu albo wznowieniu działalności gospodarczej w **17 agencjach** (w 2023 r. – 31 agencji, w 2022 r. – 39 agencji);
- naruszenie obowiązku **posiadania lokalu**, w którym są świadczone usługi agencji zatrudnienia – **41 agencji** (w 2023 r. – 35 agencji, w 2022 r. – 24 agencje);
- **nieprzestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji** w stosunku do osób, dla których agencje poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – w **10 agencjach**. Naruszenie zakazu dyskryminacji dotyczyło oferty pracy zawierającej kryteria dyskryminujące kandydatów **ze względu na płeć, wiek i narodowość**;

- pobieranie **niezgodnych z prawem opłat** od osób, dla których agencje poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wykazano w **3 kontrolach**.

W toku kontroli szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. W 2024 r. spośród skontrolowanych agencji, **57 podmiotów świadczyło usługę pośrednictwa pracy polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą**.

W roku sprawozdawczym w **30 podmiotach** stwierdzono naruszenia związane z kierowaniem osób do pracy za granicą, w szczególności:

- w **22 agencjach** ujawniono uchybienia w zakresie zawierania **pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy** za granicą u pracodawców zagranicznych, w tym w 10 agencjach nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą;
- w **21 agencjach** stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania **pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi**, do których kierowano osoby do pracy za granicą, z czego w 4 agencjach nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym;
- w **9 agencjach** ujawniono naruszenie obowiązku przekazania osobom kierowanym do pracy za granicą albo do pracy tymczasowej do podmiotu działającego poza terytorium RP, **pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach** związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą;
- **17 agencji** nie prowadziło **wykazów osób** kierowanych do pracy za granicą lub prowadziły je nierzetelnie;
- w **10 agencjach** ujawniono nieprawidłowości dotyczące prowadzonych **wykazów podmiotów**, do których kierowane były osoby do pracy za granicą.

W 2024 r. spośród skontrolowanych agencji **44 podmioty świadczyły usługę pośrednictwa pracy** polegającą na kierowaniu osób, w tym także cudzoziemców, **do pracy** w podmiotach prowadzących działalność **na terytorium Polski**. Nieprawidłowości dotyczące kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP wykazano w prawie połowie **agencji** świadczących tę usługę, tj. **21 podmiotach** świadczących usługi w tym zakresie, w szczególności:

- 7 agencji nie zawarło pisemnych umów z cudzoziemcami kierowanymi do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, a w 5 agencjach umowy te nie spełniały wymogów przewidzianych w przepisach prawa;
- w 4 agencjach nie był przestrzegany obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi, przed podpisaniem umowy, jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca, a w 5 agencjach stwierdzono uchybienia w tym zakresie;
- 8 agencji nie przekazywało cudzoziemcom oraz podmiotom, do których agencja kieruje cudzoziemców,

pisemnych informacji m.in. o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP, a w 3 stwierdzono uchybienia w tym zakresie;

- w 7 agencjach nie prowadzono wykazów cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz wykazów podmiotów, do których kierowano cudzoziemców, a w 2 agencjach wykazy te były prowadzone nierzetelnie;
- w 4 agencjach nie prowadzono wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a w 3 agencjach wykazy te były prowadzone nierzetelnie.

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **90 kontroli** w 89 podmiotach (w 2023 r. 86 kontroli, w 2022 r. – 87 kontroli) prowadzonych w Polsce przez cudzoziemców spoza UE.

Zdecydowana większość kontroli dotyczyła podmiotów prowadzonych przez obywateli **Ukrainy (65), Republiki Korei (6) i Filipin (5)**.

Wśród zbadanych agencji prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, którzy zarejestrowali działalność gospodarczą na terenie RP, zdecydowana większość dotyczyła **działalności regulowanej w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej, ale także usług outsourcingowych**. Kontrolowane podmioty powierzały pracę zarobkową niemal wyłącznie cudzoziemcom, głównie na podstawie zawartych z nimi umów cywilnoprawnych.

Spośród 50 podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia, w 8 przypadkach (w 2023 r. w 14 na 56 wszystkich ujawnionych przypadków, w 2022 r. w 12 na 39 wszystkich ujawnionych przypadków), podmioty te były prowadzone przez cudzoziemców spoza UE (Ukraina – 8).

Wyniki kontroli wskazują zależność polegającą na tym, że **cudzoziemcy prowadzący agencję zatrudnienia często rekrutują cudzoziemców tej samej narodowości**, wykorzystując wzajemne zaufanie oraz brak bariery językowej. Zaniepokojenie budziły sytuacje, w których członkami zarządu, prokurentami czy pełnomocnikami oficjalnie byli obywatele polscy, jednakże z całokształtu okoliczności wynikało, że faktycznie działalnością gospodarczą kierował cudzoziemiec spoza UE.

Sygnały kierowane do inspekcji wskazują na przypadki oferowania cudzoziemcom z państw trzecich **fikcyjnej pracy w Polsce**. Najczęściej proceder ten ma miejsce z udziałem podmiotów zarejestrowanych na terenie RP przez cudzoziemców spoza UE, które dodatkowo pozyskują wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub pomimo wykreślenia z tego rejestru, nadal oferują pracę w Polsce lub za granicą. Zazwyczaj nie prowadzą one faktycznej działalności pod adresem siedziby wskazanym w Krajowym Rejestrze Sądowym lub działają jedynie w formie wirtualnego biura i **operują jedynie w cyberprzestrzeni**, co uniemożliwia skuteczne przeprowadzenie kontroli przez inspektora pracy.

Rekrutacja cudzoziemców zainteresowanych podjęciem pracy w Polsce nierzadko oparta jest na modelu współpracy

podmiotów zarejestrowanych na terenie RP z podmiotami zagranicznymi, rekrutującymi cudzoziemców spoza UE i pobierającymi **wysokie opłaty**, w tym za uzyskanie **zezwolenia na pracę**. Zatem już sama rekrutacja ma miejsce w skomplikowanych, nierzadko wielopoziomowych schematach, niemożliwych do zweryfikowania w ramach kompetencji posiadanych przez Państwową Inspekcję Pracy ani poprzez współpracę z odpowiednikami inspekcji pracy w państwach spoza UE/EFTA.

Podmioty te wykorzystują nieznamość przepisów oraz trudną sytuację życiową cudzoziemców, wprowadzając ich w błąd, obiecując sprowadzenie na terytorium Polski i przekazując im np. fałszywe dokumenty. Dochodzi przy tym do wyłudzenia od cudzoziemców pieniędzy za usługi, związane z podjęciem pracy w Polsce, które nie są realizowane. Ten nielegalny proceder, noszący znamiona przestępstwa oszustwa, realizowany jest w taki sposób, że również organy ścigania mają problem z ustaleniem miejsca działania sprawcy, co jest istotną przesłanką dla podjęcia czynności przez właściwą jednostkę prokuratury i policji.

W 2024 r. Państwowa Inspekcja Pracy w **74 przypadkach powiadomiła** marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy o naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. W następstwie powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy w roku sprawozdawczym **22 agencje zatrudnienia zostały wykreślone** z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, a **16 wykreśleń** dokonano w następstwie powiadomień z lat 2022-2023. Łącznie z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia w 2024 r. wykreślono **38 agencji** (w 2023 r. – 33 agencje, w 2022 r. – 35 agencji).

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują, że zarówno skala, jak i rodzaj ujawnionych nieprawidłowości, utrzymują się **na poziomie zbliżonym do ubiegłego roku**, przy czym **ujawniono mniejszą liczbę podmiotów** świadczących usługi agencji zatrudnienia **bez wymaganego wpisu do rejestru**.

Na tle stwierdzanych corocznie nieprawidłowości i przyczyn ich występowania, nadal aktualne pozostają wnioski obejmujące m.in.:

- wprowadzenie obowiązku odbycia przez osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia **szkolenia w zakresie warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia** jako obligatoryjnego warunku uzyskania wpisu do rejestru KRAZ oraz zapewnienie możliwości korzystania ze szkoleń, aktualizujących i utrwalających wiedzę z tego zakresu oraz zagwarantowanie na etapie rejestracji działalności gospodarczej w CEIDG lub KRS **uzyskania informacji przez podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia, że wskazany rodzaj działalności stanowi działalność regulowaną**, wymagającą wpisu do rejestru agencji zatrudnienia;
- wprowadzenie możliwości **prowadzenia postępowania mandatowego** przez inspektora pracy z tytułu wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o świadczeniu usług agencji zatrudnienia;

- zacieśnienie **współpracy z innymi organami**, w szczególności odpowiedzialnymi za legalizację pobytu i pracy cudzoziemców oraz instytucjami kontrolnymi (ZUS i KAS oraz marszałkami województw) w celu lepszego monitoringu podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia i eliminowania z rynku tych, których celem jest wyłącznie obchodzenie przepisów prawa lub jego naruszanie.

Powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej

Zakres kontroli

W 2024 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **237 kontroli** w agencjach pracy tymczasowej w 218 podmiotach (w 2023 r. – 247, w 2022 r. – 267) w zakresie przestrzegania przez te agencje przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, jak również Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych, wydanych na jego podstawie.

W skontrolowanych agencjach świadczyło pracę 93,7 tys. osób, w tym prawie 43,3 tys. (46%) na podstawie stosunku pracy (w 2023 r. – 44%, w 2022 r. – 58%).

Najczęściej kontrolowano agencje pracy tymczasowej zatrudniające od 50 do 249 pracowników (37%) oraz od 10 do 49 (27%). Z kolei w podmiotach zatrudniających 250 osób i powyżej przeprowadzono 26% kontroli. Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie województw: śląskiego (32), dolnośląskiego (29), oraz mazowieckiego (28).

Diagnoza

Kontrole wskazują, że w przeważającej większości formę powierzania pracy tymczasowej stanowiły **umowy cywilnoprawne**.

Nieprawidłowości stwierdzono w 94% podmiotów objętych kontrolą (w 2023 r. – 96%, w 2022 r. – 97%), w tym w 69% podmiotów dotyczyły one nieprzestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

W zakresie egzekwowania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zarówno **procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej**, jak i przebiegu takiej pracy. W szczególności stwierdzono w:

- 20 agencjach – nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową, dotyczące 123 pracowników tymczasowych;
- 16 agencjach – naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, dotyczące 131 osób;
- 34 agencjach – uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 88 pracowników;
- 39 agencjach – uchybienia dotyczące wypłacenia wynagrodzenia osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego wobec 266 osób;

KONTROLE AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ W LATACH 2022-2024 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2022			2023			2024		
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości	
		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
Dolnośląskie	26	25	22	30	29	18	29	27	17
Kujawsko-pomorskie	8	8	5	12	12	8	10	10	6
Lubelskie	5	5	3	8	8	8	1	1	1
Lubuskie	2	2	1	4	3	1	0	0	0
Łódzkie	25	24	17	28	28	20	25	25	22
Małopolskie	11	10	5	9	9	3	16	16	8
Mazowieckie	28	23	16	18	18	13	28	19	13
Opolskie	18	18	17	21	21	18	12	11	11
Podkarpackie	7	7	5	6	4	3	6	6	4
Podlaskie	19	19	14	13	12	9	10	10	9
Pomorskie	27	24	14	23	20	7	17	16	6
Śląskie	29	29	23	29	29	20	32	32	25
Świętokrzyskie	9	9	8	7	6	6	9	8	8
Warmińsko-mazurskie	4	4	4	3	2	1	3	3	3
Wielkopolskie	31	31	22	25	25	24	27	27	24
Zachodnio-pomorskie	18	17	14	11	11	11	12	11	11

- 27 agencjach – nieprzestrzeganie przepisów w zakresie udzielania pracownikom tymczasowym urlopów wypoczynkowych, ustalania wynagrodzenia za czas urlopu lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w stosunku do 50 osób;
- 28 agencjach – naruszenia przepisów związanych z wydawaniem świadectw pracy pracownikom tymczasowym, dotyczące 73 pracowników;
- 25 agencjach – nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich wobec 69 pracowników.
Ponadto stwierdzono w:
- 41 agencjach – niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgodnienia z pracodawcą użytkownikiem na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości te dotyczyły 52 osób), a w przypadku 29 agencji stwierdzono brak uzgodnień zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem (nieprawidłowości te dotyczyły 65 osób);
- 30 agencjach – brak zawiadomienia na piśmie (156 osób) o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień

pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy, a w przypadku 16 agencji stwierdzono uchybienia w zakresie udzielenia pracownikowi tymczasowemu informacji o uzgodnieniach z pracodawcą użytkownikiem (59 osób);

- 20 agencjach – brak przekazania (111 pracownikom tymczasowym) w postaci papierowej lub elektronicznej wymaganych informacji umożliwiających bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji, a w 10 agencjach stwierdzono uchybienia w zakresie przekazania pełnej informacji lub w terminie późniejszym niż 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (16 osób);
- 15 agencjach – skierowanie (łącznie 136 osób) do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej zawartą w art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
- 10 agencjach – skierowanie (wbrew obowiązującym przepisom) osób świadczących pracę tymczasową do wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej (12 osób);
- 46 agencjach – uchybienia w zakresie wydawania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ – NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2022	2023	2024
Brak uzgodnienia zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem oraz niedopełnienie obowiązków w tym zakresie	31,8	26,7	29,1
Nieprawidłowości dotyczące wydawania osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania takiej pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika	19,5	19,8	19,4
Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (z wyjątkiem należności związanych z urlopami wypoczynkowymi)	14,6	14,5	14,3
Brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca tymczasowa, o treści uzgodnień między agencją i pracodawcą użytkownikiem, dotyczących warunków wykonywania pracy lub niewłaściwe zawiadomienie	18	6,8	12,6
Nieprawidłowości dotyczące wydawania świadectw pracy	10,5	8,5	11,8
Naruszenia przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych	8,2	8,9	11,4
Brak profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych lub nieterminowo przeprowadzone badania	10,1	6,8	10,5
Niedopełnienie obowiązku przekazania pracownikom tymczasowym informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji	8,6	5,6	8,4
Naruszenia przepisów w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową	10,8	6,4	8,4
Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy	6	6	6,7

pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobom skierowanym do wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości te dotyczyły 218 osób).

W 2024 r. **naruszenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej** dla danego pracodawcy użytkownika stwierdzono w **18 agencjach** (8,2% skontrolowanych podmiotów), łącznie w stosunku do **58 osób** (w 2023 r. – w 10 agencjach – 4,3% w odniesieniu do 111 osób, w 2022 r. – w 18 agencjach – 7,5% w odniesieniu do 123 osób).

W zakresie stosowania przepisów *ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych* dominującym naruszeniem pozostaje **niewykonanie w całości lub w części obowiązku przeprowadzenia w formie pisemnej uzgodnień dokonywanych pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem**.

Kontrolujący zauważają, że w sektorze pracy tymczasowej, w roku sprawozdawczym utrzymują się **negatywne zjawiska** związane z omijaniem obowiązujących przepisów prawa, w tym:

- **nadużywanie umów cywilnoprawnych**, zawieranych w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę;
- wykorzystywanie pracy tymczasowej jako **stałego elementu organizacji pracy i polityki kadrowej**, czemu

sprzyja brak sankcji za powierzanie pracy tymczasowej w sytuacji, gdy nie są spełnione przesłanki wynikające z jej ustawowej definicji;

- **nielegalne świadczenie usług** agencji pracy tymczasowej, w tym outsourcingu będącego w praktyce pracą tymczasową;
- **przekazywanie cudzoziemców** między podmiotami powiązanych ze sobą, z wykorzystaniem usług outsourcingu, co negatywnie wpływa na skuteczność prowadzonych kontroli oraz ukaranie osób winnych nadużyć.

Powierzanie pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę stanowi – obok stosowania nieprawidłowego outsourcingu – najpoważniejszy problem w sferze przestrzegania przepisów o pracy tymczasowej.

Obowiązujące regulacje prawne **niestusznie różnicują odpowiedzialność wykroczeniową** agencji zatrudnienia i pracodawców użytkowników ze względu na podstawę wykonywania pracy tymczasowej. Przepisy karne zawarte w *ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych* nie odnoszą się do osób kierowanych przez agencje pracy tymczasowej do pracodawcy użytkownika na podstawie umów prawa cywilnego, narażając w ten sposób te osoby na **bezkarne naruszanie** w stosunku do nich przepisów ustawy.

Dopuszczenie, w wyniku znowelizowanych w 2017 r. przepisów, możliwości powierzania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego spowodowało znaczne upowszechnienie stosowania tej formy zatrudnienia. O wyborze podstawy wykonywania pracy tymczasowej w przeważającej mierze decyduje podmiot korzystający z usług agencji, dla którego agencja zatrudnienia zatrudniając osoby na umowach o pracę jest **mniej konkurencyjna** niż agencja powierzająca pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Wówczas pominięta zostaje kwestia **rzeczywistego sposobu wykonywania pracy**, a ewentualną odpowiedzialność za zawarcie umowy zlecenia w warunkach umowy o pracę **ponosi agencja zatrudnienia**.

Ocena zasadności zawierania umów cywilnoprawnych, jako podstawy wykonywania pracy tymczasowej, jest znacząco utrudniona. Wiąże się ona z koniecznością prowadzenia dwóch kontroli: u pracodawcy tj. w agencji pracy tymczasowej oraz u pracodawcy użytkownika, w celu zbadania faktycznych warunków pracy. Dodatkowo, osoby świadczące pracę na podstawie umów prawa cywilnego z obawy przed jej utratą, często nie informują inspektora pracy o rzeczywistym sposobie wykonywania pracy. Ponadto, w przypadku, gdy praca tymczasowa wykonywana była przez cudzoziemców, dostrzegano, że zazwyczaj nie byli oni zainteresowani współpracą z inspektorem pracy. Godzili się na zwiększoną liczbę godzin wykonywanej pracy, także z naruszeniem warunków określonych w dokumentach legalizujących zatrudnienie, w szczególności ze względu na potrzebę szybkiego zarobku i osiągnięcie wyznaczonego celu jakim jest poprawa statusu ekonomicznego względem możliwości występujących we własnym państwie.

Podstawą decyzji o wyborze **pozapracowniczych form zatrudnienia** jest chęć **obniżenia kosztów pracy** oraz zmniejszenie **odpowiedzialności** jaka wiąże się zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Przy czym wyborowi umowy cywilnoprawnej jako podstawy wykonywania pracy tymczasowej, bez względu na występowanie istotnych cech stosunku pracy, dodatkowo sprzyja brak:

- **obowiązku dostosowania warunków wynagradzania** osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do warunków, które pracodawca użytkownik stosuje wobec własnych pracowników;
- **odpowiedzialności agencji zatrudnienia**, a także **pracodawcy użytkownika**, w szczególności w przypadku nieprzestrzegania maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej czy zakazu powierzania w ramach pracy tymczasowej prac szczególnie niebezpiecznych w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego – przepisy karne ustawy odnoszą się jedynie do pracowników tymczasowych.

W ocenie kontrolujących, wykorzystywanie umów prawa cywilnego przez agencje zatrudnienia jest **trudne do pogodzenia ze specyfiką pracy tymczasowej** i stoi w sprzeczności z definicjami znajdującymi się w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w szczególności z definicją pracodawcy

użytkownika. Akcentuje ona **element podporządkowania** pracownika pracodawcy, który jest charakterystyczny dla stosunku pracy i zasadniczo nie występuje w umowach cywilnoprawnych.

Ujawniana tendencja obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, drogą stosowania tzw. **usług outsourcingowych**, obecna jest także w działalności agencji pracy tymczasowej. Kontrolujący zauważają, że agencje zazwyczaj pozostają świadome różnic pomiędzy oboma rodzajami usług i w zakresie outsourcingu wprowadzają rozwiązania organizacyjne, mające na celu wykazanie, że podmiot nie dostarcza pracowników celem wykonania pracy, a świadczy usługę outsourcingu. Wyniki kontroli, przeprowadzonych w podmiotach korzystających z takich usług potwierdzają jednak, że **usługi te polegały jedynie na wynajmie osób do pracy** – przedmiotem usług była praca ludzka, a nadzór nad osobami wykonującymi te usługi sprawował podmiot odbierający usługi. Zgodnie z prawem podmiot taki powinien albo być **bezpośrednim pracodawcą** tych osób albo **korzystać z ich pracy w ramach pracy tymczasowej**.

Należy podkreślić, że firmy posiadające wpis do rejestru agencji zatrudnienia oraz korzystające z nieprawidłowego outsourcingu, nadal unikają konsekwencji związanych z nadużyciami. Stanowi to jedną z głównych przyczyn łamania przepisów o pracy tymczasowej.

W 2024 r. realizowano kontrole także u **pracodawców użytkowników** korzystających z usług agencji pracy tymczasowej.

Przeprowadzono **184 kontrole** u 179 pracodawców użytkowników (w 2023 r. – 247 kontroli, w 2022 r. – 233 kontrole).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników (37%), w podmiotach powyżej 250 pracowników (35%) oraz w podmiotach od 10 do 49 pracowników (18%).

Pracownicy tymczasowi najczęściej wykonywali pracę u pracodawców użytkowników należących do **sektora prywatnego – 176 podmiotów (98% skontrolowanych)**, wśród których zdecydowanie dominowała własność prywatna krajowa (96 podmiotów – 54%). W podmiotach o własności prywatnej krajowej pracę świadczyło 28,3 tys. osób (49% pracowników tymczasowych zatrudnionych w sektorze prywatnym). Natomiast u skontrolowanych 57 zagranicznych pracodawców użytkowników pracę wykonywało ponad 23,1 tys. osób (40%).

Pracodawcy użytkownicy prowadzili działalność gospodarczą głównie w pięciu sekcjach gospodarki narodowej: **przetwórstwie przemysłowym (51% objętych kontrolą)**, handlu i naprawach (15%), transporcie i gospodarce magazynowej (8%), usługach administrowania (7%), zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych (5%).

Najwięcej podmiotów objętych kontrolami działało na terenie **województwa śląskiego (28)**, dolnośląskiego (22) oraz wielkopolskiego (21).

KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2022-2024 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)

Seksja PKD	2022		2023		2024	
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych
Przetwórstwo przemysłowe	124	85	154	103	93	62
Handel i naprawy	34	22	30	19	28	16
Budownictwo	12	9	10	8	6	3
Transport i gospodarka magazynowa	26	18	21	11	15	9
Usługi administrowania	11	7	9	6	13	7
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	7	3	5	3	10	7
Działalność profesjonalna	8	5	2	0	5	4

KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2022-2024 (WG WOJEWÓDZTÓW)

Województwo	2022		2023		2024	
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych
Dolnośląskie	27	20	28	20	22	13
Kujawsko-pomorskie	9	4	12	5	8	3
Lubelskie	9	6	8	8	6	5
Lubuskie	6	1	8	0	4	0
Łódzkie	17	14	17	13	11	7
Małopolskie	14	7	14	8	10	7
Mazowieckie	25	9	26	11	17	9
Opolskie	11	7	13	10	10	7
Podkarpackie	8	6	10	9	7	7
Podlaskie	4	3	7	6	4	3
Pomorskie	17	8	24	10	17	6
Śląskie	33	26	33	25	28	24
Świętokrzyskie	8	7	6	5	5	2
Warmińsko-mazurskie	8	7	9	7	5	3
Wielkopolskie	25	23	22	17	21	16
Zachodnio-pomorskie	12	8	10	7	9	5

Diagnoza

Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono **podczas 63,6% kontroli** (w 2023 r. – 65,2%, w 2022 r. – 67%).

Ujawniono m.in. że:

- 27 pracodawców użytkowników – nie dopełniło obowiązków w zakresie uzgodnień z agencją pracy tymczasowej na piśmie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości dotyczyły 31 osób), a w przypadku 19 pracodawców użytkowników stwierdzono niedokonanie tych uzgodnień (34 osób);
- 29 podmiotów – nie dopełniło obowiązków informacyjnych, dotyczących m.in. przekazania agencji pracy tymczasowej pisemnej informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie miało być powierzone pracownikowi tymczasowemu oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (nieprawidłowości dotyczyły 45 osób);
- 49 podmiotów – nie przestrzegało obowiązku prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości dotyczyły 448 osób);
- 23 pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy o czasie pracy względem 155 pracowników tymczasowych;
- 14 pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy dotyczące maksymalnego okresu korzystania z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową (nieprawidłowości dotyczyły 21 osób);
- 7 podmiotów – nie przestrzegało zakazu powierzania pracownikowi tymczasowemu określonej pracy (28 osób), w tym 3 podmioty – nie przestrzegały zakazu powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej osobom wykonującym pracę tymczasową;
- 9 podmiotów – powierzało pracę tymczasową niezgodnie z ustawową definicją takiej pracy.

Ponadto w **39 podmiotach** (22% objętych kontrolą) wykazano **nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** w stosunku do pracowników tymczasowych. Najczęściej stwierdzano naruszenie przez pracodawców użytkowników obowiązków w zakresie:

- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – w 28 podmiotach;
- przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników – w 22 podmiotach;
- dostarczenia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – w 29 podmiotach.

W 2024 r. wśród stwierdzanych nieprawidłowości dominowały: **nieprowadzenie ewidencji osób** wykonujących pracę tymczasową oraz niedopełnienie obowiązków w zakresie **uzgodnienia na piśmie** warunków wykonywania pracy tymczasowej oraz praw i obowiązków agencji i pracodawcy użytkownika.

PRACODAWCY UŻYTKOWNICY - NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2022	2023	2024
Brak ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego lub niewłaściwe prowadzenie ewidencji	22,3	27,1	26,6
Nieuzgodnienie oraz niedopełnienie obowiązków dotyczących zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy pracodawcą użytkownikiem i agencją zatrudnienia	29,2	27,1	24,4
Niedopełnienie obowiązków informacyjnych wobec agencji zatrudnienia (art. 9 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)	19,3	19	15,7
Niedostarczenie pracownikom tymczasowym odzieży, obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej	13,3	16,2	15,7
Niezapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	9,4	9,3	15,2
Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy	9,9	9,3	12,5
Nieprzeprowadzenie lub niewłaściwe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego	8,1	9,3	11,9

Niezmienne pozostają przyczyny stwierdzanych naruszeń, wśród których, poza **niedostateczną znajomością przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, należy wymienić **dążenie pracodawców użytkowników do obniżenia kosztów** prowadzonej działalności gospodarczej, związanych z zatrudnianiem pracowników własnych.

Odpowiedzią na wskazywane przez pracodawców trudności związane z niedoborem pracowników na rynku pracy, stało się **korzystanie z firm zewnętrznych**, tj. agencji zatrudnienia bądź firm outsourcingowych, co pozwala na skoncentrowanie uwagi na zapewnieniu właściwego toku pracy/procesu technologicznego, utrzymaniu i pozyskiwaniu nowych rynków zbytu świadczonych usług/produktów. Podmioty te, w odróżnieniu od pracodawców użytkowników, dysponują **znacznie szerszymi możliwościami rekrutowania**

personelu do pracy, szczególnie **cudzoziemców**. Dodatkowo, taki model pozyskiwania cudzoziemców zainteresowanych podjęciem i wykonywaniem pracy w Polsce obniża koszty pracodawców, generowane w przypadku bezpośredniego zatrudnienia obcokrajowców, w tym związanych z obsługą kadrowo-administracyjną i prawną procesów legalizacji ich zatrudnienia.

Kontrolujący wskazują, że w wielu przypadkach wśród pracowników/zleceniobiorców z firm outsourcingowych bądź agencji pracy tymczasowej **większość stanowili cudzoziemcy**, a czasem wyłącznie cudzoziemcy, podczas gdy w strukturze zatrudnienia pracodawców użytkowników dominowali obywatele polscy. Najczęstszą podstawą zatrudnienia osób skierowanych w ramach pracy tymczasowej były umowy zlecenia. Wynika to z praktyk agencji zatrudnienia, firm outsourcingowych oraz pracodawców, **oferujących zatrudnienie niepracownicze** jako najkorzystniejszą, także finansowo, dla tych podmiotów formę zatrudnienia.

W następstwie utrzymującej się tendencji korzystania z zewnętrznego personelu w kontrolowanych zakładach pracę wykonują zarówno **pracownicy stali, tymczasowi**, jak też wykonujący pracę **w ramach outsourcingu**, nie rzadko wykonujący ten sam rodzaj pracy na tych samych stanowiskach i liniach produkcyjnych. Te rozwiązania wskazują, że u danego pracodawcy istnieje **zapotrzebowanie na pracę stałą** a poszukiwanie niższych kosztów pracy skutkuje m.in. rezygnacją ze stałego zatrudnienia czy pracy tymczasowej. Obserwowanym efektem tych praktyk jest **zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem**, pomimo tego, że jej ustawowym celem jest tymczasowe uzupełnienie kadr pracodawcy użytkownika.

Analogicznie, jak w przypadku agencji pracy tymczasowej, niezmiennie pozostają negatywne zjawiska dotyczące pracodawców użytkowników, które obejmują, m.in.: **outsourcing** będący w praktyce pracą tymczasową, zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę oraz **stosowanie przez pracodawców użytkowników pracy tymczasowej jako stałego elementu organizacji pracy** bez uwzględnienia uzasadniających jej stosowanie ustawowych przesłanek.

Wnioski

Sytuacja na rynku pracy związana z udostępnianiem pracowników, w tym cudzoziemców, wskazuje na potrzebę dokonania kolejnych **zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, poprzez wprowadzenie:

- **uprawnienia umożliwiającego faktyczną kontrolę warunków pracy przez agencje pracy tymczasowej**, w szczególności pod kątem zgodności zawartych umów z rzeczywistym sposobem wykonywania pracy, a jednocześnie ocenę przestrzegania przez pracodawcę użytkownika innych obowiązków, w tym respektowanie zakazu powierzania wykonywania prac niebezpiecznych;
- **wykluczenia możliwości powierzania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych**,

względnie wprowadzenie **sankcji za naruszanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** także w stosunku do osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego;

- sformułowania w ustawie **wyraźnego zakazu stosowania pracy tymczasowej w przypadku niespełnienia przesłanek** zawartych w definicji pracy tymczasowej, w szczególności w związku z realizacją rzeczywistego zapotrzebowania na pracę stałą;
- **ustalenia odpowiedzialności** za niedokonanie na piśmie uzgodnień zawieranych pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem.

Stosowanie praktyk związanych z korzystaniem z konstrukcji „outsourcingu/leasingu pracowniczego”

Zakres kontroli

W 2024 r. w ramach badania naruszeń prawa polegających na omijaniu przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* przeprowadzono **227 kontroli** w 220 podmiotach (w 2023 r. – 203 kontrole, w 2022 r. – 147 kontroli). Wśród podmiotów objętych kontrolą znajdowały się agencje zatrudnienia świadczące usługi outsourcingu, podmioty nieposiadające wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, a także podmioty korzystające z usług outsourcingu.

Czynnościami kontrolnymi w zakresie outsourcingu objęto:

- ✓ **54 agencje zatrudnienia**, z czego 49 świadczyło usługę pracy tymczasowej, a 5 – usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego;
- ✓ **65 podmiotów** nieposiadających wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, które oferowały usługi outsourcingu;
- ✓ **110 podmiotów** korzystających z usług outsourcingu.

Pracę w kontrolowanych podmiotach świadczyło ponad 65,4 tys. osób, w tym prawie 36 tys. na podstawie stosunku pracy (54,9%).

Najczęściej kontrolowano **podmioty zatrudniające od 50 do 249 pracowników** – 85 kontroli (37,4% wszystkich przeprowadzonych kontroli), w dalszej kolejności podmioty o zatrudnieniu 250 i powyżej – 66 kontroli (29%) oraz od 10 do 49 osób – 45 kontroli (19,8%).

Wśród kontrolowanych podmiotów oferujących usługi outsourcingu i nieposiadających wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia dominowały podmioty świadczące **usługi administrowania** (23 kontrole) oraz z branży przetwórstwa przemysłowego (23 kontrole). Natomiast w przypadku podmiotów korzystających z usług outsourcingu największą liczbę kontroli (99) zrealizowano w podmiotach prowadzących działalność w **branży przetwórstwa przemysłowego**.

Najwięcej kontroli dotyczących obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez oferowanie usług noszących cechy pracy

tymczasowej odnotowano w województwach: mazowieckim (33 kontrole), śląskim (30), opolskim (27).

Diagnoza

W 2024 r. usługi outsourcingu będące w praktyce pracą tymczasową stwierdzono w ramach 87 kontroli – 38,3% (w 2023 r. – 43,3%, w 2022 r. – 47% ogółu przeprowadzonych), z czego:

- ✓ 45 kontroli przeprowadzono w podmiotach świadczących usługi outsourcingu w stosunku do 2 421 osób;
- ✓ 42 kontrole przeprowadzono w podmiotach korzystających z usług outsourcingu w stosunku do 1 396 osób.

Ponadto w ramach 2 czynności innych niż wskazane powyżej, ujawniono świadczenie usług outsourcingu będącego w praktyce pracą tymczasową (w stosunku do 44 osób).

Łącznie w 2024 r. w 22 podmiotach (w 2023 r. – w 15 podmiotach, w 2022 r. – 10 podmiotach) świadczących usługi outsourcingu, które w wyniku dokonanych przez inspektorów pracy ustaleń zostały uznane za podmioty faktycznie świadczące usługi pracy tymczasowej, stwierdzono brak wpisu do KRAZ, uprawniającego do świadczenia usług pracy tymczasowej, co skutkowało zastosowaniem odpowiedzialności wykroczeniowej.

Wśród kontrolowanych podmiotów świadczących usługi outsourcingu, podobnie jak w ubiegłych latach, przeważały podmioty nieposiadające wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, uprawniającego do świadczenia usług pracy tymczasowej.

Podkreślenia wymaga fakt, że w obowiązującym stanie prawnym podmioty te unikają respektowania obowiązków wynikających z przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wówczas nie przestrzegają one wymogów prowadzenia agencji zatrudnienia, obejmujących m.in. uzyskania certyfikatu uprawniającego do świadczenia usługi pracy tymczasowej, przedstawienia marszałkowi województwa jako organowi rejestrowemu informacji o działalności w zakresie świadczonych usług, posiadania lokalu, nieposiadania zaległości z tytułu m.in. podatków czy składek na ubezpieczenia społeczne, jak też w zakresie niekaralności za przestępstwa lub wykroczenia z tej ustawy.

Nieuzasadnione różnice w warunkach prowadzenia działalności tożsamej z działalnością agencji zatrudnienia, opartej na rzeczywistym udostępnianiu pracowników, mogą skutkować prowadzeniem przez przedsiębiorców – powołujących się na swobodę zawierania umów i pod pozorem outsourcingu – niecertyfikowanych usług pracy tymczasowej, z obejściem przepisów regulujących zatrudnienie tymczasowe.

Należy zauważyć, że outsourcing jest stosowany także przez agencje pracy tymczasowej, co związane jest niewątpliwie z zapotrzebowaniem ze strony podmiotów

zamawiających takie usługi. Jednakże często wpis do rejestru agencji zatrudnienia uzyskiwany jest przez podmioty świadczące usługi outsourcingowe, a faktycznie nieprowadzące usług pracy tymczasowej, wyłącznie w celu wyeliminowania odpowiedzialności za prowadzenie działalności w sposób nielegalny. W takich przypadkach agencje nie zawierają żadnych umów o pracę tymczasową i nie świadczą usług w tym zakresie, natomiast zatrudnieni pracownicy i zleceniobiorcy wykonują pracę w ramach zawartych umów outsourcingowych.

Niezmienne pozostają przyczyny udostępniania personelu w ramach usług outsourcingowych. Do najistotniejszych wśród nich należą:

- **przesłanki ekonomiczne** – zarówno po stronie podmiotu oferującego, jak i korzystającego z usługi, które wiążą się z opłacalnością i znacznym obniżeniem kosztów prowadzonej działalności gospodarczej w związku z możliwością ukształtowania wynagrodzeń na poziomie niższym niż w przypadku stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (unikanie obowiązku równego traktowania w zakresie warunków wynagradzania pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników własnych pracodawcy użytkownika);
- **świadome obchodzenie przepisów dotyczących pracy tymczasowej**, w tym przede wszystkim dotyczących limitów świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych i zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy przez pracowników tymczasowych, jak też niestosowanie przepisów o czasie pracy, w szczególności w odniesieniu do cudzoziemców wykonujących pracę w ramach umów cywilnoprawnych;
- **elastyczność kadrowa** – utrzymanie optymalnego i bezpiecznego poziomu zatrudnienia, szybkie uzupełnienie braków kadrowych, a zarazem ograniczenie problemów związanych z redukcją własnego etatowego zatrudnienia;
- **łatwiejszy i szybszy proces** organizowania świadczenia usług w porównaniu do współpracy w ramach usługi pracy tymczasowej;
- **deficyt siły roboczej** na rynku pracy i szukanie alternatywnych rozwiązań służących jej pozyskaniu;
- **narzucanie przez kontrahentów agencji zatrudnienia ekonomicznie korzystnych dla nich warunków współpracy** w zakresie rodzaju umowy zawieranej z agencją zatrudnienia i rodzaju usług świadczonych na jej podstawie bez względu na rzeczywisty sposób organizacji i wykonywania pracy.

Usługę outsourcingu na polskim rynku pracy często oferują podmioty prowadzone przez cudzoziemców z państw trzecich i powierzające im pracę z reguły na podstawie umów cywilnoprawnych. Praktyki udostępniania pracowników w ramach tzw. outsourcingu pracowników dotyczą w coraz większym stopniu cudzoziemców pozyskiwanych z różnych kierunków geograficznych, którzy nie dysponują odpowiednią znajomością przepisów polskiego prawa. Inspektorzy pracy nierzadko stwierdzali, że większość osób objętych badaniem w ramach kontroli

prawidłowości stosowania outsourcingu nie była obywatelami Rzeczypospolitej Polskiej. Wśród cudzoziemców wykonujących pracę w ramach outsourcingu, oprócz obywateli Ukrainy, w roku sprawozdawczym pojawiły się inne grupy narodowościowe m.in. obywatele Indii, Filipin lub krajów Ameryki Środkowej oraz Południowej.

Podmioty oferujące usługę outsourcingu nierzadko **nie prowadzą profesjonalnej działalności w obszarze oferowanych usług, wskazanej w KRS lub CEiDG działalności produkcyjnej lub usługowej**, zbieżnej z podmiotem, w którym świadczą usługę, tylko specjalizują się w rekrutowaniu oraz zapewnieniu wymaganej obsady personalnej podmiotom zamawiającym.

Korzystanie z personelu udostępnianego w ramach współpracy z firmą outsourcingową następuje m.in. ze względu na to, że **formalności i obowiązki związane z zatrudnieniem**, w tym cudzoziemców, leżą **po stronie podmiotu powierzającego pracę**. Dodatkowo, w przypadku cudzoziemców wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, decydującą rolę odgrywa **brak ograniczeń** liczby godzin wykonywanej pracy oraz maksymalnego okresu jej wykonywania. W ocenie podmiotów korzystających z usług outsourcingu, to niedobór personelu na rynku pracy, skomplikowana procedura związana z zatrudnieniem cudzoziemców oraz duża konkurencyjność w stosunku do pracy tymczasowej mają najistotniejsze znaczenie przy wyborze podmiotów oferujących usługi outsourcingu.

Podmioty korzystające z outsourcingu często opierają współpracę nie na jednym, lecz na kilku outsourcerach. Przy stosowaniu outsourcingu w miejsce pracy tymczasowej bardzo często dochodzi do przekształcenia współpracy w stałe korzystanie z pracy osób kierowanych przez firmy oferujące outsourcing. Tym samym korzystanie z outsourcingu stopniowo przekształca się w **stały element polityki kadrowej**, bez ograniczeń czasowych.

W podmiotach, w których w 2024 r. został zakwestionowany outsourcing, schemat jego stosowania był podobny do lat ubiegłych. W umowach zawieranych pomiędzy podmiotem oferującym usługi outsourcingu a z niego korzystającym często wskazywano, że pracownicy podmiotu korzystającego z outsourcingu nie mogą wydawać poleceń i nadzorować pracy osób z firmy oferującej tę usługę. Wyniki kontroli podważają jednak prawdziwość takich postanowień umownych, gdyż w rzeczywistości nadzór jest sprawowany przez osoby zatrudnione w podmiocie korzystającym z outsourcingu.

Pozorowanie braku nadzoru praktykuje się również przez stworzenie stanowiska tzw. koordynatora, rekrutowanego zazwyczaj spośród pracowników podmiotu zewnętrznego. Jego zadaniem jest pośredniczenie pomiędzy pracownikami firmy outsourcingowej a zakładem korzystającym z usługi – najczęściej działającym w sferze produkcyjnej.

Kontrolujący zauważają ponadto, że podmioty korzystające z outsourcingu w rzeczywistości nie wydzielają usług rozumianych jako funkcja zakładu, ograniczając się jedynie do formalnego wyszczególnienia pojedynczych czynności. W takim przypadku zarządzanie personelem własnym oraz osobami skierowanymi do pracy w ramach outsourcingu odbywa się w ten sam sposób.

Weryfikacja sposobu i organizacji pracy wskazuje, że faktycznym przedmiotem usługi outsourcingu jest dostarczanie zamówionej liczby osób do pracy. Pozwala to **uniknąć wszelkich obowiązków i ograniczeń**, jakie nakładają na agencję i pracodawcę użytkownika przepisy *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, **pozbawiając osoby wykonujące pracę tymczasową ochrony** wynikającej ze wspomnianych regulacji prawnych, narażając je tym samym na wyzysk.

Obecnie penalizacji podlegają wyłącznie **usługi outsourcingowe** stanowiące w rzeczywistości pracę tymczasową, które są świadczone przez podmioty niewpisane do rejestru agencji zatrudnienia. Kwalifikowane są one jako **nielegalne prowadzenie usługi pracy tymczasowej** i wiążą się z ponoszeniem odpowiedzialności za wykroczenie polegające na prowadzeniu agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru. Należy zauważyć, że **podmioty korzystające z usługi outsourcingu oraz agencje pracy tymczasowej**, posiadające wpis do rejestru, **nie podlegają żadnym sankcjom**.

Podmioty oferujące outsourcing i korzystające z tych usług na przestrzeni ostatnich lat udoskonaliły model współpracy w ramach outsourcingu, co znacznie utrudnia ocenę zjawiska obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Inspektorzy pracy w trakcie kontroli mierzą się coraz częściej z obsługą prawną specjalizującą się w kwestiach outsourcingu, a podmioty outsourcingowe i podmioty korzystające z tej formy współpracy w sposób coraz bardziej skomplikowany starają się uniknąć zarzutu organizowania pracy w sposób wskazujący na konieczność stosowania przepisów dotyczących pracy tymczasowej.

Zysk ekonomiczny płynący z korzystania z outsourcingu, w szczególności dla podmiotu z niego korzystającego, powoduje coraz powszechniejsze jego wykorzystywanie i nadużywanie gospodarcze. Podwyższenie kar dla podmiotów, które naruszają przepisy o pracy tymczasowej w zakresie braku wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia nie wpłynęło na wyeliminowanie lub ograniczenie tego zjawiska. W ocenie inspektorów pracy **zjawisko niezgodnego z prawem stosowania outsourcingu** stało się najpoważniejszym oraz najtrudniejszym **wyzwaniem dotyczącym pracy tymczasowej**.

Wnioski

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, narastające zjawisko wykorzystywania modelu kierowania pracownikami do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu,

z pominięciem regulacji prawnych dotyczących pracy tymczasowej wskazuje, że niezbędnym jest wprowadzenie:

- **odpowiedzialności z tytułu wykroczenia**, ponoszonej przez osoby fizyczne działające w imieniu podmiotów świadczących usługi udostępniania lub wynajmu pracowników noszących cechy pracy tymczasowej z pominięciem przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, nawet jeżeli posiadają one wpis do rejestru agencji zatrudnienia jako agencja pracy tymczasowej oraz podmiotów korzystających z takich usług;
- **zmian zmniejszających przewagę ekonomiczną outsourcingu** w zestawieniu z kosztami stosowania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników*

tymczasowych – z dotychczasowych doświadczeń i obserwacji wynika, że zsynchronizowane wprowadzenie zmian przepisów prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i prawa pracy wpłynęłoby pozytywnie na rynek pracy i spowodowało wyeliminowanie na szerszą skalę przyczyny naruszeń;

- zacieśnienia **współpracy między PIP, ZUS i KAS w zakresie wymiany danych i typowania do kontroli podmiotów** oraz realizacji wspólnych czynności kontrolnych przez te służby w odniesieniu do podmiotów, które stosują optymalizację kosztów prowadzonej działalności biznesowej poprzez niedozwolone praktyki outsourcingu.

Rozdział

Pierwsza kontrola
- wsparcie
małych firm

9

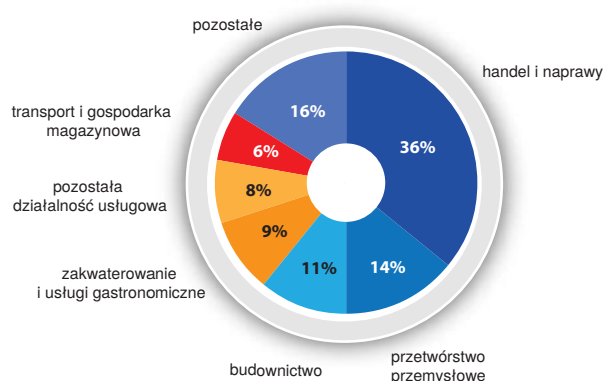
9. PIERWSZA KONTROLA – WSPARCIE MAŁYCH FIRM

Zakres kontroli

Pierwszą kontrolą objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 3 lata, które nie były uprzednio kontrolowane.

W roku 2024 inspektorzy PIP przeprowadzili **1 882 tego typu kontrole** – najwięcej w zakładach zakwalifikowanych zgodnie z PKD do sekcji handlu i napraw (36%), przetwórstwa przemysłowego (14%) oraz budownictwa (11%).

STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI – WG PKD



Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (76%). W skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę łącznie blisko 21 tys. osób, w tym ponad 11,7 tys. (56%) na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Niemal w każdej kontroli stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano odpowiednie środki prawne w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W ramach kontroli zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy zbadali przestrzeganie podstawowych obowiązków dotyczących m.in. przygotowania pracowników do pracy (tj. profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej), organizacji stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, transportu wewnątrzzakładowego, służby bhp itd.

Podobnie jak w latach ubiegłych poważnym problemem było nieprzestrzeganie przez co drugiego przedsiębiorcę przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Podczas 36% kontroli stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, a w pozostałych liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na niewskazaniu wszystkich

zagrożeń związanych z wykonywaną pracą bądź przeprowadzania oceny w sposób nierzetelny, np. bez ujęcia w ocenie ryzyka wszystkich wykonywanych przez pracownika prac. Dotyczyły one co czwartego kontrolowanego stanowiska pracy.

W ponad połowie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **szkoleń w dziedzinie bhp**. Ustalono, że 18% kontrolowanych przedsiębiorców nie przeprowadziło szkoleń wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) w dziedzinie bhp, a 29% szkoleń okresowych. Tam zaś, gdzie zostały one przeprowadzone, odnotowano liczne błędy. Zastrzeżenia budziła zarówno terminowość, jak i ich jakość. Zdarzało się, że szkolenia były organizowane w czasie wolnym od pracy. Osoby poddane szkoleniu niejednokrotnie nie otrzymywały informacji, np. o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą, a także informacji o wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w danym zakładzie. Co trzeci przedsiębiorca nie opracował programów szkoleń lub były one niedostosowane do realiów pracy w kontrolowanym zakładzie.

Nieprawidłowości ujawniono również w zakresie **profilaktycznych badań lekarskich**. Stwierdzono je u 43% kontrolowanych przedsiębiorców. Polegały bądź na dopuszczaniu pracowników do pracy bez uzyskania zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, bądź na nieterminowym poddawaniu pracowników ww. badaniom. Odnotowano również niewłaściwe wypełnianie przez pracodawców skierowań na profilaktyczne badania lekarskie. Zdarzały się także przypadki przeprowadzenia badań lekarskich bez skierowania od pracodawców.

Przedsiębiorcy, u których wystąpiły **czynniki szkodliwe w środowisku pracy**, często nie mieli dostatecznej wiedzy dotyczącej ich wpływu na zdrowie pracownika. Brak rozpoznania źródeł emisji i warunków wykonywania pracy przełożył się na niewskazanie czynników szkodliwych dla zdrowia, które podlegają badaniom i pomiarom (43%), a następnie nieprzeprowadzanie badań i pomiarów określonego typu (33%).

Kontrole wykazały, że w co trzecim zakładzie nie ustalono rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Pracodawcy z reguły wyposażają pracowników w **środki ochrony indywidualnej**, jednak nadal zdarzało się, że środki te nie były odpowiednio dobrane do występujących zagrożeń. Co piąty kontrolowany pracownik nie otrzymał właściwej **odzieży i obuwia roboczego**. Poważne uchybienia w kontrolowanych zakładach zanotowano w zakresie wypełniania obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania **procedur i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**. Aż 32% kontrolowanych przedsiębiorców nie opracowało instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych, a 42% dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych. Często w kontrolowanych podmiotach nie opracowano i nie udostępniono pracownikom również instrukcji dotyczących zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych (37%) oraz magazynowania i składowania (49%).

PIERWSZE KONTROLE – DZIAŁANIA INSPEKTORÓW PRACY



Należy podkreślić, że w 23% kontrolowanych zakładów pracodawca **nie zorganizował służby bhp** zgodnie z obowiązującymi przepisami. W 40% zakładów, w których powierzono wykonywanie zadań tej służby np. specjaliście spoza zakładu, nie przeprowadzono okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierającej propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

W 21% kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **składowania i magazynowania materiałów**,

polegające na niewłaściwym doborze miejsca oraz sposobu składowania, np. w ciągach komunikacyjnych.

44% kontrolowanych **nie zabezpieczyło lub nie oznakowało miejsc niebezpiecznych**. Jedną z powtarzających się nieprawidłowości było niezapewnienie balustrad ochronnych w miejscach niebezpiecznych, w których istniało zagrożenie upadkiem z wysokości. U 43% przedsiębiorców stwierdzono również brak pomiarów potwierdzających skuteczność działania ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych.

Prawna ochrona pracy

Zakres kontroli – tak jak w latach poprzednich – obejmował kompleksową ocenę stanu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, w tym w szczególności uregulowań dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz udzielania urlopów wypoczynkowych.

Podstawowym naruszeniem ujawnianym w toku kontroli było **nieprowadzenie lub nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy**. Kontrole ujawniły przede wszystkim nieprzestrzeganie przepisów dotyczących prowadzenia dokumentacji ze stosunku pracy: nie udzielano lub udzielano nieprawidłowej informacji o warunkach zatrudnienia (50% podmiotów), nie prowadzono lub nieprawidłowo prowadzono akta osobowe pracowników (57% podmiotów).

Z kolei w 48% podmiotów ujawniono różnego rodzaju nieprawidłowości związane z **wydawaniem świadectw pracy**, w tym ich niewydawanie bądź nieterminowe wydawanie, jak również sporządzanie niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Część z nich zawierała także informacje nieadekwatne do stanu faktycznego.

Podkreślić należy, że w toku pierwszych kontroli szczególnie istotne znaczenie ma analiza **przestrzegania przepisów o czasie pracy**, z uwagi na ich ochronny charakter, stanowiący istotny element profilaktyki wypadków przy pracy. Przestrzeganie tych unormowań ma także wpływ na prawidłowość naliczania i wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. W skontrolowanych podmiotach dominowały naruszenia dotyczące ewidencjonowania czasu pracy. Nieprawidłowe lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (bądź też nieprowadzenie w ogóle) ujawniono u 38% skontrolowanych w tym zakresie pracodawców. Tego rodzaju nieprawidłowości uniemożliwiają dokonanie kompleksowych ustaleń w zakresie rzeczywistego czasu pracy pracownika, ale także należnego mu wynagrodzenia. Podobne skutki ma nieustalenie lub nieprawidłowe ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (ujawnione w 32% podmiotów) oraz nieinformowanie pracownika o tym rozkładzie (27% pracodawców).

Pracodawcy często nie rozróżniają rozkładów czasu pracy oraz list obecności od ewidencji czasu pracy, traktując je zamiennie. W związku z tym poprzestają na sporządzaniu jednego z tych dokumentów (najczęściej są to listy obecności), pomijając pozostałe. Powoduje to, iż pracownicy nie znają z góry dni pracy ani godzin jej rozpoczęcia czy zakończenia, a odnotowywana jest wyłącznie obecność w pracy, a nie czas faktycznie przepracowany. Jest to problem szczególnie istotny w przypadku pracowników zatrudnionych w rozkładach czasu pracy przewidujących dni i godziny pracy nierównomiernie rozłożone w okresie rozliczeniowym (np. równoważny czas pracy), zwłaszcza przy wydłużonych okresach rozliczeniowych.

Zauważyć przy tym należy, że ponad ¾ skontrolowanych podmiotów stanowili mikroprzedsiębiorcy, zatrudniający do 9 pracowników. Nie mają oni z reguły wystarczającej wiedzy, żeby prowadzić sprawy kadrowe, podobnie zresztą jak niektóre biura księgowe wykonujące te obowiązki.

Głównymi naruszeniami z zakresu **świadczeń ze stosunku pracy** było niewypłacanie lub zaniżanie:

- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (32% pracodawców);
- wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (30% pracodawców).

Blisko 16% pracodawców nieterminowo **wypłacało wynagrodzenia**. Od lat jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości jest brak dostatecznej znajomości przepisów, które – szczególnie w ocenie małych pracodawców – są zbyt obszerne i skomplikowane. Kolejną przyczyną jest brak płynności finansowej mikroprzedsiębiorców, co utrudnia terminowe regulowanie należności wynikających z zatrudniania pracowników.

Legalność zatrudnienia

Inspektorzy pracy w roku sprawozdawczym przeprowadzili **1 241 kontroli**, podczas których badali zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich** (tj. w 66% kontrolach przeprowadzonych w ramach pierwszej kontroli). **W 498 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości** (40% kontroli z legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich).

W ramach pierwszej kontroli **zbadano legalność zatrudnienia prawie 6,6 tys. osób**, z czego **530 świadczyło pracę nielegalnie**, co stanowi 8% zbadanych w tym zakresie.

Wśród nieprawidłowości inspektorzy pracy ujawnili niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę albo wykonanie tego obowiązku dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika – 89 kontroli. Brak zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych albo nieterminowe zgłoszenie pracowników ujawniono podczas 364 kontroli, natomiast osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – podczas 162 kontroli. Ponadto stwierdzono 13 przypadków niezawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, bądź uchybienia w tym zakresie.

W ramach pierwszej kontroli zbadano legalność zatrudnienia **1,6 tys. cudzoziemców**, w tym powierzenie nielegalnego wykonywania pracy ujawniono wobec 549 cudzoziemców (34% ogółu zbadanych).

Najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – prawie 1 tys., tj. 59% sprawdzonych cudzoziemców. W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (240), Filipin (123), Gruzji (40), Indii (39), Indonezji (38) oraz Nepalu i Turcji (po 34).

Nielegalne powierzenie pracy stwierdzono wobec 220 obywateli Ukrainy, następnie obywateli Filipin (118), Białorusi (82), Nepalu (29), Indonezji (28) i Indii (21).

Największą liczbę cudzoziemców, którym została powierzona nielegalna praca, odnotowano w podmiotach prowadzących działalność w następujących sekcjach gospodarki: usługi administrowania i działalność wspierająca, obejmujące również agencje pracy tymczasowej (65%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (44%), transport (35%) i budownictwo (31%).

Inspektorzy pracy, ujawniając powierzenie nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, **najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę** (71% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom w toku pierwszej kontroli).

Podsumowując w prawie każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano średnio **15 różnego rodzaju nieprawidłowości**. Biorąc pod uwagę, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 9 osób – **liczba nieprawidłowości wskazuje na znaczące trudności z przestrzeganiem w tych podmiotach przepisów prawa pracy**.

W wielu przypadkach nieprawidłowości były skutkiem priorytetowego traktowania przez pracodawców ekonomicznego aspektu prowadzonej działalności (kosztem spraw pracowniczych) i niepełnej wiedzy o wymogach prawa pracy – przy braku w zakładzie specjalistów (lub odpowiedniej ich liczby), mogących zapewnić funkcjonowanie firmy w sposób zgodny z przepisami. Stąd duże zainteresowanie w kontrolowanych zakładach uzyskaniem porady inspektora pracy – **każda pierwsza kontrola kończyła się udzieleniem średnio 8 porad (prawnych lub technicznych)**. Należy podkreślić, że co piąta pierwsza kontrola zakończyła się zastosowaniem sankcji karnej – ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa. Wobec 18% pracodawców inspektorzy uznali, że wystarczy zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

Istotny udział miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie trwania pierwszej kontroli. Wydano ponad 4,6 tys. decyzji ustnych, co stanowi 36% wszystkich wydanych decyzji. Świadczy to m.in. o tym, że pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Tak duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości wg oceny inspektorów wynika z braku znajomości przez pracodawców aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów bhp, a także braku w zakładzie właściwie działającego organu doradczego, jakim jest służba bhp.

Pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli poinformowali o realizacji 46% decyzji i 48% wniosków w wystąpieniach (polecenia i decyzje ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli). W wyniku zastosowanych środków prawnych

wypłacono pracownikom należne świadczenia na kwotę 754,6 tys. zł (stan na 13.05.2025 r.)

Podmioty, które nie poinformowały o realizacji środków prawnych były jedną z grup zakładów objętych kontrolami sprawdzającymi.

Wnioski

Ujawnione w roku sprawozdawczym nieprawidłowości powtarzają się od lat, nie tylko w grupie pracodawców rozpoczynających działalność, którym dedykowana jest strategia pierwszej kontroli. Powtarzalny charakter mają także przyczyny ich zaistnienia, z których części nie da się wyeliminować samymi działaniami Państwowej Inspekcji Pracy. Podejmowane działania przyczyniają się jednak do przybliżenia pracodawcom zasad dotyczących prawidłowego zatrudniania pracowników, wskazania najbardziej efektywnych sposobów ich realizacji oraz rozstrzygnięcia wątpliwości interpretacyjnych:

- audytowy charakter kontroli sprzyja edukacji pracodawców i uświadomieniu potencjalnych poważnych konsekwencji wiążących się z zaniedbywaniem pozornie formalnych obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, w tym bhp;
- istotne jest zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych firm o profilu kadrowo-księgowym w zakresie rozszerzenia i uaktualnienia ich wiedzy dotyczących nowych oraz często zmienianych przepisów prawa pracy. Poziom wiedzy zatrudnionych w tych firmach pracowników przekłada się często na poziom przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach, które korzystają z ich pomocy;
- wsparcie nowych podmiotów gospodarczych w dłuższej perspektywie czasowej buduje bardziej przyjazny wizerunek instytucji kontrolnej.

Kontrole sprawdzające

Zakres kontroli

W roku 2024 przeprowadzono kontrole sprawdzające w podmiotach kontrolowanych w ramach strategii pierwszej kontroli. Kontrolą sprawdzającą w pierwszej kolejności objęto:

- podmioty, w których w wyniku pierwszej kontroli stwierdzono rażące naruszenia prawa pracy skutkujące zastosowaniem sankcji karnych;
- podmioty, w których stwierdzono największą liczbę istotnych naruszeń prawa skutkujących wydaniem środków prawnych (decyzji, wystąpień);
- podmioty, które nie poinformowały inspekcji pracy o realizacji środków prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli.

W ramach omawianych kontroli ustalano stopień realizacji wydanych uprzednio środków prawnych, jak również badano, czy nie doszło do powstania nowych naruszeń. Ważnym elementem rekontroli było także dokonanie oceny skuteczności działań instruktażowo-doradczych.

Przeprowadzono **572 kontrole sprawdzające**, tj. 30% objętych strategią pierwszej kontroli. W zakładach świadczyło pracę 6,9 tys. osób, w tym 3,8 tys. (56%) na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

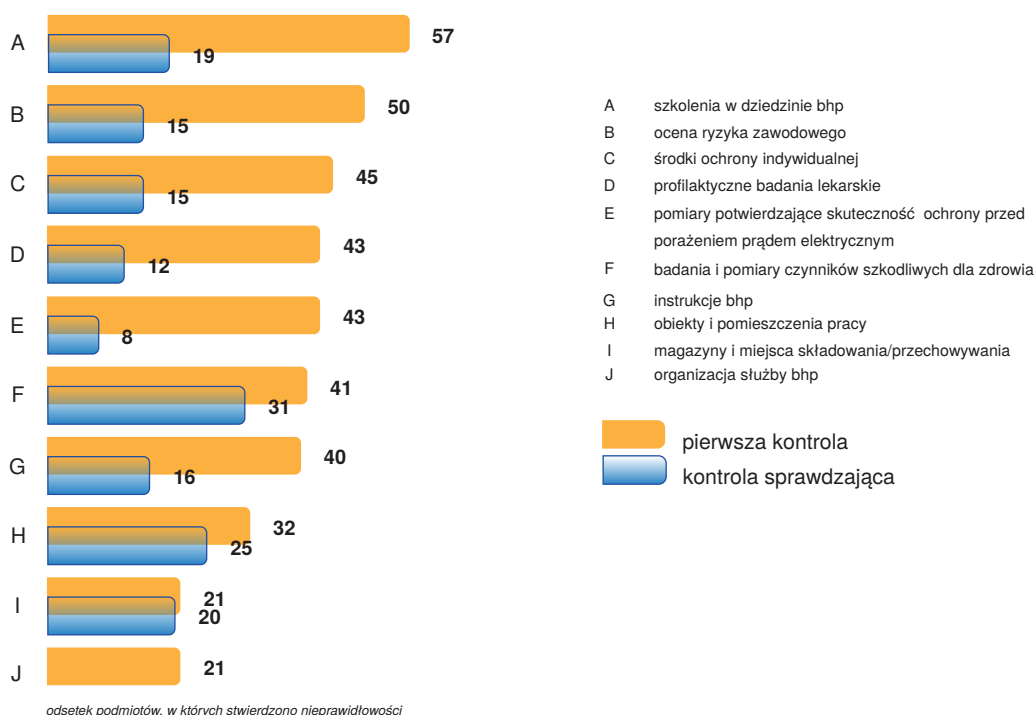
W toku kontroli sprawdzających inspektorzy pracy badali przestrzeganie tych samych zagadnień, które poddawano ocenie w toku pierwszych kontroli, z uwzględnieniem tych obszarów, które nie mogły być pierwotnie zbadane (np. pracodawca w okresie poprzedzającym pierwszą kontrolę w ogóle nie wypłacał ekwiwalentu za urlop lub pracownicy nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych, nie zatrudniano cudzoziemców). W odniesieniu do tych kwestii ustalenia poczynione w ramach kontroli sprawdzających stanowiły pierwszą kontrolę. Innym problemem były regulowane podczas pierwszej kontroli nieprawidłowości, które zostały zminimalizowane, ale efekt okazał się na tyle nie- trwały, że stwierdzano je również podczas kontroli

sprawdzających. Dotyczyło to np. zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych czy magazynowania materiałów w drogach i przejściach komunikacyjnych.

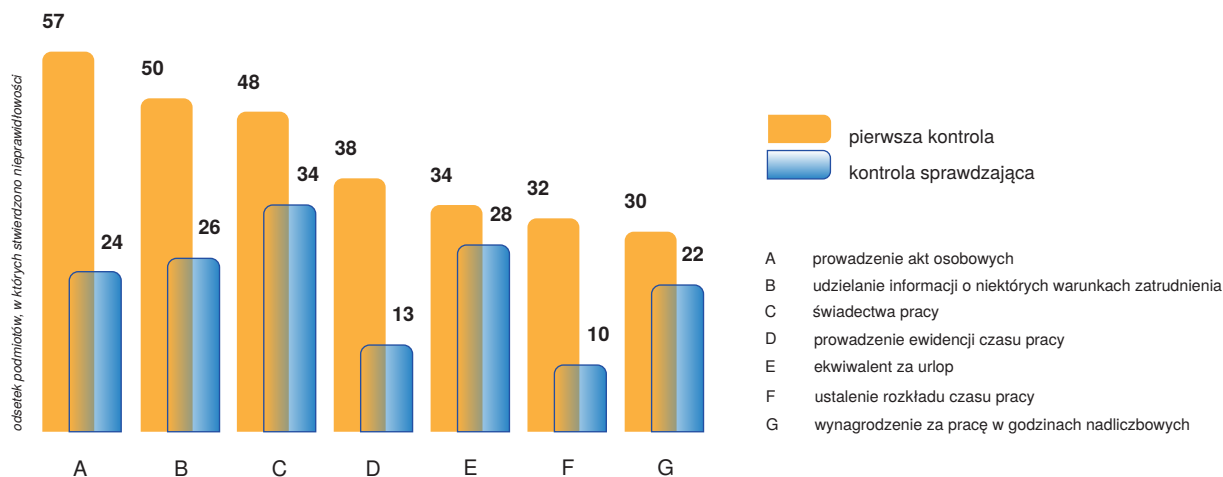
W ramach kontroli sprawdzających inspektorzy pracy przeprowadzili **111 kontroli z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej**. Podczas 34 kontroli stwierdzono nieprawidłowości. Inspektorzy pracy zbadali legalność zatrudnienia 473 obywateli polskich, 38 świadczyło pracę nielegalnie, tj. 8% zbadanych w tym zakresie.

Zbadano również legalność zatrudnienia 131 cudzoziemców, z czego powierzenie nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono wobec 10 cudzoziemców, tj. blisko 8% ogółu zbadanych.

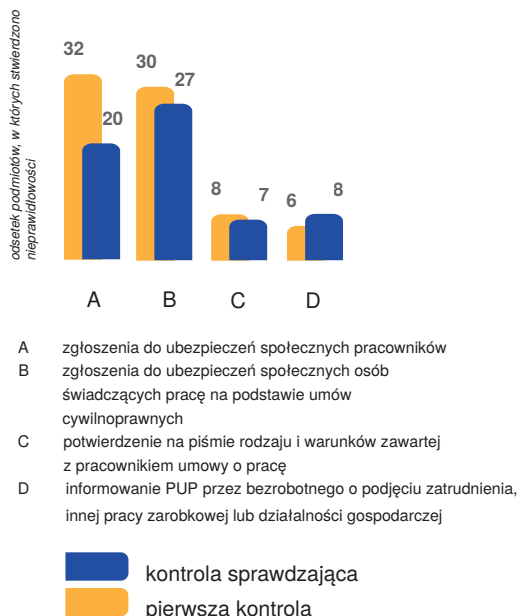
PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA – NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY



PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA – NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE PRAWNEJ OCHRONY PRACY



**PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA
– NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE LEGALNOŚCI
ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ
OBYWATELI POLSKICH**



Kontrole sprawdzające najczęściej ujawniały nieprawidłowości w tych samych obszarach, co podczas pierwszych kontroli. Było ich jednak wyraźnie mniej, dotyczyły niewielu pracowników i występowały w mniejszym odsetku podmiotów. Dane wskazują, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych podmiotach uległ poprawie.

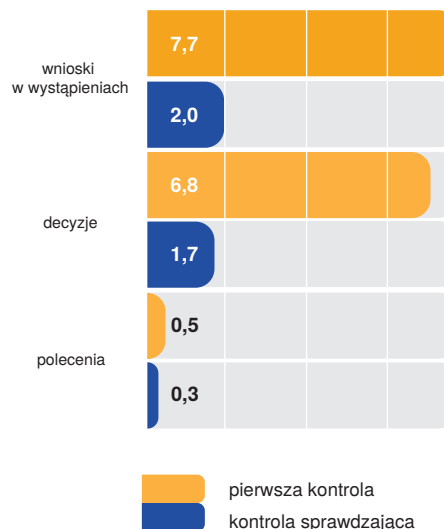
Główną **przyczynę** powstawania nieprawidłowości stanowiły świadome działania pracodawców, podejmowane celem ograniczenia kosztów prowadzonej działalności. Przykładowo, wobec niedostatecznej obsady kadrowej, niezbędne było wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, które następnie było nieprawidłowo rekompensowane. Niedostateczna znajomość przepisów prawa stanowiła przyczynę naruszeń w odniesieniu do obszarów kontrolowanych po raz pierwszy lub tych, w których uprzednio nie stwierdzono nieprawidłowości.

W 20% kontroli poprawa okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że nie wymagała dodatkowego oddziaływania inspektorów pracy. W kolejnych 22% kontroli nieprawidłowości usunięto w wyniku realizacji decyzji ustnych lub poleceń, które zostały wykonane jeszcze w trakcie kontroli. W pozostałych przypadkach kontrole zakończyły się stwierdzeniem pojedynczych nieprawidłowości i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych w postaci decyzji oraz wniosków w wystąpieniach.

Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniano średnio 4 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli średnio 15).

Podsumowując, należy podkreślić, że podczas **98 kontroli (tj. 17%) stwierdzano nieprawidłowości, które**

**ŚREDNIA LICZBA ŚRODKÓW PRAWNYCH PRZYPADAJĄCYCH
NA JEDNĄ KONTROLĘ**



**ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH UJAWNIONO WYKROCZENIA
– PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA**

Wykroczenia	Odsetek kontroli, w których stwierdzono wykroczenia w ogólnej liczbie kontroli	
	Pierwsza kontrola	Kontrola sprawdzająca
Ogółem*, w tym:	39,0	17,0
z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	11,0	3,8
z art. 281 Kp	13,1	4,4
z art. 282 Kp	16,6	7,3
z art. 283 Kp	25,0	9,3
inne	4,3	0,6

* w trakcie kontroli może być stwierdzonych kilka wykroczeń (różne podstawy prawne)

stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym m.in. niewypłacenie wynagrodzenia oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników spowodowane eksploatacją maszyn, które nie posiadały stosownych osłon lub odpowiednich urządzeń sterujących.

Wnioski

- Z uwagi na występowanie uchybień w obszarach uprzednio niekontrolowanych oraz dla osiągnięcia trwałych efektów wskazana jest kontynuacja działań sprawdzających po tzw. pierwszych kontrolach. Największą efektywność – przynajmniej w tych podmiotach, w których występuje duże nasilenie nieprawidłowości – można osiągnąć przy co najmniej dwukrotnej kontroli.
- Wskazane jest udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy.

- Należy kontynuować zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Podsumowanie strategii pierwszej kontroli

Przeprowadzone kontrole, zarówno pierwsze, jak i sprawdzające potwierdziły, że koncepcja pierwszych kontroli spotyka się z pozytywnym odbiorem ze strony pracodawców. Szczególnie doceniają ją właściciele firm, którzy dopiero rozpoczynają swoją działalność. Działania inspektorów pracy, polegające na udzielaniu szczegółowych informacji oraz praktycznych wskazówek dotyczących obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, są niezwykle cenne w sytuacjach, gdy pracodawca nie posiada jeszcze wystarczającego doświadczenia. Jest to również istotne w przypadku, gdy sprawy kadrowo-płacowe i związane z zatrudnieniem pracowników powierzono zewnętrznym podmiotom. Tego rodzaju wsparcie pozwala pracodawcom lepiej zrozumieć wagę zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony prawnej pracowników oraz legalności zatrudnienia. Dodatkowo, takie podejście mobilizuje ich do dokładniejszego zapoznania się

z obowiązującymi regulacjami prawnymi oraz do ich konsekwentnego przestrzegania.

Wielu przedsiębiorców, w wyniku uzyskanych od inspektorów porad i zaleceń, dostosowało funkcjonowanie swoich zakładów pracy do obowiązujących norm prawnych. Dotyczyło to przede wszystkim przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, a także ogólnych regulacji prawa pracy. Inspektorzy pracy, identyfikując nieprawidłowości podczas kontroli, podejmowali działania mające na celu ich eliminację. Wydane przez Państwową Inspekcję Pracy środki prawne skutkowały wdrożeniem koniecznych zmian oraz dostosowaniem warunków pracy do wymaganych standardów.

W ramach kontroli szczególny nacisk położono na działania o charakterze edukacyjnym. Takie podejście okazało się efektywne i skutkowało stosunkowo niewielką liczbą nałożonych sankcji. Łagodniejsze podejście inspektorów sprzyjało także lepszej komunikacji z pracodawcami. Wyniki analiz wskazują, że pracodawcy byli otwarci na współpracę, co umożliwiło skuteczniejsze eliminowanie nieprawidłowości w zakładach.

Rozdział

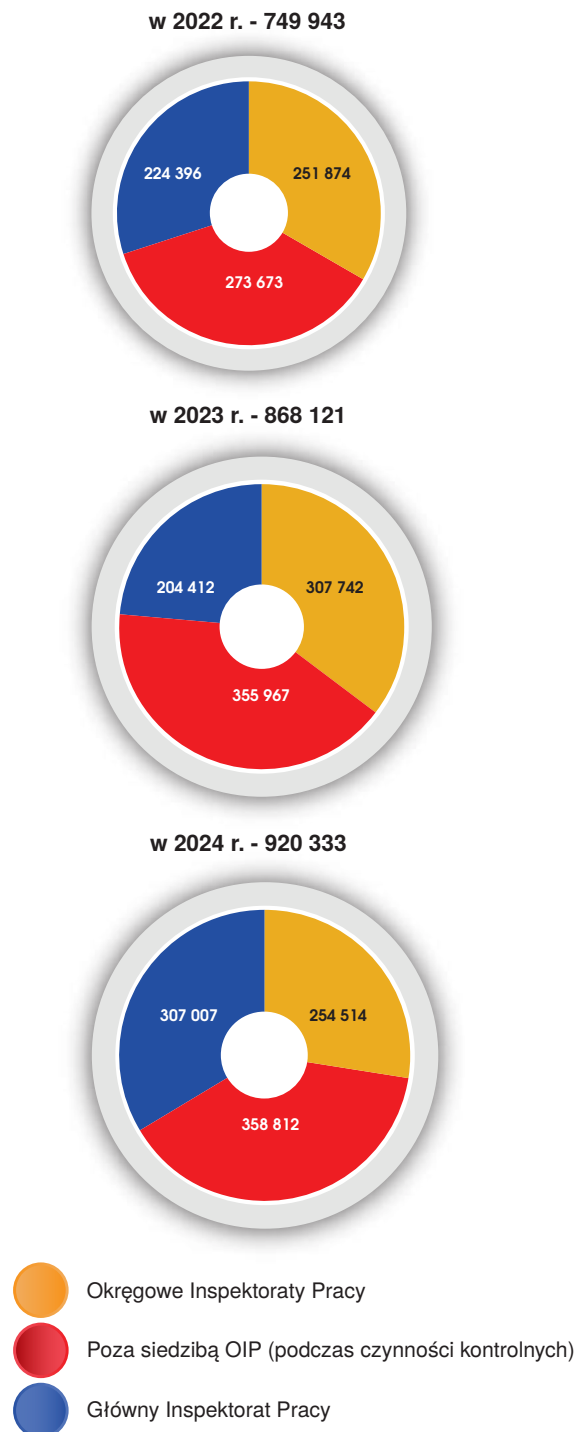
Poradnictwo prawne
i techniczne

10

10. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE

Państwowa Inspekcja Pracy nieustannie dąży do poprawy bezpieczeństwa i przestrzegania prawa pracy. W 2024 r. udzielono łącznie **920,3 tys. porad prawnych i technicznych**, z czego **358,8 tys.** podczas kontroli. Wśród nich znalazło się prawie **189 tys. porad technicznych** oraz ponad **169,8 tys. porad prawnych**, w tym około **40,5 tys.** dotyczących legalności zatrudnienia.

LICZBA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2022-2024



Mimo zmian organizacyjnych i likwidacji telefonicznych porad w okręgowych inspektoratach pracy (z wyjątkiem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi), liczba udzielonych porad wzrosła o ponad **50 tysięcy** w porównaniu do 2023 r. Było to efektem zwiększonej liczby porad udzielanych przez prawników GIP (**wzrost o ponad 50% w stosunku do 2023 r.**).

W 2024 r. dominowały porady telefoniczne (**79,1%**), a następnie osobiste (**18,1%**). Z porad pisemnych skorzystało **1,7%** osób, a za pośrednictwem e-maila - **1,2%**.

Podobnie jak w latach ubiegłych, niezmiennie najliczniejszą grupę pytających stanowili pracownicy, w tym byli pracownicy i pracownicy z niepełnosprawnością (ponad 60% ogółu podmiotów, którym udzielono porady). Drugą co do wielkości grupę korzystających z porad stanowili pracodawcy (prawie 30%). Z poradnictwa prawnego PIP korzystali też cudzoziemcy, związki zawodowe, osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy i inni. Co ciekawe, w stosunku do ubiegłego roku nieznacznie spadła liczba porad udzielanych organizacjom związkowym, natomiast znacząco spadła liczba porad udzielanych cudzoziemcom, co może być oznaką zwiększonej świadomości prawnej oraz łatwiejszego dostępu do poradnictwa on-line, m.in. przez stronę internetową Państwowej Inspekcji Pracy.

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY W LATACH 2022-2024*

Podmioty	2022	2023	2024
Pracownicy (w tym byli pracownicy oraz niepełnosprawni)	280 575	304 724	340 473
Pracodawcy	149 707	151 587	165 482
Cudzoziemcy	11 430	14 106	12 662
Związki zawodowe	1 932	1 881	1 810
Inne	32 626	39 856	41 094

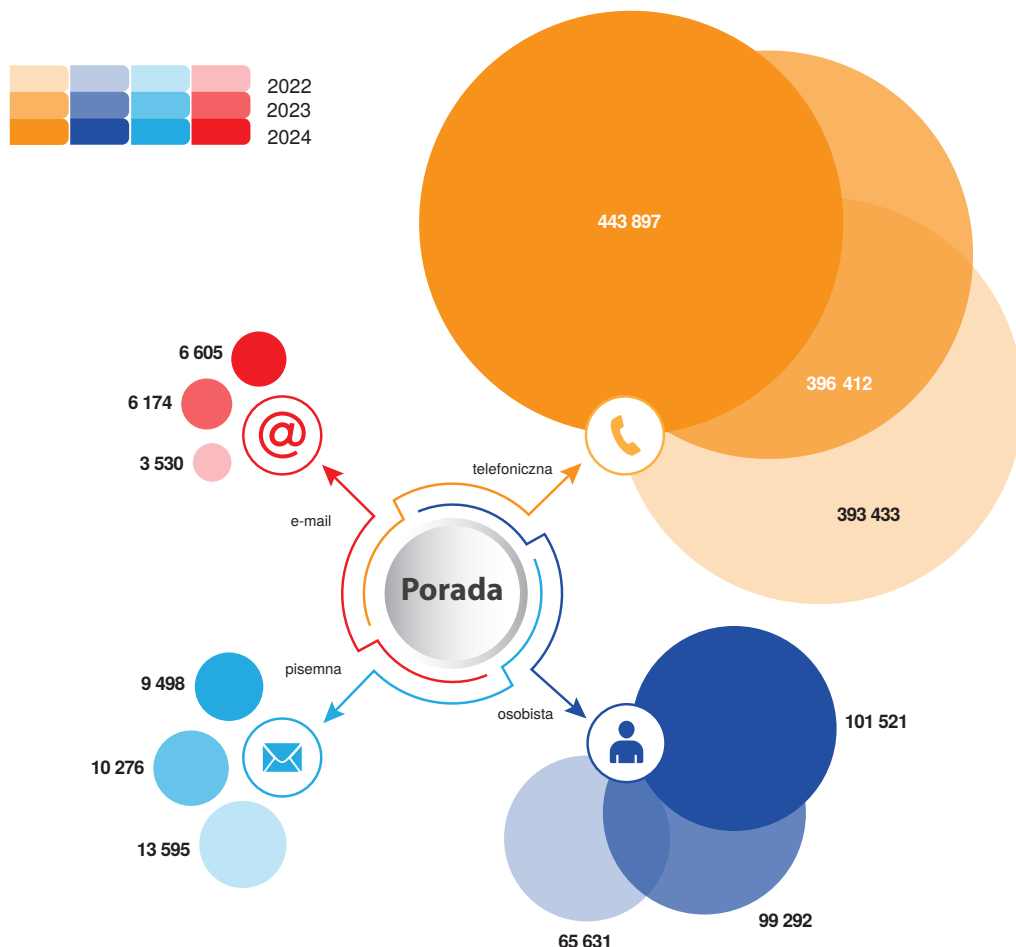
* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

TEMATYKA PORAD W LATACH 2022-2024*

Tematyka porad	2022	2023	2024
Stosunek pracy	146 455	150 216	150 843
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	71 774	75 490	81 914
Czas pracy	51 562	47 579	48 071
Urlopy pracownicze	35 972	36 794	40 429
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	17 298	23 792	21 139
Legalność zatrudnienia	15 210	14 212	12 439
Inne	137 937	164 071	206 686

* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

FORMA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2022-2024



Podobnie jak w poprzednich latach, poruszane zagadnienia dotyczyły głównie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzeń, czasu pracy, urlopów, rodzicielstwa oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W wyniku **powodzi**, która dotknęła południowo-zachodnią Polskę 16 września 2024 r., na części terenu Dolnego Śląska, Śląska i Opolszczyzny został wprowadzony stan klęski żywiołowej. W Głównym Inspektoracie Pracy okresowo działała odrębna infolinia utworzona w celu udzielania wsparcia pracodawcom i pracownikom – udzielono **954 porad**. Pytania w większości odnosiły się do regulacji prawnych przewidzianych w przepisach dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy w związku z brakiem możliwości dotarcia do pracy, a w późniejszym etapie – udzielania dni wolnych w związku z usuwaniem skutków powodzi.

W 2024 r., po wejściu w życie *ustawy z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów* (Dz.U. z 2024 r., poz. 928), udzielono **659 porad dotyczących sygnalistów**. Większość z nich dotyczyła procedur zgłaszania naruszeń oraz warunków ochrony. Porady miały na celu wsparcie

sygnalistów w bezpiecznym zgłaszaniu nieprawidłowości i informowaniu o gwarancjach ochrony stosunku pracy.

W zakresie problematyki **stosunku pracy** utrzymuje się kwestia rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mylą pojęcia wypowiedzenia umowy o pracę z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron. Często pracownicy, chcąc jak najszybciej rozwiązać umowę, jako podstawę prawną rozwiązania przyjmowali art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkich naruszeń. Ponadto, wielu pracodawców nie podaje przyczyny wypowiedzenia w przypadku umów na czas określony, jak również nie informuje o możliwości odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy. Podobnie jak w ubiegłych latach pracodawcy wielokrotnie kierowali pytania o dopuszczalność rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na długotrwałą nieobecność pracownika spowodowaną chorobą. Pojawiały się również pytania dotyczące prawidłowości zapisów w świadectwach pracy i możliwości prostowania ich treści, jak również występowania do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania

świadczenia pracy w przypadku, gdy pracodawca zakończył działalność bądź z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa w tym zakresie było niemożliwe.

W zakresie **wynagrodzenia za pracę** najczęstsze wątpliwości dotyczyły opóźnień w wypłacie wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych, a także ich bezpodstawnego zaniżania. Wielu pracowników pytało o sposoby dochodzenia należnych im świadczeń, w szczególności o możliwość ich wyegzekwowania przez inspektora pracy w trakcie kontroli. Często pojawiały się pytania dotyczące prawa do odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Część zapytań dotyczyła sposobu uzupełniania minimalnego wynagrodzenia poprzez różne składniki określone w umowie o pracę, takie jak premie uznaniowe czy dodatki frekwencyjne.

Wiele porad dotyczyło dochodzenia niewypłaconego wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Zleceniobiorcom przedstawiano regulacje *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* oraz informowano o zakresie kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. W kontekście minimalnej stawki godzinowej często pojawiały się pytania dotyczące sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin w ramach umowy cywilnoprawnej. Wielu pytających nie było świadomych obowiązujących w tym zakresie przepisów i wynikających z nich obowiązków.

Mimo wzrastającej świadomości prawnej, pracodawcy nadal często pytają o podstawowe kwestie związane z **czasem pracy**. Najczęściej porady dotyczyły zmian w harmonogramach czasu pracy, zasad rekompensowania nadgodzin oraz dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W przypadku pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością pojawiały się pytania o normy czasu pracy i dodatkowe przerwy. Pracownicy mieli również wątpliwości dotyczące rozliczania czasu pracy podczas podróży służbowych oraz organizowania szkoleń w dni wolne od pracy. Nie zabrakło również zapytań o specyficzne regulacje dotyczące czasu pracy kierowców i pracowników sektora medycznego.

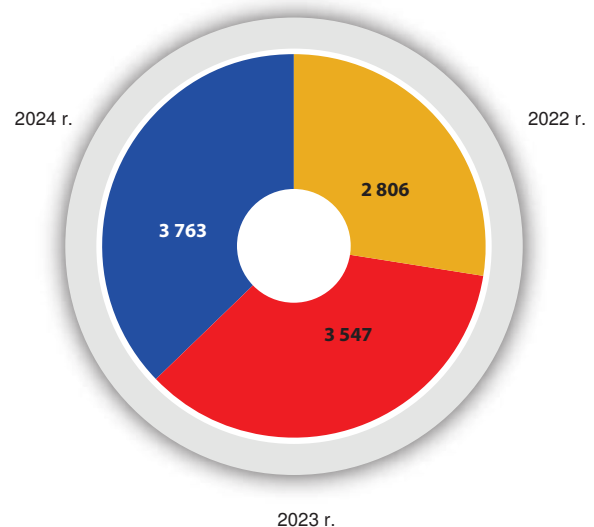
Kolejne zgłaszane wątpliwości związane były z zasadami udzielania **urlopów wypoczynkowych**, w szczególności terminu wykorzystania urlopu „zaległego”. Strony stosunku pracy pytały o możliwość jednostronnego udzielenia przez pracodawcę bieżącego urlopu wypoczynkowego. Wątpliwości pytających budził wymiar urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w kontekście zmiany wymiaru etatu, zakończenia korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem (zwłaszcza z urlopu wychowawczego) czy zmiany pracodawcy w ciągu roku. W związku z wprowadzeniem do Kodeksu pracy instytucji urlopu opiekuńczego kierowane były zapytania zarówno od pracowników, jak i pracodawców co do kręgu osób uprawnionych, przesłanek korzystania z danego uprawnienia, jak również możliwości weryfikacji prawdziwości okoliczności wskazanych przez pracownika we wniosku o dany urlop.

Wiele pytań dotyczyło przepisów obowiązujących od 26 kwietnia 2023 r., wprowadzonych na mocy

ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641). Nowelizacja ta wynikała z wdrożenia **dyrektywy 2019/1158 dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, znanej jako dyrektywa „work-life balance”**. Zauważalny jest wzrost zapytań o możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego przez pracownika – ojca dziecka oraz elastyczną organizację czasu pracy. Ponadto, podobnie jak w poprzednich latach, najczęściej pojawiały się pytania o zasady udzielania i wymiar urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i ojcowskich. Wątpliwości budziły także kwestie związane z ochroną stosunku pracy kobiet w ciąży i osób korzystających z tych urlopów, prawem do przerw na karmienie dziecka piersią oraz możliwością odmowy udzielenia zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem (art. 188 Kodeksu pracy) w terminie wskazanym przez pracownika.

Ponowny wzrost porad w zakresie **mobbingu** wskazuje na rosnącą liczbę osób, które czują się mobbingowane w miejscu pracy i szukają wsparcia prawnego w celu ochrony swoich praw. Porady prawne obejmowały m.in.: kwestie związane z identyfikowaniem mobbingu, zbieraniem dowodów, procedurami wewnątrzzakładowymi, możliwościami uzyskania pomocy od Państwowej Inspekcji Pracy i dochodzenia roszczeń przed sądem pracy. Pomoc prawna w takich przypadkach obejmowała doradztwo w zakresie możliwości zgłoszenia tego zjawiska do pracodawcy lub złożenia skargi do PIP w przypadku braku działań pracodawcy, a także wskazówek dotyczących ewentualnych kroków prawnych, takich jak pozew sądowy o odszkodowanie. Prawnicy PIP udzielając porad, podkreślają znaczenie zgłaszania przypadków mobbingu pracodawcy, ponieważ wczesna interwencja może pomóc w zapobieganiu eskalacji problemu.

PORADY DOTYCZĄCE MOBBINGU W LATACH 2022-2024



W 2024 r. większość porad technicznych dotyczyła **wypadków przy pracy**, zwłaszcza obowiązków pracodawcy związanych z ustalaniem ich przyczyn

i okoliczności. Często pojawiały się pytania o sporządzenie protokołu powypadkowego, szczególnie w kontekście możliwości zgłaszania przez poszkodowanego uwag i zastrzeżeń. **Zauważalnie wzrosła liczba zapytań dotyczących temperatury w miejscu pracy**, zwłaszcza podczas ekstremalnych warunków pogodowych. Nadal pojawiają się wątpliwości dotyczące obowiązku wykonywania **badania profilaktycznych i szkoleń bhp** przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz kwestii ponoszenia kosztów tych badań i szkoleń. Dodatkowo poruszano temat obowiązku przeprowadzania badań profilaktycznych w godzinach pracy, zgodnie z art. 229 § 3 Kp, w kontekście sytuacji, gdy pracodawca wyznacza termin badania przypadający na czas wolny pracownika.

W 2024 r. liczba porad prawnych udzielanych **cudzoziemcom** znacząco spadła. Największą grupę korzystającą z porad stanowili obywatele Ukrainy. Cudzoziemcy najczęściej pytali o kwestie związane z legalnym zatrudnieniem, uzyskiwaniem kart pobytu i zezwoleń na pracę oraz dochodzeniem niewypłaconego wynagrodzenia.

Podsumowanie

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie poradnictwa prawnego znacząco przyczynia się do poprawy przestrzegania prawa pracy. Bezpłatne porady pomagają zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w rozwiązywaniu problemów i podnoszeniu świadomości prawnej. Dzięki temu

PIP pozostaje kluczową instytucją wspierającą ochronę praw pracowniczych w Polsce.

Należy również podkreślić, że choć we wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy dostępne są porady osobiste i pisemne, to zdecydowanie największą popularnością cieszą się porady telefoniczne.

Co istotne, **rośnie liczba alternatywnych form wsparcia w zakresie porad prawnych udzielanych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy**. Obejmują one m.in.: szkolenia, kampanie, programy oraz działania prewencyjne i promocyjne. Przedstawiciele PIP regularnie uczestniczą w programach telewizyjnych, radiowych oraz punktach konsultacyjnych poświęconych prawnym aspektom ochrony pracy.

Dodatkowo inspekcja pracy opracowuje **materiały edukacyjne, takie jak krótkie filmy instruktażowe i podcasty wyjaśniające zagadnienia prawa pracy**. Są one publikowane na stronie internetowej urzędu oraz w serwisie YouTube. Treści informacyjne udostępniane są również w mediach społecznościowych i branżowych, takich jak „X” i LinkedIn, co pozwala na dotarcie do szerokiego grona odbiorców. Z uwagi na ich pozytywny odbiór działania te powinny być kontynuowane.

Rozdział

Działalność prewencyjna
oraz promocja
ochrony zdrowia

11

11. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA

11.1. Kampania „Legitna praca”

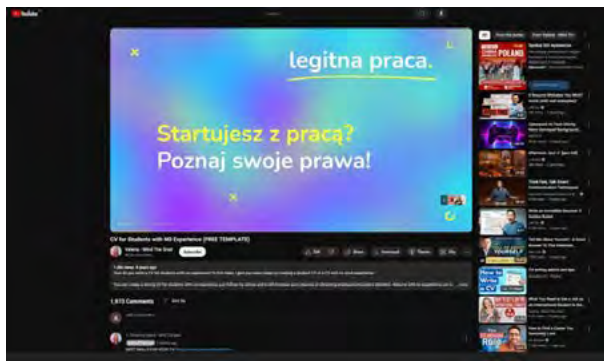
LOGO KAMPANII



W 2024 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała ostatni etap trzyletniej ogólnopolskiej **kampanii informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca”**, skierowanej do osób w wieku 14-24 lata, które są w trakcie edukacji i/lub podejmują pierwszą pracę. Zadaniem przedsięwzięcia było:

- **upowszechnianie** wiedzy o przepisach prawa pracy dotyczących zatrudniania;
- **kształtowanie świadomości** zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy;
- **informowanie** o możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu;
- **tworzenie kultury bezpieczeństwa** wśród młodych pracowników, poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z eliminowaniem ryzyka zawodowego.

SCREEN REKLAM W SERWISIE YOUTUBE



W roku 2024 kontynuowano działania medialne rozpoczęte w roku 2023. Państwowa Inspekcja Pracy dostosowała przekaz do młodego odbiorcy i realizowała działania w serwisach internetowych YouTube, Instagram i TikTok, gdzie emitowane były krótkie filmy informacyjne, a w sieci reklamowej Google banery reklamowe.

Dzięki dostosowaniu przekazu do młodych odbiorców oraz doborze mediów pod kątem grupy docelowej w toku kampanii uzyskano 682 582 pełnych 30-sekundowych obejrzeń reklam w serwisie YouTube oraz 802 608 pełnych obejrzeń filmów 15-sekundowych na TikToku i 207 621 na Instagramie. Uzyskano także 265 616 kliknięć w banery emitowane w sieci reklamowej Google, przekierowujące na stronę kampanii.

SCREEN REKLAMY W SERWISIE INSTAGRAM



SCREEN REKLAMY W SERWISIE TIK-TOK



SCREEN REKLAMY W SERWISIE W SIECI REKLAMOWEJ GOOGLE

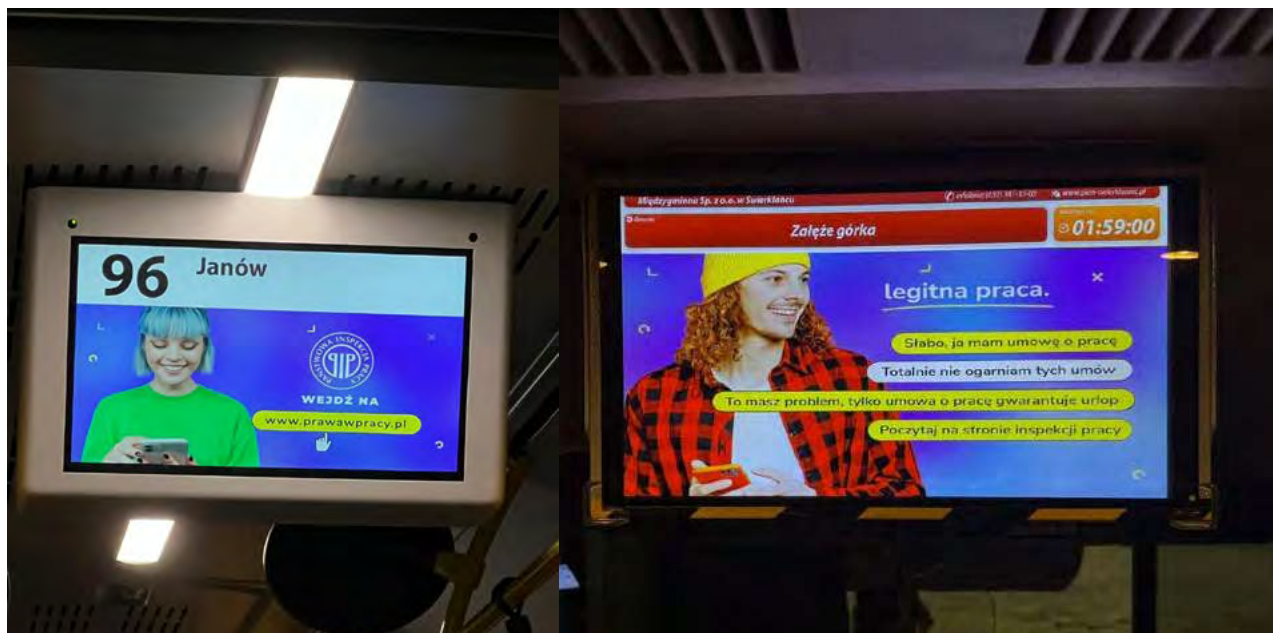


Uczniowie i studenci są również grupami, które regularnie korzystają ze środków komunikacji miejskiej. W związku z tym w ramach kampanii podjęliśmy działania reklamowe

w komunikacji miejskiej. Od listopada do grudnia 2024 r. przez 28 dni w 1 906 pojazdach we wszystkich województwach, łącznie w 47 miastach na ekranach LCD emitowane były rotacyjnie 3 spoty informacyjne (animacje) 30 s. Jednocześnie w 1 804 pojazdach eksponowano plakaty zachęcające do wejścia na stronę internetową kampanii.

W 2024 r. kontynuowano administrację **strony internetowej kampanii www.prawawpracy.pl**. Dzięki nowoczesnej, intuicyjnej i przejrzystej formule oraz podejściu „mobile first” – młodzi ludzie mogli szybko zapoznać się z prezentowanymi materiałami. Znaleźli tu m.in. treści merytoryczne w postaci listy pytań i odpowiedzi dotyczących zagadnień związanych z zatrudnianiem młodych osób, elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw PIP z zakresu prawa pr-

SPOTY REKLAMOWE W KOMUNIKACJI MIEJSKIEJ



PLAKAT W KOMUNIKACJI MIEJSKIEJ



cy, bhp i legalności zatrudnienia, infografiki oraz krótkie filmy zawierające porady prawne dla młodych pracowników wchodzących na rynek pracy. Strona była uzupełniana o nowe materiały filmowe oraz elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw PIP.

Chcąc bardziej zainteresować młodych ludzi tematyką prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, a także wykorzystać ich naturalną kreatywność do tworzenia różnego rodzaju materiałów filmowych, Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała w 2024 r. **konkurs filmowy** pod tytułem „Legitna praca w oku kamery”. Dzięki temu przedsięwzięciu udało się włączyć aktywnie młodych ludzi w działalność edukacyjną PIP.

Uczestnicy konkursu rywalizowali w 3 kategoriach wiekowych: 14-15 lat, 16-19 lat oraz 20-24 lata. Zadanie konkursowe polegało na nakręceniu filmu trwającego nie dłużej niż 90 sekund. Młody twórca miał w nim zachęcić swoich

BANNER ZACHĘCAJĄCY DO UDZIAŁU W KONKURSIE „LEGITNA PRACA W OKU KAMERY”



rówieśników do zatrudnienia się zgodnie z prawem i w bezpiecznych warunkach (zgodnych z przepisami bhp). Gatunek filmów konkursowych był dowolny – mogła to być: fabuła, dokument, reportaż, teledysk, animacja komputerowa, itp.

Zgłoszonych zostało blisko 100 filmów.

Komisja konkursowa wyłoniła zwycięzców, którzy otrzymali nagrody ufundowane przez Głównego Inspektora Pracy.

Nagrodzone i wyróżnione filmy można obejrzeć na kanale PIP na YouTube.

**KOD QR DO UROCZYSTOŚCI WRĘCZENIA NAGRÓD
W OGÓLNOPOLSKIM KONKURSIE FILMOWYM „LEGITNA
PRACA W OKU KAMERY”**



Elementem kampanii był również program pn. „Kultura bezpieczeństwa”. Partnerami PIP przy realizacji programu były: licea, technika, szkoły branżowe, szkoły wyższe i Ochotnicze Hufce Pracy. Program zainaugurowały szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Państwowa Inspekcja Pracy przekazała im pomoce dydaktyczne, tj.: poradnik dla nauczyciela wraz z materiałem multimedialnym, opracowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy Państwowego Instytutu Badawczego, a także własne publikacje edukacyjne. W roku

sprawozdawczym zajęcia z uczniami prowadziło od stycznia do czerwca 2024 r. 1 498 nauczycieli z 485 placówek oświatowych oraz od września do grudnia ponad 740 dydaktyków z 381 szkół ponadpodstawowych. Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez Państwową Inspekcję Pracy, wyniosła w roku sprawozdawczym **blisko 66 tys.**, natomiast w spotkaniach z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy wzięło udział **ponad 24,8 tys. uczniów**. W 2024 r. program „Kultura bezpieczeństwa” realizowany był również na uczelniach wyższych. W spotkaniach ekspertów z inspekcji ze studentami oraz w zajęciach prowadzonych przez wykładowców akademickich uczestniczyło blisko **1 300 studentów**. Liczba prelekcji i szkoleń dla osób powyżej 15 roku życia w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” wyniosła 554.

W roku 2024 w **okręgowych inspektoratach pracy** w całym kraju zorganizowano **656 szkoleń**, w trakcie których przeszkolono **28 712 osób**, w tym m.in. 25 044 uczniów, 2 022 studentów, 683 nauczycieli, 465 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, 344 pracodawców, 57 pracowników.

W roku sprawozdawczym przeprowadzono również **703 działania związane z popularyzacją** tematyki kampanii „Legitna praca”, którymi objęto **17 936 osób**, w tym m.in.: 12 519 studentów, 2 899 uczniów, 662 nauczycieli, 428 pracowników, 354 pracodawców.

W ramach tych działań np. przeprowadzona została, wspólnie z Pomorskim Urzędem Wojewódzkim, akcja pod hasłem „Legitna praca, legalnie i bezpiecznie”. Przez okres wakacji raz w tygodniu udostępniona została linia telefoniczna, pod którą specjaliści z **OIP w Gdańsku** udzielali porad z zakresu prawa pracy, odpowiadali na pytania dotyczące obowiązków, jakie mają pracownicy i pracodawcy oraz informowali o tym, czego młodzi ludzie powinni się wystrzegać, by praca, w tym wakacyjna, była bezpiecznie spędzonym czasem. Ponadto w utworzonej zakładce na stronie internetowej Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku oraz mediach społecznościowych OIP w Gdańsku cyklicznie udostępniane były materiały dotyczące sposobów zatrudniania osób młodocianych na czas wakacji, form

zatrudnienia, podstawowych praw i obowiązków pracowników i pracodawców, legalności zatrudnienia. Informowano także o możliwości uzyskania porady osobistej w Oddziałach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

W OIP w Olsztynie przeprowadzono z kolei IV edycję akcji informacyjno-edukacyjnej „Patent na pierwszą pracę”. W miejscowościach turystycznych na terenie Warmii i Mazur pojawiły się specjalne stoiska, przy których można było skorzystać z pomocy ekspertów Państwowej Inspekcji Pracy. Akcja informacyjna „Patent na pierwszą pracę” była realizowana przez OIP przy współpracy z ZUS, Izłą Administracji Skarbowej i Ochotniczymi Hufcami Pracy.

Stoisko OIP Olsztyn w Giżycku



W roku 2024 tematyka kampanii była promowana na 12 konferencjach i seminariach, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Przykładem takiej inicjatywy było zorganizowanie przez OIP w Białymstoku w ramach jubileuszu 105-lecia PIP konferencji poświęconej najistotniejszym kwestiom związanym z zapewnieniem bezpiecznych i godnych warunków pracy w Polsce, szczególnie w kontekście nowych wyzwań, jakie stoją przed zmieniającym się rynkiem pracy i młodymi pracownikami rozpoczynającymi pracę zawodową.

BANNER INFORMUJĄCY O KONFERENCJI ORGANIZOWANEJ PRZEZ OIP W BIAŁYMSTOKU



W 2024 r. w całej Polsce Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała 160 stoisk i punktów informacyjnych, na których można było nieodpłatnie uzyskać poradę i otrzymać publikacje z zakresu prawa pracy i legalności

zatrudnienia. Przykładowo pracownicy OIP w Zielonej Górze zorganizowali punkt informacyjny podczas młodzieżowego festiwalu muzycznego RAP STACJA FESTIWAL 2024 w miejscowości Sława. Rozdystrybuowano wydawnictwa związane z zagadnieniami pierwszej pracy, form

Stoisko OIP w Rzeszowie na Targach Pracy



PUBLIKACJA INFORMACJI O WYDARZENIACH REALIZOWANYCH PRZEZ OIP W ZIELONEJ GÓRZE ZA POŚREDNICTWEM X.COM



prawnych zatrudnienia, pracy w wakacje, przepisów bhp. Udzielono również porad z zakresu prawa pracy.

Tematyka kampanii promowana była również w mediach lokalnych. W 2024 r. ukazało się **227 informacji w telewizji, radiu, prasie i Internecie**, np.: w audycji Polskiego Radia Rzeszów, w Regionalnej Rozgłośni Radio Rzeszów, w Meloradio, Telewizji Polskiej, Radiu Kielce, Gazecie Ostrowieckiej, w stacjach radiowych ESKA, VOX FM, MUZO FM, ESKA Rock, Polskie Radio Olsztyn, Radio Plus Olsztyn, TVP 3 Olsztyn oraz Gazecie Olsztyńskiej, a także za pośrednictwem mediów społecznościowych, takich jak twitter.com/x.

Wiedzę z zakresu podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, kształtujących pozytywne postawy i zachowania w środowisku pracy, popularyzowano również podczas organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy **konkursów**, których łącznie w całym kraju odbyło się 25. W **Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi** odbyła się XII edycja Międzyszkolnego Konkursu Plastycznego „Kultura bezpieczeństwa”. Tematyka zgłoszonych prac obejmowała szeroko rozumiane zagadnienia kultury bezpieczeństwa – prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, ochrony ppoż. i zasad udzielania pierwszej pomocy. Nagrodzone i wyróżnione prace uczniów zostały wykorzystane do opracowania kalendarza ściennego na 2025 r.

KALENDARZ OPACOWANY Z WYKORZYSTANIEM PRAC UCZNIÓW W KONKURSIE PLASTYCZNYM W OIP W ŁODZI



OIP w Białymstoku zorganizował konkurs skierowany do młodych, kreatywnych twórców. Celem konkursu było pokazanie innowacyjnego podejścia do bhp z perspektywy młodego pokolenia. Zadanie konkursowe polegało na stworzeniu projektu w dowolnej formie artystycznej lub technicznej, obejmującej takie formy jak: prezentacje, filmy, utwory literackie czy plakaty.

INFORMACJA O KONKURSIE ZAMIESZCZONA PRZES OIP W BIAŁYMSTOKU W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH



Młodzi ludzie chętnie sięgali po nasze wydawnictwa związane z kampanią „Legitna praca”. W trakcie działań rozdano w sumie **ponad 21 tys. egzemplarzy wydawnictw** Państwowej Inspekcji Pracy, które dostępne są również w formie elektronicznej.

Osiąganie zamierzonych celów kampanii „Legitna praca” jest także związane z **zaangażowaniem wielu podmiotów** – instytucji powszechnie cenionych i cieszących się autorytetem, zwłaszcza wśród młodych pracowników i zatrudniających ich pracodawców. Udział instytucji partnerskich wzmacnia przekaz kampanii i przyczynia się do lepszego upowszechnienia wśród jej adresatów informacji z obszaru prawa pracy i bhp. Przykładem takiej współpracy było współdziałanie **OIP w Poznaniu** z Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz ich strukturami, takimi jak: Młodzieżowe Centra Kariery, Zakłady Doskonalenia Zawodowego i Punkty Pośrednictwa Pracy. **OIP w Gdańsku** współpracował m.in. z Pomorskim Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku, za pośrednictwem którego rozpowszechniał informację na temat programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”.

W ciągu trzech lat w całym kraju zorganizowano zostało **1 825 szkoleń dla blisko 83 tys. osób** oraz **2 208 działań popularyzacyjnych**, którymi objęto prawie **38,5 tys. osób**.

Przeprowadzono **67 konkursów**, zorganizowano **28 konferencji i seminariów**, **388 stoisk i punktów informacyjnych**, gdzie można było nieodpłatnie uzyskać poradę i otrzymać publikacje z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Łącznie zamieszczono **641 informacji w telewizji, radiu, prasie i Internecie**. Przekazano młodzieży ponad **60 tys. egzemplarzy wydawnictw PIP** w formie papierowej, które również udostępnialiśmy on-line.

Łącznie, w wyniku działań promocyjnych w Internecie, uzyskaliśmy ponad 2,12 mln pełnych obejrzeń 30-sekundowych filmów w serwisie YouTube. 30- i 15-sekundowe spoty kampanijne wyświetliły się młodzieży na TikToku 2,86 mln razy, a na Instagramie osiągnęliśmy 2,08 mln takich wyświetleń. Natomiast w bannery, przekierowujące na stronę kampanii, młodzi ludzie kliknęli blisko 322 tys. razy.

Działania reklamowe prowadziliśmy w komunikacji miejskiej, z której regularnie korzysta młodzież i studenci. W drugim i trzecim roku trwania kampanii każdorazowo przez 28 dni emitowane były rotacyjnie trzy spoty oraz eksponowane były plakaty informacyjne z kodem QR. W ten sposób docieraliśmy do młodych ludzi korzystających z komunikacji miejskiej na terenie całej Polski w prawie 50 miastach.

Aktywność edukacyjna i popularyzatorska w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia skierowana do dzieci, młodzieży, studentów i młodych pracowników jest bardzo ważnym obszarem działania Państwowej Inspekcji Pracy. Młodzi ludzie, którzy wchodzi na rynek pracy, bardzo często nie znają swoich praw. **Dla Państwowej Inspekcji Pracy jest bardzo istotne, aby mieli oni pełną świadomość zarówno przywilejów, jak i obowiązków wynikających z prawa pracy.** Jak pokazuje doświadczenie, jest to wiedza, która pozwoli uniknąć wielu pułapek, problemów i zagrożeń, jakie powstają w środowisku pracy, a które na co dzień w praktyce identyfikują inspektorzy pracy. Kluczowe znaczenie w ograniczaniu wypadków przy pracy ma kształtowanie odpowiedzialnych postaw pracowników oraz tworzenie kultury pracy poprzez nawyk bezpiecznego jej wykonywania. Aby te postawy i nawyki były trwałe, należy je kształtować jak najwcześniej – już w trakcie edukacji szkolnej. Dlatego też **Państwowa Inspekcja Pracy edukuje**, podnosi świadomość młodych osób jako przyszłych pracowników oraz pracodawców w dziedzinie bezpieczeństwa i praw w pracy. Informuje również, że w razie problemów i wątpliwości mogą oni liczyć na profesjonalną pomoc Państwowej Inspekcji Pracy.

Podjęta w trakcie kampanii współpraca z **Ministerstwem Edukacji Narodowej** daje nadzieję, że w najbliższych latach upowszechnianie wiedzy na temat zgodnego z prawem i legalnego zatrudniania w szkołach przyjmie jeszcze bardziej usystematyzowaną formułę, co ułatwi młodym ludziom bezpieczne rozpoczęcie kariery zawodowej.

11.2. Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy

11.2.1. Efektywne Zarządzanie Ryzykiem Zawodowym

Program miał na celu podniesienie świadomości znaczenia prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem i prewencji wypadkowej, a także merytoryczne wsparcie firm w tym zakresie. W 2024 r. chęć uczestnictwa w programie wyraziło ponad 850 pracodawców z różnych branż. Łącznie **520 pracodawców** uczestniczyło w szkoleniach. Oprócz pracodawców

szkoleni byli: pracownicy, społeczni inspektorzy pracy, przedstawiciele organizacji związkowych, pracownicy służby bhp. Pełny udział w programie, poprzez wypełnienie karty zgłoszenia, zadeklarowało **505 podmiotów**.

SZKOLENIE ZORGANIZOWANE W OIP W BYDGOSZCZY



Podczas szkoleń omawiano m.in.: założenia programu, zasady szacowania ryzyka zawodowego, identyfikację zagrożeń w zakładzie pracy, dokumentowanie wyników oceny, podejmowanie działań na rzecz eliminacji lub ograniczenia ryzyka zawodowego i współdziałanie w tym zakresie z pracownikami, a także prawidłową analizę, ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz eliminowanie ich powtarzalności.

Po szkoleniu, przy wdrażaniu zarządzania bezpieczeństwem i eliminowaniu nieprawidłowości, pracodawcy mieli możliwość skorzystania z merytorycznej pomocy inspektorów pracy. Następnym etapem był audyt kontrolny. W 2024 r. inspektorzy przeprowadzili blisko **340 kontroli**, a zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego „Efektywne Zarządzanie Ryzykiem Zawodowym” z wynikiem pozytywnym otrzymało **270 pracodawców**.

PRACODAWCY UHONOROWANI W PROGRAMIE PREWENCYJNYM



Przykładem działań naprawczych, które przeprowadziła jedna z firm uczestniczących w programie inspekcji, było uzupełnienie kart ocen ryzyka zawodowego o informacje dotyczące osób pracujących na stanowiskach pracy z odniesieniem się do zmian stosowania norm prawnych np. przy pracy kobiet, sformułowanie długofalowych, istotnych działań korygujących i zapobiegawczych, ograniczających w przyszłości ryzyko zawodowe. Do oceny ryzyka

zawodowego w pełni zastosowano zapisy normy PN18002 przy szacowaniu czynników mierzalnych takich jak zagrożenia związane z hałasem, zapyleniem, drganiami itp. Ponadto wybrano przedstawiciela pracowników, z którym skonsultowano oceny ryzyka zawodowego.

Kolejnym przykładem efektów udziału w programie są działania podjęte przez podmiot prowadzący działalność w zakresie produkcji instrumentów i przyrządów pomiarowych, kontrolnych i nawigacyjnych. Po zakończeniu pierwszej kontroli przez inspektora, pracodawca uaktualnił ocenę ryzyka zawodowego o zagrożenia związane z ruchem komunikacyjnym oraz uwzględnił stosowanie sprzętu do pracy na wysokości, który został wyszczególniony w punkcie: „środki ochrony indywidualnej”. Ponadto pracodawca udokumentował ocenę ryzyka zawodowego, stwarzanego przez czynniki chemiczne, znacznie redukując liczbę stosowanych czynników.

Jeden z pracodawców (oczyszczalnia ścieków), po szkoleniu specjalistycznym i spotkaniu konsultacyjnym, przeprowadził ponowną ocenę ryzyka zawodowego dla stanowisk,

na których miały miejsce wypadki przy pracy. Uwzględnił niezbędne elementy takie jak: szczegółowy opis stanowiska pracy, analiza wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wywiady środowiskowe, instrukcje, procedury, itp. Wskazał środki profilaktyczne i podjął szereg działań mających na celu obniżenie poziomu ryzyka.

Wszyscy uczestnicy szkoleń otrzymywali bezpłatne materiały szkoleniowe i wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, pomocne przy zarządzaniu ryzykiem zawodowym. Broszury i ulotki były dostępne także na stoiskach organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy. Łącznie wydano blisko **8 tys. publikacji**. W kwietniu 2024 r. na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy opublikowano infografiki do pobrania, prezentujące kluczowe informacje dotyczące oceny ryzyka wypadkowego oraz kosztów związanych z wypadkami przy pracy. Dodatkowo podczas spotkań przy stoiskach informacyjnych PIP, eksperci udzielali konsultacji w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa technicznego, ze szczególnym uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego.

INFOGRAFIKI



Promowano program, przekazując informacje i zachęcając do udziału w nim, m.in. podczas wydarzeń takich jak:

- Forum Przedsiębiorców Powiatu Pszczyńskiego w Starostwie Powiatowym w Pszczynie;
- konferencja pn. „Sztuczna inteligencja, odnawialne źródła energii – nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?”;
- Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach;

- Uczelniane Targi Pracy w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Krakowie;
- Targi Pracy zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Hali Sportowej Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Olkuszu;
- seminarium poświęcone tematyce wypadków przy pracy, zorganizowane przez Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Jaśle;
- szkolenie dla pracowników Stowarzyszenia Służby BHP oddział Zielona Góra na Uniwersytecie Zielonogórskim

pt. „Wymagania bezpieczeństwa przy eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych”;

- spotkanie informacyjne z pracodawcami, które odbyło się w siedzibie Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej w Zielonej Górze.

INSPEKTOR PRACY UDZIELAJĄCY PORAD PRAWNYCH PODCZAS FORUM PRZEDSIĘBIORCÓW POWIATU PSZCZYŃSKIEGO



W celu zwiększenia liczby odbiorców, informacje o programie prewencyjnym publikowano w lokalnej prasie, telewizji i radiu oraz w mediach społecznościowych.

W 2024 r. z inicjatywy okręgowych inspektoratów pracy w lokalnych mediach ukazało się 57 informacji dotyczących programu np.:

- w Radio Rodzina podczas audycji dotyczącej bezpieczeństwa pracy w rolnictwie wyemitowano ogłoszenie zachęcające do udziału w programie;
- słuchacze Radia Eska Kielce dowiedzieli się o programie prewencyjnym „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym” od rzecznika z okręgowego inspektoratu pracy.

Zaproszenia do programu oraz informacje z nim związane zamieszczane były na stronach m.in. Związku Pracodawców Pomorza Zachodniego i wojewódzkich urzędów pracy.

OGŁOSZENIE O PROGRAMIE PREWENCYJNYM W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH



Szkolenia, realizowane w ramach programu, cieszyły się dużym zainteresowaniem pracodawców, o czym świadczy wysoka frekwencja. Dobrze oceniano publikacje i pozostałe materiały informacyjne.

Natomiast dotychczasowa nazwa programu była bardziej zrozumiała dla pracodawców i pracowników z większych firm. Aby lepiej dostosować ją do potrzeb odbiorców i tym samym zwiększyć atrakcyjność programu dla mniejszych zakładów pracy, **w 2025 r. będzie on realizowany pod nazwą „Prewencja wypadkowa”**.

Zainteresowanie programem oraz zauważalna poprawa warunków pracy w zakładach biorących w nim udział pokazuje, że warto prowadzić inicjatywy uświadamiające pracodawcom znaczenie oceny ryzyka zawodowego oraz związane z nią działania, które sprzyjają poprawie bezpieczeństwa pracy.

11.2.2. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

W 2024 r. minęło 25 lat od rozpoczęcia realizacji programu „Zdobądź Dyplom PIP”. Jego adresatami są mikro- i mali pracodawcy zatrudniający do 20 osób. W takich zakładach stwierdza się najwięcej nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Wiedza tych pracodawców na temat prawnej i technicznej ochrony pracy jest najczęściej niewystarczająca. Miewają oni problemy z identyfikacją zagrożeń zawodowych i doborem skutecznych środków przeciwdziałania tym zagrożeniom. Przeważnie nie współpracują z wykwalifikowanymi służbami bhp, a w ich zakładach najczęściej nie działają związki zawodowe.

ZAPROSZENIE DO PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” NA STRONIE INTERNETOWEJ I W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH OIP W KATOWICACH



Celem programu „Zdobądź Dyplom PIP” jest wspieranie pracodawców zatrudniających do 20 osób w doprowadzeniu ich firm do funkcjonowania zgodnego z przepisami prawa pracy i pomoc w utrzymaniu trwałej poprawy warunków pracy, szczególnie w branżach, w których występują znaczące zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących. Program opiera się na zasadzie samokontroli warunków pracy, a aktywny udział pracodawców w działaniach prewencyjnych przynosi najtrwalsze efekty – w praktyce uczą się oni oceniać warunki pracy i skutecznie przeciwdziałać występującym zagrożeniom.

Pierwszym etapem programu jest specjalistyczne szkolenie, podczas którego uczestnicy zapoznają się z jego założeniami, obowiązującymi standardami bezpieczeństwa pracy oraz sposobem korzystania z publikacji „Dostosuj

swój zakład do obowiązującego prawa pracy. Lista kontrolna z komentarzem". Następnie pracodawcy, którzy zgłosili się do programu, przy użyciu listy samodzielnie identyfikują zagrożenia i nieprawidłowości w swojej firmie. Mogą w tym czasie korzystać z eksperckiej pomocy inspektora. Na tej podstawie planują i przeprowadzają działania naprawcze.

Kolejnym etapem jest audyt sprawdzający, przeprowadzany przez inspektora pracy. Pozytywny wynik skutkuje przyznaniem pracodawcy Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy.

**ZAPROSZENIE NA WEBINARIA-SZKOLENIE
DLA PRACODAWCÓW (OIP W SZCZECINIE)**

WEBINAR
Szkolenie z programu
ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP

ŚRODA
24 KWIETNIA
2024

START
11:00

NADINSPEKTOR PRACY
W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY W SZCZECINIE
MACIEJ KWIATKOWSKI

DOŁĄCZ DO WYDARZENIA!

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W SZCZECINIE

ZESKANUJ TELEFONEM
SPRAWDŹ NASZE MEDIA

**SZKOLENIE W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY W
OPOLU, 23 MAJA 2024 R.**



**SZKOLENIE W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY
W RZESZOWIE, 19 MARCA 2024 R.**



**SZKOLENIE W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY
W KATOWICACH, 21 MARCA 2024 R.**



**DOSTOSUJ SWÓJ ZAKŁAD DO OBOWIĄZUJĄCEGO PRAWA
PRACY. LISTA KONTROLNA Z KOMENTARZEM**

**Dostosuj swój zakład
do obowiązującego
prawa pracy**

Lista kontrolna z komentarzem

Zdobądź dyplom PIP
PROGRAM PREWENCYJNY

Wypłyni na spokojne wody!

Materiał pomocniczy dla pracodawców

W 2024 r. okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły łącznie **58 szkoleń dla 459 pracodawców**. Do programu przystąpiło **420** z nich, a **337** zostało jego laureatami i otrzymało Dyplom PIP.

Najczęstsze nieprawidłowości związane były z:

- niewiedzą lub zaniedbaniami pracowników odpowiedzialnych za sprawy kadrowo-płacowe (w zakresie prowadzenia akt osobowych, informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych badań lekarskich);
- niedostateczną wiedzą na temat zagrożeń dotyczących prowadzonych procesów technologicznych i ich skutków ubocznych;
- nieświadomością zagrożeń wynikających ze stosowania substancji chemicznych (brak wykazu używanych substancji i ich kart charakterystyk);
- badaniami i pomiarami czynników szkodliwych dla zdrowia;
- brakiem rejestru czynników szkodliwych;
- nieoznakowaniem miejsc niebezpiecznych (np. progów komunikacyjnych);
- brakiem oceny ryzyka zawodowego lub nieuwzględnieniem wszystkich czynników środowiska pracy;
- niepoinformowaniem pracowników o ryzyku zawodowym;
- brakiem instrukcji bhp używanych maszyn.

Mniejsi pracodawcy nadal mają trudności w zapewnieniu nadzoru nad warunkami pracy. Główne przeszkody to częste zmiany przepisów prawnych dotyczących prawa pracy, w tym bhp (trudności z interpretacją i stosowaniem) i codzienne zaangażowanie pracodawców w bieżące prowadzenie firmy. Program przyczynia się nie tylko do poprawy przestrzegania przepisów w zakładach, ale także do podniesienia świadomości znaczenia bezpieczeństwa pracy wśród pracodawców i pracowników.

GALA PODSUMOWUJĄCA DZIAŁANIA PREWENCYJNE OIP W POZNANIU W SALI IM. LUBRAŃSKIEGO UNIWERSYTETU ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU, 20 LISTOPADA 2024 R.



Program „Zdobądź Dyplom PIP” jest jednym z najstarszych programów inspekcji pracy. W latach 2000-2024 ukończyło go z sukcesem ponad 9 tys. pracodawców.

Program ten stanowi dla nich bezpłatne i profesjonalne wsparcie, które pomaga im dostosować funkcjonowanie zakładów do obowiązujących przepisów prawa pracy. Służą temu przystępnie opracowane materiały pomocnicze i pomoc ekspertów inspekcji pracy.

Dla uczestników programu istotna jest możliwość uzyskania informacji na temat aktualnie obowiązujących przepisów z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praktycznej wiedzy na temat zasad organizacji bezpiecznych stanowisk pracy. Biorąc udział w programie, porządkują i poszerzają wiedzę z tego zakresu. Od 25 lat inspekcja pracy, dając możliwość udziału w programie, skutecznie wspiera pracodawców zainteresowanych trwałą poprawą stanu bezpieczeństwa pracy.

LAUREACI PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”, GALA W „PALMIARNI” W ZIELONEJ GÓRZE, 20 LISTOPADA 2024 R.



11.2.3. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Państwowa Inspekcja Pracy, poprzez wieloletnie, zintegrowane działania prewencyjne, systematycznie przyczynia się do poprawy warunków pracy i życia na obszarach wiejskich. **Działania te obejmują szeroki zakres inicjatyw, od edukacji po kontrole i doradztwo.**

Kluczowe akcje prewencyjne to:

- ✓ szkolenia dla rolników, uczniów szkół rolniczych oraz ich nauczycieli;
- ✓ wizytacje gospodarstw i miejsc pracy;
- ✓ działania informacyjne, popularyzujące zasady bezpieczeństwa pracy.

SZKOLENIE DLA ROLNIKÓW ZORGANIZOWANE PRZEC OIP W RZESZOWIE



Inspekcja dociera do wszystkich grup wiekowych – od dzieci po dorosłych rolników. W 2024 r. przeprowadzono **578 szkoleń i prelekcji**, w których uczestniczyło ponad **19 tys. osób**, w tym **ok. 5 tys. rolników, 11 tys. uczniów i 3 tys. dzieci**.

Przeszkolono przede wszystkim właścicieli gospodarstw rolnych oraz opiekunów uczniów odbywających praktyki zawodowe. W ich organizacji aktywnie współpracowano z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Istotne znaczenie miało także zaangażowanie partnerów społecznych i samorządowych, w szczególności sołtysów oraz wójtów gmin, którzy nie tylko udostępniali sale szkoleniowe i pomagali w organizacji grup uczestników, ale również pozytywnie oceniali oraz promowali działania PIP. Sprzyja to zwiększeniu rozpoznawalności urzędu i budowaniu zaufania do inspekcji.

Edukacja najmłodszych

W ramach działań skierowanych do dzieci i młodzieży organizowano:

- ✓ wykłady w szkołach rolniczych na temat bhp;
- ✓ pokazy obsługi maszyn i urządzeń;
- ✓ prelekcje wzbogacone o konkursy i olimpiady wiedzy.

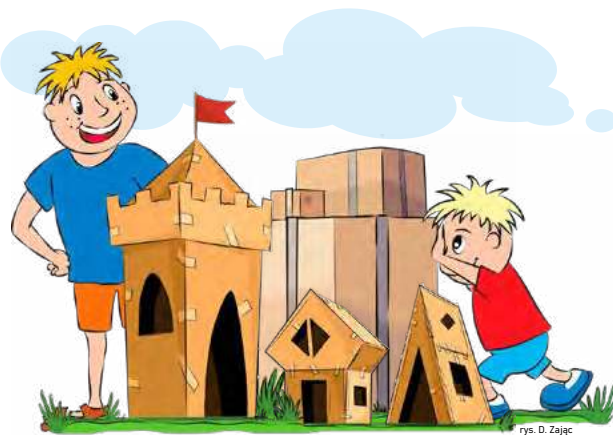
Aby podnieść skuteczność edukacji, stosowano **interaktywne metody nauczania**, m.in.: gry edukacyjne, filmy instruktażowe oraz materiały multimedialne. W 2024 r. **20 tys. uczniów** uczestniczyło w tego typu inicjatywach.

KOLOROWANKA EDUKACYJNA



kolorowanka

Bądź bezpieczny w gospodarstwie rolnym



UDZIAŁ DZIECI W GRZE PLANSZOWEJ „BEZPIECZNIE PRZED I ZA PŁOTEM”



W 2024 r. inspekcja **przygotowała specjalną kolorowankę edukacyjną** dotyczącą prac wzbronionych dzieciom poniżej 16 roku życia. Jest ona dostępna na stronach PIP.

Wizytacje gospodarstw rolnych

W ramach działań prewencyjnych przeprowadzono ponad **1,5 tys. wizytacji gospodarstw rolnych**, obejmujących niemal **1,9 tys. osób**. Inspektorzy oceniali poziom bezpieczeństwa pracy, stan techniczny maszyn oraz warunki odpoczynku dzieci.

Najczęstsze nieprawidłowości to:

- brak oddzielenia strefy mieszkalnej od produkcyjnej;
- brak bezpiecznych stref zabawy i odpoczynku dla dzieci;
- nieprawidłowe przechowywanie maszyn i środków ochrony roślin;
- zużyty i niebezpieczny sprzęt rolniczy.

OPRYSKIWACZE CIĄGNIKOWE Z CORAZ WIĘKSZYM ZASIĘGIEM ROBOCZYM UŁATWIAJĄ PRACĘ, JEDNAK MOGĄ TEŻ STANOWIĆ ZAGROŻENIE



Szczególnie istotna była kontrola **1 000 ciągników, 700 kombajnów oraz 1 300 innych maszyn**. Stwierdzono liczne przypadki prowizorycznych napraw oraz braku osłon zabezpieczających.

WYDAWNICTWA PIP PRZEKAZYWANE ROLNIKOM W CZASIE WIZYTACJI



Ochrona dzieci przed zagrożeniami w rolnictwie

Mimo działań edukacyjnych, w 2024 r. **stwierdzono 30 przypadków angażowania dzieci do prac rolniczych oraz 17 przypadków ich przebywania w strefie zagrożenia**. Inspektorzy udzielali rolnikom instruktażu oraz informowali o wykazie prac wzbronionych dzieciom.

Działania promocyjne i popularyzatorskie

PIP organizowała również konkursy oraz kampanie promocyjne. W 2024 r. **przeprowadzono 259 konkursów wiedzy o bhp**, w których wzięło udział niemal **12 tys. osób**.

Najważniejsze wydarzenia to:

- ✓ Ogólnopolski konkurs plastyczny „Bezpiecznie na wsi”, w którym uczestniczyło ponad 30 tys. dzieci z 2 800 szkół;

- ✓ pokazy bezpiecznej pracy;
- ✓ strefy informacyjne na targach rolniczych i festynach;
- ✓ konkursy dla dzieci i młodzieży na temat zagrożeń wypadkowych.

Ciekawym przykładem tego typu działań jest konkurs plastyczny pod hasłem: „Zagrożenia wypadkowe w gospodarstwach wiejskich oczami dziecka”. Konkurs został zorganizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu we współpracy z Wojewódzką Komisją ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie.

KOMISYJNA OCENA PRAC PLASTYCZNYCH



Celem organizowanego corocznie konkursu jest promowanie wśród dzieci i młodzieży znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w kontekście działań profilaktyki wypadkowej. W konkursie wzięło udział **249 uczniów z 29 szkół** podstawowych z województwa opolskiego.

Udział w europejskim projekcie Safe Habitus

W 2024 r. PIP kontynuowała udział w projekcie Safe Habitus, dotyczącym bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W ramach programu:

- ✓ odbyły się dwa spotkania Społeczności Praktyków Rolnictwa (Community of Practice);
- ✓ zaproponowano stworzenie modułowej listy kontrolnej do oceny bezpieczeństwa w gospodarstwach;
- ✓ wskazano najskuteczniejsze sposoby dotarcia do rolników, m.in. media społecznościowe i strony internetowe.

Państwowa Inspekcja Pracy zaproponowała kilka inicjatyw dla grupy CoP, w tym opracowanie wspólnej listy kontrolnej, najlepiej w formie modułowej, obejmującej różne obszary produkcji rolniczej.

Podsumowanie

Działania prewencyjne PIP przyczyniają się do wzrostu świadomości rolników i poprawy warunków pracy na wsi. Współpraca z partnerami instytucjonalnymi oraz lokalnymi liderami pozwala skutecznie docierać do mieszkańców obszarów wiejskich i wdrażać innowacyjne programy edukacyjne.

W 2024 r. w działaniach prewencyjnych i promocyjnych PIP uczestniczyło łącznie ponad 36 tys. osób.

STOISKO PORADNICZO-INFORMACYJNE OIP W KIELCACH PODZAS MIĘDZYNARODOWYCH TARGÓW TECHNIKI ROLNICZEJ „AGROTECH” I „LAS-EXPO”



11.2.4. Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Celem programu była pomoc pracodawcom w przeciwdziałaniu negatywnym skutkom stresu w pracy.

W ostatnich latach rośnie świadomość wpływu czynników psychospołecznych na funkcjonowanie i zdrowie pracowników. Pracodawcy uczestniczący w programie mogli wziąć udział w szkoleniach prowadzonych przez ekspertów PIP, skorzystać z bezpłatnej pomocy inspekcji i zdiagnozować sytuację w swojej firmie, zaplanować oraz wdrożyć działania naprawcze. Szkoleni byli nie tylko pracodawcy, ale również pracownicy. Pracodawcy mogli wybrać jedną z trzech ścieżek: skorzystać wyłącznie ze szkoleń, jedynie z diagnozy prowadzonej przez inspekcję (anonimowa ankieta wśród pracowników – podsumowana w raporcie) lub połączyć obie te możliwości.

Okręgowe inspektoraty pracy edukowały i popularyzowały zagadnienia związane ze stresem w miejscu w pracy nie tylko podczas szkoleń, ale również w czasie konferencji i webinarów. Działaniami lokalnymi zostało objętych łącznie **12,6 tys. podmiotów, w tym 10 411 pracowników i 777**

pracodawców. W ramach tych działań przeprowadzono **203 szkolenia**, w których wzięło udział ponad 11 tys. osób, w tym prawie 10,5 tys. pracodawców i pracowników z różnych branż. Pozostali uczestnicy szkoleń to pracownicy służb bhp, prokuratury i sądów, służb mundurowych oraz medycznych, nauczyciele, studenci, uczniowie, a także przedstawiciele organizacji związkowych.

Tematyka szkoleń była dostosowana do potrzeb uczestników i obejmowała: stres, mobbing, dyskryminację oraz inne negatywne zjawiska. Przekazywano porady dotyczące m.in.: umiejętności zarządzania czasem, sposobu komunikowania się i przekazywania informacji. Przykładowe tematy szkoleń przeprowadzonych w 2024 r. przez okręgowe inspektoraty pracy: „Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy”, „Stres i strategie radzenia sobie z nim”, „Praca z trudnym klientem”, „Skuteczna komunikacja w rozwiązywaniu konfliktów”, „Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy”, „Molestowanie seksualne w miejscu pracy”, „Psychologiczne aspekty mobbingu”, „Zarządzanie stresem i odporność psychiczna – warsztaty”, „Wypalenie zawodowe”, webinaria – „Przeciwdziałanie mobbingowi”.

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW



W firmach, które zdecydowały się na przeprowadzenie diagnozy sytuacji w kontekście stresogenności cech pracy, pracownicy najpierw wypełniali anonimowe ankiety, które przedstawiciele PIP przekazywali do Głównego Inspektoratu Pracy. Tam, po analizie ankiet, przygotowywano raport zawierający ocenę zagrożeń i zidentyfikowane problemy występujące w danym przedsiębiorstwie. Następnie pracodawca otrzymywał raport ze wskazaniem dobrych praktyk, mających na celu poprawę psychospołecznych warunków pracy. Zastosowanie do tego celu narzędzia, przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy – Skali Ryzyka Psychospołecznego, pozwoliło na obiektywną ocenę poziomu stresogenności, co jest kluczowe dla identyfikacji obszarów wymagających interwencji. Po zdiagnozowaniu problemów i zapoznaniu się z rekomendacjami PIP, pracodawca planował i wdrażał zmiany poprawiające warunki pracy i dobrostan pracowników.

Przykłady działań w firmach, w których przeprowadzono badanie stresogenności cech pracy i/lub szkolenia:

GRAFIKA Z ZAPROSIENIEM DO REALIZACJI PROGRAMU

ZAPROSZENIE DO REALIZACJI PROGRAMU PIP

Stres w Twojej firmie?
Znajdź rozwiązania!

PROGRAM
Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

- BEZPŁATNE SZKOLENIA
- BADANIE STRESOGENNOŚCI CECH PRACY
- BEZPŁATNE PORADNIKI DOTYCZĄCE STRESU

**KONTAKT
Z KOORDYNATOREM
TEMATU**
32 60-41-109
PROMOCJA@KATOWICE.PIP.GOV.PL

KATOWICE.PIP.GOV.PL

- ✓ urząd w Łodzi wdrożył szereg środków profilaktycznych, mających na celu poprawę atmosfery pracy i dobrostanu pracowników. Dla zwiększenia transparentności wprowadzono zasadę udzielania informacji zwrotnej pracownikom, dotyczącej oceny ich pracy. Nastroje pracowników monitorowane są za pomocą regularnego kwestionariuszowego badania atmosfery w pracy. W celu zwiększenia poczucia bezpieczeństwa i zaangażowania pracowników – są oni na bieżąco informowani o sytuacji urzędu, planowanych rozwiązaniach, zmianach finansowych i organizacyjnych oraz kierunku rozwoju. Kolejne działania to poprawa dopasowania zadań do kompetencji, optymalizacja obciążenia pracą – liczba zadań przydzielanych komórce organizacyjnej jest dostosowywana do liczby pracowników, ich kompetencji, zakresu obowiązków i odpowiedzialności. W przypadku przeciążonych pracowników rozważa się ich okresowe przesunięcia na inne stanowisko;
- ✓ specjalnie zaprojektowano miejsca do odpoczynku i relaksu (wygodne fotele, aromaterapia, dźwięki natury) u pracodawcy w Olsztynie;
- ✓ elastyczny czas pracy wprowadzony w jednym z miejskich ośrodków pomocy pozwolił pracownikom na lepsze połączenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego. Taki model pracy przyczynił się do znaczącej redukcji stresu u pracowników;
- ✓ w jednym z przedsiębiorstw wdrożono program, który umożliwia młodszym pracownikom nawiązywanie relacji z bardziej doświadczonymi mentorami. Tego typu inicjatywy pomagają w lepszej adaptacji do środowiska pracy oraz budowaniu jakościowych relacji interpersonalnych, co może zmniejszać poczucie stresu.

Okręgowe inspektoraty pracy prowadziły działania popularyzacyjne takie jak: konferencje, stoiska informacyjne, przy których przedstawiciele PIP udzielali porad, a także telefoniczne dyżury eksperckie. Ich celem było podniesienie świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy oraz udzielenie praktycznych wskazówek pracodawcom i pracownikom. Przykłady tego typu działań: zorganizowanie stoiska z publikacjami PIP podczas Akademickich Targów Pracy EXPO 2024, telefoniczne dyżury eksperckie „Stop

stresowi w pracy” w Katowicach, konferencja „Work Life Balance a mobbing” w Bydgoszczy.

DYŻUR EKSPERTA



Współpraca z lokalnymi mediami pozwoliła okręgowym inspektoratom pracy znacznie zwiększyć dotarcie do adresatów programu. Przedstawiciele PIP w przystępny sposób prezentowali problematykę stresu w pracy w artykułach prasowych oraz w audycjach radiowych i programach telewizyjnych.

Na przykład słuchacze audycji „Dyżur eksperta” w Polskim Radiu PIK dowiedzieli się o programie „Przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” od Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy, który był jednym z gości programu. Ponadto rozmawiano o czynnikach mobilizujących, przekraczaniu granic i zagrożeniach dla zdrowia psychicznego oraz sposobach radzenia sobie ze stresem.

Natomiast w Meloradiu Kielce koordynator programu z okręgowego inspektoratu pracy omówiła stres w pierwszej pracy i zagrożenia psychospołeczne. Ponadto udzieliła praktycznych wskazówek i zachęcała słuchaczy do udziału w programie PIP.

Kolejnym przykładem jest artykuł autorstwa Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie pt. „Pracownik wobec mobbingu”, który ukazał się w rubryce „Ekspert radzi” w „Gazecie Olsztyńskiej”.

KONFERENCJA „WORK-LIFE BALANCE A MOBBING”



WSPÓŁPRACA Z MEDIAMI



Na stronie internetowej programu – www.streswpracy.pl – regularnie publikowano artykuły i materiały edukacyjne dotyczące zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy takich jak: mobbing, dyskryminacja oraz stres zawodowy. Internauci dowiadawali się m.in.: jaki jest związek depresji ze stresem w miejscu pracy, jakie czynniki wpływają na poziom odczuwanego stresu oraz o negatywnych skutkach perfekcjonizmu w kontekście stresu zawodowego.

Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała publikacje tematyczne, które były dostępne na stronie internetowej programu oraz na portalu PIP. Papierowe egzemplarze otrzymywali uczestnicy szkoleń, konferencji i odwiedzający stoiska informacyjne PIP. W 2024 r. dostępne były następujące tytuły: „Mobbing” – informator dla pracodawcy, „Stres w pracy” – poradnik dla pracodawcy, „Stres w pracy” – poradnik dla pracownika, „Pracownik wobec mobbingu”.

Okręgowe inspektoraty pracy przekazały pracodawcom i pracownikom łącznie ponad **6,8 tys. egzemplarzy**.

Podsumowując program, należy zauważyć, że w 2024 r. pracodawcy i pracownicy wysoko oceniali merytoryczną wartość szkoleń i publikacji. Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się ćwiczenia relaksacyjne, które jako praktyczne wsparcie dla uczestników, powinny być stałym elementem zajęć. W przypadku szkoleń, dyżurów telefonicznych czy też porad udzielanych przy stoiskach informacyjnych PIP – pracodawcy i pracownicy cenili sobie możliwość bezpośredniego kontaktu z ekspertem z okręgowego inspektoratu pracy i otrzymania praktycznych wskazówek. Cennym narzędziem diagnostycznym, pozwalającym na identyfikację zagrożeń psychospołecznych, było badanie stresogenności pracy za pomocą Skali Ryzyka Psychospołecznego (SRP). Dzięki temu przedsiębiorstwa wprowadzały różnorodne środki naprawcze i profilaktyczne, dobrze dopasowane do faktycznych potrzeb. W związku z tym warto promować to narzędzie wsparcia dla pracodawców.

Ze względu na dynamiczne zmiany w środowisku pracy i pojawiające się nowe zagrożenia psychospołeczne (np. wypalenie zawodowe, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym) należy rozwijać program i uwzględniać w nim nowe zagadnienia – nie koncentrować się tylko na stresie w pracy, który jest zagrożeniem i jednocześnie efektem innych zagrożeń psychospołecznych. Kluczowe jest dostosowywanie działań do aktualnych potrzeb pracowników i pracodawców.

Warto kontynuować promocję programu oraz edukację za pomocą informacji publikowanych na stronach internetowych urzędu, w mediach społecznościowych, podczas konferencji i targów, a także korzystając ze współpracy z mediami lokalnymi.

11.2.5. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP

Rok sprawozdawczy był trzecim rokiem realizacji przez Państwową Inspekcję Pracy programu pod nazwą „Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez

obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP”. Decyzję o rozpoczęciu takich działań podjął Główny Inspektor Pracy w związku z rosyjską agresją na Ukrainę i związanym z nią dużym napływem do Polski obywateli tego kraju uciekających przed wojną.

Program PIP został oparty o opracowaną w Głównym Inspektoracie Pracy „Strategię funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych na Ukrainie”.

Działania prowadzone w roku sprawozdawczym były, jak w latach wcześniejszych, ukierunkowane na:

- ✓ informowanie o przepisach prawnych regulujących podejmowanie pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem regulacji prawnych wprowadzonych na mocy ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (i jej późniejszych nowelizacji);
- ✓ informowanie o formach i możliwościach skorzystania ze wsparcia w zakresie informacji prawnej i pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości;
- ✓ propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i pracy nielegalnej;
- ✓ przeciwdziałanie niedozwolonym praktykom stosowanym przez pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;
- ✓ wsparcie pracodawców w legalnym zatrudnianiu obywateli Ukrainy uciekających przed wojną.

Działania w roku sprawozdawczym kontynuowano z wykorzystaniem opracowanych w Głównym Inspektoracie Pracy materiałów informacyjnych dla uchodźców z Ukrainy, które były udostępniane także w ukraińskiej wersji językowej. Krótkie filmy z poradami prawnymi (w języku ukraińskim lub z napisami w języku ukraińskim) zamieszczono na stronie internetowej PIP. Serię broszur informacyjnych udostępniono na stronie PIP w wersji elektronicznej, a broszury wydane w formie papierowej wykorzystywano w dystrybucji bezpośredniej.

SKOLENIE NT. LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW W SIEDZIBIE OIP W KATOWICACH (25 MARCA 2024 R.)



Podobnie jak w latach 2022-2023, okręgowe inspektoraty pracy wybierały różne, najbardziej im odpowiadające, formy działań prewencyjno-promocyjnych. Niektóre okręgi preferowały prowadzenie szerokiego poradnictwa, zbiorowego i indywidualnego, inne kładły większy nacisk na różnego

**INFORMACJA DLA PRACODAWCÓW O TELEFONICZNYCH
DYŻURACH PRAWNYCH Z ZAKRESU LEGALNOŚCI
ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW (OIP W ZIELONEJ GÓRZE)**



rodzaju bezpośrednie spotkania informacyjne z uchodźcami z Ukrainy i pracodawcami chcącymi ich zatrudnić czy na prowadzenie zdalnych i stacjonarnych szkoleń. Działania prowadzone przez okręgowe inspektoraty pracy obejmowały także różne inicjatywy własne i współpracę z partnerami zewnętrznymi, zainteresowanymi wspieraniem cudzoziemców w Polsce (instytucjami publicznymi i samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, fundacjami i innymi). Należy zaznaczyć, że wspólne inicjatywy i współdziałanie z takimi partnerami znacząco przyczyniły się do bardziej efektywnego przekazywania wiedzy uchodźcom ukraińskim i ich potencjalnym pracodawcom w Polsce, przede wszystkim

**DWUJĘZYCZNA INFORMACJA O PORADACH Z ZAKRESU
PRAWA PRACY WSPÓŁPROWADZONYCH PRZEZ SPECJALISTÓW
Z OIP W KRAKOWIE**

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W KRAKOWIE

PORADY Z ZAKRESU PRAWA PRACY **КОНСУЛЬТАЦІЇ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

Specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie
pełni dyżur poradniczy w punkcie informacji dla obcokrajowców
ul. Zabłocie 20, budynek A, 1 piętro
piątek 11.30-14.30

Спеціаліст Окружної інспекції праці в Кракові несе консультативну службу в ІНФОРМАЦІЙНОМУ ПУНКТІ для іноземців: вул. Замісць 20, корпус А, 1-й поверх.
п'ятниця 11:30-14:30

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie Punkt Informacyjny dla Obcokrajowców w Krakowie
Окружна інспекція праці в Кракові Інформаційний пункт для іноземців у Кракові

Plac Szczepański 5, 31-011 Kraków
tel./tel.: (12) 424-04-50
email: kancelaria@krakow.pip.gov.pl
www.krakow.pip.gov.pl
godziny pracy/reżim роботи:
poniedziałek-piątek/понеділок-п'ятниця 07:00-15:00

ul./вулиця Zabłocie 20, 30-701 Kraków,
budynek/korpus A, 1 piętro/pow.
tel./tel.: +48 887 201 598
e-mail/електронна пошта:
punkt@open.krakow.pl
www.otwarty.krakow.pl

w zakresie rozwiązań prawnych i zasad legalnego zatrudnienia. Umożliwiły również szersze dotarcie do uchodźców i pracodawców oraz bardziej efektywne dostosowywanie się do ich zmieniających się potrzeb na polskim rynku pracy. Miało to bezpośrednie przełożenie na ograniczanie nielegalnego zatrudnienia, przeciwdziałanie nieprawidłowościom na rynku pracy, a dla ukraińskich uchodźców – na znalezienie legalnej pracy w Polsce.

**COMIESIĘCZNE PORADY PRAWNE DLA OBYWATELI UKRAINY
PROWADZONE PRZEZ OIP WE WROCŁAWIU WE WSPÓŁPRACY
Z „FUNDACJĄ UKRAINA”**



**STOISKO INFORMACYJNE OIP W KATOWICACH, TARGI
PRACY, PRZEDSIĘBIORCZOŚCI, TECHNOLOGII I DOSTĘPNOŚCI
W GŁIWICACH (11 MARCA 2024 R.)**



Łącznie okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły w roku sprawozdawczym **64 szkolenia**, w których przeszkolono **481 obywateli Ukrainy i 2 528 pracodawców polskich i ukraińskich** zatrudniających bądź planujących ich zatrudnienie.

Zorganizowano łącznie **56 punktów informacyjnych**, okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły 8 konferencji, seminariów itp., zainteresowanym przekazano około **5,5 tysiąca wydawnictw PIP**, liczba doniesień w mediach lokalnych i regionalnych wyniosła 30.

Dotychczasowe działania PIP na rzecz uchodźców z Ukrainy okazały się celowe i efektywne. Konieczność udzielania obywatelom Ukrainy pomocy

Spółecznych, Najwyższa Izba Kontroli, Instytut Pamięci Narodowej, Lasy Państwowe, Krajowa Administracja Skarbowa, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, organizacje związkowe, organizacje pracodawców i jednostki samorządu terytorialnego. Jednostki organizacyjne PIP aktywnie uczestniczyły w różnych wydarzeniach kulturalnych, edukacyjnych i rozrywkowych organizowanych przez regionalne władze samorządowe oraz lokalne stowarzyszenia i fundacje.

W 2024 r. w ramach działań własnych okręgowe inspektoraty pracy łącznie przeprowadziły **508 szkoleń dla 16 484 różnych podmiotów**. W szkoleniach wzięło udział 3 136 pracowników, 3 526 społecznych inspektorów pracy, 2 953 pracodawców, 242 przedsiębiorców niebędących pracodawcami oraz 1 975 przedstawicieli służby bhp.

Realizując własne inicjatywy, okręgowe inspektoraty pracy popularyzowały problematykę prawa pracy, w tym bhp, podczas 1 936 wydarzeń. W ten sposób **inspekcja pracy dotarła do 20 414 podmiotów**, w tym 1 324 pracodawców, 500 przedstawicieli służby bhp oraz 444 społecznych inspektorów pracy. Ponadto osoby odwiedzające stoiska informacyjne PIP, mogły skorzystać z bezpłatnych porad prawnych, uzyskując informacje na temat przepisów prawa pracy, w tym bhp, a także legalności zatrudnienia.

Przykładowe działania zrealizowane w 2024 r. przez okręgowe inspektoraty pracy:

- ✓ szkolenie przeprowadzone przez OIP w Olsztynie na zaproszenie Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego i Polskiego Stowarzyszenia Energetyki Wiatrowej na temat bezpiecznego działania elektrowni wiatrowych, w tym m.in. roli i uprawnień organów nadzoru budowlanego, oznakowań CE, deklaracji zgodności oraz obowiązków producenta przy wprowadzaniu wyrobu do obrotu;
- ✓ szkolenie dla członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział Zielona Góra, które przeprowadził OIP w Zielonej Górze. Dotyczyło ono bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, z uwzględnieniem wymagań minimalnych i zasadniczych oraz nowych uregulowań prawnych UE w zakresie maszyn;
- ✓ konferencja naukowa w Poznaniu w ramach cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy” pod nazwą „Nowoczesny wymiar ochrony pracy – rola i status inspektora pracy w Polsce i we Francji” zorganizowana przez Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz OIP w Poznaniu;
- ✓ szkolenie dla przedstawicieli służby BHP Komponentu Wojsk Obrony Cyberprzestrzeni dotyczące praktycznych zagadnień z zakresu przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości podczas kontroli, przeprowadzone przez OIP w Olsztynie.

W 2024 r. okręgowe inspektoraty pracy systematycznie współpracowały z mediami lokalnymi. Ekspertki PIP brały udział w programach radiowych i telewizyjnych,

INFORMACJA OIP W KATOWICACH O DYŻURZE TELEFONICZNYM

**PORADY PRAWNE
CZAS PRACY KIEROWCÓW**

**Inspektor Pracy Okręgowego
Inspektoratu Pracy w Katowicach
udziela odpowiedzi na pytania
dotyczące czasu pracy kierowców**

Specjalista dyżuruje
w każdą drugą środę miesiąca
w godzinach **9:00 – 13:00**
pod numerem telefonu **502-874-347**

katowice.pip.gov.pl
@OIP_Katowice

publikowali artykuły w prasie oraz udzielali wywiadów. Prowadzili także dyżury eksperckie, podczas których odpowiadali na pytania słuchaczy i czytelników.

Pracodawcy i pracownicy najbardziej interesowali się zmianami w prawie pracy, w tym pracą zdalną oraz urlopami pracowniczymi i rodzicielskimi.

Warto podkreślić, że działania podejmowane lokalnie są dostosowane do specyfiki regionu i potrzeb pracodawców oraz pracowników. Uzupełniają one inicjatywy realizowane na poziomie centralnym, co pozwala na skuteczniejsze wsparcie pracodawców i pracowników.

Dzięki wykorzystaniu narzędzi zdalnych możliwe stało się zorganizowanie większej liczby działań edukacyjnych, co zwiększyło ich dostępność. Istotnym ułatwieniem dla uczestników było wyeliminowanie barier związanych z czasem i kosztami dojazdu.

W przekazywaniu wiedzy istotne też były publikacje PIP, dostępne zarówno w wersji drukowanej, jak i elektronicznej, dotyczące bezpieczeństwa pracy oraz prawnej ochrony pracy.

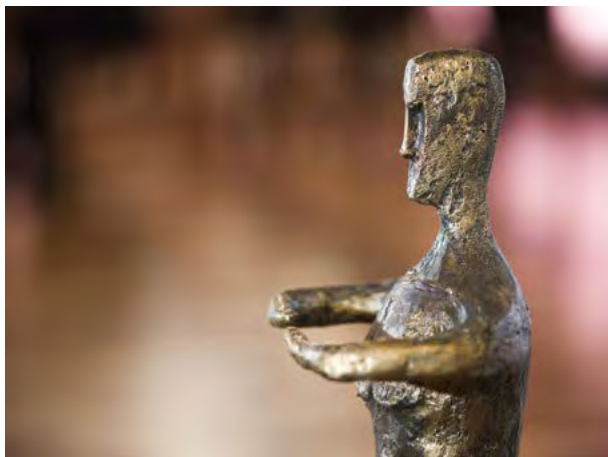
Podsumowując, należy stwierdzić, że wskazane jest kontynuowanie działalności szkoleniowej i doradczej ze względu na wciąż występujący wśród odbiorców problem niedostatecznej znajomości aktualnych przepisów prawa pracy i bhp. Informacje zwrotne od uczestników potwierdzają konieczność organizacji działań edukacyjnych, w tym szkoleń, szczególnie w zakresie zmieniających się regulacji prawnych. Tego rodzaju inicjatywy nie tylko długookresowo wpływają na poprawę warunków pracy, ale także budują wizerunek PIP jako instytucji przyjaznej i otwartej, wychodzącej naprzeciw potrzebom rynku pracy, wspierającej pracowników i pracodawców w zakresie legalności zatrudnienia oraz promującej zasady bhp i dobre praktyki w tym obszarze.

11.3. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy

11.3.1. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

XXXI edycja ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, podobnie jak w latach ubiegłych, promowała firmy wdrażające innowacyjne rozwiązania organizacyjne, poprawiające bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników. Istotnym elementem kryterium oceny była redukcja zagrożeń wypadkowych oraz stosowanie przez firmy wysokich standardów ochrony pracy. W eliminacjach do konkursu wzięło udział **137 pracodawców**. Do finału zakwalifikowano **39 pracodawców** cechujących się najwyższym profesjonalizmem w zakresie zapewniania swoim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Główny Inspektor Pracy uhonorował **9 najlepszych przedsiębiorstw** statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS. Wyłoniono laureatów w 3 kategoriach.

STATUETKA MECUM TUTISSIMUS IBIS



Zwycięzcy w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 49 pracowników:

- **INTECHSTAL Sp. z o.o.**
- **MUSI Lublin Sp. z o.o.**
- **POLBIONICA Sp. z o.o.**

POLBIONICA Sp. z o.o. to firma, która opracowuje przełomowe, innowacyjne terapie dla sektora opieki zdrowotnej z zastosowaniem techniki biodruku 3D. Rozwija pionierski projekt bionicznej trzustki. W komorze laminarnej zastosowano zabezpieczenie uniemożliwiające wydostanie się GMM poza teren zamknięty. Szczególną uwagę pracodawca zwraca na bezpieczeństwo przy pracach związanych z mikroorganizmami genetycznie zmodyfikowanymi. Prace te wykonują osoby przeszkolone i uprawnione, w wyznaczonych do tego pomieszczeniach, a dostęp do nich zabezpieczony jest elektronicznym systemem kontroli. Zakład ma wewnętrzną procedurę zarządzania bezpieczeństwem. Pracownicy zakładu regularnie biorą udział w szkoleniach i konferencjach branżowych, zarówno

krajowych, jak i zagranicznych, stale podnosząc swoje kwalifikacje. Pracodawca zakupił nowoczesne urządzenia oraz zapewnił środki ochrony zbiorowej i indywidualnej. Prace w zespole Zakładu Inżynierii Genetycznej prowadzone są w odzieży ochronnej, przy użyciu jednorazowych rękawic, w obuwu laboratoryjnym zapewnionym dla każdego pracownika.

POLBIONICA Sp. z o.o.



Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 50 do 249 pracowników:

- **APERAM STAINLESS SERVICES & SOLUTIONS POLAND SP. z o.o.**
- **INDORAMA VENTURES POLAND Sp. z o.o.**
- **ORISTO Sp. z o.o.**

Przykładem średniego zakładu pracy, uhonorowanego statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS, jest spółka Aperam. Jest to światowy producent stali nierdzewnej. W firmie zastosowano rozwiązania poprawiające bhp. Wózki jezdniowe w wyznaczonych strefach automatycznie zwalniają do ok. 3-4 km/h. Wyposażono je w światła sygnalizujące cofanie oraz wyznaczające strefę niebezpieczną wokół poruszającego się urządzenia. Wprowadzono system chroniący pracowników przed potrąceniem przez wózki jezdniowe. W przypadku zbliżania się takiego wózka do pracownika uruchamiają się wibracje oraz sygnał dźwiękowy nadajnika. Wyświetlacz zamontowany na wózku informuje operatora o liczbie osób znajdujących się w strefie jego pracy. Polski zakład, jako pierwszy na świecie uzyskał

w 2022 r. brązowy poziom systemu zarządzania produkcją WCMA (World Class Manufacturing Aperam), którego podstawą jest bezpieczeństwo pracy wszystkich pracowników, podwykonawców i partnerów biznesowych.

APERAM STAINLESS SERVICES & SOLUTIONS POLAND SP. z o.o.



Nagrodzeni w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 249 pracowników:

- **3M WROCŁAW Sp. z o.o.**
- **NEMAK POLAND Sp. z o.o.**
- **NSK BEARINGS Polska S.A.**

W kategorii dużych zakładów, jako przykład dobrych praktyk możemy przedstawić działania firmy 3M WROCŁAW Sp. z o.o. Pracodawca dąży do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz wysokiego poziomu dbałości o środowisko naturalne. Takie podejście jest zgodne ze strategicznym kierunkiem koncernu i pomaga ustalić cele bhp. Filia amerykańskiego koncernu 3M Company prowadzi działalność przemysłową i operacyjną w ponad 70 krajach. Pracodawca rokrocznie dokonuje analizy stanu bezpieczeństwa oraz wprowadza nowe systemy bhp. Ryzyko przy produkcji taśm przemysłowych i aerozoli związane z poruszającymi się wózkami widłowymi wyeliminowano poprzez wdrożenie autonomicznych wózków AGV – robotów samojezdnych. W zakładzie wprowadzono manipulatory oraz automatyzację montażu taśm samoklejących do dysperserów. Przed uruchomieniem nowej hali produkcyjnej zweryfikowano 17 maszyn pod kątem spełnienia norm. Po dodaniu wymagań

korporacyjnych wykonano modyfikacje maszyn i ich ponowne certyfikacje.

3M WROCŁAW Sp. z o.o.



Laureaci XXXI edycji konkursu zostali umieszczeni na „Złotej Liście Pracodawców” Państwowej Inspekcji Pracy.

11.3.2. Nagroda im. Haliny Krahelskiej

Nagroda im. Haliny Krahelskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń wypadkowych i zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania

LAUREACI NAGRODY IM. HALINY KRAHELSKIEJ



i wdrażania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia pracujących. W 2024 r. Główny Inspektor Pracy uhonorował Nagrodą im. Haliny Krahelskiej **9 Laureatów, w tym jeden 2-osobowy Zespół**. Wyróżnieni reprezentujący środowiska zaangażowane w działania na rzecz ochrony pracy odebrali nagrody podczas gali podsumowującej konkursy Państwowej Inspekcji Pracy w Zamku Królewskim.

PAMIĄTKOWA STATUETKA



11.3.3. Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Celem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy oraz podejmowanych przez nich inicjatyw, które skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych. Społeczni inspektorzy pracy swoimi działaniami przyczyniają się do budowania kultury pracy opartej na bezpieczeństwie. Dzięki nim wielu pracodawców stosuje rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Konkurs, będący formą docenienia starań osób realizujących służbę społeczną, przebiega w dwóch etapach: wojewódzkim i krajowym. Mogą w nim uczestniczyć zakładowi, oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy, zgłoszeni przez organizacje związkowe. Uczestników oceniają zespoły eksperckie, w skład których wchodzi przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnych central związkowych – Forum Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. W 16 okręgowych inspektoratach pracy Wojewódzkie Komisje Konkursowe wskazują maksymalnie po trzech laureatów, którzy zostają zakwalifikowani do etapu krajowego. Na szczęblu centralnym, Kapituła powołana przez Głównego Inspektora Pracy, weryfikuje oraz opiniuje nadesłane z okręgów dokumentacje i wnioski. Główny Inspektor Pracy, na wniosek Kapituły, przyznaje wyróżnienia 16 społecznym inspektorom pracy oraz honoruje nagrodami głównymi trzech spośród nich.

W roku sprawozdawczym 9 września Kapituła po analizie 31 wniosków, w wyniku głosowania wyłoniła 16 kandydatów do wyróżnień Głównego Inspektora Pracy. Uroczyste podsumowanie edycji konkursu oraz wręczenie nagród Głównego Inspektora Pracy odbyło się 27 listopada 2024 r. na Zamku Królewskim w Warszawie. **Nagrody główne** w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” otrzymali:

1. **Edward Kowalik**, zakładowy społeczny inspektor pracy PKP PLK S.A., Zakład Linii Kolejowych w Kielcach;
2. **Izabela Odziemczyk-Dadas**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Zespół Szkół nr 2 im. Tadeusza Kościuszki w Garwolinie;
3. **Mirostaw Śleziński**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PKP PLK S.A. Zakład Linii Kolejowych w Sosnowcu.

LAUREACI KONKURSU „NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”



Ponadto w konkursie **wyróżnieniami** Głównego Inspektora Pracy zostali uhonorowani:

1. **Tomasz Abramski**, zakładowy społeczny inspektor pracy, TOYOTA MOTOR MANUFACTURING POLAND Sp. z o.o.;
2. **Kazimierz Chojnacki**, zakładowy społeczny inspektor pracy, CIECH Soda Polska S.A.;
3. **Janusz Dryńkowski**, wydziałowy społeczny inspektor pracy, Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A.;
4. **Krzysztof Gorynia**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ARDAGH GLASS S.A. – Zakład w Gostyniu;
5. **Robert Kołodziej**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Poland S.A.;
6. **Cezary Kołomański**, zakładowy społeczny inspektor pracy, MESKO S.A. w SKARŻYSKU-KAMIENNEJ;
7. **Krzysztof Kozłowski**, wydziałowy społeczny inspektor pracy, MM Kwidzyn Sp. z o.o.;
8. **Wioletta Machoś**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach;
9. **Iwona Massalska**, zakładowy społeczny inspektor pracy, VIII Liceum Ogólnokształcące im. Zofii Nałkowskiej w Lublinie;
10. **Dariusz Petrykowski**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ORLEN S.A. Oddział PGNiG w Zielonej Górze;

11. **Piotr Sendor**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Miejskie Przedsiębiorstwo Oczyszczania Sp. z o.o.;
12. **Agnieszka Spólny**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ANIMEX FOODS Sp. z o.o. Oddział w Opolu;
13. **Krzysztof Urzędowicz**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Veolia Energia Łódź S.A.

11.3.4. Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”

Mając na względzie popularyzację kultury bezpieczeństwa wśród młodzieży, Państwowa Inspekcja Pracy już od ponad dekady organizuje konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy”. Adresatami tego przedsięwzięcia są uczniowie powyżej 15. roku życia, uczęszczający do placówek oświatowych, które realizują program „Kultura bezpieczeństwa”.

W 2024 r. konkurs był elementem kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Legitna praca”. Honorowy patronat nad XI edycją objął Minister Edukacji. Łącznie **10 090 uczniów z 393 placówek oświatowych** wzięło udział w konkursie, odpowiadając na pytania z zakresu przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Do następnego etapu – regionalnego – zakwalifikowało się **720 osób**.

Finał konkursu odbył się 23 kwietnia 2024 r. w sali konferencyjnej Centrum Nauki Kopernik w Warszawie. Zadaniem 47 uczestników było rozwiązanie testu wiedzy, który składał się z 50 pytań zamkniętych – zarówno jednokrotnego, jak i wielokrotnego wyboru – w tym 20 pytań o podwyższonym stopniu trudności z zakresu prawa pracy i bhp. Najwyższy wynik w konkursie uzyskała **Zuzanna Nowotny** z Zespołu Szkół Ekonomiczno-Administracyjnych we Wrocławiu. Na podium znalazły się także **Joanna Skutnik** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku oraz **Natalia Zjawińska** z Zespołu Szkół im. Józefa Nojego w Czarńkowie. W uroczystym rozdaniu nagród uczestniczyli goście specjaliści z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Mazowiecki Kurator Oświaty oraz Sekretarz Naukowy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Dodatkową atrakcją finału był pokaz w Planetarium Centrum Nauki Kopernik pn. „Żyjące światy”.

WRĘCZENIE NAGRÓD W XI EDYCJI KONKURSU PN. „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”



11.3.5. Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle „Bezpiecznie od startu”

4 grudnia 2024 r. w Warszawie odbył się finał konkursu „Bezpiecznie od startu” pod patronatem honorowym Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Minister Edukacji oraz Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Była to już XXII edycja Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o zasadach BHP dla uczniów z zakładów rzemieślniczych, którego organizatorami są Związek Rzemiosła Polskiego i Państwowa Inspekcja Pracy.

PLAKAT PROMUJĄCY KONKURS „BEZPIECZNIE OD STARTU”



Celem rywalizacji jest popularyzowanie wśród uczniów rzemiosła wiedzy dotyczącej podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jego zakres dotyczy podstawowych zagadnień z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, psychologii pracy, ppoż. i zasad udzielania pierwszej pomocy.

W finale konkursu wzięło udział **42 uczestników** – zwycięzców dwóch pierwszych miejsc na szczeblu regionalnym. Dwuosobowe delegacje, głównie uczniowie II, bądź III roku nauki zawodu w rzemiośle, reprezentowały dwadzieścia jeden izb rzemieślniczych Związku Rzemiosła Polskiego.

Rywalizowano w kategoriach: indywidualnej oraz drużynowej. Pierwsze miejsce indywidualnie zdobył **Maksymilian Rosa**, uczeń w zawodzie blacharz

samochodowy, reprezentujący Izbę Rzemieśniczą w Opolu. Kolejne wyróżnione miejsca zajęli: **Krystian Sura**, Izba Rzemieśnicza w Opolu, **Jakub Jasiński**, Izba Rzemieśnicza w Poznaniu, **Zuzanna Jurga**, Izba Rzemieśnicza w Katowicach, **Szymon Buczek**, Izba Rzemieśnicza Nowy Sącz, **Jakub Miękina**, Izba Rzemieśnicza Kielce. Natomiast w rywalizacji drużynowej zwyciężyli przedstawiciele Izby Rzemieśniczej z Opola. Drugie miejsce zajęła drużyna z Katowic, a trzecie – z Poznania. Wszyscy uczestnicy otrzymali publikacje wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. Laureatom wręczono bony zakupowe. Dodatkowo przekazano im upominki przygotowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Dla wszystkich uczestników konkursu i ich opiekunów (mistrzowie szkoły uczniów i nauczyciele zawodu) przygotowano pamiątkowe dyplomy.

LAUREACI KONKURSU „BEZPIECZNIE OD STARTU”



11.3.6. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Konkurs ma na celu promowanie wysokich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w branży budowlanej. Jest skierowany do generalnych wykonawców, wykonawców oraz podwykonawców robót budowlanych, którzy posiadają status pracodawcy.

Odbывается on w dwóch etapach: najpierw na poziomie wojewódzkim, organizowanym przez okręgowy inspektorat pracy, a następnie na szczeblu krajowym, w Głównym Inspektoracie Pracy. Jest to przedsięwzięcie realizowane we współpracy z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, które pełni rolę partnera konkursu.

W 2024 r. w konkursie uczestniczyło **172 pracodawców** z branży budowlanej. Spośród nich **15 budów zakwalifikowało się do etapu krajowego**. Z tej grupy trzy budowy otrzymały rekomendację komisji konkursu, która składa się z członków Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Na tej podstawie Główny Inspektor Pracy przyznał nagrody.

Pierwsze miejsce w konkursie otrzymała firma: **TECNICAS REUNIDAS S.A. Oddział w Polsce**, nominowana przez: Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie.

Inwestycja pod nazwą: budowa nowej elektrowni Ostrołęka C z blokiem CCGT o mocy ok. 800 MWE zasilanej paliwem gazowym wraz z niezbędnymi obiektami kubaturowymi i inżynierskimi.

BUDOWA NOWEJ ELEKTROWNI OSTOŁĘKA C Z BLOKIEM CCGT O MOCY OK. 800 MWE ZASILANEJ PALIWEM GAZOWYM WRAZ Z NIEZBĘDNYMI OBIEKTAMI KUBATUROWYMI I INŻYNIERSKIMI



Drugie miejsce w konkursie ex aequo zajęły:

- **PORR S.A.**, nominowany przez: Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu.
Inwestycja pod nazwą: budowa drogi ekspresowej S-3, Bolków – Kamienna Góra.

BUDOWA DROGI EKSPRESOWEJ S-3, BOLKÓW – KAMIENNA GÓRA



oraz

- **BUDIMEX S.A.**, nominowany przez: Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie.
Inwestycja pod nazwą: budowa budynku szpitala dla potrzeb bloku operacyjnego, oddziałów szpitalnych zaplecza diagnostyczno-laboratoryjnego i rehabilitacji w Krakowie.

BUDOWA BUDYNKU SZPITALA DLA POTRZEB BLOKU OPERACYJNEGO, ODDZIAŁÓW SZPITALNYCH ZAPLECZA DIAGNOSTYCZNO-LABORATORYJNEGO I REHABILITACJI W KRAKOWIE



Prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przyznał trzy równorzędne nagrody za implementację standardów Porozumienia. Nagrody otrzymały:

- **TECNICAS REUNIDAS S.A. Oddział w Polsce**, nominowany przez: Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie. Inwestycja pod nazwą: budowa nowej elektrowni Ostrołęka C z blokiem CCGT o mocy ok. 800 MWE zasilanej paliwem gazowym wraz z niezbędnymi obiektami kubaturowymi i inżynierskimi.
- **TAKENAKA EUROPE GMBH sp. z o.o. Oddział w Polsce**, nominowana przez: Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi. Inwestycja pod nazwą: budowa zespołu budynków fabryki pomp ciepła firmy DAIKIN w Polsce wraz z obiektami towarzyszącymi i infrastrukturą techniczną w Ksawerowie.

BUDOWA ZESPOŁU BUDYNKÓW FABRYKI POMP CIEPŁA FIRMY DAIKIN W POLSCE WRAZ Z OBIEKTAMI TOWARZYSZĄCYMI I INFRASTRUKTURĄ TECHNICZNĄ W KSAWEROWIE



- **PROMONTE BUDOWNICTWO Sp. z o.o.**, nominowany przez: Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Inwestycja pod nazwą: zespół dwóch budynków A i B o funkcji usługowej wraz z zagospodarowaniem terenu na działce nr 151/23 obręb 68 w Gdańsku.

ZESPÓŁ DWÓCH BUDYNKÓW A I B O FUNKCJI USŁUGOWEJ WRAZ Z ZAGOSPODAROWANIEM TERENU NA DZIAŁCE NR 151/23 OBRĘB 68 W GDAŃSKU



Ceremonia wręczenia nagród laureatom etapu krajowego miała miejsce w trakcie uroczystego otwarcia Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury Budma 2025 w Poznaniu.

LAUREACI KONKURSU „BUDUJ BEZPIECZNIE” EDYCJA 2024 WRAZ Z GŁÓWNYM INSPEKTOREM PRACY ORAZ PREZYDENTEM POROZUMIENIA DLA BEZPIECZEŃSTWA W BUDOWNICTWIE



11.3.7. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”

Jednym z najważniejszych konkursów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, organizowanych z udziałem Państwowej Inspekcji Pracy, jest „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Jego głównym celem jest promowanie zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz upowszechnianie wiedzy z zakresu zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i chorobom zawodowym.

W 2024 r. konkurs był organizowany przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Państwową Inspekcję Pracy, Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Partnerem strategicznym przedsięwzięcia były AGRO Ubezpieczenia – Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych.

XXI Ogólnokrajowy Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” uzyskał Patronat Honorowy Prezydenta

Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy. Patronat medialny nad tym wydarzeniem objęło TVP Info.

WRĘCZENIE NAGRÓD LAUREATOM NA FINAŁOWEJ GALI XXI OGÓLNOPOLSKIEGO KONKURSU „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”



W konkursie uczestniczyły osoby pełnoletnie, prowadzące produkcyjną działalność rolniczą, ubezpieczone w KRUS. Rolnicy indywidualni rywalizowali w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym. Konkurs cieszy się ogromną popularnością – od początku jego istnienia wzięło w nim udział **ponad 24 tys. gospodarstw indywidualnych, w tym 987 w 2024 r.** Większość stanowiły gospodarstwa rolne o powierzchni do 50 ha. Ekspert z Państwowej Inspekcji Pracy byli członkami komisji konkursowych i na każdym etapie tego przedsięwzięcia brali udział w wizytacjach zgłoszonych gospodarstw. Łącznie ocenili **770 gospodarstw**. Państwowa Inspekcja Pracy, jako jeden ze współorganizatorów, każdego roku przyznaje swoje nagrody laureatom konkursu, zarówno na szczeblu wojewódzkim, jak i krajowym.

Zgodnie z regulaminem komisje konkursowe oceniały wszystkie elementy środowiska pracy oraz warunki pracy i bytowania ludzi na terenie gospodarstwa. Centralna Komisja Konkursowa, w skład której wchodziła przedstawiciel współorganizatorów, wizytowała i oceniła gospodarstwa finalistów. Zdaniem Komisji wszystkie finałowe gospodarstwa rolne wyróżniały się ładem i porządkiem w obejściu, dobrze zaplanowanymi, utrzymanymi i oświetlonymi ciągami komunikacyjnymi, bardzo dobrym stanem technicznym stosowanych maszyn i urządzeń, właściwie wyposażonymi warsztatami oraz dbałością i poszanowaniem dla środowiska naturalnego.

W 2024 r. pierwsze miejsce w konkursie zdobyło **gospodarstwo Eweliny i Piotra Gręźlikowskich** z Dobrzejewic w gminie Oborowo w województwie kujawsko-pomorskim. Rolnicy prowadzą gospodarstwo hodowlane o powierzchni 65 hektarów. Podstawą produkcji jest hodowla zarodowa trzody chlewnej. Laureaci otrzymali główną nagrodę w konkursie – ciągnik rolniczy, ufundowany przez Prezesa KRUS. Drugie miejsce zajęło **gospodarstwo Elżbiety i Edmunda Nowińskich** z Bratiana w gminie Nowe Miasto Lubawskie,

w województwie warmińsko-mazurskim. Trzecie miejsce przyznano **gospodarstwu Jolanty i Mateusza Kowalczyków z Chomętowa** w gminie Trzebiatów w województwie zachodniopomorskim.

Wyróżnienia specjalne w konkursie otrzymali:

- ✓ za organizację siedliska gospodarstwa rolnego – Aneta i Dariusz Kaczmarkowie z Warszyc w gminie Zgierz w województwie łódzkim;
- ✓ za stosowanie rozwiązań ułatwiających bezpieczne prowadzenie wielokierunkowej produkcji rolniczej, wykonanych we własnym zakresie – Agnieszka i Robert Filochowscy z Milewa Wielkiego w gminie Troszyn w województwie mazowieckim;
- ✓ za prowadzenie gospodarstwa w sposób pozwalający na zapewnienie dobrostanu rodzinie – Barbara i Tomasz Burbanowie z Ligoty Wołczyńskiej w gminie Wołczyn w województwie opolskim.

FINAŁOWA GALA XXI OGÓLNOPOLSKIEGO KONKURSU „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”



Na wniosek Członków Komisji Konkursowej z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy przyznano **Nagrodę Specjalną Głównego Inspektora Pracy. Otrzymała ją Edyta i Witold Stryczkowie** z Łowców w gminie Chłopice w województwie podkarpackim. Gospodarstwo to, zdaniem przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, wyróżniało się pod względem udogodnień i rozwiązań technicznych zwiększających bezpieczeństwo pracy. Ponadto wszyscy laureaci wojewódzcy zostali uhonorowani pamiątkowymi statuetkami ufundowanymi przez Głównego Inspektora Pracy.

Zwycięzcy, wyróżnieni oraz pozostali uczestnicy finału otrzymali od organizatorów nagrody rzeczowe, dyplomy i listy gratulacyjne podczas uroczystej gali, która odbyła się 13 września 2024 r. w Auli Kryształowej Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

Z obserwacji inspekcji pracy wynika, że rolnicy chętnie wprowadzają zmiany poprawiające bezpieczeństwo. Często jednak potrzebują wsparcia i nie zawsze wiedzą, gdzie szukać doradztwa w tym zakresie. Uczestnicy konkursu mogą liczyć na pomoc m.in. przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas wizytacji gospodarstw, odbywających się na różnych etapach konkursu, eksperci udzielają porad technicznych i prawnych oraz wskazują, jak dostosować gospodarstwa do zasad bhp. Bez wątpienia konkurs przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa pracy oraz zwiększenia ochrony dzieci na terenach rolniczych.

11.4. Działalność wydawnicza

Publikacje tematyczne wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy od lat uważane są za rzetelne źródło informacji w zakresie prawa pracy i bhp. W roku sprawozdawczym **zaktualizowano 41 dotychczasowych tytułów i opracowano 5 nowych**.

Łączny nakład wszystkich publikacji Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r. wyniósł **405 tys. egzemplarzy**. Ich dystrybucja odbywała się za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy. Ponadto wszystkie pozycje są dostępne do pobrania na stronie internetowej urzędu.

W związku z rosnącym znaczeniem zagrożeń chemicznych w środowisku pracy oraz ich ujęciem

w strategii kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy, nakładem wydawnictwa PIP ukazały się: „Normatywy higieniczne w środowisku pracy”, „Czynniki chemiczne. Obowiązki pracodawcy”, „Produkty biobójcze. Obowiązki pracodawcy”, „Zagrożenie czynnikami chemicznymi w miejscu pracy”.

Jak co roku, zaktualizowano popularne publikacje: „Pracowopracy – pierwsze kroki” oraz „ABC-BHP”.

Na potrzeby działań prewencyjnych w rolnictwie wznowiono tytuły: „Bądź bezpieczny w gospodarstwie”, „Chemia dla rolników” i „Choroby odkleszczowe”.

Wśród **nowości wydawniczych** 2024 r. ukazały się m.in.: ulotki: „Sygnaliści – prawa i obowiązki” oraz „Ręczne prace transportowe”.

WYDAWNICTWA PIP



Rozdział

Działalność krajowa
i międzynarodowa

12

12. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA

12.1. Współpraca krajowa

Ważną płaszczyzną realizacji ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2024 było wzmocnienie i kontynuowanie współpracy z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy,

instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy oraz placówkami naukowo-badawczymi. Współdziałanie służyło rozwiązywaniu bieżących problemów w sferze ochrony pracy i ukierunkowane było na doskonalenie przepływu i wykorzystywania informacji z poszczególnych urzędów i instytucji. Podejmowane wspólnie inicjatywy wynikały także z przyjętego planu działania oraz zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Rodziny i Polityki Społecznej.

WSPÓŁDZIAŁANIE PIP Z ORGANAMI ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ, ORGANAMI NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY ORAZ INNYMI INSTYTUCJAMI DZIAŁAJĄCYMI W SFERZE OCHRONY PRACY W LATACH 2022-2024 (WYBRANE DANE LICZBOWE)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Prokuratura	4	4	4	63	69	57	204	229	244
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	6	4	400	595	577	1 549+97*	1 785+69*	1 805+122*
Wojewoda	2	7	8	75	90	114	964	1 295	1 471
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	0	1	3	1	1	3	1
KAS - Krajowa Administracja Skarbowa	3	8	3	331	387	480	681	693	763
Urzędy Górnicze	9	2	2	3	1	3	8	11	11
Urząd Dozoru Technicznego	6	7	2	5	9	4	596	618	570
Transportowy Dozór Techniczny	4	0	0	2	2	3	13	10	11
Urząd Transportu Kolejowego	0	0	0	3	2	5	5	2	11
Państwowa Inspekcja Sanitarna	5	3	6	86	81	116	188	132	170
Inspekcja Ochrony Środowiska	1	1	1	21	29	34	34	26	37
Państwowy Nadzór Budowlany	3	4	2	18	18	27	132	89	135
Inspekcja Transportu Drogowego	1	4	0	9	12	16	14	18	26
Straż Pożarna	1	2	1	2	3	9	66	41	58
Policja	123	173	212	210	238	257	387	363	349
Urząd Celno-Skarbowy	0	1	5	137	159	237	343	393	405
Straż Graniczna	132	196	193	49	65	38	826	1 210	1 292
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	1	1	16	13	1	68	56	50
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	0	13	9	8	20	13	9
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	1	2	3	783	758	825
Marszałek Województwa	0	1	0	2	12	8	61	82	99
Starosta / Prezydent Miasta	1	1	1	99	104	91	280	332	351
Wójt / Burmistrz	0	0	0	8	7	7	39	34	41
Wojewódzki Urząd Pracy	0	0	0	50	37	41	47	30	43
Powiatowy Urząd Pracy	0	3	2	285	315	325	347	337	392

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów **prawie 14,7 tys. powiadomień** o wynikach kontroli. Ponadto na wniosek zainteresowanych stron przeprowadzono **3,1 tys. kontroli**, a wspólnie z innymi organami **507**.

• Komisje Sejmowe i Senackie

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w **33** posiedzeniach komisji senackich, sejmowych i podkomisji, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności w posiedzeniach:

- ✓ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono informacje m.in. na temat:
 - kampanii „Budowa. STOP wypadkom” jako wsparcie działań kontrolnych w budownictwie;
 - badania skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2021-2023;
 - bezpieczeństwa i higieny pracy podczas pozyskiwania drewna przez zakłady usług leśnych;
 - kampanii „Legitna praca” jako przykładu działań edukacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy;
- ✓ **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny**, w trakcie których dyskutowano m.in. na temat:
 - rządowego projektu *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy*;
 - rządowego projektu *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
 - rządowego projektu *ustawy o ochronie sygnalistów*;
 - projektu *ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Prawo przedsiębiorców*.

• Rada Ochrony Pracy

W 2024 r. odbyło się **12** plenarnych posiedzeń **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Wśród poruszanych przez Radę tematów znalazły się takie zagadnienia jak:

- wyniki działań kontrolnych prowadzonych przez PIP w świetle Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy;
- nowoczesne metody popularyzacji zagadnień ochrony pracy;
- działania PIP w kontekście Ram Strategicznych UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027, Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zmieniającym się świecie pracy;
- problem szarej strefy w zatrudnieniu – skala zjawiska, skutki oraz metody zapobiegania;
- zmiany klimatyczne i ich wpływ na środowisko pracy, gorący i zimny mikroklimat, zagrożenia, w szczególności problem odwadniania organizmu, stany prawne i interpretacje;

- wsparcie działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników, mobbing, dyskryminacja, bezpieczeństwo pracy;
- poprawa ochrony pracy obywateli państw trzecich, w szczególności takiego sektora jak budownictwo, transport lokalny i międzynarodowy, opieka społeczna i usługi domowe;
- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r.;
- projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2025;
- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2025.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy formułowane w stanowiskach odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

• Rada Dialogu Społecznego

W roku sprawozdawczym Pan Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy, otrzymał z rąk Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej powołanie do Rady Dialogu Społecznego jako reprezentant Państwowej Inspekcji Pracy z głosem doradczym.

W 2024 r. kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyło w **6 posiedzeniach plenarnych** Rady Dialogu Społecznego.

Dodatkowo, z uwagi na tematykę posiedzeń Zespołów problemowych RDS, przedstawiciele urzędu wzięli udział w posiedzeniach Zespołu problemowego ds. prawa pracy, Trójstronnego Zespołu ds. ochrony zdrowia oraz roboczego Zespołu ds. emerytur pomostowych.

• Współpraca z partnerami instytucjonalnymi

Działania krajowe podejmowane przez PIP w roku 2024 opierały się w dużej części na współdziałaniu z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy, placówkami naukowo-badawczymi oraz partnerami społecznymi. Ciągłe wzmacnianie współpracy z partnerami aktywnymi w obszarze ochrony pracy wspierało skuteczną realizację ustawowo wyznaczonych zadań Państwowej Inspekcji Pracy oraz wdrażanie inicjatyw dostosowanych do intensywnie zmieniającej się rzeczywistości oraz potrzeb krajowego rynku pracy.

W ramach współpracy instytucjonalnej w 2024 r. został zorganizowany, przez wszystkie jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy, cykl konferencji poświęconych najbardziej istotnym kwestiom związanym z zapewnieniem bezpiecznych i godnych warunków pracy w Polsce, w szczególności w kontekście nowych wyzwań, jakie stoją przed zmieniającym się światem pracy. Wszystkie konferencje stanowiły element obchodów **jubileuszu 105-lecia Państwowej Inspekcji Pracy**, który obchodzony był

**KONFERENCJE ORGANIZOWANE PRZEZ JEDNOSTKI
PIP W RAMACH OBCHODÓW JUBILEUSZU 105-LECIA
PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY**

Tytuł konferencji	Termin konferencji	OIP
„Zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem w czasach industrializacji przemysłu 4.0”	kwiecień	Olsztyn
Dolina lotnicza – nowoczesne technologie – innowacyjny wizerunek bezpieczeństwa pracy	kwiecień	Rzeszów
Interwencja behawioralna jako nowoczesna metoda zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy	maj	Warszawa
Sztuczna inteligencja, robotyzacja, cyfryzacja – to nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?	maj	Katowice
105 lat działań na rzecz poprawy warunków pracy – nowe wyzwania i zagrożenia	maj	Bydgoszcz
Od pracy fabrycznej do pracy platformowej – nowe zagrożenia występujące w środowisku pracy	czerwiec	Łódź
Rola prewencji w nowoczesnym kształtowaniu warunków pracy	czerwiec	Zielona Góra
Prawa pracownicze – wyzwania przyszłości	czerwiec	Szczecin
Trendy i innowacje w nadzorze pracy – transformacja Państwowej Inspekcji Pracy w XXI wieku	czerwiec	Kraków
Praca on-line – bezpieczeństwo pracy w gospodarce cyfrowej	wrzesień	Wrocław
Wykorzystanie nowoczesnych technologii w efektywnym sprawowaniu nadzoru nad warunkami pracy	wrzesień	Opole
Człowiek a środowisko pracy – nowoczesne metody i technologie kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy	październik	Kielce
Nowoczesny wymiar ochrony pracy – rola i status inspektora pracy w Polsce i we Francji	październik	Poznań
105 lat Państwowej Inspekcji Pracy w służbie ochrony zdrowia i życia człowieka	październik	Lublin
5 rewolucja przemysłowa – nowe wyzwania czy zagrożenia?	październik	Gdańsk
Budowanie kultury bezpieczeństwa elementem przyszłości rynku pracy	listopad	Białystok

pod hasłem „105 lat – Nowoczesny wymiar ochrony pracy”. Cykl wydarzeń organizowanych w ramach uroczystych obchodów 105-lecia powołania Państwowej Inspekcji Pracy objęty został Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Ogólnopolska konferencja naukowa zorganizowana przez Główny Inspektorat Pracy w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, zatytułowana **„Zagrożenia psychospołeczne w cyfrowym świecie pracy”**, cieszyła się ogromnym zainteresowaniem. Dzięki hybrydowemu formułowi wydarzenia i zapewnionej transmisji on-line, w konferencji uczestniczyło ponad 500 osób. Do udziału w wydarzeniu, w charakterze prelegentów i panelistów, zaproszeni zostali przedstawiciele różnych ośrodków naukowych oraz uczelni wyższych.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, implementującej do polskich przepisów dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała we wrześniu 2024 r. bezpłatny, ogólnodostępny **webinar pod hasłem „Sygnaliści – czy jesteśmy gotowi?”**. Do udziału zaproszeni zostali wybitni eksperci z różnych ośrodków naukowych, zajmujący się tą problematyką. Podczas konferencji swój punkt widzenia zaprezentowali także przedstawiciele: partnerów społecznych, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jak również eksperci Państwowej Inspekcji Pracy. Transmisję na żywo obejrzało ponad 2 000 użytkowników. Nagranie webinaru zamieszczone zostało również na kanale Państwowej Inspekcji Pracy na YouTube, gdzie łączna liczba wyświetleń do końca 2024 r. osiągnęła poziom blisko 4 000.

WEBINAR POD HASŁEM „SYGNALIŚCI – CZY JESTEŚMY GOTOWI?”



Obok wydarzeń jubileuszowych, w minionym roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała ponad **50 konferencji tematycznych**, których celem było podniesienie świadomości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz poprawy warunków pracy

w Polsce. Wydarzenia te były skierowane do pracodawców, pracowników, związków zawodowych oraz instytucji współpracujących z PIP, a ich tematyka obejmowała m.in. zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, prawami pracowniczymi, a także nowelizacjami prawa pracy. Wśród tematów poruszanych na konferencjach znalazły się zagadnienia związane z bezpieczeństwem pracy na budowach oraz w polskim górnictwie, jak również wpływ substancji rakotwórczych na pracowników. Poświęcono dużo uwagi pracownikom z niepełnosprawnościami oraz tym dopiero zaczynającym pracę zawodową.

Współpraca przy organizacji tych wydarzeń miała charakter szeroki i obejmowała szereg partnerów, w tym: instytucje naukowe, partnerów społecznych, związki pracodawców oraz inne instytucje współpracujące z PIP. Współpraca z przedstawicielami świata nauki pozwoliła na wzbogacenie konferencji o nowoczesne badania i analizy dotyczące kwestii związanych z bezpieczeństwem pracy oraz kondycją rynku pracy.

Współpraca z partnerami niejednokrotnie realizowana jest w oparciu o podpisywane porozumienia. W grudniu 2024 r. zawarte zostało **Porozumienie ze Związkiem Harcerstwa Polskiego**, regulujące zasady współpracy programowej w zakresie propagowania i popularyzacji wiedzy o prawie pracy.

Istotne wzmocnienie skuteczności wymiany informacji o naruszeniach prawa pozyskanych w toku realizowanych zadań ustawowych oraz podejmowanych inicjatyw szkoleniowych w zakresie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią również porozumienia podpisywane przez okręgowe inspektoraty pracy na szczeblu lokalnym. Przykładem wzmacniania realizacji misji urzędu jest podpisane **Porozumienie o współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Wojewódzkim Inspektorem Ochrony Środowiska w Gdańsku**, które ma przede wszystkim charakter szkoleniowo-informacyjny i przewiduje inicjatywy szkoleniowe w zakresie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie m.in.: prowadzenia badań i analiz, wspólnych przedsięwzięć edukacyjnych oraz promowania prawnych zagadnień ochrony człowieka w środowisku pracy **Okręgowy Inspektor Pracy w Opolu** podpisał **porozumienie w sprawie współdziałania z Państwową Akademią Nauk Stosowanych w Nysie**.

Współpraca wynikająca z podpisanego porozumienia pomiędzy **Okręgowym Inspektorem Pracy w Katowicach a Prezesem i Dyrektorem Generalną Wyższego Urzędu Górniczego** obejmowała w 2024 r.: badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz innych mających związek z pracą, a także udział w pracach komisji powoływanych przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego do zbadania przyczyn i okoliczności wypadków zbiorowych, katastrof albo niebezpiecznych zdarzeń zaistniałych w ruchu zakładów górniczych, jak również przeprowadzanie wspólnych kontroli.

• Współpraca z partnerami społecznymi

Współpraca z organizacjami związkowymi oraz pracodawcami odgrywa kluczową rolę w poprawie praworządności w stosunkach pracy. Podkreśleniem wagi partycypacji społecznej w procesie kształtowania praworządności w stosunkach pracy było w roku sprawozdawczym powołanie, decyzją Głównego Inspektora Pracy, **zespołów konsultacyjnych** – skupiających przedstawicieli reprezentatywnych organizacji pracodawców oraz organizacji związkowych. W dłuższej perspektywie prace tych gremiów pozwolą na kreowanie działań i priorytetów wynikających z doświadczeń zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak i organizacji pracodawców oraz związków zawodowych na zmieniającym się rynku pracy, ze szczególnym naciskiem na inicjatywy prewencyjne i promocyjne.

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, jak ważne dla poprawy bezpieczeństwa i higieny warunków pracy są wszelkie formy konsultacji i wymiany informacji, budujące dobre relacje z poszczególnymi grupami społecznymi. Dlatego też, podczas **Europejskiego Forum Nowych Idei** – międzynarodowego kongresu środowisk biznesowych, zorganizowanego przez Konfederację Lewiatan, Główny Inspektor Pracy wziął udział w panelu dyskusyjnym „Jak odbudować i pobudzić dialog społeczny jako nowoczesną formułę zarządzania publicznego”, wspólnie z Ministrami Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Przewodniczącym OPZZ oraz Prezydentem Konfederacji Lewiatan.

Współpraca z partnerami społecznymi realizowana była ponadto regionalnie, w formie licznych współorganizowanych debat, spotkań i innego rodzaju inicjatyw aktywnie angażujących naszych partnerów. Do sprawdzonych form współpracy z partnerami na szczeblu lokalnym, będących odpowiedzią na potrzeby w obszarze szkoleniowym, należy cykl szkoleń w ramach „Wszechnicy związkowca”, podczas którego wyjaśniano wątpliwości zgłaszane przez związki zawodowe.

• Współpraca ze Strażą Graniczną

W listopadzie 2024 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu odbyła się kolejna, doroczna narada szkoleniowa przedstawicieli **Straży Granicznej** i Państwowej Inspekcji Pracy, której organizacją wynikała z zapisów porozumienia Komendanta Głównego Straży Granicznej i Głównego Inspektora Pracy z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie zasad współdziałania Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach programu narady omówiono zagadnienia dotyczące m.in.: zarządzania migracjami w procesie dostępu cudzoziemców do rynku pracy, metodyki prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia oraz wyników tych kontroli za lata 2020-2024.

Poza dorocznym szkoleniem przedstawicieli PIP i SG na szczeblu centralnym w ubiegłym roku odbywały się również narady szkoleniowe i spotkania robocze przedstawicieli okręgowych inspektoratów pracy z lokalnymi placówkami Straży Granicznej. W niektórych przypadkach w spotkaniach uczestniczyli również przedstawiciele innych

organów zajmujących się legalnością zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

• Współpraca z prokuraturą i sądami

Współpraca z **prokuraturą** koncentrowała się na trzech zasadniczych obszarach:

- współpracy w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy;
- kontaktach w ramach postępowań przygotowawczych wszczętych z zawiadomień inspektorów pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa;
- wymianie informacji i spotkaniach szkoleniowych.

W ramach współpracy inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury, udostępniali dokumentację z kontroli, a także byli przesłuchiwanymi w charakterze świadków w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę lub pod jej nadzorem.

Organizowane były szkolenia prokuratorów przez inspektorów pracy z zakresu procedur związanych z badaniem wypadków przy pracy oraz z zakresu prawa pracy.

Ponadto w ramach bieżącej współpracy odbywały się robocze spotkania okręgowych inspektorów pracy z prokuratorami okręgowymi, w czasie których omawiano aspekty wspólnie podejmowanych dotychczas działań oraz dokonywano przeglądu obszarów, w których ujawniono trudności wpływające na skuteczność współpracy.

Współpraca z **sądami** polegała głównie na udostępnianiu – na wniosek sądów – dokumentacji z kontroli oraz udzielaniu informacji o wynikach kontroli. Dotyczyło to najczęściej przypadków związanych z łamaniem praw pracowniczych, jak również przekazywaniem dokumentacji z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy występowali także przed sądami w charakterze oskarżycieli publicznych w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika i byli przesłuchiwanymi w charakterze świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli.

Ponadto inspektorzy pracy brali udział w szkoleniach prowadzonych przez sędziów, dotyczących w szczególności: apelacji i postępowania apelacyjnego, wybranych zagadnień z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, oceny prawidłowości podstawy powierzania pracy i postępowań sądowych w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy.

12.2. Współpraca międzynarodowa

Działalność międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r. realizowana była poprzez współpracę z instytucjami europejskimi, organizacjami międzynarodowymi, zagranicznymi inspekcjami pracy – w relacjach dwustronnych lub wielostronnych, a także w ramach projektów skupiających wielu partnerów zajmujących się ochroną pracy. Wybór inicjatyw z udziałem PIP wynikał z potrzeb krajowego rynku pracy oraz priorytetów urzędu, ale związany był również z wdrażaniem ogólnoeuropejskich przepisów do polskiego prawodawstwa, zarówno w obszarze prawa pracy, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, jak i legalności zatrudnienia.

Główny Inspektor Pracy, jako członek SLIC, uczestniczył w **85. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy**, zorganizowanym w ramach Prezydencji Belgii w Radzie UE. Podczas spotkania przyjęto nowe mandaty grup roboczych na lata 2024-2027 oraz zaproponowane przez sekretariat SLIC zasady rotacji członków grup. Zaakceptowano zaproponowany przez KE temat ogólnoeuropejskiej kampanii SLIC na lata 2025-2027, która dotyczyć będzie przepisów znowelizowanej dyrektywy azbestowej i będzie przygotowana oraz koordynowana przez grupę roboczą z udziałem eksperta PIP.

W drugiej połowie roku zastępca członka SLIC z ramienia PIP reprezentował urząd w **86. posiedzeniu Komitetu SLIC** w Budapeszcie. Podczas spotkania zaakceptowano publikację zbiorczych danych z krajowych raportów z działalności poszczególnych inspekcji pracy w 2022 r. oraz przyjęto nowe składy grup roboczych SLIC na lata 2024-2027. Ponadto zatwierdzono szereg dokumentów opracowanych przez grupy robocze SLIC, m.in.: analizę porównawczą Wytycznych MOP i Wspólnych zasad SLIC, przewodnik na temat bhp pracowników mobilnych w sektorze budownictwa, przewodnik dla krajowych inspekcji pracy dotyczący środków uczulających, listę kontrolną dla inspekcji pracy do oceny zarządzania bhp przy stosowaniu środków chemicznych w miejscu pracy, arkusz informacyjny i infografikę na temat skutków długotrwałego siedzenia i stania w pracy.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała swoją aktywność w **stałych grupach roboczych SLIC** do spraw: strategii, nowych zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego (EMEX), bhp pracowników mobilnych, czynników biologicznych (BIOLEX), dyrektywy maszynowej (MACHEX), chorób o długim okresie utajenia wywołanych narażeniem na substancje chemiczne, ogólnych aspektów egzekwowania prawa (GEA). Expert PIP brał również udział w ocenie z ramienia SLIC systemu inspekcji pracy w Luksemburgu.

Podobnie jak w latach poprzednich, urząd aktywnie realizował zadania związane z **wymianą informacji w ramach Komitetu SLIC za pośrednictwem systemu KSS** (ang. Knowledge Sharing Site), poprzez udzielanie odpowiedzi na wszystkie pytania kierowane do PIP przez inne państwa członkowskie i grupy robocze SLIC. Łącznie w 2024 r. w KSS zamieszczono 38 pytań, spośród których 3 pochodziły od grup roboczych SLIC. Przedmiotem zdecydowanej większości pytań były kwestie związane z technicznym bezpieczeństwem pracy. Na jedyne zamieszczone w roku sprawozdawczym zapytanie PIP – dotyczące problematyki mobbingu – otrzymaliśmy odpowiedzi z 17 państw członkowskich.

W omawianym okresie przedstawiciele kierownictwa PIP uczestniczyli w Republice Czeskiej w spotkaniu inspekcji pracy z **państw Grupy Wyszehradzkiej**, czyli Czech, Słowacji, Węgier i Polski, którego tematem przewodnim były łańcuchy dostaw, ich wpływ na występowanie wypadków przy pracy oraz możliwości współpracy. Omówiono

doświadczenia służb kontroli i nadzoru nad warunkami pracy w kontekście coraz częściej występujących złożonych mechanizmów świadczenia usług, także transgranicznych oraz wielopoziomowych struktur podwykonawczych i związanego z tym zjawiska rozmycia odpowiedzialności w sytuacji wypadku przy pracy.

W związku z objęciem przez RP w 2024 r. przewodnictwa w Grupie Wyszehradzkiej, Państwowa Inspekcja Pracy opracowała założenia organizacyjne spotkania przedstawicieli inspekcji pracy z krajów V4, które zaplanowano w **czerwcu w 2025 r. we Wrocławiu**. Będzie ono dotyczyć wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie budowania systemu szkoleń wewnętrznych w inspekcji pracy dla kandydatów do pracy w urzędzie oraz dla aktualnych inspektorów pracy w ramach szkoleń doskonalących.

W 2024 r. w dalszym ciągu przedstawiciele PIP zaangażowani byli w działania **Grup Współpracy Administracyjnej ADCO**. W ramach spotkań Grupy ds. dyrektywy maszynowej (ADCO MD) poruszano zagadnienia: normalizacji, przewodnika do rozporządzenia w sprawie maszyn, cyfrowych instrukcji dla maszyn, klauzul ochronnych, a także użytkowania konkretnych maszyn, w tym maszyn niebezpiecznych. Na spotkaniu Grupy ds. dyrektywy dźwigowej (ADCO Lifts) omówiono aktualizację przewodnika do Dyrektywy 2014/33/UE, doświadczenia Niemiec, Irlandii i Włoch dotyczące nadzoru rynku w tym zakresie oraz systemy kontroli wyrobów, funkcjonujące w poszczególnych krajach.

W 2024 r. polska inspekcja intensywnie współpracowała z **Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA)**, m.in. jako stały członek Grupy Roboczej ds. Inspekcji, która omawiała zakończone i planowane uzgodnione lub wspólne kontrole transgraniczne, zasady wsparcia analitycznego oferowanego przez ELA, projekt listy kontrolnej dla inspekcji pracy jako narzędzia do wykrywania pozornego delegowania i luki prawne w obszarze mobilności pracowników.

Dodatkowo eksperci PIP uczestniczyli w pracach podgrupy do spraw rewizji wytycznych ELA w sprawie uzgodnionych i wspólnych inspekcji transgranicznych oraz w spotkaniach poświęconych kampanii informacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy, obejmującej sektor hotelarski i gastronomiczny (HORECA).

W ubiegłym roku przedstawiciel PIP w grupie roboczej ELA – **Europejskiej Platformie ds. Przeciwdziałania Pracy Niezarejestrowanej (UDW)** kontynuował swoją funkcję współprzewodniczącego tego gremium. Tematami wiodącymi spotkań Platformy były: wspieranie przestrzegania prawa przez pracodawców i strategię walki z pracą niezarejestrowaną, bezpieczne dla pracowników mechanizmy zgłaszania skarg i wniosków, obecna i przyszła rola służb egzekwowania prawa w zakresie eliminowania pracy niezadeklarowanej.

W ramach programu ELA na rzecz wymiany personelu, podczas wizyty studyjnej we Francji, 3-osobowa delegacja PIP zapoznała się z organizacją systemu francuskiej inspekcji pracy, funkcjonowaniem biura łącznikowego, narzędziami nadzorczymi i kontrolnymi, sankcjami z tytułu

nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, zasadami i możliwościami działania systemu zgłaszania pracowników delegowanych do Francji.

Ponadto przedstawiciel PIP uczestniczył w wizycie studyjnej w Niderlandzkim Urzędzie ds. Pracy, dotyczącej strategii, praktyk i narzędzi tej instytucji, stosowanych w celu walki z pracą niezarejestrowaną.

W ramach współpracy z ELA inspektorzy PIP uczestniczyli, jako obserwatorzy, we **wspólnych kontrolach transgranicznych** dotyczących legalności zatrudnienia:

- prowadzonych na dwóch placach budowy w Wilnie przez przedstawicieli litewskiej inspekcji pracy, tamtejszego urzędu skarbowego i Straży Granicznej;
- mających miejsce na terenie Niemiec i odnoszących się m.in. do obywateli polskich i kwestii przestrzegania przepisów dotyczących kontroli finansowej pracy niezarejestrowanej.

WSPÓLNA KONTROLA TRANSGRANICZNA



Na terenie województwa wielkopolskiego odbyła się także wspólna kontrola z udziałem obserwatorów z holenderskiej inspekcji pracy i inspekcji transportu drogowego, ukierunkowana na działalność jednej z firm z sektora transportu drogowego, aktywnej także w Holandii.

Ponadto polscy inspektorzy brali udział w międzynarodowej wspólnej kontroli w sektorze transportu drogowego w Belgii, wraz ze służbami inspekcyjnymi z Rumunii, Malty, Niemiec i Holandii, podczas której stwierdzono kilkadziesiąt naruszeń przepisów, w szczególności dotyczących czasu pracy kierowców.

W roku sprawozdawczym przedstawiciele PIP byli uczestnikami wielu **wydarzeń zorganizowanych przez Europejski Urząd ds. Pracy** w formie warsztatów, szkoleń, seminariów i konferencji. Reprezentanci PIP mieli okazję uczestniczyć w trzeciej edycji międzynarodowego szkolenia ELA dla inspektorów pracy oraz pracowników europejskich instytucji odpowiadających za ubezpieczenia społeczne, na temat przepisów i praktyk dotyczących mobilności pracowników – obywateli UE oraz państw trzecich – w Europie.

W 2024 r. eksperci PIP w dalszym ciągu wspierali merytorycznie realizację programu IMI-Prove, mającego na celu poprawę funkcjonowania Systemu Wymiany

Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) dzięki szczegółowej analizie i dopracowaniu pytań we wnioskach o informacje dotyczących delegowania.

W tym samym roku kontynuowany był projekt **Euro-delegowanie**, podczas którego PIP współpracowała m.in. ze swoim odpowiednikiem w Norwegii. W ramach projektu przedstawiciele PIP odbyli wizytę studyjną w Norwegii, a następnie przyjęli delegację norweską na terenie województwa podlaskiego.

PIP prowadziła również projektowe działania wielostronne pod kierunkiem francuskiej inspekcji pracy, z udziałem Bułgarii, Hiszpanii, Portugalii i Rumunii, których efektem była m.in. ulotka informacyjna dla pracowników delegowanych i ich pracodawców, dotycząca sposobu postępowania w sytuacji wypadku przy pracy na terenie Francji. Współorganizowała również warsztaty szkoleniowe z niemiecką organizacją pozarządową Arbeit und Leben, która jest siecią doradczą świadczącą usługi poradnictwa dla pracowników delegowanych i mobilnych.

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała również współpracę z **Międzynarodowym Stowarzyszeniem Inspekcji Pracy (IALI)**. Jak co roku przygotowany został artykuł do rocznego raportu IALI, który tym razem dotyczył zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy inspektora pracy.

Udział w różnorodnych wydarzeniach międzynarodowych stworzył polskiemu ekspertom możliwość poszerzenia wiedzy i dzielenia się własnymi doświadczeniami. Aktywność urzędu na różnych płaszczyznach działań europejskich oraz stała obecność w gremiach mających wpływ na bieżącą działalność inspekcji pracy państw członkowskich umacnia pozycję PIP na arenie międzynarodowej i pozwala uwzględniać potrzeby rynku pracy naszej strefy geograficznej w priorytetach ogólnoeuropejskich.

12.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe PIP

W 2024 r. Państwowa Inspekcja Pracy z powodzeniem rozwijała współpracę z ogólnopolskimi i lokalnymi mediami w zakresie komunikacji i promocji działań urzędu. Realizacja tego zadania spoczywa na rzeczniku prasowym w Głównym Inspektoracie Pracy oraz rzecznikach prasowych w 16 okręgowych inspektoratach pracy w całej Polsce.

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem kontrolnym, jednak ustawowo spoczywa na niej także rola prewencyjna, informacyjna i edukacyjna. Dlatego też wzmożona komunikacja, mająca na celu prezentowanie informacji na temat bieżącej działalności urzędu, obejmowała również liczne planowane i wchodzące w życie zmiany w przepisach dotyczących zatrudnionych i pracodawców.

Podkreślenia wymaga fakt, że otwarta polityka informacyjna urzędu daje możliwość aktywnego uczestniczenia w debacie publicznej na temat zjawisk występujących na naszym rynku pracy, a także w formułowaniu postulatów niezbędnych zmian czy wskazywaniu dobrych praktyk w stosowaniu obowiązujących przepisów, co ma na celu poprawę warunków zatrudnienia i organizacji pracy w Polsce.

Tak prowadzona polityka informacyjna buduje pozytywny wizerunek urzędu jako instytucji cieszącej się wysokim zaufaniem społecznym, doradzającej zarówno zatrudnionym, jak i pracodawcom, a także oferującej bieżącą pomoc w interpretacji zmieniających się regulacji dotyczących wewnętrznego rynku pracy i całej Unii Europejskiej.

W 2024 r. dziennikarze najczęściej poruszali zagadnienia związane z wchodzącą w życie tzw. *ustawą o ochronie sygnalistów*. Tematem cieszącym się dużym zainteresowaniem mediów były także prace nad zmianą przepisów prawnych i samej definicji mobbingu oraz wiążącej się z nim nierzadko dyskryminacji. Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki był w związku z tym częstym gościem mediów ogólnopolskich i lokalnych. Odpowiadał także na pytania związane z propozycją zmian dających inspektorom pracy uprawnienia do przekształcania — w uzasadnionych przypadkach — umów cywilnoprawnych w umowy o pracę oraz o podniesieniu stawek mandatowych nakładanych przez inspektorów za stwierdzone wykroczenia.

Działania w Internecie i w mediach społecznościowych

Uzupełnieniem działań informacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w tradycyjnych mediach w 2024 r. była także rosnąca aktywność urzędu w mediach społecznościowych. Potrzebę takich działań potwierdza np. raport DataReportal „Digital 2024: Poland”, z którego wynika, że na początku 2024 r. w Polsce było 27,9 mln użytkowników mediów społecznościowych, co stanowiło 68,8% całej populacji¹.

Patrząc przez pryzmat możliwości, jakie dają media społecznościowe, Państwowa Inspekcja Pracy postawiła sobie za cel prowadzenie za ich pomocą aktywnej i atrakcyjnej komunikacji, która buduje wizerunek nowoczesnego urzędu.

W 2024 r. inspekcja była aktywna na **kanale YouTube oraz platformach X** (dawniej Twitter) i **LinkedIn**. Podejmowane działania miały na celu wzmocnienie obecności oraz rozpoznawalności urzędu w sieci. Z uwagi na specyfikę każdej z platform, ograniczenia techniczne, jak np. liczba znaków w poście i różne grupy odbiorców, publikowane przez urząd informacje miały zróżnicowaną treść, chociaż łączyła je wspólna tematyka.

Wiodącym profilem urzędu było konto na **platformie LinkedIn**. To największa na świecie sieć profesjonalistów on-line, z bardzo dużym potencjałem eksperckim. Są tam obecni adresaci treści publikowanych przez Państwową Inspekcję Pracy: przedsiębiorcy, organizacje pracodawców, przedstawiciele działów kadr, związkowcy, osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy, prawnicy specjalizujący się w prawie pracy oraz zatrudnieni.

Na **profilu inspekcji** zamieszczane były porady on-line, opisy wypadków, informacje o konkursach i wydawnictwach inspekcji, w wersjach elektronicznej i papierowej, relacje z wydarzeń, odesłania do wywiadów udzielonych przez Głównego Inspektora Pracy. Zgodnie z przyjętym założeniem transparentności polityki komunikacyjnej prowadzonej

1. Źródło: <https://datareportal.com/reports/digital-2024-poland>

przez urząd, intensywnie relacjonowano także wydarzenia z udziałem szefa urzędu oraz promowano działania inspekcji. Po raz pierwszy skorzystano również z możliwości transmitowania webinaru organizowanego przez urząd, podczas którego omówione zostały wchodzące w 2024 r. przepisy o ochronie sygnalistów.

W 2024 r. trwały także prace nad zwiększeniem atrakcyjności treści publikowanych w mediach społecznościowych. Podążając za nowymi trendami, obok tradycyjnych form, jak zdjęcia czy grafiki, które towarzyszą postom, zadbano także o przygotowanie oraz publikację **nagrań wideo** z udziałem np. Głównego Inspektora Pracy.

Warto pamiętać, że oczekiwania co do jakości merytorycznej i wizualnej postów w mediach społecznościowych stale rosną, a ich użytkownicy chcą otrzymywać interesujący i przykuwający uwagę przekaz. W grupie młodszych użytkowników szczególnie popularne są tzw. rolki, czyli krótkie materiały wideo z podkładem muzycznym. Przykładem działania urzędu na tym polu może być rolka z gali wręczenia nagród w konkursie Salus Publica, organizowanym przez Głównego Inspektora Pracy dla dziennikarzy i influencerów czy relacja z konkursu „Bezpiecznie od startu”. Celem tych działań było zwiększenie atrakcyjności profilu inspekcji i przyciągnięcie nowych obserwujących.

Posty, które cieszyły się dużą popularnością to m.in.:

1. *Usuwanie skutków powodzi usprawiedliwia nieobecność w pracy. (72 udostępnień, 556 reakcji, 55 602 wyświetlenia);*
2. *Urlop. Dzwoni szef. Odbierać czy nie odbierać? (24 udostępnień, 317 reakcji, 39 872 wyświetlenia);*
3. *Pierwsza kontrola bez kary? To mogłoby ośmielić przedsiębiorcę do zaproszenia inspektora pracy do firmy, żeby udzielił mu rad i wskazówek. (9 udostępnień, 212 reakcji, 19 965 wyświetleń);*
4. *Przepisy weszły w życie. Od 25 września sygnaliści są prawnie chronieni przed m.in. mobbingiem, dyskryminacją czy bezprawnym zwolnieniem wskutek zgłoszenia naruszenia prawa. (12 udostępnień, 120 reakcji, 14 487 wyświetleń);*
5. *To ostatni dzwonek na wykorzystanie zaległego urlopu. Najlepiej zrobić to do 30 września! (10 udostępnień, 110 reakcji, 16 610 wyświetleń).*

Ze względu na profesjonalny charakter platformy LinkedIn urząd publikował na niej także ogłoszenia o wakujących stanowiskach, kierując w ten sposób ofertę zatrudnienia w inspekcji do specjalistów odwiedzających ten portal także w celu poszukiwania pracy.

Z kolei działania podejmowane przez urząd na platformie X, ze względu na ograniczenia w objętości publikowanych tam informacji, służyły zainteresowaniu odbiorców aktualnymi działaniami urzędu i przekierowaniu ich na stronę internetową Państwowej Inspekcji Pracy, na której mogli zapoznać się z rozbudowaną informacją, lub na profil na YouTube, gdzie publikowane są poradniki i inne materiały wideo. Miało to na celu zwiększenie zainteresowania treściami tworzonymi przez Państwową Inspekcję Pracy.

Posty na platformie X służyły m.in. promocji artykułów specjalistycznych publikowanych w miesięczniku „Inspektor Pracy” (specjalistycznym piśmie dostępnym w wersji elektronicznej), informowaniu o bieżącej działalności kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy i samej instytucji oraz nagłośnieniu wydarzeń organizowanych przez urząd, takich jak: konkursy, konferencje, webinary czy kampanie społeczne.

W 2024 r. Główny Inspektor Pracy wręczył także **nagrody dla dziennikarzy i influencerów** w kolejnej edycji konkursu Salus Publica, zapoczątkowanego w 1989 r. Nagrodzeni wyróżniali się profesjonalizmem, zacięciem popularyzatorskim i publicystycznym przy publikacji materiałów prasowych, internetowych, audycji radiowych i programów telewizyjnych poruszających tematy związane z ochroną pracy i działaniami ustawowymi Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2024 r. statuetki Salus Publica odebrali: Maciej Głogowski – TOK FM, Juliusz Ćwieluch – Tygodnik „Polityka”, Piotr Gapys – influencer, podcast „Po ludzku o BHP”, Małgorzata Stempinska – „Gazeta Pomorska”, Maria Korcz – „Gazeta Wyborcza”, Izabela Malewska – Polskie Radio Olsztyn.

12.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy dysponuje własnym, o uznanej tradycji i wysokim profesjonalizmie, Ośrodkiem Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu, który prowadzi szeroko rozumianą działalność edukacyjną w obszarze prawa pracy, kierując się ideą „Edukacja formą ochrony pracy”. Ustawowe zadania Ośrodka Szkolenia koncentrują się wokół kształcenia i doskonalenia kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechniania wiedzy i informacji, a także doradztwa z zakresu ochrony pracy wśród uczestników dialogu społecznego. Funkcjonowanie jednostki jest istotnym dopełnieniem realizacji funkcji kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy, wpisującej się w konstytucyjne kanony opieki i nadzoru Rzeczypospolitej Polskiej nad pracą i warunkami jej wykonywania.

Ośrodek Szkolenia dysponuje zarówno własną bazą dydaktyczną, obejmującą 7 sal wykładowych i ćwiczeniowych, jak również bazą gastronomiczną i hotelową – 90 miejsc noclegowych zorganizowanych w zabytkowym ParkHotelu. Ten wyjątkowy obiekt został wybudowany w 1929 r. jako część osiedla w ramach wrocławskiej wystawy „Mieszkanie i miejsce pracy WUWA”, stanowiącej ówczesną, nowatorską architektonicznie, propozycję koncepcji małych i średnich mieszkań. Pierwotnie był domem dla osób samotnych i bezdzietnych małżeństw. **Dysponowanie przez Państwową Inspekcję Pracy własnym ośrodkiem edukacyjnym znakomicie podnosi efektywność procesu edukacyjnego** realizowanego zarówno na rzecz urzędu, jak również interesariuszy zewnętrznych, szczególnie oczekujących na profesjonalne wsparcie ze strony państwa.

OŚRODEK SZKOLENIA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



Ośrodek działa od 75 lat, szkoląc i doskonaląc kadry Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechniając wiedzę i informację o prawie pracy, w tym bezpieczeństwie i higienie pracy, a także legalności zatrudnienia. Podkreślić należy, że dziedziną oddziaływania tej szczególnej placówki oświatowej jest również **doradztwo w zakresie ochrony pracy na rzecz różnych podmiotów** funkcjonujących na rynku pracy.

Kluczowym obszarem aktywności jest **kształcenie kandydatów na inspektorów pracy**, którzy po ukończeniu rocznego okresu nauki, realizowanej w formule teoretycznej i praktycznej, nabywają kompetencje i uprawnienia do przeprowadzania czynności kontrolnych z zakresu prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz legalności zatrudnienia. Realizowany w Ośrodku Szkolenia proces aplikacji inspektorskiej stanowi całościowe i komplementarne przygotowanie do wykonywania szczególnej profesji, jaką jest zawód inspektora pracy. Edukacja obejmuje 500 godzin zajęć teoretycznych oraz 4 miesiące szkolenia praktycznego realizowanego w okręgowych inspektoratach pracy, którym towarzyszy szereg kolokwium i egzaminów sprawdzających wiedzę. Każdego roku uprawnienia kontrolerskie, po zdaniu egzaminów państwowych przed komisją powoływaną przez Głównego Inspektora Pracy, nabywa grupa ok. 100 funkcjonariuszy publicznych.

Zmieniające się otoczenie społeczno-gospodarcze wymaga stałego doskonalenia umiejętności i kompetencji przez osoby wykonujące czynności kontrolne oraz merytorycznie wspierające proces oceny praworządności w stosunkach pracy. Mając na uwadze powyższe, Ośrodek Szkolenia realizuje **szkolenia doskonalące**:

- o charakterze okresowym, które systematyzują dotychczasową wiedzę i aktualizują jej poziom w dziedzinie nowelizowanych przepisów i metodyki ich stosowania w procesie postępowania kontrolnego;
- w obszarze metodyki kontroli w dziedzinie prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz kontroli legalności zatrudnienia;

- w domenie podnoszenia wiedzy i kompetencji związanych z merytorycznym procesem wsparcia oceny praworządności, w szczególności z zakresu zamówień publicznych, Karty Nauczyciela, postępowań apelacyjnych przed sądami II instancji, gospodarowania składnikami majątku ruchomego, skutecznej komunikacji czy zarządzania kryzysowego;
- w obszarze psychologicznych aspektów pracy inspektorów pracy, pracowników merytorycznych oraz kadry zarządzającej, w postaci treningu antystresowego i asertywności, psychologii trudnych sytuacji w pracy, efektywnej komunikacji i mediacji;
- połączone z wizytacjami zakładów pracy, podczas których prezentowane są nowe procesy technologiczne i metody organizacji pracy dla celów identyfikacji zagrożeń oraz poznania metod im zapobiegania.

W 2024 r. odbyły się łącznie **93 szkolenia i narady, w których uczestniczyło 3 019 osób** aktualizujących i poszerzających swoją wiedzę. Zasadniczym aspektem szkoleń jest dobór wykładowców dysponujących odpowiednią wiedzą praktyczną, ugruntowaną doświadczeniem oraz przygotowaniem merytorycznym, co gwarantuje wysoki poziom szkoleń.

Szczególną rolę Ośrodek Szkolenia przywiązuje do wpływania na **rozwój dialogu społecznego** pomiędzy partnerami społecznymi. Realizuje to poprzez odpowiednie szkolenia dla pracodawców, organizacji związkowych, społecznych inspektorów pracy, służb bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracowników. Tematyka wydarzeń edukacyjnych i promocyjnych obejmuje najbardziej popularne obszary wiedzy, istotne z punktu widzenia praktycznego, tj. zakładowe źródła prawa pracy, czas pracy, wynagrodzenia, wypadki przy pracy, uprawnienia związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy. Popularyzacja wiedzy przyczynia się w konstruktywny sposób do realizacji konstytucyjnej idei społecznej gospodarki rynkowej, której jednym z fundamentów jest dialog społeczny.

Wyjątkowym obszarem aktywności Ośrodka Szkolenia jest **prowadzenie szkoleń dla kandydatów na rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy**, przygotowujących do opiniowania projektów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, a także szkoleń okresowych dla tychże rzeczoznawców. Odpowiadając na potrzeby tej szczególnej grupy, w zeszłym roku zorganizowano konferencję naukową z Wojskową Akademią Techniczną i Akademią Wojsk Lądowych pt. „Rzeczoznawcy ds. BHP i ergonomii – perspektywa ochrony pracy w obiektach wojskowych i cywilnych, z uwzględnieniem bezpieczeństwa państwa”, która stanowi początek cyklu wydarzeń promujących aktywność rzeczoznawców jako niezbędnego ogniwa podnoszenia kultury bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bardzo istotne znaczenie z perspektywy procesu edukacji jako formy ochrony pracy ma realizacja **konferencji o charakterze problemowym**, które koncentrują się wokół węzłowych zagadnień z obszaru prawnych i technicznych niuansów systemu prawa pracy. Wysoki poziom merytoryczny i organizacyjny konferencji dostrzegany jest przez interesariuszy Ośrodka. Przykładem takiego wydarzenia jest zeszłoroczna konferencja „Wokół domniemania stosunku pracy”, współorganizowana z Wydziałem Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, która stanowi kontynuację wieloletniego cyklu podobnych wydarzeń. Zeszły rok zakończono 4 konferencjami, w których udział w formie stacjonarnej wzięło ok. 400 osób.

Aktywność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera odzwierciedla i uwzględnia potrzeby zarówno urzędu, jak również uczestników dialogu społecznego, którzy wchodząc w relacje na rynku pracy, kształtują wzajemną ich treść i nadają im wartość. Realizacja wskazanych zamierzeń, zarówno przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, jak również przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych, społecznych inspektorów pracy, służby bezpieczeństwa i higieny pracy, organów wymiaru sprawiedliwości i przedstawicieli świata nauki, wymaga współpracy dla kreowania płaszczyzny wymiany informacji i edukacji, którą realizuje Ośrodek Szkolenia PIP.

Rozdział

Wnioski legislacyjne
oraz opiniowanie
aktów prawnych

13

13. WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

13.1. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy

Główny Inspektor Pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierował do właściwych ministrów 10 wniosków legislacyjnych.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** wystąpiono z wnioskiem o podjęcie działań mających na celu nowelizację:

- 1) art. 205 § 3 Kodeksu pracy poprzez zmianę tego przepisu polegającą na nałożeniu na pracodawcę obowiązku udzielenia zaliczkowego urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych na wniosek młodocianego;
- 2) art. 205 § 4 Kodeksu pracy poprzez usunięcie z tego przepisu sformułowania: „ucznia szkoły dla pracujących”.

W myśl art. 205 § 3 Kodeksu pracy młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

Wyniki działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych wskazują, że pracodawcy często nie chcą udzielać młodocianym zaliczkowo płatnego urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych, wymuszając tym samym złożenie wniosku o urlop bezpłatny przez młodocianych chcących wypocząć w miesiącach letnich po okresie pracy i nauki. Celowe jest zatem zmodyfikowanie powyższego przepisu poprzez nałożenie na pracodawcę obowiązku udzielenia zaliczkowego urlopu w okresie ferii szkolnych na wniosek młodocianego. Zmiana ta zapewni młodocianym realną możliwość odpoczynku w wakacje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia urlopowego.

Zmiany legislacyjnej wymaga również art. 205 § 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Propozycja zmiany polega na usunięciu z przepisu sformułowania: „ucznia szkoły dla pracujących”. Należy zauważyć, że ani Kodeks pracy ani przepisy prawa oświatowego nie definiują pojęcia „szkoła dla pracujących”. Brak jasności w tym zakresie powoduje problemy ze stosowaniem tego przepisu, także w praktyce inspektorskiej.

W odpowiedzi na wniosek Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformowała, że szczegółowo przeanalizuje wszystkie przekazane propozycje zmian w zakresie nałożenia na pracodawcę obowiązku udzielenia zaliczkowego urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych na wniosek młodocianego. Ponadto zaproponowana zmiana przepisów

dotycząca zaliczkowego urlopu wypoczynkowego młodocianych zostanie poddana pod dyskusję Międzyresortowego Zespołu ds. przygotowania zawodowego młodocianych pracowników.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano też wniosek o zmianę *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy* (Dz. U. z 2017 r. poz. 927).

Państwowa Inspekcja Pracy dostrzega konieczność określenia sposobu obliczania wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli nieobecność pracownika w danym miesiącu wynikała z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jednak za okres nieobecności pracownik nie otrzymał wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy, ani nie przysługiwał mu zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 1 *ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), ubezpieczony pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego – co do zasady – po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Pracownik, który choruje przed upływem wymaganego okresu wyczekiwania, nie nabywa prawa do wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku chorobowego za okres nieobecności w pracy, co wyklucza zastosowanie regulacji § 11 rozporządzenia. W takich przypadkach nie ma też podstaw do stosowania regulacji § 12 rozporządzenia.

Jednocześnie, mając na uwadze od lat sygnalizowaną konieczność doprecyzowania przepisów regulujących kwestie wynagrodzeń za pracę, rodzących wątpliwości, których rozstrzygnięcie wymaga odwołania do orzecznictwa Sądu Najwyższego, wniesiono o określenie w Kodeksie pracy terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania stosunku pracy.

Brak odpowiedzi na wniosek.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** wystąpiono również z wnioskiem o rozważenie wprowadzenia zmian w *ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110 z późn. zm.), mających na celu poprawę przestrzegania przepisów regulujących zatrudnienie tymczasowe oraz zapewnienie skuteczniejszej ochrony praw osób ją wykonujących (tj. zarówno osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, jak również osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego). Wniosek o podjęcie inicjatywy ustawodawczej zakładał:

- 1) wprowadzenie sankcji karnych w związku z kierowaniem pracowników oraz osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego do pracy w okolicznościach niezgodnych z definicją pracy tymczasowej wyrażoną w art. 2 pkt 3 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*;
- 2) zmianę art. 27a i 27b *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, polegającą na uznaniu za wykroczenia nieprawidłowości określonych w powołanych przepisach również w odniesieniu do osób niebędących pracownikami agencji, skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Brak odpowiedzi na wniosek.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano ponadto wniosek o dokonanie zmian w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz. U. z 2024 r. poz. 73), mający na celu usunięcie braku spójności pomiędzy przepisem materialnym dotyczącym obowiązków informacyjnych pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP (art. 25c), a wskazanym w przepisie karnym podmiotem dopuszczającym się popełnienia wykroczenia – tj. pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP (art. 27 ust. 1 pkt 7), który skutkuje brakiem możliwości zastosowania sankcji karnej przez organy kontrolne PIP. Proponowane zmiany miałyby polegać na:

- 1) uchyleniu w art. 27 w ust. 1 pkt 7, z którego treści wynika, że „Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP lub osobą działającą w jego imieniu nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł”;
- 2) dodaniu art. 27a w brzmieniu: „Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub osobą działającą w jego imieniu nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł”.

Brak odpowiedzi na wniosek.

Do **Ministra Zdrowia** wystąpiono z wnioskiem o podjęcie działań legislacyjnych mających na celu uszczegółowienie przepisów *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych* (Dz. U. z 2022 poz. 2139) poprzez wprowadzenie definicji adekwatnego średniego wzrostu wynagrodzenia, o którym mowa w art. 5 pkt 3 ustawy.

W toku prac legislacyjnych Główny Inspektor Pracy sygnalizował, że przepis art. 5 pkt 3 ustawy jest niezrozumiały, nie niesie za sobą mierzalnej, poddającej się weryfikacji, treści. Brak definicji ustawowej zastosowanych pojęć, zwłaszcza „adekwatnego średniego wzrostu wynagrodzenia w danym podmiocie”, rodzi poważne wątpliwości interpretacyjne oraz uniemożliwi w praktyce kontrolę tak skonstruowanej normy prawnej.

W odpowiedzi Ministerstwo Zdrowia poinformowało, że przepis art. 5 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. ma charakter zbiorowego prawa pracy, a więc nie kreuje indywidualnych stosunków pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, lecz określa zasady kształtowania stosunków zbiorowych pomiędzy pracownikami (jako całością) a danym pracodawcą. Przepis powyższy pozostawia pracodawcy swobodę w zakresie szczegółowych rozstrzygnięć co do sposobu ustalenia wynagrodzenia pracowników spoza działalności podstawowej, w tym wysokości wzrostu wynagrodzeń tej grupy pracowników (nieobjętych załącznikiem do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.). Podkreślono również, że aktualnie obowiązujące brzmienie art. 5 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. jest wynikiem ustaleń poczynionych na forum Trójstronnego Zespołu do Spraw Ochrony Zdrowia przez trzy strony dialogu społecznego – związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz stronę rządową.

Do **Ministra Zdrowia** skierowano ponadto wniosek o nowelizację przepisów *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy* (Dz. U. z 2023 r. poz. 419 z późn. zm.) poprzez :

- 1) doprecyzowanie warunków możliwości odstąpienia od badań i pomiarów;
- 2) doprecyzowanie zapisów odnoszących się do typowania czynników szkodliwych do badań i pomiarów;
- 3) doprecyzowanie sformułowania w zakresie czasookresów wykonywania kolejnych badań i pomiarów;
- 4) zmianę okresu przechowywania przez pracodawcę wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 5) wprowadzenie wykazu pracowników zatrudnionych w warunkach przekroczenia wartości dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych.

W odpowiedzi Ministerstwo Zdrowia poinformowało, że podjęło analizę merytoryczną zagadnień wskazanych we wniosku w odniesieniu do czynników chemicznych, a ewentualne ich uregulowanie zostanie uwzględnione w trakcie prac legislacyjnych związanych z wdrażaniem do polskiego prawa *dyrektywy PE i Rady (UE) 2023/2668 z 22 listopada 2023 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2009/148/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy*.

Do **Ministra Infrastruktury** skierowano wniosek o nowelizację przepisów *ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1523). Wniosek legislacyjny zakładał dokonanie:

- 1) zmiany art. 5 ust. 1 *ustawy o delegowaniu kierowców* – poprzez rozszerzenie definicji ustawowej kierowcy, który nie jest kierowcą delegowanym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa trzeciego, o kierowcę, który wykonuje przewóz dwustronny rzeczy lub przewóz dwustronny osób;

- 2) zmiany art. 12 ust. 1 pkt 1 *ustawy o delegowaniu kierowców* – poprzez przeniesienie kompetencji związanej z przyjmowaniem zgłoszeń delegowania kierowcy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa trzeciego z Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz Inspekcji Transportu Drogowego;
- 3) zmiany art. 27 ust. 1-4 *ustawy o delegowaniu kierowców* – polegającej na włączeniu Inspekcji Transportu Drogowego do bezpośredniej współpracy z organami właściwymi innych państw członkowskich poprzez wyznaczenie tego organu jako wyłącznie właściwego w zakresie otrzymywania wniosków o wzajemną pomoc, skierowanych w systemie IMI w module „Transport”, obejmujących swoim zakresem przedmiotowym wnioski o pozyskanie następujących dokumentów:
 - dowodów potwierdzających wykonywanie przewozów drogowych na terytorium innego niż Rzeczpospolita Polska wnioskującego państwa członkowskiego w postaci listów przewozowych lub dowodów, o których mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009;
 - zapisów tachografu, zawierających w szczególności symbole państw członkowskich, w których kierowca przebywał podczas wykonywania przewozów międzynarodowych lub przewozów kabotażowych, zgodnie z wymogami dotyczącymi rejestracji i prowadzenia dokumentacji na podstawie rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz rozporządzenia (UE) nr 165/2014.
 Brak odpowiedzi na wnioski.

Do **Ministra Klimatu i Środowiska** wystąpiono z wnioskiem o podjęcie działań legislacyjnych celem wprowadzenia regulacji prawnych określających wymagania dotyczące zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków w zakładach tzw. podprogowych, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych od wielkości decydujących o zaliczeniu do zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, ustalając przy tym kryteria i zasady rejestrowania tych zakładów przez uprawnione organy.

W odpowiedzi Ministerstwo Klimatu i Środowiska poinformowało, że problem braku uregulowań prawnych względem zakładów podprogowych (zwanych również zakładami niesewesowskimi) jest znany Głównemu Inspektorowi Ochrony Środowiska, w opinii którego postulat podjęcia działań legislacyjnych względem takich zakładów jest zasadny. Biorąc pod uwagę argumentację podniesioną przez Głównego Inspektora Pracy oraz dane i pozytywną opinię GIOŚ, Ministerstwo Klimatu i Środowiska uznało, że dodatkowe regulacje legislacyjne dotyczące zakładów podprogowych mogą przyczynić się do pożądanego wzrostu poziomu bezpieczeństwa w ich otoczeniu. Zaznaczono także, że zasadne będzie wykorzystanie w tym celu wniosków, które będą wynikały z projektu prowadzonego obecnie w CIOP-PIB zadania pn. „Analiza i ocena zagrożeń poważnymi awariami w zakładach niesewesowskich”, którego termin zakończenia przewidziany jest na koniec 2025 r. W przypadku jeżeli rekomendacją specjalistów po zakończeniu przez nich prac

badawczych byłoby przeprowadzenie prac legislacyjnych Ministerstwo Klimatu i Środowiska zauważyło, że zmiana taka wywrze wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorców, zatem ewentualna inicjatywa legislacyjna będzie wymagała współpracy z Ministrem Rozwoju i Technologii oraz z Ministrem Przemysłu. Ponadto – ze względu na specyfikę tematyki – właściwym do współpracy w omawianym obszarze jest również Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji, który nadzoruje Komendanta Głównego Państwowej Straży Pożarnej.

Do **Ministra Rozwoju i Technologii** skierowano wniosek o zmianę art. 62zł ust. 2 pkt 2 oraz art. 62zł ust. 4 pkt 2 *ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego* (Dz. U. z 2022 r. poz. 2378), w zakresie wyłączenia wyrobów pirotechnicznych do pojazdów oraz wyrobów pirotechnicznych klasy F4 z kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących działań kontrolnych oraz postępowań prowadzonych w tym zakresie w ramach nadzoru rynku.

W odpowiedzi Minister Rozwoju i Technologii poinformował, że zgłoszone propozycje zmian w *ustawie o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*, wymagają analizy i powiązania z działaniami legislacyjnymi dotyczącymi projektu *ustawy o nadzorze nad spełnianiem wymagań dotyczących produktów*. Projekt ustawy o nadzorze nad spełnianiem wymagań dotyczących produktów, który m.in. ma zapewnić przejrzysty podział kompetencji organów nadzoru rynku (łącznie z wyznaczeniem właściwych organów nadzoru rynku w odniesieniu do poszczególnych grup produktów, regulowanych aktami unijnego prawodawstwa harmonizacyjnego) – w postaci uzgodnionej – wniesie zmiany w ustawach sektorowych, w tym w *ustawie o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*, w obszarze kompetencji organów wymienionych w tej ustawie. Wprowadzenie powyższych zmian w odpowiednich ustawach sektorowych będzie uwzględnione w projekcie *ustawy o nadzorze nad spełnianiem wymagań dotyczących produktów*.

Do **Ministra Rozwoju i Technologii** wystąpiono także z wnioskiem w sprawie nowelizacji przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej* (Dz. U. Nr 138, poz. 931) w zakresie m.in. doprecyzowania niejednoznacznych zapisów rozporządzenia, a także określenia osoby przeprowadzającej ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej i opracowującej dokument zabezpieczenia przed wybuchem ze wskazaniem posiadanych przez nią kwalifikacji/uprawnień.

W odpowiedzi Minister Rozwoju i Technologii poinformował, że nie może przyjąć zaproponowanego stanowiska Głównego Inspektora Pracy w sprawie nowelizacji *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa*

i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

13.2. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2024 r. zaopiniowano ogółem **47 projektów aktów prawnych**, tj.:

- **36 ustaw** (m.in. projekty ustaw o zmianie ustawy – Kodeks pracy, projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, projekt ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania

pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, projekt ustawy o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw, projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw),

- **6 rozporządzeń**, w tym:

- 2 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy);
- 2 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi;
- 2 Rady Ministrów;

- **5 innych.**

Rozdział

Podsumowanie
i priorytety
na rok 2025

14

14. PODSUMOWANIE, PRIORYTETY NA ROK 2025

Stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w skontrolowanych zakładach pracy w 2024 r., pomimo zmniejszającej się liczby śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy, nadal odbiegał od oczekiwań. Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wskazują na nieprzygotowanie pracodawców do realizacji obowiązków nałożonych przez Kodeks pracy, w szczególności na nieznaną obowiązków przepisów, bagatelizowanie konieczności ograniczania zagrożeń zawodowych i wypadkowych, pozostawianie pracowników bez nadzoru, a przede wszystkim na nieuwzględnianie obszaru bhp w funkcjonowaniu zakładów pracy. **Osoby odpowiedzialne za tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie przywiązują należytej wagi do tego obszaru funkcjonowania firm**, szczególnie w najmniejszych podmiotach. Koszty prowadzenia działalności i brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy to najczęściej wskazywany przez pracodawców powód nieprzestrzegania obowiązujących regulacji prawnych.

Problemy organizacyjne i ekonomiczne nie mogą jednak tłumaczyć braku poszanowania dla wymagań prawa, w tym przepisów określających właściwy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności nie niwelują obowiązków pracodawców i przedsiębiorców wobec osób świadczących pracę, w zakresie tworzenia bezpiecznych warunków pracy i zapewniania poszanowania zdrowia osób pracujących.

Na poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy składają się faktyczne zaangażowanie pracodawców i przedsiębiorców w tworzenie bezpiecznych miejsc pracy, zrozumienie konieczności pracy w sposób bezpieczny przez pracowników oraz efektywność i skuteczność działania wewnętrznych służb nadzoru, w szczególności służby bhp. **Najważniejsze jest zbudowanie powszechnej świadomości, że obszar potocznie zwany bhp, to istotny aspekt funkcjonowania firmy**, szczególnie przy malejącej globalnie liczbie wykwalifikowanych pracowników.

W 2024 r. Państwowa Inspekcja Pracy finalizowała realizację **ogólnokrajowych strategii, zaplanowanych na lata 2022-2024**. Te długofalowe działania kontrolne, połączone z inicjatywami prewencyjnymi i doradztwem prawnym i technicznym miały na celu wyegzekwowanie stopniowej, systematycznej poprawy warunków pracy. Wydawane przez inspektorów pracy środki prawne przyczyniły się do usunięcia kilkudziesięciu tysięcy bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczyły wpływ niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników oraz inne osoby pracujące. **Skuteczność podjętych działań 3-letnich szczególnie widać w sektorze budowlanym**, gdzie odnotowaliśmy w ostatnich latach znaczący spadek zgłoszonych do urzędu wypadków przy pracy. Należy jednak podkreślić, że liczba decyzji administracyjnych wynikających z konieczności przywrócenia stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami, wydawanych w związku z prowadzeniem kontroli stale rośnie (2022 r. – 211,8 tys.; 2024 r. – 232,3 tys.).

Szczególnie niepokojący jest wzrost decyzji wstrzymujących pracę – w latach 2022-2024 o ok. 10%, co w związku z faktem, że ten środek prawny wykorzystywany jest w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia, oznacza więcej ujawnionych przypadków wykonywania pracy w sposób groźny dla zdrowia. Rośnie również liczba decyzji i liczba osób kierowanych do innych prac przez inspektorów pracy, w związku z ich dopuszczeniem do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych lub dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadali wymaganych kwalifikacji do ich wykonania (wzrost w ciągu 3 lat o prawie 25%). Ujawniliśmy również w trakcie kontroli, że ponad 90 tys. pracowników nie miało prawidłowo przeprowadzonych szkoleń w dziedzinie bhp lub wcale ich nie odbyło, pomimo obowiązku – to wzrost rok do roku o prawie 24%.

Łącznie w 2024 r., dzięki interwencji inspektorów pracy i wydaniu prawie 73 tys. decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, uchroniliśmy przed możliwością zaistnienia wypadku w pracy ponad 355 tys. pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Wstrzymanie pracy dotyczyło prawie 17 tys. osób pracujących, a skierowanie do innych prac – ponad 8,6 tys. Liczby te uzmysławiają, jak istotną rolę społeczno-gospodarczą pełnią inspektorzy pracy, egzekwując od pracodawców i innych osób powierzających pracę zapewnianie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy.

Wyniki działalności kontrolnej w obszarze bhp wskazują, że niezbędny jest nadzór państwa nad wykonywaną pracą, by uniknąć lawinowego wzrostu liczby wypadków przy pracy. Dlatego, kończąc 3-letni program działania z lat 2022–2024, przystąpimy do nowych przedsięwzięć w obszarze ochrony pracy, które nadal **muszą być ukierunkowane na bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia w tych obszarach aktywności zawodowej osób pracujących, w których występuje największe ryzyko utraty zdrowia lub życia**.

W Polsce utrzymuje się wyraźna dwubiegunowość poziomu bezpieczeństwa pracy. Z jednej strony mamy bardzo dobrze zorganizowane firmy, funkcjonujące w pełnym poszanowaniu obowiązujących przepisów bhp, organizujące pracę w sposób bezpieczny i oferujące swoim pracownikom ponadstandardowy poziom bezpieczeństwa pracy. Na drugim biegunie jest niestety najczęściej statystyczna mała firma, z pracodawcą pochłoniętym utrzymaniem rentowności, nieprzywiązującym wagi do szkoleń pracowników z dziedziny bhp, wyposażania w sprawne środki ochrony indywidualnej i zapewniania wymaganego poziomu ochrony przed zagrożeniami ze strony czynników fizycznych, chemicznych, biologicznych i psychospołecznych, występujących w środowisku pracy.

W nadchodzącym trzyletnim okresie, począwszy od roku 2025, Państwowa Inspekcja Pracy skupi się zatem m.in. na zapobieganiu wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym, co wkomponuje się w **unijną strategię „Wizja zero”**. Konieczność uwzględnienia w działaniach kontrolnych sektora przetwórstwa

przemysłowego wynika z tego, że tam jest rejestrowana największa liczba wypadków przy pracy ogółem i wypadków ciężkich. W związku z tym w latach 2025-2027 będziemy realizować kampanię prewencyjno-kontrolną, którą obejmujemy te zakłady przemysłowe, które cechują się dużym ryzykiem wystąpienia wypadków przy pracy oraz takie, w których liczba takich wypadków świadczy o niespektwowaniu obowiązujących przepisów bhp. Wykorzystamy w tym celu własne dane kontrolne z lat ubiegłych oraz dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, pochodzące z informacji ZUS-IWA.

Dotychczasowe wyniki kontroli **zagrożeń chemicznych i czynnikami środowiska pracy** wskazują na potrzebę zweryfikowania ochrony pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksydacyjnych oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na pył azbestu w miejscu pracy. Przy rosnącym wykorzystywaniu substancji i mieszanin chemicznych to ważny obszar kontrolny, a dzięki ocenie przestrzegania przepisów z tym związanych mamy szansę uchronić pracowników i inne osoby zatrudnione przed chorobami pochodzenia zawodowego, szczególnie o długim okresie rozwoju.

Pozostałe priorytety i działania kontrolne w kolejnych latach będą realizacją ustawowych obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy i zadań nałożonych na nasz urząd przez przepisy krajowe i unijne.

W zakresie **prawnej ochrony pracy**, której celem jest zabezpieczenie interesów pracowników i zapewnienie im odpowiednich warunków pracy i płacy, najczęściej naruszaniem przepisami są niezmiennie regulacje dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Z tego względu kontrole w przedmiotowym zakresie pozostaną priorytetem dla Państwowej Inspekcji Pracy również w kolejnych latach.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy koncentrowała się także na weryfikowaniu przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, a także przestrzegania przepisów o minimalnej stawce godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług. Podczas czynności kontrolnych, inspektorzy pracy sprawdzali również przestrzeganie przepisów: o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni, o ochronie młodocianych oraz zatrudnieniu dzieci do lat 16., a także o wykonywaniu pracy zdalnej. Powyższe zagadnienia, a także szereg innych, w tym dotyczące uprawnień rodzicielskich, emerytur pomostowych, mobbingu i dyskryminacji, Pracowniczych Planów Kapitałowych były rozpatrywane w ramach badania skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy.

Odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy z **zakresu wynagrodzeń** w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli, utrzymuje się na wysokim poziomie. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim **nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę**. Rzadziej stwierdzano naruszenie obowiązku

wypłaty dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, wypłaty wynagrodzenia w prawidłowej wysokości oraz wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Istotnym problemem z tego zakresu pozostaje rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych oraz wypłata ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali blisko 6 tys. decyzji nakazujących pracodawcom wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, a także innych świadczeń przysługujących pracownikom na łączną kwotę ponad 214 mln zł.

W zakresie przestrzegania **przepisów o czasie pracy** kontrole wykazały, podobnie jak w latach ubiegłych, szereg nieprawidłowości. Najwięcej stwierdzonych uchybień dotyczyło prowadzenia ewidencji czasu pracy, sporządzania harmonogramu czasu pracy, terminu jego przekazania pracownikowi oraz rekompensaty za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Kontrolami szczegółowymi objęto czas pracy pracowników administracyjnych w sądach i prokuraturach, a także czas pracy i urlopy wypoczynkowe w jednostkach samorządu terytorialnego. Dodatkowo na terenie przedsiębiorstw transportowych weryfikowano przestrzeganie przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców (Krajowa Strategia Kontroli na lata 2023-2024), a także wybrane zagadnienia dotyczące przepisów o czasie pracy kierowców.

Kontrole prawidłowości podstaw zatrudniania pracowników to kolejny ważny obszar w działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy, podobnie jak w latach poprzednich, analizowali treść kontrolowanych umów cywilnoprawnych, jak i oceniali faktyczny sposób ich realizacji przez strony, weryfikując poprawność wyboru pozapracowniczych form zatrudnienia względem występujących we wzajemnych relacjach cech charakterystycznych dla stosunku pracy. W 2024 r. inspektorzy pracy skontrolowali 38,9 tys. umów cywilnoprawnych w ww. zakresie. Kontrolami objęto także wypłatę wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej na rzecz 37,8 tys. osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Ze względu na to, że obecne instrumenty prawne przysługujące inspektorom pracy uznawane są za niewystarczające, aby skutecznie przeciwdziałać zjawisku nadużywania umów cywilnoprawnych jako podstawy świadczenia pracy, od lat zgłaszane są postulaty przyznania inspektorom pracy kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy.

Z kontroli przestrzegania przepisów **ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni**, wynika utrzymująca się wysoka skala nieprawidłowości dotyczących powierzania pracownikom lub zatrudnionym do pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem wbrew przepisom tej ustawy, które dotyczyły przede wszystkim nieprawidłowego korzystania

z wyłączeń spod zakazu handlu. W 2024 r. kontroli poddano łącznie 2 053 placówki handlowe (w tym 109 wielkopowierzchniowych). Ponadto w odniesieniu do 178 placówek dokonano czynności zmierzających do ustalenia, czy prowadzą one handel w dni objęte ograniczeniami.

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w roku sprawozdawczym pokazały, że powtarzalny charakter mają również nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów **prawa pracy przy zatrudnianiu młodocianych**. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, dopełnienia obowiązku prowadzenia różnego rodzaju ewidencji związanych z zatrudnianiem takich pracowników (m.in. ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego) i opracowania wykazów stanowisk i rodzajów prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celów przygotowania zawodowego.

W związku z upowszechnieniem się **pracy zdalnej** oraz wprowadzonymi do Kodeksu pracy regulacjami dotyczącymi pracy zdalnej inspektorzy pracy w 2024 r. kontynuowali kontrole także w tym zakresie. W 66% kontroli dotyczących zatrudniania pracowników w formie zdalnej stwierdzono nieprawidłowości. Najwięcej uchybień i nieprawidłowości dotyczyło kwestii określania zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminach i porozumieniach oraz obowiązków informacyjnych, wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących pracy zdalnej, a także organizacji pracy zdalnej.

Kontrole przeprowadzone w 2024 r. wskazują, że stan przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy co do zasady nie odbiega od stwierdzonego w poprzednich latach. Z tego względu konieczne jest dalsze monitorowanie przestrzegania przepisów prawa. Przyszłe działania kontrolne będą się koncentrowały w głównej mierze na zagadnieniach obejmujących czas pracy i wynagrodzenia. Kontynuowane będzie badanie skarg i wniosków. Podejmowane będą również działania promocyjno-informacyjne, w tym bezpłatne poradnictwo prawne, obejmujące w szczególności nowo wprowadzone przepisy.

Wyniki kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w 2024 r. w obszarze **legalności zatrudnienia** i powierzania innej pracy zarobkowej obywatelom polskim i cudzoziemcom, a także w obszarze funkcjonowania agencji zatrudnienia, w szczególności w zakresie najbardziej popularnych usług (praca tymczasowa i pośrednictwo do pracy u pracodawców zagranicznych), pozwalają na wykreowanie obrazu polskiego rynku pracy. Charakteryzuje go kilka elementów, dla których wspólnym mianownikiem są **koszty pracy** i chęć ich zmniejszenia. **Poszukiwanie rozwiązań tańszych, bardziej elastycznych, mniej sformalizowanych** skutkuje stosowaniem przez kontrolowane podmioty praktyk, które nierzadko obchodzą obowiązujące przepisy lub są świadomym ich łamaniem przez tych, dla których wydatki wynikające z legalnego zatrudnienia są zbyt duże lub tych, którzy

– dążąc do maksymalizacji zysków – świadomie wybierają działanie w całości lub w części w szarej strefie gospodarki. Korzyść finansowa jest wówczas, niestety, nieporównanie wyższa niż ryzyko strat wynikających m.in. z kar nakładanych przez inspektorów pracy.

Działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy służą nie tylko ocenie, na ile kontrolowane firmy przestrzegają obowiązującego prawa, lecz także **stanowią podstawę dla zdefiniowania środków eliminujących występujące nieprawidłowości w sposób systemowy i w dłuższej perspektywie czasowej. Są również zaczątkiem propozycji zmian**, w tym o charakterze prawnym i organizacyjnym, stanowiących zachętę – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników funkcjonujących w szarej strefie gospodarki – do przejścia w sferę gospodarki formalnej, nawet jeśli są temu niechętni.

Analizując wyniki kontroli legalności zatrudnienia oraz powierzania innej pracy zarobkowej obywatelom polskim w 2024 r., warto zauważyć, że skala ujawnianych nieprawidłowości **utrzymuje się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich**. Nadal obserwujemy nadużycia związane z powierzaniem pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej – „na próbę”, celem sprawdzenia przydatności osoby do danej pracy, zawieranie umów cywilnoprawnych w miejsce umowy o pracę, a także wskazywanie w umowach o pracę zaniżonego wymiaru czasu pracy (a w umowach cywilnoprawnych mniejszej liczby godzin pracy niż rzeczywiste zapotrzebowanie) – w celu obniżenia składek do ZUS i należności podatkowych.

Z perspektywy wykonującego pracę istotne jest, aby w chwili podjęcia pracy miał **pewność co do rodzaju umowy i uzgodnionych warunków zatrudnienia oraz objęcia ubezpieczeniem społecznym**. Realizując powyższe, w styczniu 2025 r. skierowany został do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wniosek legislacyjny Głównego Inspektora Pracy, dotyczący zmiany przepisu *ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, odnoszącego się do terminu zgłoszenia do ZUS, tak aby uzyskać oczekiwany efekt spójności regulacji zawartej w Kodeksie pracy z tą, która wynika z przepisów o zabezpieczeniu społecznym.

Z powyższą propozycją koresponduje również zgłoszony do resortu właściwego w sprawach pracy wniosek o **zmianę mechanizmów współpracy z ZUS i pozyskiwania przez inspekcję pracy danych zgromadzonych na koncie płatnika i koncie ubezpieczonego**, która zakłada możliwość sprawdzenia w toku kontroli (w trybie dostępu on-line do bazy danych ZUS), czy osoba objęta kontrolą została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego.

Wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy poprzez rozszerzenie kompetencji w ww. zakresie uznano za **kamień milowy wpisany do Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)**. Przygotowanie urzędu do realizacji tego zadania stanowić będzie priorytet w 2025 r.

Współpraca i transfer informacji pomiędzy służbami objąć ma także **kooperację z organami Krajowej Administracji Skarbowej**. Przygotowane w Ministerstwie Rozwoju

i Technologii założenia tzw. ustawy deregulacyjnej zakłada ją typowanie podmiotów do kontroli w oparciu o **algorytmy szacowania poziomu ryzyka i mechanizmy zarządzania tym ryzykiem**. Włączenie inspekcji pracy do kręgu instytucji mogących korzystać z zaawansowanych narzędzi, stosowanych przez ZUS i KAS w procesach pozyskiwania, kompilacji i analizy danych na temat działających na terenie Polski podmiotów gospodarczych, stanowić będzie rewolucję w funkcjonowaniu urzędu oraz okazję do wkroczenia w erę gospodarki cyfrowej, opartej na nowoczesnej technologii.

Warto podkreślić, że współpraca służb kontrolnych w nowej formule ma szansę realizacji także w związku z przyjęciem na poziomie rządowym **strategii zwalczania szarej strefy** (na podstawie zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 marca 2025 r. w sprawie Międzyresortowego Zespołu do spraw Przeciwdziałania Szarej Strefie). Państwowa Inspekcja Pracy – jako urząd, do zadań którego należy eliminowanie pracy na czarno, zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców – mimo iż pozostaje poza strukturami administracji rządowej, będzie **istotnym partnerem dla instytucji realizujących tę strategię**.

Wysoki wskaźnik nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom oraz tendencje występujące na rynku pracy, na którym cudzoziemcy – już nie tylko z Ukrainy, ale także z odległych geograficznie państw – występują coraz liczniej, wymuszają **zmianę podejścia urzędu** do realizacji zadań kontrolno-nadzorczych w tym obszarze zagadnień. Doświadczenia wynikające z kontroli przeprowadzonych w 2024 r. wskazują, że problem nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom oraz nieodpowiednich warunków ich pracy, niezgodnych ze wskazanymi w dokumentach uprawniających do wykonywania pracy, nie dotyczy wyłącznie podmiotów małych, ale także dużych przedsiębiorstw o istotnym znaczeniu, gdzie brak odpowiedniego nadzoru nad procesami pracy może prowadzić do niepożądanych zjawisk, w tym również wyzysku.

Dlatego też – równolegle do standardowych, funkcjonujących od lat w urzędzie procedur kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, koncentrujących się na sprawdzeniu parametrów związanych z pobytem i uprawnieniem do pracy obcokrajowców – od 2025 r. wdrożono w Państwowej Inspekcji Pracy **nowe podejście do kontroli powierzania pracy cudzoziemcom spoza Unii Europejskiej**. W ramach jednej z trzech kluczowych strategii urzędu opracowano założenia i wdrożono narzędzia kompleksowych kontroli podmiotów korzystających z pracy cudzoziemców, prowadzonych w wytypowanych przedsiębiorstwach, w szczególności w większych zakładach i na terenie dużych inwestycji (w tym o charakterze strategicznym), skupiających wielu podwykonawców, gdzie koncentracja pracowników cudzoziemskich jest znaczna, w tym oparta o ich

transfer z agencji zatrudnienia lub z podmiotów zagranicznych, delegujących pracowników do pracy na terytorium RP.

Zmiana filozofii działania urzędu w tego typu kontrolach zbiegła się czasowo z przyjęciem w 2025 r. **nowych przepisów regulujących warunki dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP**. Szczególnie istotne z perspektywy ochrony cudzoziemców przed nadużyciami są zmiany przepisów, ograniczające możliwość kierowania obcokrajowców do podmiotów innych niż te, które ubiegają się o zezwolenie na pracę lub wpis oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji prowadzonej przez właściwego starostę. Doświadczenia z przeprowadzonych kontroli pokazują, że ofiarami niedozwolonych praktyk – stosowanych przez podmioty oferujące usługę outsourcingu/leasingu osób, która nie ma nic wspólnego z pozostającym w zgodzie z przepisami Kodeksu cywilnego outsourcingiem procesowym – padają przede wszystkim cudzoziemcy, którym przedsiębiorcy niemający statusu agencji zatrudnienia oferują pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, wykonywanej de facto na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Niedozwolone praktyki stosowane przez przedsiębiorców oferujących pracę cudzoziemcom wynikają m.in. z niedoskonałości regulacji prawnych, które **nie zapobiegają dokonywaniu nadużyć w obszarze pracy tymczasowej**. Warto zauważyć, że za naruszenia praw osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umowy cywilnoprawnej nie grożą sankcje z tytułu wykroczenia – w przeciwieństwie do sytuacji, w której występują nieprawidłowości na szkodę osób mających status pracowników tymczasowych. Niezależnie od skierowanego jeszcze w październiku 2024 r. do resortu właściwego w sprawach pracy wniosku legislacyjnego, stanowiącego apel o zniwelowanie tego niezasadnego rozróżnienia – jednym z priorytetów urzędu w 2025 r. pozostaje prowadzenie kontroli agencji zatrudnienia, w szczególności tych, które po wejściu w życie *ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia* będą zobowiązane do posiadania stosownego certyfikatu. Kontrole te będą realizowane także pod kątem ujawniania podmiotów, które świadczą usługi w sposób nielegalny lub wbrew warunkom ustawowym. Szczególnie niepokoi wzrost liczby nieprawidłowości i sygnałów pochodzących od cudzoziemców – o pojawiających się, głównie w Internecie, nieuczciwych ofertach zatrudnienia oraz wysokich opłatach ponoszonych za wydanie zezwolenia na pracę bądź wizy uprawniającej do wykonywania pracy na terytorium RP. Stosowane dotychczas przez Państwową Inspekcję Pracy standardowe narzędzia kontroli i nadzoru okazują się niewystarczające do eliminacji tego rodzaju praktyk. Synchronizacja naszych działań i zaangażowanie innych służb w proces walki z patologicznymi zjawiskami na rynku pracy daje szansę na wypracowanie skutecznych metod przeciwdziałania nadużyciom, zgodnie z misją naszego urzędu.

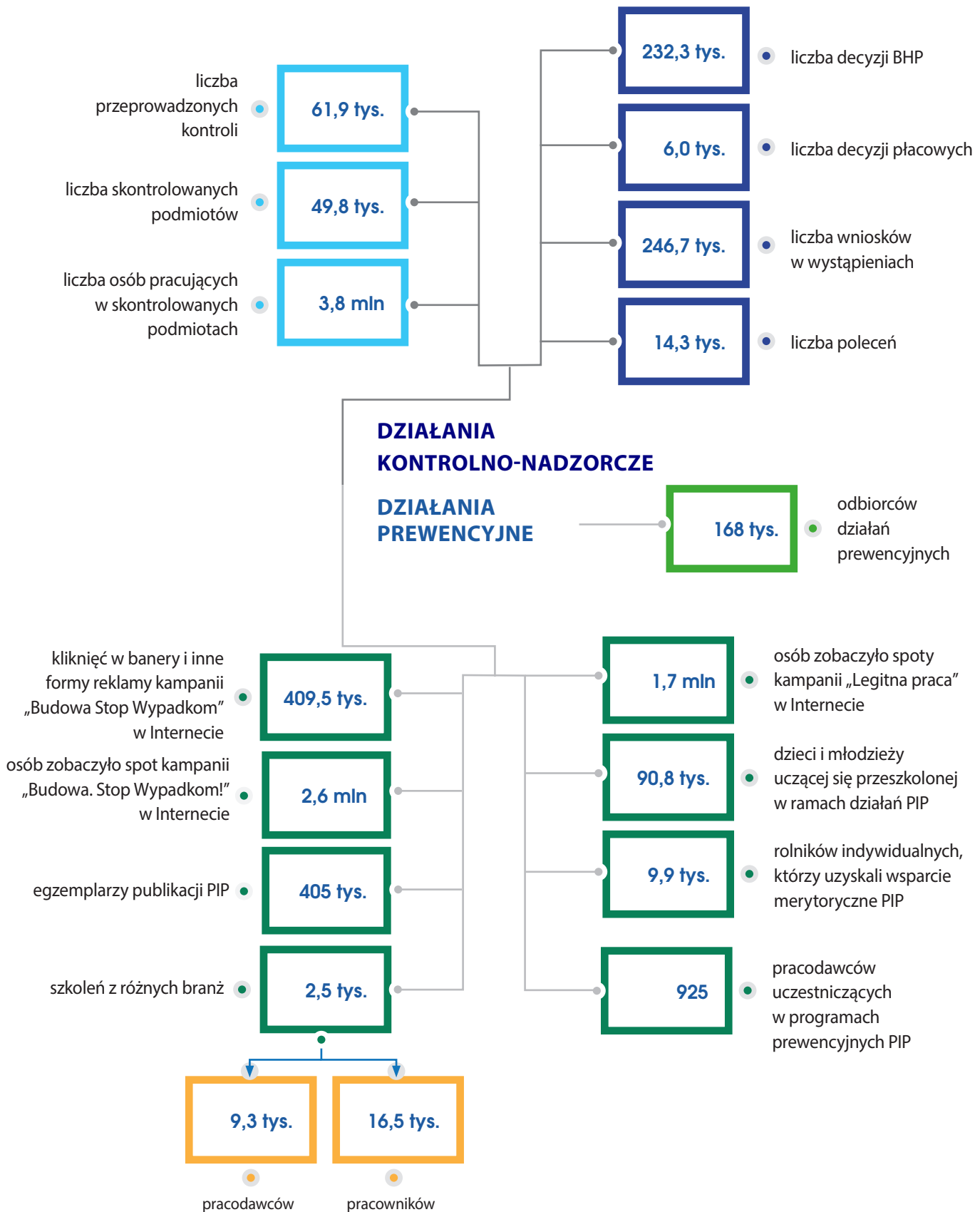
Rozdział

15

Działalność PIP w ujęciu
statystycznym

15. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

15.1. NAJWAŻNIEJSZE DANE Z DZIAŁALNOŚCI PIP



15.2. PODSTAWOWE DANE Z DZIAŁALNOŚCI KONTROLNO-NADZORCZEJ PIP W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Liczba kontroli	59 570	61 695	61 942
Skontrolowane podmioty	48 258	49 677	49 821
Osoby pracujące w skontrolowanych podmiotach	3 522 278	3 567 825	3 771 529
Wydane decyzje dotyczące bhp, w tym:	211 714	230 366	232 320
wstrzymania prac	5 812	6 268	6 431
wstrzymania eksploatacji maszyn	7 671	8 619	8 371
skierowania do innych prac	3 171	3 682	4 016
liczba osób skierowanych do innych prac	6 996	8 073	8 675
Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń	5 040	4 663	5 983
na kwotę w zł	73,2 mln	90,2 mln	214,1 mln
Wnioski w wystąpieniach	234 329	246 008	246 653
Polecenia ustne	13 314	14 927	14 300
Mandaty karne	15 793	17 197	17 849
łączna kwota nałożonych mandatów w zł	19,7 mln	22,1 mln	23,3 mln
Wnioski o ukaranie do sądu	1 151	1 063	1 019
Środki oddziaływania wychowawczego	8 468	8 043	8 564
Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	665	711	756

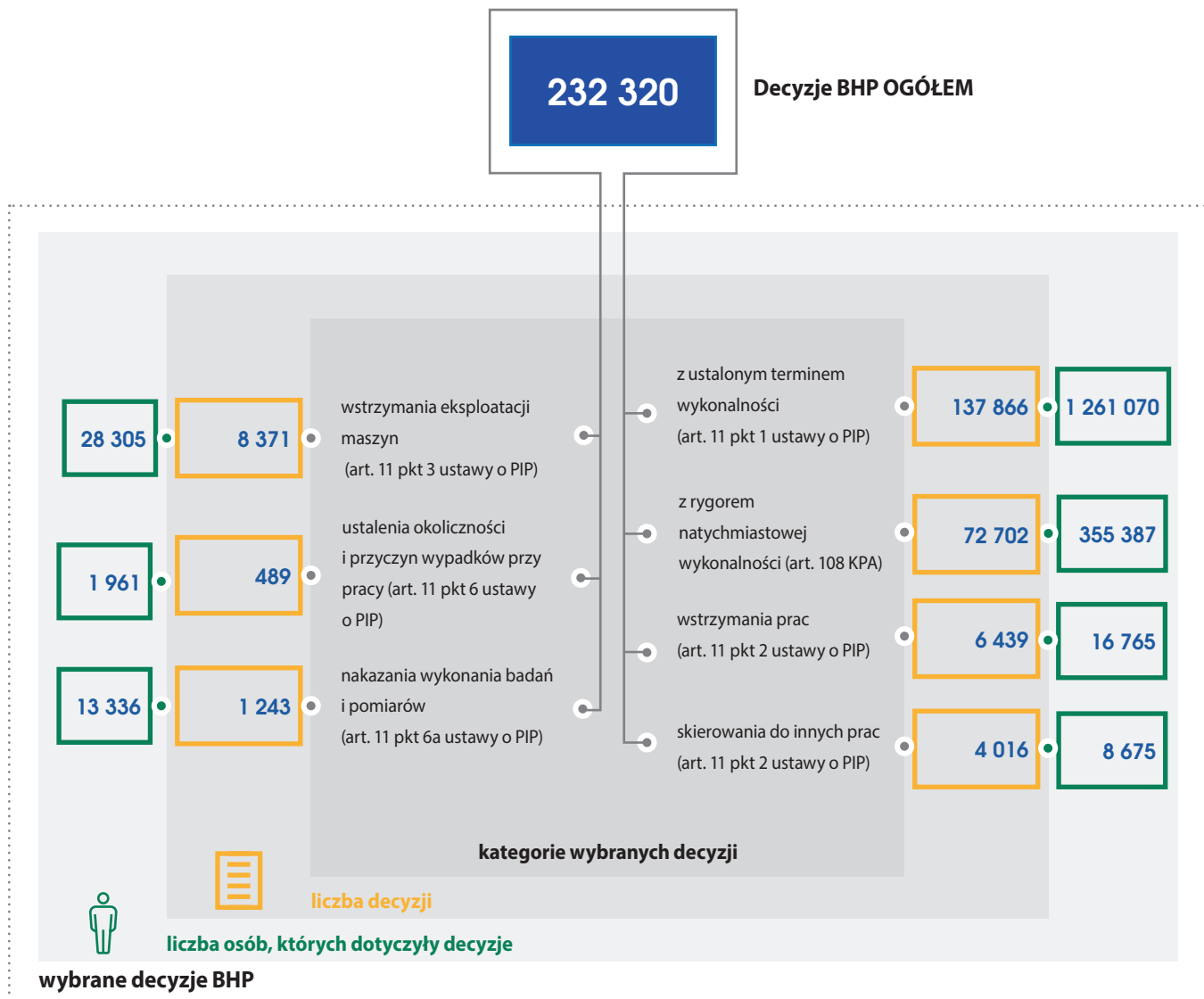
15.3. STRUKTURA KONTROLI WG PKD ZA LATA 2022-2024

PKD	2022		2023		2024	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
Ogółem	59 570		61 695		61 942	
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	947	1,6	878	1,4	848	1,4
B.Górnictwo i wydobywanie	285	0,5	281	0,5	273	0,4
C.Przetwórstwo przemysłowe	10 005	16,8	10 163	16,5	9 625	15,5
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	191	0,3	206	0,3	216	0,3
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	703	1,2	724	1,2	665	1,1
F.Budownictwo	12 468	20,9	13 952	22,6	13 777	22,2
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13 799	23,2	13 550	22,0	13 724	22,2
H.Transport i gospodarka magazynowa	4 092	6,9	4 138	6,7	4 438	7,2
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 311	5,6	3 348	5,4	3 325	5,4
J.Informacja i komunikacja	594	1,0	706	1,1	761	1,2
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	377	0,6	355	0,6	355	0,6
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	682	1,1	712	1,2	723	1,2
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 914	3,2	2 036	3,3	2 015	3,3
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3 503	5,9	3 463	5,6	3 528	5,7
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	713	1,2	695	1,1	1 211	2,0
P.Edukacja	1 724	2,9	1 754	2,8	1 793	2,9
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 700	2,9	1 735	2,8	1 714	2,8
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	694	1,2	684	1,1	821	1,3
S.Pozostała działalność usługowa	1 854	3,1	2 300	3,7	2 113	3,4
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	4	-	-	-	2	-
X.Działalność nieokreślona	10	-	1	-	15	-

15.4. STRUKTURA KONTROLI PIP W LATACH 2022-2024 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

Wielkość zatrudnienia	2022		2023		2024	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	59 570		61 695		61 942	
1 - 9	35 305	59,3	37 687	61,1	37 712	60,9
10 - 49	14 145	23,7	14 174	23,0	14 205	22,9
50 - 249	6 432	10,8	6 158	10,0	6 474	10,5
250 i powyżej	3 688	6,2	3 676	6,0	3 551	5,7

15.5. WYBRANE DECYZJE DOTYCZĄCE BHP



15.6. DECYZJE DOTYCZĄCE BHP W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Decyzje dotyczące bhp ogółem, w tym:	211 714	230 366	232 320
z ustalonym terminem wykonalności (art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)	126 831	139 103	137 866
z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa)	65 614	69 802	72 702
wstrzymania prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	5 822	6 268	6 431
skierowania do innych prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	3 175	3 682	4 016
wstrzymania eksploatacji maszyn (art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)	7 694	8 619	8 371
ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (art. 11 pkt 6 ustawy o PIP)	375	456	489
nakazania wykonania badań i pomiarów (art. 11 pkt 6a ustawy o PIP)	1 429	1 448	1 243

15.7. DECYZJE PŁACOWE W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Decyzje wydane			
Liczba decyzji wydanych	5,0 tys.	4,7 tys.	6,0 tys.
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	28,7 tys.	31,7 tys.	38,2 tys.
Kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	73,2 mln zł	90,2 mln zł	214,1 mln zł
Decyzje zrealizowane			
Liczba decyzji zrealizowanych	2,6 tys.	2,2 tys.	2,7 tys.
Liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane	12,3 tys.	14,1 tys.	14,0 tys.
Kwota należności wypłaconych	24,4 mln zł	28,4 mln zł	84,0 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo			
Liczba decyzji zrealizowanych częściowo	39	70	118
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	862	383	1,1 tys.
Kwota należności wypłaconych	1,6 mln zł	1,6 mln zł	12,9 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji	26 mln zł	30 mln zł	97 mln zł

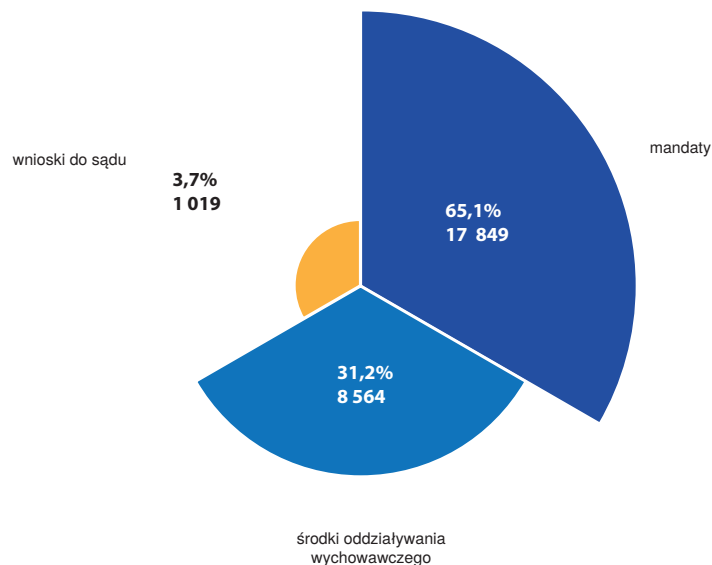
15.8. WNIOSKI I POLECENIA W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Wystąpienia	42 463	44 319	43 756
Wnioski w wystąpieniach	234 329	246 008	246 653
Polecenia	13 314	14 927	14 300

15.9. WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA W LATACH 2022-2024

Wykroczenia ogółem	2022		2023		2024	
	49 512		50 981		53 997	
Wyszczególnienie	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Art. 281 § 1 pkt 1 Kp zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	646	1,3	592	1,2	566	1,0
Art. 281 § 1 pkt 2 Kp niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy	904	1,8	1 060	2,1	1 488	2,8
Art. 281 § 1 pkt 5 Kp naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych	3 592	7,3	3 260	6,4	3 214	6,0
Art. 281 § 1 pkt 6 lub 6a Kp nieprowadzenie lub nieprzechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy	1 261	2,5	1 242	2,4	1 220	2,3
Art. 282 § 1 pkt 1 Kp niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, dokonanie bezpodstawnego zaniżenia lub potrącenia	9 107	18,4	9 161	18,0	9 141	16,9
Art. 282 § 1 pkt 2 Kp nieudzielenie urlopu wypoczynkowego lub obniżenie wymiaru urlopu	514	1,0	557	1,1	598	1,1
Art. 282 § 1 pkt 3 Kp niewydanie świadectwa pracy	2 358	4,8	2 266	4,4	2 280	4,2
Art. 283 § 1 Kp nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp	22 425	45,3	23 401	45,9	25 658	47,5
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	4 574	9,2	5 023	9,9	5 024	9,3
Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	940	1,9	1 088	2,1	1 230	2,3
Pozostałe	3 166	6,4	2 036	4,0	3 578	6,6

15.10. SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI



15.11. SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022		2023		2024	
	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Mandaty	15 793	62,1	17 197	65,4	17 849	65,1
Środki oddziaływania wychowawczego	8 468	33,4	8 043	30,6	8 564	31,2
Wnioski do sądu	1 151	4,5	1 063	4	1 019	3,7

15.12. GRZYWNY NAŁOŻONE PRZEZ SĄDY I INSPEKTORÓW PRACY W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022		2023		2024	
Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	2,5 mln zł		2,3 mln zł		2,4 mln	
	średnia wysokość grzywny		średnia wysokość grzywny		średnia wysokość grzywny	
	2,6 tys. zł		2,6 tys. zł		2,9 tys.	
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych ogółem	19,7 mln zł		22,1 mln zł		23,3 mln	
	średnia wysokość mandatu		średnia wysokość mandatu		średnia wysokość mandatu	
	1,2 tys. zł		1,3 tys. zł		1,3 tys.	

15.13. ROZSTRZYGNIĘCIA WNIOSKÓW DO SĄDU W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	985	908	846
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	19	13	6
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	-	-	-
Osoby uznane za winne z odstępniem od wymierzenia kary	9	9	9
Osoby uniewinnione	55	33	29
Odmowa wszczęcia postępowania	24	10	15
Umorzenie postępowania	12	13	15

15.14. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Liczba zawiadomień	665	711	756
Postępowania wszczęte	150	195	450
Odmowa wszczęcia postępowania	67	56	132
Umorzenie postępowania	189	133	176
Zawieszenie postępowania	18	18	32
Akty oskarżenia skierowane do sądu	88	63	80
Liczba wyroków skazujących na:			
karę pozbawienia wolności z zawieszeniem wykonania kary	1	-	-
karę ograniczenia wolności	-	3	2
karę grzywny	8	17	18
	(na łączną kwotę 20,3 tys. zł)	(na łączną kwotę 56,2 tys. zł)	(na łączną kwotę 79,1 tys. zł)

15.15. ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATURY W LATACH 2022-2024 (ODSETEK ZAWIADOMIEŃ)

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Art. 225 § 2 Kk udaremnianie lub utrudnianie inspektorom wykonania czynności służbowych	54,4	50,3	51,3
Art. 270, 271 Kk i 271a Kk fałszowanie dokumentów i poświadczanie nieprawdy	9,0	10,6	9,5
Art. 219 Kk niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych dot. ubezpieczeń społecznych	12,0	11,5	12,6
Art. 218 § 1a Kk złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników	8,7	8,9	8,8
Art. 220 § 1 Kk narażanie pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia	4,3	5,6	3,8
Pozostałe	11,6	13,1	14,0

15.16. WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Wnioski do ZUS	70	69	86
Według sekcji PKD			
Budownictwo	61	59	70
Przetwórstwo przemysłowe	6	2	7
Pozostałe	3	8	9
Według wielkości zatrudnienia			
1-9 pracowników	53	54	71
10-49 pracowników	13	12	9
50-249 pracowników	4	3	5
250 pracowników i powyżej	-	-	1

15.17. SPORY ZBIOROWE W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Liczba zgłoszonych sporów	528	308	243
Liczba zgłoszonych żądań	1 150	537	586
Liczba zawartych porozumień	112	81	62

15.18. SPORY ZBIOROWE WG PKD W LATACH 2022-2024

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych		
	2022	2023	2024
B.Górnictwo i wydobywanie	6,0	6	-
C.Przetwórstwo przemysłowe	100,0	80	73
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	92,0	42	22
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	17,0	17	18
F.Budownictwo	6,0	7	7
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	38,0	9	9
H.Transport i gospodarka magazynowa	44	37	17
J.Informacja i komunikacja	3	4	6
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7	3	7
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	2	-
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	6	5
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	23	13	11
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	41	25	29
P.Edukacja	47	7	6
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	15	3	5
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	66	45	22
Pozostałe	8	2	6
Ogółem	528	308	243

15.19. SPORY ZBIOROWE WG PRZEDMIOTU ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ W LATACH 2022-2024

Przedmiot zgłaszanych żądań	2022	2023	2024
Warunki pracy	146	73	119
Warunki płacy	870	388	395
Świadczenia socjalne	29	19	28
Prawa i wolności związkowe	52	32	26
Inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego	53	25	18

15.20. ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	50	46	29
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	1 020	1 094	979
Ogólna liczba zgłoszonych wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1 547	1 551	1 363
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	23	21	45

15.21. ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH W LATACH 2022-2024

Nazwa sekcji PKD	Liczba układów			Liczba osób		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	-	-	-	-	-	-
B.Górnictwo i wydobywanie	1	1	-	265	167	-
C.Przetwórstwo przemysłowe	17	9	5	9 517	3 813	1 890
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5	8	1	566	3 034	71
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7	7	4	1 844	1 035	470
F.Budownictwo	1	1	1	215	144	1 006
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3	2	4	1 319	509	380
H.Transport i gospodarka magazynowa	5	3	1	597	3 400	103
J.Informacja i komunikacja	1	-	-	1 743	-	-
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	7	4	203	1 100	300
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	4	3	289	1 005	1 936
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	-	3	1 053	-	350
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	-	1	-	-	172	-
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	3	2	2 043	2 118	146
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	-	1	298	-	174
S.Pozostała działalność usługowa	-	-	-	-	-	-
Ogółem	50	46	29	19 952	16 497	6 826

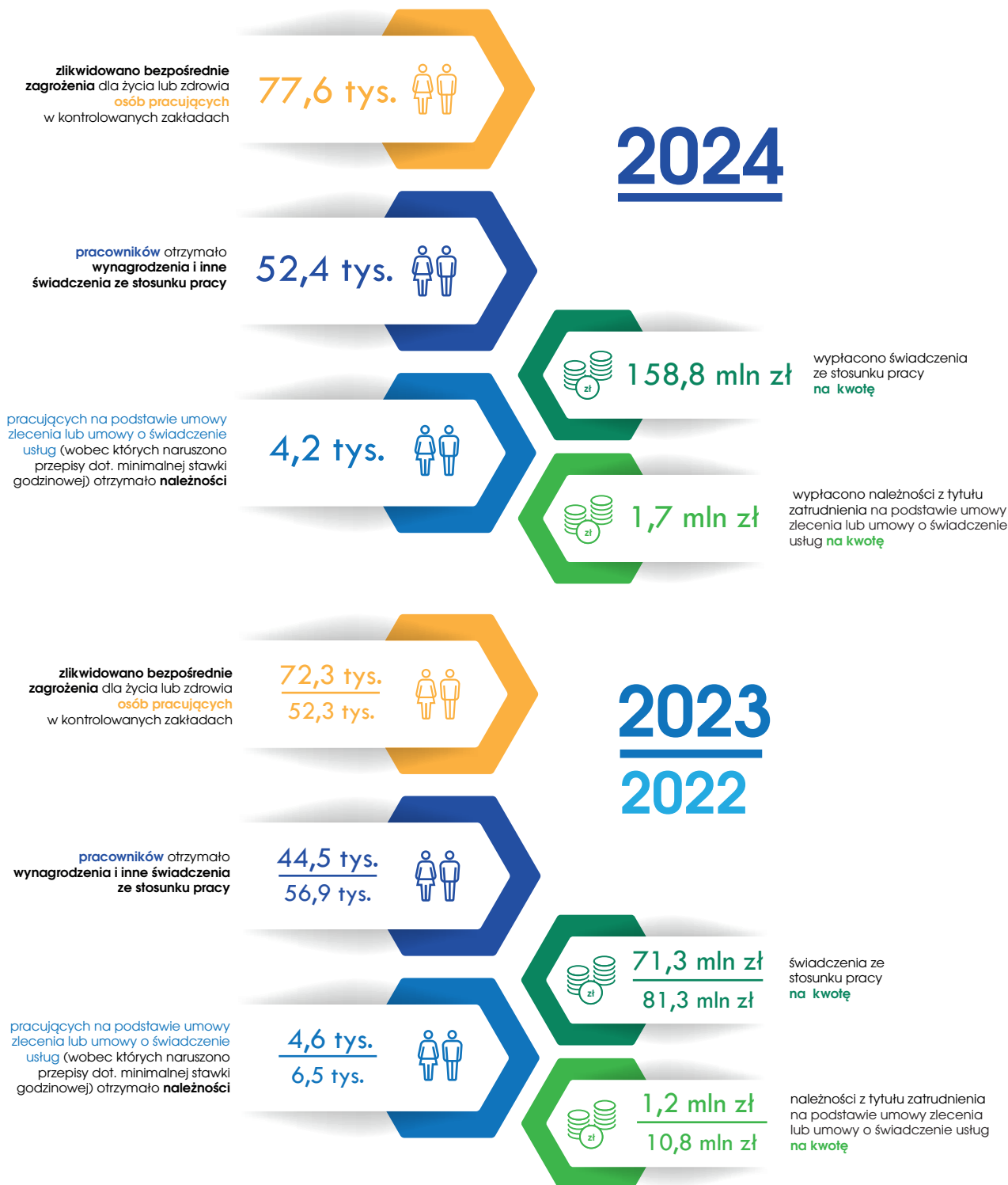
15.22. DECYZJE DOTYCZĄCE WYKONYWANIA PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI W LATACH 2022-2024

Rok	Liczba decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2022	2 774	2 764	10
2023	2 689	2 686	3
2024	2 743	2 738	5

15.23. WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W LATACH 2022-2024

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)		
	2022	2023	2024
Bezpieczeństwo i higiena pracy			
Brak lub nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	84,5 tys.	72,5 tys.	74,2 tys.
Nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej	25,4 tys.	39,0 tys.	39,7 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	158,3 tys.	148,7 tys.	126,9 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników lub ich brak	77,7 tys.	73,3 tys.	90,7 tys.
Prawna ochrona pracy			
Brak potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę	6,2 tys.	5,2 tys.	2,7 tys.
Nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę	10,3 tys.	11,2 tys.	9,1 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	2,3 tys.	2,6 tys.	3,2 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	4,1 tys.	2,5 tys.	2,5 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	4,7 tys.	4,7 tys.	2,9 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	5,9 tys.	1,5 tys.	4,9 tys.
Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy	51,1 tys.	40,5 tys.	32,1 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	15,5 tys.	11,5 tys.	11,1 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinny odpoczynku dobowym	4,9 tys.	7,0 tys.	1,4 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinny odpoczynku tygodniowym	7,2 tys.	1,1 tys.	1,1 tys.
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	12,3 tys.	8,0 tys.	9,6 tys.
Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	10,4 tys.	7,4 tys.	6,8 tys.

W WYNIKU DZIAŁAŃ INSPEKTORÓW PRACY:



15.24. REALIZACJA ŚRODKÓW PRAWNYCH PŁACOWYCH W LATACH 2022-2024

Środek prawny	2022		2023		2024	
	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana
Decyzje	15 367	28 837 275,28 zł	14 492	29 972 582,22 zł	14 889	97 366 858,22
Wnioski	18 913	12 963 610,92 zł	13 695	11 679 156,95 zł	18 495	17 438 300,27
Polecenia	22 594	39 532 523,81 zł	16 324	29 599 800,65 zł	17 470	36 555 200,91
Ogółem	56 874	81 333 4101 zł	44 511	71 251 539,82 zł	50 854	151 360 359,40

Uwaga:

- uwzględniono zrealizowane decyzje placowe oraz wszystkie zrealizowane wnioski i polecenia, gdzie została wpisana kwota i liczba osób,
- dane za lata 2021 i 2022 zostały zaktualizowane o kwoty wypłacone po publikacji Sprawozdania z działalności PIP w 2022 r.

15.25. NALEŻNOŚCI WYEGZEKWOWANE W LATACH 2022-2024 NA RZECZ OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMOWY ZLECENIA LUB UMOWY O ŚWIADCZENIE USŁUG (WOBEK KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY DOTYCZĄCE MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ)

Wyszczególnienie	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana
2022	6 461	10 815 439 zł
2023	4 604	1 171 180 zł
2024	3 689	1 397 900 zł

15.26. EGZEKUCJA ADMINISTRACYJNA PROWADZONA PRZEZ ORGANA PIP W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Liczba pracodawców, którzy nie wykonali decyzji inspektorów pracy	543	539	523
Liczba niewykonanych decyzji	2 215	2 350	2 215
Liczba wystawionych upomnień	628	649	615
Liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia	177	214	160
Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	127	148	110
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	783 tys. zł	949 tys. zł	964 tys. zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	146 tys. zł	220 tys. zł	193 tys. zł
Kwota grzywien umorzonych	53 tys. zł	63 tys. zł	69 tys.
Liczba decyzji o nałożeniu kar pieniężnych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	407	543	513
Wyegzekwowana kwota kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	1 545 tys. zł	2 018 tys. zł	1 535 tys. zł
Wyegzekwowana kwota grzywien administracyjnych i kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników	186 tys. zł	326 tys. zł	206 tys. zł

15.27. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W LATACH 2022-2024 WG OŚWIADCZEŃ PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022		2023		2024	
	Ogółem	W tym z państw UE/EOG lub Szwajcarii	Ogółem	W tym z państw UE/EOG lub Szwajcarii	Ogółem	W tym z państw UE/EOG lub Szwajcarii
Liczba przesłanych oświadczeń i delegowaniu na terytorium RP	20 656	9 485	17 061	11 771	15 398	11 099
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	2 008	1 537	2 077	1 782	2 168	1 807
Liczba państw, z których delegowano pracowników	57	25	66	28	61	26
Liczba pracowników delegowanych na terytorium RP	43 847	18 296	30 610	19 480	30 955	22 045

15.28. CUDZOZIEMCY DELEGOWANI NA TERYTORIUM RP W LATACH 2022-2024 WG OŚWIADCZEŃ PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH

Państwo delegujące na terytorium RP	2022	2023	2024
Niemcy	9 224	10 866	11 600
Ukraina	16 135	5 974	3 851
Białoruś	3 040	2 056	1 646
Włochy	1 459	1 730	2 118
Austria	816	1 427	1 054
Bułgaria	3 723	1 049	1 853
Republika Korei	2 800	959	866
Hiszpania	312	849	743
Czechy	854	840	1 163
Wielka Brytania	333	635	563
Stany Zjednoczone Ameryki Północnej	668	533	444
Chiny	648	485	203
Indie	800	296	423
Słowacja	347	263	79
Pozostałe kraje	2 688	2 648	4 349

15.29. WNIOSKI IMI SKIEROWANE DO PIP – ZE WZGLĘDU NA TYP WNIOSKU

Typ wniosku	Liczba wniosków
Wniosek o informacje dotyczące delegowania	290
Wniosek o informacje dotyczące warunków pracy	12
Wniosek o informacje dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa	5
Wniosek o egzekucję kary lub grzywny	67
Wniosek dotyczący powiadomienia o decyzji	78
Wniosek o wysłanie usługodawcy dokumentów	32
Wniosek w trybie pilnym dotyczący prowadzenia działalności	53
Ogółem	537

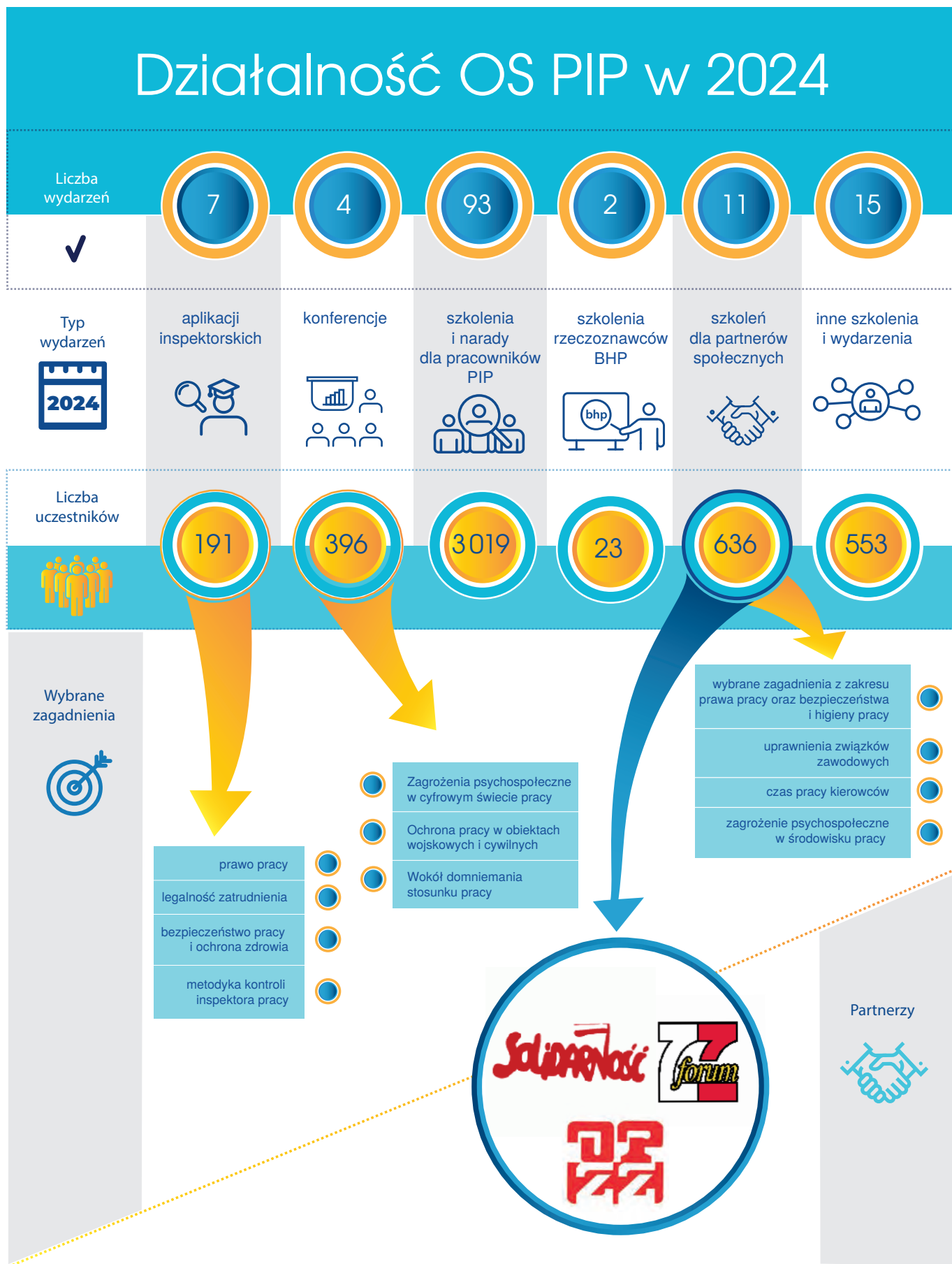
15.30. SPRAWY OBJĘTE WSPÓŁPRACĄ W SYSTEMIE IMI WG PAŃSTWA WNIOSKUJĄCEGO O INFORMACJE

Państwo	Liczba spraw ogółem	Sprawy z inicjatywy UE/EOG	Sprawy wysłane przez PIP
Austria	203	202	1
Belgia	129	129	-
Holandia	41	39	2
Francja	34	32	2
Niemcy	26	21	5
Luksemburg	23	23	-
Estonia	20	20	-
Łotwa	16	16	-
Włochy	12	12	-
Szwecja	10	8	2
Litwa	9	8	1
Słowenia	7	7	-
Chorwacja	5	5	-
Norwegia	5	5	-
Czechy	4	2	2
Słowacja	4	4	-
Dania	3	2	1
Finlandia	1	1	-
Hiszpania	1	1	-
Ogółem	553	537	16

15.31. WNIOSKI O WZAJEMNĄ POMOC W ELEKTRONICZNYM SYSTEMIE WYMIANY INFORMACJI NA RYNKU WEWNĘTRZNYM (IMI) - MODUŁ TRANSPORT, KTÓRE WPŁYNĘŁY DO GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY

Państwo	Liczba wniosków
Dania	303
Niemcy	23
Austria	2
Francja	2
Słowenia	2
Belgia	1
Holandia	4
Włochy	1
Ogółem	338

15.32. PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI SZKOLENIOWEJ OS PIP



15.33. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)

L I C Z B A												
Wyszczególnienie		decyzji										
		kontroli		w tym:							decyzji zaprzestania działalności ²⁾	
				ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	wykazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	nakazujących wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym:	61 942	238 303	6 431	4 016	8 371	5 983	3	43 756	246 653	14 300	
1.	OIP Białystok	2 479	10 665	207	174	349	58	-	1 844	10 447	403	
2.	OIP Bydgoszcz	2 886	9 168	160	60	350	332	-	2 051	10 662	1 268	
3.	OIP Gdańsk	4 236	10 413	110	103	161	361	-	2 907	16 106	914	
4.	OIP Katowice	7 723	35 898	738	565	799	726	-	6 401	38 829	2 191	
5.	OIP Kielce	1 871	6 534	306	361	303	250	-	1 307	7 799	708	
6.	OIP Kraków	4 185	23 402	1 139	452	969	314	1	3 132	19 325	1 339	
7.	OIP Lublin	3 247	11 093	242	129	264	260	-	2 324	11 816	615	
8.	OIP Łódź	4 533	14 733	456	238	735	228	2	3 075	17 941	898	
9.	OIP Olsztyn	2 350	10 186	204	131	489	117	-	1 515	7 657	404	
10.	OIP Opole	1 696	7 560	173	92	273	341	-	1 252	7 545	514	
11.	OIP Poznań	5 366	26 356	544	516	1 092	693	-	3 963	25 221	1 578	
12.	OIP Rzeszów	4 179	16 397	256	201	470	193	-	2 980	15 535	576	
13.	OIP Szczecin	2 827	7 917	229	55	403	145	-	1 963	10 012	504	
14.	OIP Warszawa	6 757	22 272	907	384	730	1 625	-	4 129	23 029	636	
15.	OIP Wrocław	5 809	18 182	561	399	662	262	-	3 622	18 526	1 278	
16.	OIP Zielona Góra	1 798	7 527	199	156	322	78	-	1 291	6 203	474	

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

15.34. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

L I C Z B A												
Wyszczególnienie		decyzji										
		kontroli		w tym:							decyzji	
		ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym:	61 942	238 303	6 431	4 016	8 371	5 983	3	43 756	246 653	14 300	
1.	A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	848	4 142	53	69	152	16	-	690	3 609	151	
2.	B.Górnictwo i wydobywanie	273	2 031	16	22	53	16	-	203	986	63	
3.	C.Przetwórstwo przemysłowe	9 625	50 727	623	450	2 332	1 934	3	7 343	40 819	2 508	
4.	D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	216	1 095	9	28	16	21	-	157	699	10	
5.	E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	665	2 998	33	20	80	25	-	462	2 516	133	
6.	F.Budownictwo	13 777	76 393	5 128	2 987	4 739	723	-	7 104	33 613	1 720	
7.	G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13 724	52 719	218	188	456	1 057	-	10 060	57 902	3 403	
8.	H.Transport i gospodarka magazynowa	4 438	6 746	50	41	58	839	-	3 571	22 604	1 385	
9.	I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 325	10 844	26	22	85	128	-	2 695	17 251	1 124	
10.	J.Informacja i komunikacja	761	1 355	10	8	8	200	-	555	3 279	150	
11.	K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	355	673	7	1	9	34	-	279	1 615	84	
12.	L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	723	2 458	48	27	92	20	-	525	3 071	167	
13.	M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2 015	5 126	78	68	73	329	-	1 459	8 345	500	
14.	N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3 528	5 033	95	59	87	337	-	2 584	13 093	810	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	1 211	1 108	4	2	10	4	-	845	4 438	246
16.	P.Edukacja	1 793	3 676	3	4	20	112	-	1 454	8 879	528
17.	Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 714	3 565	-	2	16	95	-	1 425	8 968	518
18.	R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	821	2 070	17	8	53	10	-	605	3 603	219
19.	S.Pozostała działalność usługowa	2 113	5 535	13	9	32	83	-	1 729	11 311	566
20.	T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21.	U.Organizacje i zespoly eksterytorialne	2	2	-	-	-	-	-	2	8	-
22.	X.Działalność nieokreślona	15	7	-	1	-	-	-	9	44	15

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

15.35. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

L I C Z B A												
decyzji												
w tym:												
Wyszczególnienie			kontroli	ogółem ¹⁾	wstrzymania prac innych prac	skierowania pracowników do eksploatacji maszyn	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpięć ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:											
1.	1 - 9	61 942	238 303	6 431	4 016	8 371	5 983	3	43 756	246 653	14 300	
1.	1 - 9	37 712	151 690	5 194	3 235	5 683	2 524	2	25 209	142 293	7 769	
2.	10 - 49	14 205	57 843	901	550	1 823	2 476	1	10 885	66 251	4 163	
3.	50 - 249	6 474	19 699	253	164	661	733	-	5 037	26 323	1 696	
4	250 i powyżej	3 551	9 071	83	67	204	250	-	2 625	11 786	672	

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

15.36. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY - KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG FORM WŁASNOŚCI)

L I C Z B A																
decyzji																
w tym:																
Wyszczególnienie																
kontroli			ogółem ¹⁾		skierowania wstrzymania nakazujących wypłatę świadczeń			decyzji zaprzestania działalności ²⁾		wystąpię ³⁾		wniosków w wystąpieniach		polecę ⁴⁾		
			wstrzymania prac pracowników do eksploatacji maszyn		innych prac		pieniężnych									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.					
OGÓŁEM, w tym:												246 653	14 300			
Sektor publiczny ^{a)}												19 955	1 108			
ogółem, w tym własność:												3 704				
1. państwowa												3 621	214			
2. samorządowa												15 631	846			
3. mieszana												703	48			
Sektor prywatny ^{b)}												224 791	13 085			
ogółem, w tym własność:												39 689				
1. prywatna krajowa												34 916	11 767			
2. prywatna zagraniczna												2 998	758			
3. prywatna mieszana												1 775	560			
Sektor mieszany																
zrównoważony ^{c)}												5	-			
Nieokreślona własność												358	107			

a) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwa, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

²⁾ **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

15.37. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY
- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych				
		w tym:									
		ogółem	objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym:	53 997	37 694	3 111	13 192	17 849	1 019	8 564	756		
1.	OIP Białystok	2 154	1 410	75	669	594	18	389	35		
2.	OIP Bydgoszcz	2 423	1 636	112	675	689	44	399	47		
3.	OIP Gdańsk	3 751	2 496	321	934	1 041	104	591	31		
4.	OIP Katowice	4 809	3 842	272	695	2 103	107	500	66		
5.	OIP Kielce	2 403	1 881	136	386	668	33	208	48		
6.	OIP Kraków	4 043	2 564	294	1 185	1 586	81	862	65		
7.	OIP Lublin	1 920	1 251	91	578	644	52	367	8		
8.	OIP Łódź	5 450	3 971	109	1 370	1 452	31	807	44		
9.	OIP Olsztyn	2 034	1 463	138	433	660	62	278	10		
10.	OIP Opole	2 046	1 434	70	542	493	15	276	36		
11.	OIP Poznań	5 504	3 980	533	991	2 251	167	774	71		
12.	OIP Rzeszów	2 699	1 663	110	926	886	49	636	36		
13.	OIP Szczecin	2 436	1 383	111	942	599	41	549	58		
14.	OIP Warszawa	7 309	5 513	380	1 416	2 384	81	849	135		
15.	OIP Wrocław	3 348	2 066	225	1 057	1 283	81	800	37		
16.	OIP Zielona Góra	1 668	1 141	134	393	516	53	279	29		

15.38. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY - WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

Wyszczególnienie		LICZBA										zawiadomień prokuratury o przestępstwach	
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych						
		ogółem	objętych mandatami	w tym:		objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
	OGÓŁEM, w tym:	53 997	37 694	3 111	13 192	17 849	1 019	8 564	756				
1.	A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	613	429	16	168	201	6	110	9				
2.	B.Górnictwo i wydobywanie	283	224	4	55	152	4	46	2				
3.	C.Przetwórstwo przemysłowe	8 052	5 638	472	1 942	2 682	142	1 295	91				
4.	D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	143	83	14	46	53	7	29	1				
5.	E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	415	300	15	100	148	8	71	4				
6.	F.Budownictwo	16 216	13 184	592	2 440	6 485	171	1 625	189				
7.	G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10 243	6 372	639	3 232	2 916	247	1 988	92				
8.	H.Transport i gospodarka magazynowa	4 617	3 380	247	990	1 525	100	656	100				
9.	I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 319	2 246	186	887	954	53	567	43				
10.	J.Informacja i komunikacja	584	395	36	153	173	10	100	11				
11.	K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	228	141	12	75	82	3	55	4				
12.	L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	510	317	31	162	143	16	101	13				
13.	M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 742	1 056	190	496	481	49	313	36				
14.	N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 716	1 777	332	607	863	103	438	86				
15.	O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obywatelstwo i bezpieczeństwo społeczne	393	126	13	254	75	8	174	6				
16.	P.Edukacja	885	382	87	416	199	27	261	21				
17.	Q.Opielka zdrowotna i pomoc społeczna	1 099	569	111	419	253	32	256	16				
18.	R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	416	275	15	126	119	9	81	16				
19.	S.Pozostała działalność usługowa	1 506	786	99	621	340	24	395	15				
20.	T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-				
21.	U.Organizacje i zespoły eksteriorytalne	-	-	-	-	-	-	-	-				
22.	X.Działalność nieokreślona	17	14	-	3	5	-	3	1				

15.39. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY -
WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

L I C Z B A										
Wyszczególnienie		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych					
		w tym:			nałożonych mandatów		skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach	
		ogółem	objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	7	8	9	10	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	53 997	37 694	3 111	13 192	17 849	1 019	8 564	756	
1.	1 - 9	36 489	26 025	2 010	8 454	12 136	681	5 363	607	
2.	10 - 49	11 772	8 152	756	2 864	3 752	210	1 861	84	
3.	50 - 249	3 929	2 450	237	1 242	1 276	81	847	44	
4.	250 i powyżej	1 807	1 067	108	632	685	47	493	21	

15.40. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY
- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG FORM WŁASNOŚCI)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych				
		ogółem	objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	natożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym:	53 997	37 694	3 111	13 192	17 849	1 019	8 564	756		
1.	Sektor publiczny ^{a)}	1 905	798	136	971	460	56	632	30		
	ogółem, w tym własność:	405	192	18	195	129	12	135	8		
	1. państwowa	1 360	503	116	741	272	42	475	21		
	2. samorządowa	140	103	2	35	59	2	22	1		
	3. mieszana	51 722	36 664	2 954	12 104	17 262	958	7 859	719		
2.	Sektor prywatny ^{b)}	48 297	32 948	2 559	10 790	15 407	815	6 936	634		
	ogółem, w tym własność:	3 359	2 362	174	823	1 152	69	578	57		
	1. prywatna krajowa	2 066	1 354	221	491	703	74	345	28		
	2. prywatna zagraniczna										
	3. prywatna mieszana										
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	4	4	-	-	2	-	-	-		
4.	Nieokreślona własność	366	228	21	117	125	5	73	7		

a) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego
b) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego
c) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

15.41. PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE W LATACH 2023-2024 (wg PKD)

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych)		Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników	
Rok	2023	2024	2023	2024
Ogółem	767 872	769 572	1 300 588	1 381 691
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	8 702	8 518	6 932	7 103
B.Górnictwo i wydobywanie	1 146	1 158	566	575
C.Przetwórstwo przemysłowe	89 804	88 503	99 295	103 265
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1 310	1 344	922	992
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	5 028	4 989	2 254	2 279
F.Budownictwo	116 182	118 018	210 822	223 972
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	179 492	176 073	197 686	199 108
H.Transport i gospodarka magazynowa	56 304	56 071	66 563	69 115
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	34 341	35 279	24 370	25 831
J.Informacja i komunikacja	16 192	16 008	148 858	163 994
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10 699	10 523	27 352	28 263
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	15 416	15 698	28 591	29 987
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	60 996	61 064	194 553	208 985
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	26 651	27 310	46 223	51 130
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6 765	6 808	394	424
P.Edukacja	36 194	36 736	38 401	41 927
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	37 467	38 087	104 362	111 406
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11 868	12 144	16 718	17 735
S.Pozostała działalność usługowa	46 984	48 745	80 549	90 577
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	1	-	-
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	139	134	12	14
X.Działalność nieokreślona	6 191	6 361	5 165	5 009

Źródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31 grudnia 2024 r.)

15.42. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2022-2024* W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ (DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Ogółem	2022	66 606	180	369	66 057
	2023	68 663	168	331	68 164
	2024	67 000	245	454	66 301
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2022	867	6	6	855
	2023	782	7	5	770
	2024	838	22	8	808
B.Górnictwo i wydobywanie	2022	2 150	24	11	2 115
	2023	2 176	16	7	2 153
	2024	2 311	19	8	2 284
C.Przetwórstwo przemysłowe	2022	22 185	39	183	21 963
	2023	22 079	29	143	21 907
	2024	20 972	39	192	20 741
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2022	544	3	5	536
	2023	519	2	3	514
	2024	520	6	4	510
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2022	2 069	10	9	2 050
	2023	2 197	9	9	2 179
	2024	2 181	15	17	2 149
F.Budownictwo	2022	3 704	41	49	3 614
	2023	3 596	39	35	3 522
	2024	3 442	57	78	3 307
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2022	8 623	13	25	8 585
	2023	8 883	13	27	8 843
	2024	9 209	13	36	9 160
H.Transport i gospodarka magazynowa	2022	5630	19	29	5 582
	2023	6176	29	38	6 109
	2024	5975	35	29	5 911
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2022	951	-	-	951
	2023	1 021	1	2	1 018
	2024	1 068	-	9	1 059
J.Informacja i komunikacja	2022	321	-	1	320
	2023	387	1	2	384
	2024	372	1	1	370

15.42. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2022-2024* W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ (DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2022	432	-	-	432
	2023	477	-	2	475
	2024	508	1	3	504
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2022	576	2	6	568
	2023	600	1	-	599
	2024	632	1	4	627
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2022	922	3	3	916
	2023	972	3	4	965
	2024	1 066	1	11	1 054
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2022	2 912	11	12	2 889
	2023	2 687	6	18	2 663
	2024	2 500	19	16	2 465
O.Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2022	2 757	5	12	2 740
	2023	2 913	4	13	2 896
	2024	2 704	5	13	2 686
P.Edukacja	2022	3 928	2	6	3 920
	2023	4 483	3	7	4 473
	2024	4 264	2	12	4 250
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2022	6 892	2	6	6 884
	2023	7 452	1	10	7 441
	2024	7 324	5	7	7 312
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2022	686	-	1	685
	2023	719	3	3	713
	2024	689	-	4	685
S.Pozostała działalność usługowa	2022	457	-	5	452
	2023	544	1	3	540
	2024	425	4	2	419

* GUS: Wypadki przy pracy w 2024 roku - dane wstępne

15.43. ZASOBY KADROWE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	Rok	Liczba pracowników Państwowej Inspekcji Pracy			
		Ogółem	w tym:		
			GIP	OIP	OS PIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2022	2 652	236	2 361	55
	2023	2 678	237	2 384	57
	2024	2 699	236	2 407	56
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	2021	30	29	-	1
	2022	29	28	-	1
	2023	33	31	-	2
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	2022	44	-	44	-
	2023	46	-	46	-
	2024	48	-	48	-
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	2022	43	-	43	-
	2023	43	-	43	-
	2024	42	-	42	-
pozostałe stanowiska inspektorskie	2022	1 496	-	1 496	-
	2023	1 474	-	1 474	-
	2024	1 463	-	1 463	-
stanowiska podinspektorskie	2022	81	-	81	-
	2023	111	-	111	-
	2024	104	-	104	-
pracownicy merytoryczni nie wykonujący czynności kontrolnych	2022	426	138	277	11
	2023	437	137	287	13
	2024	470	134	322	14
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	2022	160	25	128	7
	2023	155	27	122	6
	2024	154	27	122	5
służby finansowe, w tym główni księgowi	2022	82	11	67	4
	2023	82	12	66	4
	2024	82	11	67	4
pracownicy administracyjni	2022	255	32	212	11
	2023	266	32	222	12
	2024	267	32	225	10
pracownicy obsługi	2022	35	1	13	21
	2023	35	1	13	21
	2024	36	1	14	21

15.44. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP W LATACH 2022-2024

Wyszczególnienie	2022		2023		2024	
	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych
WIEK						
do 30 lat	116	4,4	130	4,8	134	5
31-40 lat	507	19,1	500	18,7	494	18,3
41-50 lat	987	37,2	977	36,5	954	35,3
51-60 lat	760	28,7	803	30	856	31,7
od 61 lat	282	10,6	268	10	261	9,7
WYKSZTAŁCENIE						
Wyższe, w tym:	2 488	93,8	2 529	94,4	2 553	94,6
prawnicze	698	26,3	726	27,1	750	27,8
administracyjne	251	9,5	248	9,2	238	8,8
techniczne	960	36,2	955	35,7	93	34,7
inne specjalności	579	21,8	600	22,4	628	23,3
Pomaturalne	33	1,2	27	1,0	26	1
Średnie	116	4,4	109	4,1	107	4
Zawodowe	11	0,4	10	0,4	9	0,3
Podstawowe	4	0,2	3	0,1	4	0,1
STAŻ PRACY W PIP						
do 10 lat	860	32,4	911	34,0	997	36,9
11-20 lat	821	31	833	31,1	771	28,6
21-30 lat	843	31,8	785	29,3	772	28,6
od 31 lat	128	4,8	149	5,6	159	5,9

15.45. USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 31.03.2025 R.)

1. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.);
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277);
3. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572);
4. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568);
5. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2023 r. poz. 2119, z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 46, z późn. zm.);
7. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977, z późn. zm.);
8. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2025 r. poz. 383);
9. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2024 r. poz. 706, z późn. zm.);
10. Ustawa z dnia 1 grudnia 1961 r. o izbach morskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 159);
11. Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2025 r. poz. 132);
12. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z późn. zm.);
13. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2024 r. poz. 145, z późn. zm.);
14. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 915, z późn. zm.);
15. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123);
16. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854, z późn. zm.);
17. Ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2024 r. poz. 425);
18. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 87);
19. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288);
20. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1799);
21. Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 266, z późn. zm.);
22. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437);
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44, z późn. zm.);
25. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350.);
26. Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. z 2024 r. poz. 1556);
27. Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1105);
28. Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 1277, z późn. zm.);
29. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 18);
30. Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2022 r. poz. 546);
31. Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu (Dz. U. z 2024 r. poz. 1190, z późn. zm.);
32. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1539, z późn. zm.);
33. Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1832);
34. Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2378);
35. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2023 r. poz. 215);
36. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773);
37. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 257);
39. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 236);
40. Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 612);
41. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220);
42. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214);
43. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 259);
45. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.);
46. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087, z późn. zm.);
48. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. poz. 1076, z późn. zm.);
50. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2043);
51. Ustawa z dnia 29 sierpnia 2007 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2025 r. poz. 111);

52. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1696);
53. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. z 2022 r. poz. 1816);
54. Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2024 r. poz. 1068, z późn. zm.);
55. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1745);
56. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2024 r. poz. 769, z późn. zm.);
57. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2023 r. poz. 2257);
58. Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 24);
59. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2022 r. poz. 1854, z późn. zm.);
60. Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 1802).
61. Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73);
62. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139);
63. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301);
64. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.);
65. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2022 r. poz. 541);
66. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 427);
67. Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1743);
68. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. z 2023 r. poz. 1330);
69. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 340, z późn. zm.);
70. Ustawa z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych (Dz. U. poz. 2401, z późn. zm.);
71. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 337)
72. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2022 r. o wyrobach medycznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1620);
73. Ustawa z dnia 8 lutego 2023 r. o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023-2027 (Dz. U. z 2024 r. poz. 1741, z późn. zm.)
74. Ustawa z dnia 26 maja 2023 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (Dz. U. poz. 1784);
75. Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym (Dz. U. poz. 1523, z późn. zm.).

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP	11
2. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	17
3. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY	27
4. STRATEGIE O KLUCZOWYM ZNACZENIU DLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	35
NA LATA 2022-2024	35
4.1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego	35
4.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy	52
4.3. Strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy	66
5. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY ORAZ OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ W WYBRANYCH BRANŻACH	71
5.1. Górnictwo – ograniczanie zagrożeń wypadkowych i ocena przestrzegania prawa pracy w sektorze górnictwa podziemnego i odkrywkowego	71
5.2. Energetyka	73
5.3. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy	75
5.4. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie – ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych	77
6. WYBRANE ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	83
6.1. Mikroklimat w środowisku pracy – praca w warunkach mikroklimatu gorącego i mikroklimatu zimnego	83
6.2. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wnioski organów celnych	85
6.3. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością	88
7. WYBRANE ZADANIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY	95
7.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych	95
7.2. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy	98
7.3. Czas pracy	100
7.4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy z zakresu czasu pracy i urlopów wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego	106
7.5. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	107
7.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	109
7.7. Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej	110
8. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	117
8.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	117
8.2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	120

8.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia, powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej oraz outsourcing	126
9. PIERWSZA KONTROLA – WSPARCIE MAŁYCH FIRM	143
10. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE	153
11. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA	159
11.1. Kampania „Legitna praca”	159
11.2. Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy	164
11.3. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy	177
11.4. Działalność wydawnicza	184
12. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	187
12.1. Współpraca krajowa	187
12.2. Współpraca międzynarodowa	191
12.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe PIP	193
12.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy	194
13. WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	199
13.1. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	199
13.2. Opiniowanie projektów aktów prawnych	202
14. PODSUMOWANIE, PRIORYTETY NA ROK 2025	205
15. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM	211

